MOTIVACE V PROFESI VŠEOBECNÝCH SESTER

MOTIVATION IN THE PROFESSION OF GENERAL NURSES

Anna Rambousková¹, Kateřina Ratislavová²

Abstrakt

Východiska: Motivace sester je tématem velice aktuálním, nárůst zájmu o tuto problematiku lze pozorovat zejména v posledních dvou desetiletích z důvodu nárůstu nedostatku sester, předčasného odchodu sester z profese nebo jejich migrace do jiných zemí.

Cíl: Výzkumné šetření se zabývá pracovní motivací všeobecných sester pracujících na standardních lůžkových odděleních a v intenzivní péči.

Metody: Byla provedena průřezová studie formou dotazníkového šetření u všeobecných sester dvou poskytovatelů zdravotních služeb v Plzeňském a Libereckém kraji.

Výsledky: Statisticky bylo zpracováno 296 dotazníků. Motivační faktor „Mzda“ byl označen za prioritní a zároveň měl největší divergenci v pořadí určeném respondenty a vnímané saturaci ze strany zaměstnavatele ($p = 0,00$). Priorita jednotlivých motivačních faktorů mezi sestrami ze standardních oddělení a z jednotek intenzivní péče se významně nelišila.

Diskuse: Výsledky výzkumného šetření nebyly nijak překvapující a odpovídají předchozím výzkumným studiím. Sestry se již delší dobu cítí platově podhodnocené. Nižší míra motivace všeobecných sester v našem výzkumu byla spojena s vyšší mírou negativního vlivu faktorů: nedostatek času, nízké finanční ohodnocení, práce přesčas, stres a velké množství pacientů.

Závěr: Pokud budou všeobecné sestry dlouhodobě nedostatečně či negativně motivované, problémem nebude pouze vysoký výskyt fluktuace, ale také výskyt psychických a somatických obtíží končících mnohdy až syndromem vyhoření.

Klíčová slova

pracovní motivace, motivační faktory, všeobecná sestra, postoj k ošetřovatelství

¹ Kardiochirurgie – Jednotka pooperační a resuscitační péče, Fakultní nemocnice Královské Vinohrady

² Fakulta zdravotnických studií, Západočeská univerzita v Plzni

Abstract

Background: Motivation of nurses is a contemporary topic, the increasing interest in this issue can be observed in the last two decades in particular due to increasing scarcity of nurses, early departure of nurses from the profession, or their migration to other countries.

Aim: This research paper investigates work motivation of general nurses working in standard wards or intensive care units.

Methods: A cross-section study using a survey was performed with general nurses employed by two healthcare providers in the Pilsen and Liberec areas.

Results: Statistical analysis of 296 questionnaires was performed. The motivating factor "Wage" was ranked as the most important and has also shown the greatest level of divergence in terms of how it was ranked by nurses and employers ($p = 0,00$). The priority of individual motivating factors did not differ significantly between nurses working in the wards or intensive care.

Discussion: The results of the survey were not surprising and are in line with previous research studies. Nurses have been feeling underpaid for a period of time already. Lower levels of motivation among general nurses in our study were related to an elevated level of negative influence of factors: time pressure, low financial remuneration, working overtime, stress and a high number of patients.

Conclusion: If general nurses are insufficiently or negatively motivated in the long term, not only high occurrence of fluctuation, but also the occurrence of psychological and somatic issues, often resulting in a burnout, will become a problem.

Keywords

job motivation, motivational factors, general nurse, attitude toward nursing

ÚVOD

„Motivovat znamená nejen brát, ale také dávat. Je to proces, při kterém nabízíte člověku, od kterého něco potřebujete, uspokojení jeho zájmů.“ (Plamínek, 2015, s. 11). V současné době považujeme motivaci za klíčový a velice důležitý faktor na cestě k úspěchu (Šamánková, 2011). U vedoucích pracovníků se očekává nejen jejich vnitřní motivace, ale také schopnost dostatečně pozitivně motivovat své podřízené (Niermeyer a Seyffert, 2005). Téma motivace všeobecných sester je v České republice velice aktuální, zejména z důvodu velkého nedostatku sester napříč všemi sektory. Náš výzkum částečně navazuje na výzkumné šetření Vévody et al. (2010) a Ivanové et al. (2013), kteří se zabývali trendy

pracovní spokojenosti sester v letech 2006–2011. Problém nedostatku sester se ve zdravotnických zařízeních odráží zejména na kvalitě poskytované ošetrovatelské péče.

