

# ZKUŠENOSTI VŠEOBECNÝCH SESTER S PODMÍNKAMI VÝKONU PROFESY V ČESKÝCH NEMOCNICÍCH

## EXPERIENCE OF GENERAL NURSES WITH THE CONDITIONS OF PRACTICING THE PROFESSION IN CZECH HOSPITALS

Markéta Moravcová<sup>1,\*</sup> , Eva Hlaváčková<sup>2</sup> , Jana Holá<sup>2</sup> 

### Abstrakt

*Specifika profese všeobecné sestry a nároky na tuto profesi kladené jsou velmi rozmanité a zatěžující. Adaptační proces, pracovní podmínky, výkon profese v rámci svým kompetencí, vnímání vlastní profese ovlivňují a jsou důležitými faktory pro spokojenost všeobecných sester s výkonem své profese. Autoři v textu představují stěžejní výsledky dotazníkového šetření zaměřeného na zkušenosti českých všeobecných sester s podmínkami výkonu jejich profese v systému českého zdravotnictví. Konkrétně je sdělení zaměřeno na zkušenosti a spokojenost sester s adaptačním procesem, s profesí, s pracovními podmínkami a s nastavením kompetencí. Dotazníkové šetření proběhlo na souboru respondentů 2 479 všeobecných sester pracujících v českých nemocnicích akutní péče. Většina respondentů je spokojena s výkonem své profese. Z výsledků vyplývá, že pro spokojenost je významná především spolupráce s ostatními sestrami, ale i dalším personálem, nastavení adaptačního procesu ve smyslu jeho délky, osoby školitele a konkrétních procesů. Z výsledků dotazníku, také vyplývá, že nejméně jsou respondenti spokojeni s nastavením a dodržováním kompetencí. V současném nedostatku všeobecných sester v českém zdravotnictví je nutné se na sledované faktory zaměřit a problémy řešit jak u nových, tak i u stabilizovaných zaměstnanců.*

### Klíčová slova

*adaptační proces, kompetence, pracovní podmínky, profese, spokojenost, všeobecná sestra*

<sup>1</sup> Univerzita Pardubice, Fakulta zdravotnických studií, Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce, Studentská 95, 532 10 Pardubice, Česká republika

<sup>2</sup> Univerzita Pardubice, Fakulta zdravotnických studií, Katedra klinických oborů, Studentská 95, 532 10 Pardubice, Česká republika

\* korespondenční autor: Fakulta zdravotnických studií, Univerzita Pardubice, Průmyslová 395, 532 10 Pardubice, e-mail: [marketa.moravcova@upce.cz](mailto:marketa.moravcova@upce.cz)

**Abstract** *The specifics of the general nurse profession and the demands placed on this profession are very diverse and burdensome. The adaptation process, working conditions, the performance of the profession within their competencies influencing the perception of one's own profession and are important factors for the satisfaction of general nurses with the performance of their profession. The authors present the main results of a questionnaire survey focused on the experience of Czech general nurses with the conditions for the performance of their profession in the Czech healthcare system. Specifically, the message focuses on the experience and satisfaction of nurses with the adaptation process, with the profession, with working conditions and with the setting of competencies. The questionnaire survey was conducted within the project, the group of respondents consisted of 2,479 general nurses working in Czech acute care facilities. Most respondents are satisfied with the performance of their profession. For the satisfaction it is important for the respondents to cooperate primarily with the nurses, but also with other staff, setting up the adaptation process in terms of length, the person of the trainer and specific processes. Respondents are the least satisfied with the setting and adherence to competencies. In the current shortage of general nurses in the Czech healthcare system, it is necessary to focus on the monitored factors and solve problems for both new and stabilized employees.*

**Keywords** *adaptation process, competencies, working conditions, profession, satisfaction, general nurse*

## 1 ÚVOD

Profese všeobecné sestry (dále jen sestry), stejně jako všech nelékařských zdravotnických pracovníků, je velmi náročná a je neustále ovlivňována celou řadou faktorů. Požadavky na výkon povolání sestry jsou rozmanité, dotýkají se osobnostních charakteristik, stejně jako odborných znalostí a dovedností. Tento široký záběr se následně promítá do spektra faktorů, ovlivňující nejen celospolečenské vnímání této profese, ale i vnímání profese samotnými sestrami.

Vysoká úroveň pracovního stresu spojená s rizikem vzniku syndromu vyhoření a pracovní nespokojeností, ovlivňuje kvalitu poskytované péče i zdravotní stav pracovníka (Applebaum, 2010). Aby bylo možné reagovat na komplexní potřeby pacientů a celkovou šíří a náročností této profese, je nutné komplexní pochopení psychosociálního pracovního prostředí sester (Van Bogaert et. al., 2017). Zejména pracovní spokojenost sester se celosvětově dostává do centra pozornosti odborníků, protože úzce souvisí s fluktuací a kvalitou péče o pacienty (Lu et al., 2019). Studie poukazují na mnohé faktory, které pracovní spokojenost sester ovlivňují, např. vztah s organizací, profesionální hrdost, autonomie, benefity, vzdělání (Head et al., 2019). Dále také

dobrá komunikace a koordinace úkolů (Havens et al., 2018), pozitivní pracovní prostředí a úroveň vnímaných pravomocí (Kretzchmer et al., 2019) či důvěra sester ve vlastní profesionální kompetence (Biagioli et al., 2018). Všechny se shodují, že pracovní spokojenost je složitý fenomén, který je třeba pochopit do hloubky a v celé jeho šíři, protože to může následně pomoci rozvíjet efektivní, kulturně specifické strategie zaměřené na řešení nedostatku sester (Lu et al., 2019).