CÍL PRÁCE

Hlavním záměrem našeho výzkumného šetření bylo zjistit, jaké motivační faktory považují sestry ve své profesi za prioritní a zda jsou (dle jejich názoru) tyto motivační faktory naplněny ze strany zaměstnavatelů. Dále bylo úkolem zjistit, jak sestry předcházejí poruchám motivace a jaký mají postoj k ošetrovatelské profesi. Zajímalo nás, zda existuje rozdíl mezi motivací sester pracujících v intenzivní péči a na standardních odděleních nemocnic.

METODIKA

Byla provedena průřezová studie od října do prosince 2017 u dvou poskytovatelů zdravotních služeb v Plzeňském a Libereckém kraji. Data byla shromážděna anonymně pomocí dotazníku.

Osloveny byly všeobecné sestry pracující na standardních lůžkových odděleních a na jednotkách intenzivní péče (JIP) ve dvou zdravotnických zařízeních. Dotazníkovým šetřením bylo celkem osloveno 560 sester, návratnost dotazníku činila 57,14 % (320 respondentek). Z důvodu chybného či neúplného vyplnění muselo být ještě 24 dotazníků vyřazeno. Pro zpracování dat bylo využito 296 (52,86 %) dotazníků.

Dotazník pro výzkumné šetření obsahoval tři části. První část dotazníku tvořily otázky na demografické údaje respondentek (věk, délka profesní praxe, délka zaměstnání v současném zdravotnickém zařízení, typ oddělení), druhá část dotazníku obsahovala dotazník NAQ – The Nursing Attitude Questionnaire (zkrácenou verzi). Třetí část dotazníku tvořily otázky vlastní konstrukce, které se zaměřily na pozitivní a negativní faktory ovlivňující motivaci sester, a dvě otázky (žebříček osobních priorit faktorů pracovního prostředí všeobecných sester a vnímaná saturace těchto faktorů zaměstnavatelem) pocházející z výzkumu Vévody et al. (2010), který svolil s jejich použitím.

Získaná data byla statisticky zpracována pomocí softwaru STATISTICA CZ 12. Volba statistických testů byla provedena na základě typů použitých proměnných. Ordinální proměnné byly porovnávány pomocí Mann-Whitneyho testu či dle Wilcoxonova párového testu. Chí-kvadrát test nezávislosti byl použit u nominální proměnné. V případě závislosti spojitě a ordinální proměnné byl zvolen Spearmanův korelační koeficient.

VÝSLEDKY

Dotazník vyplnilo celkem 296 respondentek/všeobecných sester. Nejnižší věková hranice respondentek 18–29 let byla zastoupena nejhojněji ($n = 127$, 43 % responden-

tek). Věkovou hranici 30–39 let označilo 25,4 % ($n = 75$) respondentek, 40–49 let volilo 16,9 % ($n = 50$) respondentek, 50–59 let označilo 11,8 % ($n = 35$) a 60 a více let jen 3 % ($n = 9$) dotazovaných. Méně než 5 let pracovalo ve zdravotnictví 40,2 % ($n = 119$) dotazovaných, 6–20 let praxe mělo 36,5 % ($n = 108$) a více než 21 let 23,3 % ($n = 69$) respondentek.

Motivační faktor „Mzda“ respondentky považovaly za prioritní ve své profesi. Na druhém místě zařadily faktor „Jistota pracovního místa“ a na třetím místě faktor „Péče o pacienty“. Na posledních místech se umístil faktor „Kariérní postup“ a „Image zařízení“. Těmto faktorům tedy přisuzují naše respondentky nejmenší důležitost (viz Graf 1).

Graf 1 Priorita motivačních faktorů všeobecných sester

Priorita jednotlivých faktorů mezi sestrami ze standardních oddělení a z jednotek intenzivní péče (JIP) se významně nelišila. Statistické rozdíly byly zaznamenány pouze u čtyř faktorů z šestnácti, konkrétně u faktoru „Moderní a technické vybavení“ ($p = 0,00$), „Přístup k informacím“ ($p = 0,014$), „Pracovní klima“ ($p = 0,00$) a „Sociální výhody“ ($p = 0,00$).

Motivační faktor „Mzda“ měl největší divergenci v pořadí určeném respondentkami a ve vnímané saturaci ze strany zaměstnavatele ($p = 0,00$). Zjistilo se tedy, že „Mzda“ se u sester nachází na první příčce motivačních faktorů, zároveň je ale nejméně poskytována ze strany jejich zaměstnavatelů (viz Graf 2).

Graf 2 Rozdíl mezi osobními preferencemi všeobecných sester a subjektivně vnímanou saturací motivačních faktorů zaměstnavatelem

Podle subjektivního názoru respondentek zaměstnavatelé nejvíce využívají motivační faktory „Jistota pracovního místa“, „Péče o pacienty“ a „Pracovní podmínky“ (viz Graf 3).

Graf 3 Priorita motivačních faktorů ze strany zaměstnavatelů (dle subjektivního názoru respondentek)

Statisticky významné rozdíly byly prokázány u všeobecných sester pracujících na standardních lůžkových odděleních a na JIP ve struktuře motivujících odměn. Zatímco pochvalu a poděkování od vedoucího pracovníka ($n = 15$; 10,1 %) a pacienta ($n = 51$; 34,5 %) preferují sestry spíše na JIP, finanční ($n = 94$; 63,5 %) či nefinanční ($n = 10$; 6,8 %) odměny více preferují sestry na standardních odděleních.

Dále byla zjištěna korelace mezi celkovou mírou motivace všeobecných sester k práci a negativními motivačními faktory. Nižší míra motivace k práci byla spojena s vyšší mírou negativního vlivu faktorů: „Nedostatek času“ ($p = 0,023$), „Nízké finanční ohodnocení“ ($p = 0,01$), „Práce přesčas“ ($p = 0,00$), „Stres“ ($p = 0,00$) a „Množství pacientů“ ($p = 0,00$). Statisticky významný rozdíl mezi mírou negativního vlivu faktorů u všeobecných sester na standardních odděleních a JIP byl prokázán u faktorů „Nedostatek volného času“ ($p = 0,00$), „Konflikty na pracovišti“ ($p = 0,01$), „Nedostatek materiálu“ ($p = 0,00$) a „Nadměrná administrativa“ ($p = 0,00$). Vyšší míru negativního vlivu těmito faktory přirazují všeobecné sestry pracující na JIP.

Z výsledků výzkumného šetření dále vyplývá, že všeobecné sestry nejvíce předcházejí poruchám motivace navazováním a podporováním mezilidských vztahů ($n = 205$; 69,2 %). Čím více předcházely sestry poruchám motivace, tím vyšší byla míra jejich celkové motivace k práci ($p = 0,00$). Míru motivace k práci zaznamenávaly naše respondenty na škále od 0 % do 100 %. Všeobecné sestry v našem výzkumu byly nejvíce motivované na 70 %. Míru motivace 50 a více % uvedlo celkem 86 % z dotazovaných.

Celkový postoj našich respondentek k ošetrovatelské profesi je spíše pozitivní. Avšak s tvrzením: „Všeobecné sestry jsou řádně zaplacené za práci, kterou vykonávají.“ zcela souhlasilo pouze 1 % ($n = 3$) respondentek. S tvrzením spíše nesouhlasilo 36,8 % ($n = 109$) a rozhodně nesouhlasilo 30,1 % ($n = 89$) sester. Dále například s tvrzením „Všeobecné sestry by měly mít při vstupu do praxe minimálně bakalářský titul.“ zcela souhlasilo 34,1 % ($n = 101$) a spíše souhlasilo 23 % ($n = 68$) respondentek a s tvrzením „Práce všeobecné sestry je stejně důležitá jako práce lékaře.“ zcela souhlasilo 60,8 % ($n = 180$) a spíše souhlasilo 25,7 % ($n = 76$) dotazovaných. V postoji sester k ošetrovatelství nebyl zjištěn významný rozdíl mezi respondentkami z JIP a ze standardních oddělení ($p = 0,32$).

DISKUSE

Výsledky výzkumného šetření nebyly nijak překvapující. Sestry se již delší dobu cítí platově podhodnocené. Toto zjištění uvádí ve svých výzkumech Vévoda et al. (2010), Jirkovská et al. (2012) a Ivanová et al. (2013). Ve výzkumech Vévody, Ivanové et al. v letech 2006 a 2011 všeobecné sestry uvedly pro motivační faktor „Mzda“ nejvyšší prioritu. Výsledky jsou totožné i v roce 2017, přestože došlo ke dvěma platovým navýšením a příplatkům pro všeobecné sestry pracující ve směnném provozu (MZ ČR, 2016). Ztotožňujeme se s názorem předsedy Profesní a odborové unie zdravotnických pracovníků Tomáše Války, který vidí jako jediné reálné východisko okamžité navýšení platů všem sestrám. Válka uvádí fakt, že mnohé sestry v privátních a krajských zařízeních nedostaly přidáno jako

sestry ve státním sektoru, navyšování o procenta je podle Válka tristní (Citores, 2017). Celkově se prioritní faktory a jejich vnímaná saturace ze strany zaměstnavatelů všeobecných sester téměř nemění (viz Tab. 1).