S nedostatkem personálu v nelékařských zdravotnických profesích, vysokou pracovní zátěží pracovníků, mnohdy s výkonem činností, které nejsou obsaženy v kompetencích sestry a dalších zdravotníků, se zdravotnická zařízení potýkají dlouhodobě. Nejedná se o fenomén pouze českého zdravotnictví. Tato situace je typická i pro další zdravotní systémy ve světě (např. Coomber & Barriball, 2007; Sasso et al., 2019).

Faktorem, který také ovlivňuje personální situaci v našich zdravotnických zařízeních, je fakt, že populace českých všeobecných sester v posledních letech poměrně výrazně zestárla. Zatímco vrchol počtu sester byl ve třech věkových skupinách mezi 35–49 lety v roce 2012 vyrovnaný, v roce 2017 došlo k posunu vrcholu do skupiny 40–44 let. Tento trend dále pokračuje a zůstává otázkou, zda bude budoucí prohlubující se deficit všeobecných sester plynule doplňován novými absolventy. Přibližně do roku 2022 můžeme předpokládat, že při udržení tohoto trendu dojde k poklesu o 9 500 sester a do roku 2027 o více než 20 000 sester (ÚZIS, 2021). Tento prohlubující se deficit není naše vzdělávací soustava za současných podmínek schopna kompenzovat. V současnosti každoročně studium v České republice ukončí přibližně 1 600 všeobecných sester (MŠMT, 2019). Neutěšená personální situace ve zdravotnických zařízeních, která mnohdy vede k přetížení sester a k jejich rozhodnutí odejít mimo svou profesi, je, jak již bylo zmíněno, záležitostí dlouhodobou a je nutné se na ni dívat jako na problematiku, kterou je třeba do budoucna řešit pro zdárné fungování systému péče. S tímto zcela logicky úzce souvisí i vzdělávání všeobecných sester a jeho financování, které může zajistit dostatečný počet nově vstupujících sester na trh práce. Současně je třeba starat se o blaho a stabilitu těch, kteří ve zdravotnických zařízeních pracují. Sestry jsou největší skupinou pracovníků ve zdravotnictví a první linií péče o pacienty. Je prokázáno, že vnímání pracovní zátěže ovlivňuje blahobyt sester a stává se kritickým problémem pro udržení této pracovní síly. Je nutné se tímto zabývat a sledovat možná řešení dlouhodobě neutěšené situace (Holland et al., 2019).

## 2 METODIKA

### 2.1 Cíl

Cílem příspěvku je prezentovat vybrané výsledky dotazníkového šetření zjišťujícího zkušenosti všeobecných sester s výkonem profese v českých nemocnicích akutní péče. Konkrétně je sdělení

zaměřeno na zkušenosti a spokojenost sester s adaptačním procesem, s profesí, s pracovními podmínkami a s nastavením kompetencí. Dotazníkové šetření proběhlo v rámci projektu TAČR ÉTA TL01000094 „Kompetentní sestra pro 21. století: analýza a návrh optimalizace vzdělávání a výkonu profese všeobecných sester“.

## 2.2 Sběr dat

Sběr dat proběhl pomocí nestandardizovaného dotazníku vlastní konstrukce. Sledované oblasti, resp. základní cíle dotazníkového šetření, vycházely z předchozích hloubkových rozhovorů s 31 sestrami s různou délkou praxe a různou pracovní pozicí, jejichž cílem bylo identifikovat témata, která významně ovlivňují spokojenost sester (Glajchová et al., 2021). Dotazník byl konzultován se všemi aplikačními garanty projektu – Českou asociací sester, Spojenou akreditační komisí, o.p.s. a zástupci zapojených zdravotnických zařízení. Dotazník byl vytvořen v systému Lime Survey a byl přístupný on-line na serveru Univerzity Pardubice od května do konce června 2019.

Odkaz na dotazník s žádostí o vyplnění byl distribuován sestrám do všech nemocnic akutní péče v České republice. Distribuce proběhla ve spolupráci se zmíněnými aplikačními garanty projektu a rovněž s Ministerstvem zdravotnictví České republiky.

Dotazník byl rozdělen do osmi níže uvedených tematických oblastí:

1. Adaptační proces
2. Vnímání profese
3. Pracovní podmínky
4. Nastavení kompetencí
5. Negativní vlivy při výkonu profese
6. Podpora vyšších kompetencí
7. Doporučení k navýšení počtu všeobecných sester
8. Identifikační a třídící položky

Respondenti vybírali z nabízených odpovědí nebo subjektivně hodnotili míru významu či souhlasu s uvedeným pozitivním tvrzením (zcela souhlasím, souhlasím, nesouhlasím, zcela nesouhlasím).