Tab. 1 Porovnání motivačních faktorů s výzkumy Vévoda et al. (2010) a Ivanová et al. (2013)

	Vévoda et al. (2010)	Ivanová et al. (2013)	Naše výsledky
Prioritní faktory	Mzda	Mzda	Mzda
	Péče o pacienty	Péče o pacienty	Jistota pracovního místa
	Jistota pracovního místa	Jistota pracovního místa	Péče o pacienty
Nejméně důležité faktory	Pracovní klima	Nepeněžní uznání výsledků práce	Přístup k informacím
	Sociální výhody	Poskytované informace	Kariérní postup
	Kariérní postup	Sociální výhody	Image zařízení
Největší rozdíl mezi prioritou a subjektivně vnímanou saturací zaměstnavatelem	Mzda	Mzda	Mzda
	Jistota pracovního místa	Jistota pracovního místa	Uznání osobních výsledků
	Uznání osobních výsledků	Pracovní klima	Vztahy se spolupracovníky

V našem výzkumu se faktor „Prestiž povolání“ posunul zpět na 13. místo v pořadí priorit, kde byl v roce 2006, zatímco v roce 2011 byl na 8. místě (Ivanová et al., 2013). Prestiž tedy nepatří v současné době mezi faktory, kterým by všeobecné sestry připisovaly velký význam. Je otázkou, zda je to tím, že jsou si vědomé důležitosti své práce a prestiže nebo se naopak v praxi setkávají s neuznáním své práce (Válek a Mikulová, 2016). Z našeho výzkumu vyplývá, že sestry jsou si vědomy toho, že jejich práce je stejně důležitá jako práce lékaře (86,5 % respondentek). Z průzkumu veřejného mínění je zřejmé, že profese všeobecných sester si váží i veřejnost (3. místo v pořadí prestiže jednotlivých povolání, CVVM, 2016). Otázkou zůstává, jak se ke všeobecným sestrám chovají lékaři a pacienti přímo u lůžka.

Důležité je, že „Péče o pacienty“ patří stále mezi hlavní motivační faktory pro profesi všeobecných sester. Ve výzkumu Jirkovské et al. (2012) to byla i spokojenost pacientů, která všeobecné sestry motivovala. V našem výzkumu sestry oceňovaly a hodnotily jako motivující pochvalu a poděkování od pacientů (30,7 % respondentek). Postoj všeobecných sester k ošetřovatelství je dle vyhodnocení dotazníku NAQ pozitivní. Ve srovnání s výzkumem postoje k ošetřovatelství u studentů bakalářského studijního programu ošetřovatelství v Holandsku mají všeobecné sestry v našem výzkumu pozitivnější postoj k bakalářskému vzdělávání sester. S výrokem „Všeobecné sestry by měly mít při vstupu do praxe minimálně bakalářský titul.“ souhlasilo (částečně nebo zcela) 57,1 % našich respondentek a jen 35,2 % studentů ošetřovatelství v Holandsku (Ten Hoeve et al., 2016). Naopak nás překvapilo, že s výrokem „Všeobecné sestry si váží času stráveného péčí u lůžka pacientů.“, kde jsme očekávaly převážně souhlasné stanovisko, 60,8 % našich respondentek s tímto výrokem nesouhlasilo (částečně nebo zcela). Ve studii Ten Hoeve

et al. (2016) naopak 89,5 % studentů ošetrovatelství s tímto výrokem souhlasilo. Mohla by tato skutečnost souviset se syndromem vyhoření nebo nízkou mírou předcházení poruchám motivace? V našem výzkumu měly nejsilnější negativní vliv na motivaci všeobecných sester, kromě špatného finančního ohodnocení, také faktory „Práce přesčas“, „Velké množství pacientů“, „Nedostatek času“ a „Stres“.