Získaná data byla zpracována deskriptivní statistikou a analyzována s využitím korelačních neparametrických testů (Spearmannova korelace). Pro potvrzení korelací byly ordinální proměnné převedeny na číselné. Vzhledem k rozsahu dotazníkového šetření je toto sdělení zaměřeno pouze na analýzy týkající se adaptačního procesu, pracovních podmínek, nastavení kompetencí a míry spokojenosti respondentů s těmito oblastmi. Tyto oblasti se ukázaly v předcházející části výzkumu jako významné nejen pro nastavení mladých absolventů na

konkrétním pracovišti a v organizaci a stabilizaci těch zkušenějších, ale také jako významné faktory ovlivňující pozitivní vnímání vykonávané profese (Glajchová et al., 2021).

### 2.3 Soubor

Respondenty dotazníkového šetření byly sestry pracující v českých nemocnicích akutní péče. Bylo osloveno 5 097 všeobecných sester. Z toho 2 618 dotazníků bylo vyloučeno, a to z důvodu absence třídících znaků (33 dotazníků) a z důvodu non-response (2 585 prázdných dotazníků). Zbylé dotazníky byly zařazeny do výzkumu, jednalo se tedy o 2 349 kompletních dotazníků a 130 dotazníků s neúplným hodnocením. Celkem tedy vzorek čítá **2 479 všeobecných sester**.

U souboru byly sledovány základní charakteristiky – pohlaví, věk, vzdělání, délka praxe a péče o blízké. Dále byla z pracovních charakteristik sledována pracovní pozice, typ nemocnice, oddělení a druh provozu, ve kterém pracují.

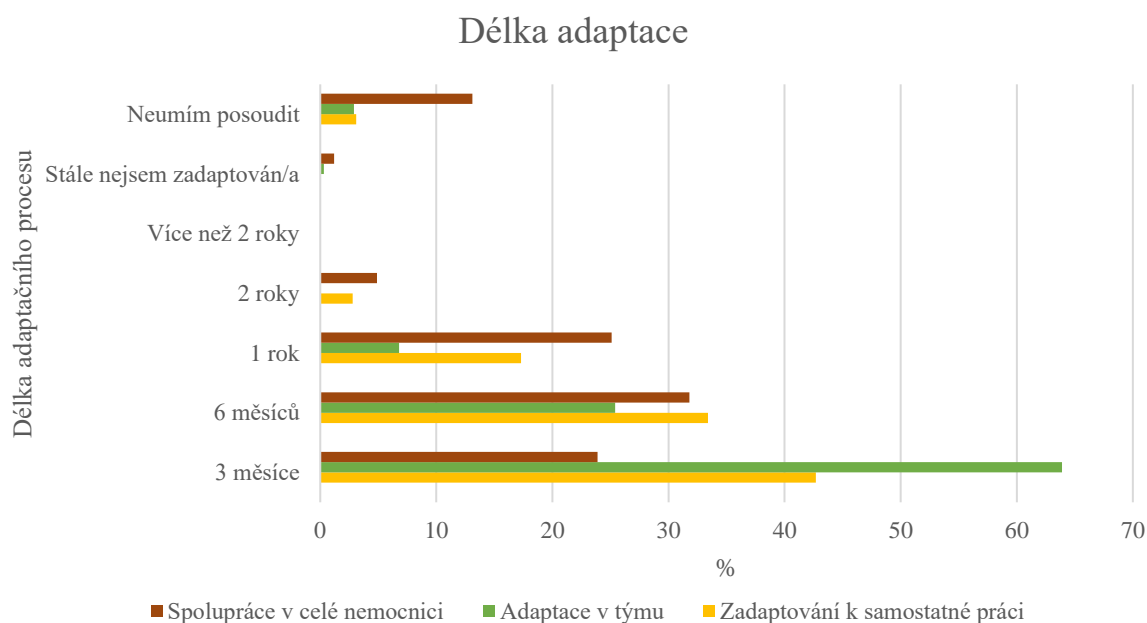
Z celkového vzorku respondentů bylo 2 387 žen (96,3 %) žen a 92 mužů (3,7 %). Z hlediska věkové struktury souboru respondentů byl průměrný věk 44,8 let, nejstaršímu respondentovi bylo 71 let a nejmladšímu 21 let. Nejpočetnější skupinou byly sestry mezi 40 a 49 lety (n = 473; 39,3 %). Délka praxe se pohybovala u respondentů v délce mezi méně než jeden rok a 51 lety. Průměrná délka praxe byla 23,7 let, nejvíce bylo ve vzorku respondentů s délkou praxe mezi 20 až 39 lety (n = 1504; 60,7 %). Z hlediska nejvyššího dokončeného vzdělání byli nejpočetnější skupinou respondenti vysokoškolským vzděláním (n = 913; 36,9 %), respondentů s nejvyšším ukončeným vzděláním středoškolským nebo vyšším odborným bylo 201 (28,9 %) a se specializací 726 (29,3 %) respondentů. Posledním třídícím znakem základní charakteristiky souboru byla péče o někoho v domácnosti, kdy 1249 (50,4 %) respondentů pečovalo o nezletilé děti nebo někoho jiného z rodiny.

Z hlediska pracovní pozice bylo v souboru respondentů nejvíce řadových sester (n = 1020; 41,2 %) a sester specialistek (n = 765; 30,9 %). Staničních a vrchních sester bylo 628 (11 %), hlavních sester/náměstkyň ošetrovatelské péče a respondentů na jiné manažerské pozici bylo 34 (2,6 %). Z hlediska typu oddělení respondenti pracovali nejčastěji na chirurgických pracovištích (n = 558; 22,0 %), intenzivní péči a ARO (n = 494; 19,9 %), ambulancích (n = 442; 17,8 %) a interních odděleních (n = 416; 16,8 %). Dle druhu provozu ve směnném provozu pracovalo 1323 (53,4 %) respondentů a v jednosměnném provozu na ranní služby pracuje 1156 respondentů (46,6 %). V charakteristikách věk, délka praxe a pohlaví odpovídá výzkumný soubor struktuře české populace všeobecných sester (ÚZIS, 2019).

### 3 VÝSLEDKY

První sledovanou oblastí byl adaptační proces. Za důležitý jej považovalo 96,2 % respondentů (odpověď zcela souhlasím a spíše souhlasím). Osobu školitelky za klíčový faktor průběhu adaptačního procesu považuje 95,5 % respondentů.

Délku adaptačního procesu jako dostačující vyhodnotilo 92,2 % respondentů (souhlasím a zcela souhlasím), ale jen 50 % dotázaných vybralo odpověď zcela souhlasím. V následující položce se respondenti vyjadřovali již přímo k potřebné délce adaptačního procesu se zaměřením na oblasti, ve kterých se nový zaměstnanec adaptuje a získává základní orientaci. Graf 1 ukazuje názor respondentů na dostačující délku adaptace ve třech základních oblastech (graf 1). Významná většina respondentů (65 %) se domnívá, že k adaptaci v týmu stačí 3 měsíce. U adaptace k samostatné práci i spolupráci v nemocnici se většina respondentů přiklání k delšímu adaptačnímu procesu v délce 6 měsíců až 2 roky.



**Graf 1**

Délka adaptace v jednotlivých oblastech

V rámci procesu adaptace respondenti také hodnotili vlastní zkušenosti na jejich pracovišti. Konkrétně hodnotili kvalitu nastavení adaptačního procesu, zda je k dispozici pro nové zaměstnance dostatečný počet školitelek, kvalitu jejich přípravy, zda jsou zajištěny podmínky k výkonu školitelek a jejich zpětná vazba. Tyto faktory ovlivňuje nastavení podmínek a pravidel daného pracoviště. Více než polovina respondentů se domnívá, že adaptační proces je dobře nastaven (74,3 %), že na pracovišti je dostatečný počet školitelek (59,2 %), které jsou kvalitně připravovány (63,4 %), mají zajištěny podmínky ke kvalitnímu výkonu své pracovní pozice

školicitelky (54,2 %) a poskytují novému zaměstnanci kvalitní zpětnou vazbu (73,2 %). Nejvíce nesouhlasných odpovědí se objevilo u položky zaměřené na dostatečný počet školicitelek na pracovišti (34,7 %) a u zhodnocení podmínek ke kvalitnímu výkonu činnosti školicitelky (39,1 %). Naopak nejméně nesouhlasných odpovědí bylo u položky zaměřené na kvalitu zpětné vazby školicitelky (18,5 %).

Autoři sledovali závislost mezi hodnocením adaptačního procesu a jeho délkou. Mezi těmito sadami otázek existuje velmi slabá negativní korelace. Nelze tedy usuzovat na vztah mezi délkou adaptačního procesu a hodnocením spokojenosti. Čím byly sestry s adaptačním procesem spokojenější, tím častěji uváděly, že je k němu potřeba kratší doba a obráceně (tabulka 1). Tuto slabou negativní korelaci je možné vysvětlit nepodkročitelným nastavením doby adaptace a jejím významem a obvyklým nastavením adaptace ve spojení se zkušební dobou. Autoři významnou korelaci v tomto aspektu neočekávali.

**Tabulka 1**

Korelace mezi hodnocením procesu adaptace a jeho délkou

		<b>DÉLKA ADAPTACE</b>
	Spearman Correlation Coefficient	<b>- 0,074</b>
<b>ADAPTACE</b>	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	2384

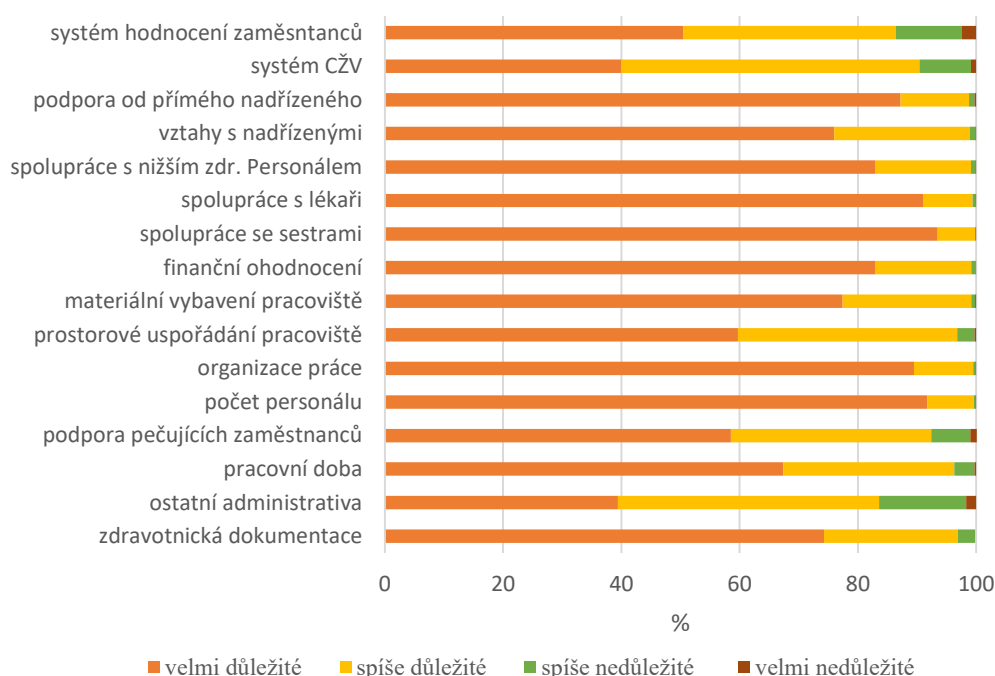
Dle jednotlivých kritérií souboru respondentů jsme také sledovali, zda jsou rozdíly v jednotlivých skupinách v hodnotě mediánu ze získaných bodů dle zvolených odpovědí u jednotlivých položek. V oblasti hodnocení adaptačního procesu u výkonu profese sestry bylo možné získat 0–32 bodů, kdy čím vyšší počet bodů, tím byla větší míra souhlasu. U délky adaptace se výsledky dle sledovaných znaků lišily. Věkově a služebně starší sestry častěji uváděly, že na adaptaci je třeba kratší doba než sestry mladší. Naopak, delší potřebnou délku adaptace uváděly sestry s vyšším vzděláním, vyšší pracovní pozicí, sestry pracující ve směnném provozu a sestry z oddělení intenzivní péče a ARO.