Bylo zjištěno, že naše respondentky jsou nejvíce motivované na 70 %. Míru motivace 50 a více % uvedlo celkem 86 % z dotazovaných. Spokojenost sester je mnohdy podceňovaná, přitom se jedná o velmi důležitý indikátor funkčnosti zdravotnického systému. Motivace a spokojenost sester má vliv na jejich setrvání v profesi a na kvalitu poskytované ošetrovatelské péče. Vysoká psychická pohoda a uspokojení z práce znamená menší pravděpodobnost fluktuace (Haroková a Gurková, 2012).

ZÁVĚR

Téma motivace všeobecných sester bude aktuální do té doby, než se počet sesterského personálu v České republice alespoň částečně stabilizuje. Zjištěné výsledky v tomto výzkumu nebyly mnohdy zcela pozitivní. Pro odstranění problémů je nutné, aby se otevřela diskuze mezi sestrami, vedením zdravotnických zařízení, odborovými a profesními organizacemi a Ministerstvem zdravotnictví. Všeobecné sestry by měly začít otevřeně mluvit o svých požadavcích. Pro větší validitu dat by bylo vhodné pokračovat ve výzkumném šetření o větším počtu zdravotnických zařízení a větším počtu respondentů. Ve výzkumu by se měl angažovat zejména management jednotlivých zdravotnických zařízení, který postrádá dostatek všeobecných sester. Pokud budou sestry dlouhodobě nedostatečně či negativně motivované, problémem nebude pouze vysoký výskyt fluktuace, ale také výskyt psychických a somatických obtíží končících mnohdy až syndromem vyhoření.

Poděkování

Děkujeme zdravotnickým zařízením, která nám umožnila výzkumné šetření a zajímala se o motivaci svých zaměstnanců – všeobecných sester.

Literatura

CITORES, F. K. Změny ve vzdělávání sester znamenají degradaci profese, míní odborníci. *Zdravotnické noviny*. 2017, roč. 66, č. 19, s. 1–4. ISSN 0044-1996.

CWM [Centrum pro výzkum veřejného mínění]. *Prestiž povolání – únor 2016* [online]. Praha: 2016. [cit. 30. 1. 2018]. Dostupné z: https://cwm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a2025/f9/eu160309.pdf.

HAROKOVÁ, S. a GURKOVÁ E. Pracovní spokojenost. *Sestra*. 2012, roč. 8, č. 7, s. 33. ISSN 1210-0404.

IVANOVÁ, K., VÉVODA, J., NAKLÁDALOVÁ, M. a MAREČKOVÁ, J. Trendy pracovní spokojenosti všeobecných sester. *Kontakt*. 2013, roč. 15, č. 2, s. 115–127. ISSN 1804-7122.

JIRKOVSKÁ, B., MUDD, D., ŘEPA, M. a BRILOVÁ, M. Průzkum motivačních faktorů u nelékařských zdravotnických pracovníků. *Praktický lékař*. 2012, roč. 92, č. 1, s. 45–49. ISSN 0032-6739.

MZ ČR [Ministerstvo zdravotnictví České republiky]. *Rok 2017 ve zdravotnictví* [online]. Praha: 2016. [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/dokumenty/rok-2017-ve-zdravotnictvi_13171_1.html.

NIERMEYER, R. a SEYFFERT, M. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1223-7.

PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5515-1.

ŠAMÁNKOVÁ, M. et al. *Lidské potřeby ve zdraví a nemoci aplikované v ošetrovatelském procesu*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3223-7.

TEN HOEVE, Y., CASTELEIN, S., JANSEN, W., JANSEN, G. and ROODBOL, P. Predicting factors of positive orientation and attitudes toward nursing: A quantitative cross-sectional study. *Nurse Education Today*. 2016, vol. 40, p. 111–117. ISSN 0260-6917.

VÁLEK, T. a MIKULOVÁ, J. Anketa: Má povolání sestry odpovídající prestiž?. *Zdravotnictví a medicína*. 2016, č. 4, s. 18–21. ISSN 2336-2987.

VÉVODA, J., IVANOVÁ, K., NAKLÁDALOVÁ, M. a MAREČKOVÁ J. Pracovní spokojenost všeobecných sester. *Profese online*. 2010, roč. 3, č. 3, s. 207–220. ISSN 1803-4330.

Kontakt

Mgr. Anna Rambousková
Fakultní nemocnice Královské Vinohrady
Kardiochirurgie – Jednotka pooperační a resuscitační péče
Šrobárova 1150/50, 100 34 Praha 10, Česká republika
anca.rambo@seznam.cz