Druhou hodnocenou oblastí bylo samotné vnímání profese a pracovních podmínek respondenty. Sestry hodnotily, jak jsou pro ně důležité sledované faktory a jak jsou s nimi spokojené. Převážná většina dotázaných uvedla, že je se svou profesí spokojena (96,8 %) a tato je pro ně důležitá (98 %). Za prestižní považuje svou profesi již menší část respondentů, kdy s výrokem „Svou profesi vnímám jako prestižní“ zcela souhlasilo 37,8 % respondentů a spíše souhlasilo 31,4 %. S tímto výrokem tedy nesouhlasilo 30,8 % respondentů. Jedním z faktorů, který ovlivňuje spokojenost zaměstnance je spokojenost na svém vlastním pracovišti. V našem šetření spokojenost na pracovišti vyjádřilo téměř 90 % respondentů a tento faktor je důležitý pro 99,2 % respondentů.

Mezi hodnocením spokojenosti s profesí a vnímáním důležitosti profese je vysoká korelace (Spearmanova korelace,  $r = 0,7$ ,  $\alpha = 0,07$ ). Mezi hodnocením spokojenosti s profesí a spokojeností je však překvapivě nižší (Spearmanova korelace,  $r = 0,5$ ,  $\alpha = 0,07$ ). Jejich spokojenost na pracovišti ovlivňují vybrané faktory různě (graf 2).

Jako velmi důležité pro spokojenost na pracovišti uvádí nejvíce respondentů následující faktory v pořadí: spolupráce se sestrami (93,5 %), počet personálu (91,7 %), spolupráce s lékaři (91,1 %), systém organizace práce (89,5 %), podpora od přímého nadřízeného (87,2 %) (graf 2).

### Faktory ovlivňující spokojenost zaměstnance



#### Graf 2

Důležitost faktorů ovlivňujících spokojenost respondentů

Jako nejvíce ovlivňující faktor spokojenosti na pracovišti se prokázala spolupráce se sestrami (tabulka 2). Dále pak v pořadí podle síly korelačního koeficientu ( $r \geq 0,7$ ): pracovní doba, vztahy a podpora nadřízeného, spolupráce s nižším ošetrovatelským personálem, spolupráce s lékaři.

#### Tabulka 2

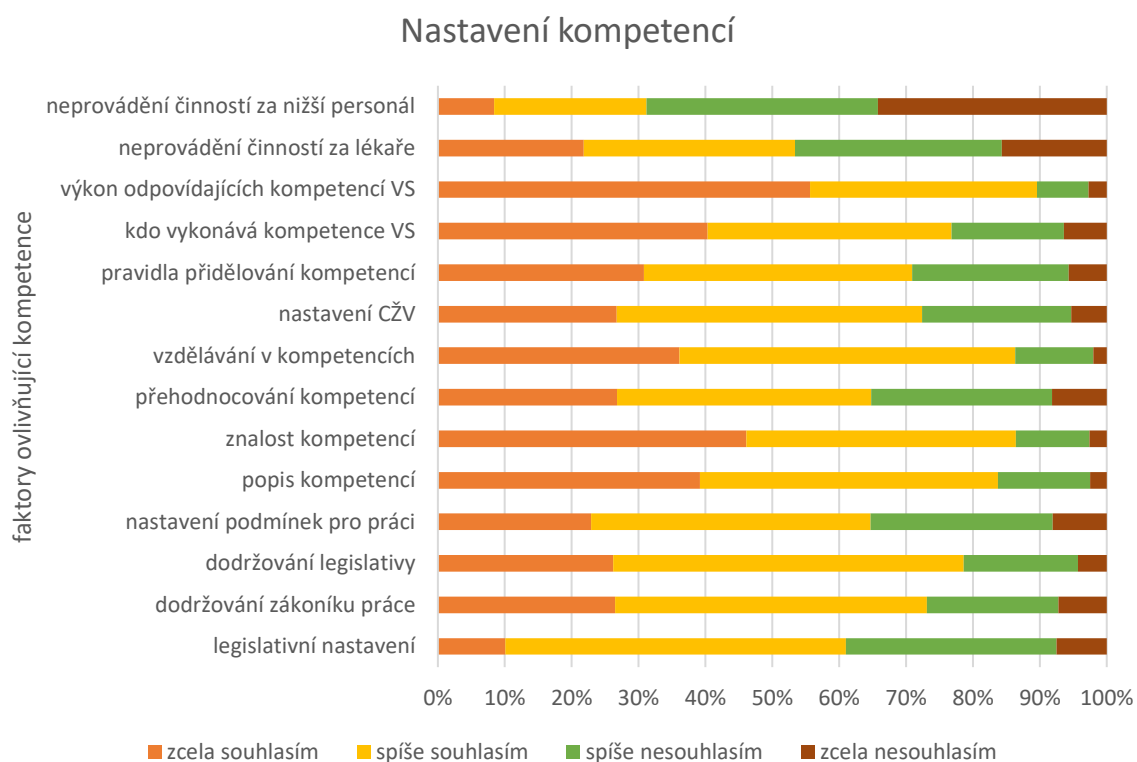
Korelace mezi celkovou spokojeností a nastavením sledovaných faktorů

<b>DŮLEŽITOST NASTAVENÍ</b>		
	Spearman Correlation Coefficient	<b>0,94</b>
<b>SPOLUPRÁCE SE SESTRAMI</b>	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	2443



Hodnocení vnímání společenské důležitosti profese se ve skupinách respondentů dle sledovaných kritérií lišilo. S vyšším věkem a délkou praxe roste míra hodnocení společenské důležitosti i prestiže profese. Čím vyšší věk a délka praxe u daných respondentů byla, tím více byli spokojeni a tím lépe vnímali svou profesi. Rovněž s vyšším vzděláním i pracovní pozicí rostla míra souhlasu. Lépe vnímaly svou profesi i spokojenost sestry pracující v ranních službách.

Třetí sledovanou oblastí byla oblast kompetencí a jejich nastavení. Kompetence jsme pro správné pochopení v rámci projektu vymezili jako průnik odborné způsobilosti k výkonu činnosti a oprávnění tuto činnost vykonávat. Zajímalo nás, zda jsou dle názoru sester kompetence na jejich pracovišti adekvátně nastaveny, popsány, dodržovány, přidělovány a přehodnocovány. Respondenti opět vyjadřovali míru souhlasu s jednotlivými výroky zaměřenými na sledované faktory, které mohou ovlivňovat nastavení kompetencí (graf 3).



**Graf 3**  
Míra souhlasu s nastavením a dodržováním kompetencí

Z hlediska dodržování legislativního rámce a s tím souvisejícího nastavení podmínek pro výkon práce v rozsahu kompetencí sestry lze zkonstatovat, že respondenti vyjádřili svou spokojenost s legislativním nastavením kompetencí v České republice v 60 %. Avšak pouze 10,1 % respondentů zcela souhlasilo s výrokem, že legislativní nastavení kompetencí sestry v České republice je v pořádku. K dodržování zákoníku práce a další související legislativy se souhlasně

vyjádřilo více než 70 % dotázaných. K nepřekračování kompetencí se však zcela pozitivně vyjádřila méně než třetina (22,9 %) respondentů. Téměř 40 % respondentů nesouhlasí s výrokem, že na jejich pracovišti je adekvátní nastavení podmínek pro výkon profese na pracovišti v rozsahu stanovených kompetencí. S faktem, že jsou kompetence na pracovišti pravidelně přehodnocovány, souhlasí necelých 65 % respondentů. Přibližně třetina uvádí, že přehodnocovány nejsou. Signifikantní většina (86,4 %) respondentů se domnívá, že na jejich pracovišti jsou zaměstnanci dostatečně seznámeni se svými kompetencemi a sami respondenti se, dle jejich názoru, dostatečně vzdělávají v oblasti svých kompetencí (86,3 %).

Poslední oblastí hodnocených faktorů byl výkon kompetencí v rozsahu kvalifikace všeobecná sestra. Převážná většina respondentů (76,7 %) se domnívá, že kompetence sestry vykonávají pracovníci s adekvátní odbornou (příp. specializovanou) způsobilostí. Nejvíce respondentů (89,5 %) z dané hodnocené oblasti souhlasilo s výrokem, že vykonává ve své práci činnosti, ke kterým jsou odborně způsobilí. V neposlední řadě jsme se zaměřili i na to, zda respondenti ve své práci vykonávají činnosti za lékaře a za nižší zdravotnický personál bez kvalifikace všeobecná sestra. U činností lékařů byl výsledek poměrně vyrovnaný, kdy činnosti vykonává bohužel 46,6 % respondentů, u kompetencí nižšího zdravotnického personálu to bylo dokonce 68,8 % respondentů.

Z hlediska vztahů mezi hodnocením kompetencí a jejich nastavením existuje silná pozitivní korelace mezi odpověďmi na sadu otázek hodnocení nastavení kompetencí a spokojenosti. Čím byla větší míra souhlasu s dodržováním kompetencí, tím větší míru spokojenosti uváděli respondenti s celkovou spokojeností s výkonem své profese (tab. 3).

**Tabulka 3**

Korelace mezi hodnocením spokojeností a nastavením a dodržováním kompetencí

		<b>KOMPETENCE</b>
<b>SPOKOJENOST</b>	Correlation Coefficient	<b>0,650</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>0,000</b>
	N	<b>2439</b>

Z hlediska vnímání kompetencí a jejich nastavení se opět mezi jednotlivými skupinami respondentů objevily rozdíly. Obecně lze říci, že s vyšším věkem i délkou praxe jsou respondenti více spokojeni se svými kompetencemi a jejich nastavením na pracovišti. Míra spokojenosti rostla i s vyšší pozicí a vyšší míra spokojenosti byla patrná u skupiny sester, které pracují na ranní směny.

Ve všech výše popsanych oblastech lze zkonstatovat, že výsledky, resp. hodnocení respondentů, bylo pozitivnější s vyšším věkem a délkou praxe, ve vyšších pozicích a s vyšší úrovní vzdělání respondentů.

## 4 DISKUZE

Cílem sdělení je prezentovat vybraná zjištění dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na vzorek českých všeobecných sester (n = 2479) pracujících ve zdravotnických zařízeních akutní péče. V tomto sdělení jsme se zaměřili na hodnocení adaptačního procesu, vnímání vlastní profese a spokojenost s přidělenými kompetencemi a jejich nastavením z hlediska legislativy, ale i procesů na pracovišti. Považujeme sledování těchto parametrů za žádoucí i pro zdravotnický systém dané země. Spokojenost sester a pozitivní vnímání jejich profese a nastavených procesů vede i k vyšší adherenci sester na daném pracovišti. Labrague a McEnroe-Petitte (2018) uvádí v přehledové studii, že z dostupných zdrojů od roku 2002 se posuzované odborné publikace zabývaly pracovní zátěží nových sester a jejich kompetencemi. Avšak již velmi zřídka byly sledovány faktory, které mohou přispět ke snížení stresu a zátěže na počátku kariéry. V naší studii se jako výrazné faktory ovlivňující adaptační proces projeví právě například důležitost správného nastavení adaptačního procesu (96,2 % respondentů) v adekvátní délce (92,2 % respondentů) a role školitelky (95,5 % respondentů).

Prezentovanému dotazníkovému šetření předcházelo kvalitativní šetření zaměřené na vnímání profese sestrami s různě dlouhou délkou praxe a pracovní pozicí. I v této části studie jedním z klíčových výstupů byla osoba školitelky jako jeden z nejdůležitějších faktorů. Rovněž se informanti rozhovorů shodovali na důležitosti a potřebě adaptačního procesu v dostatečné délce a náplni (Glajchová et al., 2021).

Legislativně je adaptační proces ošetřen Metodickým pokynem k realizaci a ukončení adaptačního procesu pro nelékařské zdravotnické pracovníky Ministerstva zdravotnictví České republiky (MZ ČR, 2009). Pravidla však nejsou nastavena zcela jednoznačně. Při nastavování adaptačního procesu je velmi důležité vycházet z aktuálních potřeb a situace a respektovat při tom potřeby osob v adaptačním procesu. Z šetření také jednoznačně vyplynulo, že u potřebné délky adaptačního procesu záleží na oblasti, ve které se nový pracovník adaptuje. Největší shoda u respondentů, že délka adaptačního procesu 3–6 měsíců je dostačující, byla u adaptace v oblasti adaptace v týmu (89,3 %) a k samostatné práci (76,1 %). Čím více byli respondenti spokojeni s nastavením adaptačního procesu, tím kratší dobu potřebovali k samotné adaptaci. Téměř polovina respondentů si naopak myslí, že doba 3-6 měsíců nestačí pro adaptaci na spolupráci v celé nemocnici. Tyto závěry korespondují s doporučením Armstronga (2015), že

adaptační proces je třeba pojímat ve 3 různých úrovních: pracovního místa (obsahu práce), pracovního týmu (spolupráce) a organizace, a vyžadují různou dobu adaptace stejně jako rozdílný přístup.

Již ve vzdělávání je nutné na proces adaptace budoucí zdravotníky připravovat a začínající pracovníky podpořit v jejich začátku. Je však nutné podporovat pracovníky nastavením procesů a celoživotním vzděláváním i po skončení adaptačního procesu (Hallin & Danielson, 2007).

S nastavením pravidel a procesů, s průběhem adaptačního procesu a s pravidly celoživotního vzdělávání souvisí i samotné vnímání vlastní profese. Jako prestižní svou profesi nevnímá třetina dotázaných. Spokojenost na pracovišti naopak byla respondenty vnímána v převážné většině jako pozitivní a důležitý faktor. Důležitost respondenti přikládali především vztahům na pracovišti, vztahu se svým nadřízeným. Vztahy s vedením a spolupráce v týmu ovlivňuje celkovou spokojenost a má vliv i na setrvání na pracovišti (Haroková & Gurková, 2013). Stejně tak jako v našem dotazníkovém šetření, autoři Bégar et al. (2005) ve své studii došli ke zjištění, že úroveň spokojenosti sester se odvíjela od následujících faktorů – pracovní stres a úzkost, vztah s kolegy, spolupráce a komunikace, pracovní motivace a profesní rozvoj. Význam podpory nadřízeného se prokázal i ve studii autorek Andrews a Dziegielewska (2005).

Nastavení kompetencí a výkon profese ve stanoveném a pevně daném rozsahu je oblast, která rovněž ovlivňuje vnímání a výkon profese sestry jako takové. V kvalitativním šetření, které předcházelo prezentovanému dotazníkovému šetření, se převážná většina informantů k nastavení a překračování kompetencí vyjadřovala jako k faktu, který je součástí jejich každodenní práce (Glajchová et al., 2021). V dotazníkovém šetření více než polovina respondentů uvedla, že vykonávají činnosti za lékaře překračující jejich kompetence, třetina respondentů vykonává činnosti za nižší zdravotnický personál. Pouze necelých 23 % respondentů se vyjádřilo, že na jejich pracovišti jsou kompetence nastaveny správně a adekvátně. Překračování kompetencí je téma, které rezonuje jako jeden z problémů, které je nutné řešit, ať už z pohledu legislativy, tak i konkrétního nastavení na daném pracovišti, ale i nastavení celonárodních procesů obsažených v koncepci ošetřovatelství jako oboru (MZ ČR, 2021).

Dostatečně informována o svých kompetencích a vzdělávání se ve svých kompetencích cítí většina respondentů. Celoživotní vzdělávání je jedním z faktorů, které napomáhají ke zvládnutí zátěže a náročnosti profese sestry a pomáhají lépe zvládat i nespokojenost při výkonu své profese a zvyšovat pozitivní vnímání profese jako takové (Atefi et al., 2014).

Ve sledovaných oblastech faktorů ovlivňujících spokojenost lze konstatovat, že míra spokojenosti roste s vyšším věkem a délkou praxe, s úrovní vzdělání a pracovní pozice. Toto zjištění také přinesla studie Emily Wood et al. (2021).

## 5 ZÁVĚR

Výsledky prezentovaného dotazníkového šetření ukázaly, a v řadě případů i potvrdily, některé problémy spojené s výkonem profese sestry tak, jak je vnímalo 2479 všeobecných sester pracujících v nemocnicích akutní péče v České republice.

Signifikantní většina dotázaných uvedla, že je spokojena jak se svou profesí, tak na pracovišti a obojí je pro ně důležité. Nejvíce sester se domnívá, že jejich spokojenost na pracovišti ovlivňuje spolupráce se sestrami, počet personálu, spolupráce s lékaři, systém organizace práce a podpora přímého nadřízeného. Tyto faktory s jejich spokojeností silně korelují.

Většina sester považuje pro výkon profese adaptační proces za důležitý a osobu školitelky za klíčovou. Většina sester také uvedla, že délka adaptačního procesu na jejich pracovišti je dostatečná a že jsou s jeho nastavením spokojené. Za optimální považují sestry adaptační proces v délce 3 měsíce až 1 rok, ale většina z nich se domnívá, že adaptaci v týmu a pro samostatnou práci zvládne sestra do 6 měsíců. Zhruba třetina sester se domnívá, že na jejich pracovišti není dostatečný počet školitelek a že školitelky nevykonávají kvalitně svoji práci.

Významným výsledkem šetření je velmi nízká spokojenost, resp. nespokojenost sester s dodržováním a překračováním odborných kompetencí vycházející z odborné způsobilosti jednotlivých profesních skupin zdravotnického personálu.

Ke všem sledovaným oblastem se vyjadřovaly pozitivněji sestry věkově a služebně starší, sestry ve vyšších pozicích a s vyšší úrovní vzdělání.

Sledované faktory spokojenosti jsou velmi aktuální v současném nedostatku všeobecných sester v nemocnicích a na trhu práce obecně. Nejen příliv nových absolventů, ale také stabilizace stávajících pracovníků nabývá na významu. Spokojenost je prediktorem stabilizace a faktory, které ji ovlivňují, by měly být výzvou pro každý management. V současném nedostatku kvalitních pracovníků v nelékařských zdravotnických profesích věříme, že výsledky přispějí ke zlepšení situace ve zdravotnických zařízeních.

### Financování

Výzkum prezentovaný v článku byl financován v rámci projektu TAČR ÉTA TL01000094 „Kompetentní sestra pro 21. století: analýza a návrh optimalizace vzdělávání a výkonu profese všeobecných sester“.

## Literatura

- Andrews, D. R. & Dziegielewska, S. F. (2005). The nurse manager: job satisfaction, the nursing shortage and retention. *Journal of Nursing Management*, 13, 286-295. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2005.00567.x>.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů*. Grada.
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O. & Robson, M. (2010). The impact of Environmental factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *The Journal of Nursing Administration*, 40(7-8), 323-328. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e318e9393b>.
- Atefi, N., Abdullah, K. L., Wong, L. P. & Mazlom, R. (2014). Factors influencing registered nurses perception of their overall job satisfaction: a qualitative study. *International Nursing Review*. 61:3, 352-360. <https://doi.org/10.1111/inr.12112>.
- Bé gat, I., Ellefsen, B. & Severinsson, E. (2005). Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being – a Norwegian study. *Journal Nursing Management*, 13(3), 221-30. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2004.00527.x>.
- Biagioli, V., Prandi, C., NYatanga, B. & Fida, R. (2018). The Role of Professional Competency in Influencing Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Amon Palliative Care Nurses. *Journal of Hospice & Palliative Nursing*. 156(4), 377-384. <https://doi.org/10.1097/NJH.0000000000000454>.
- Coomber, B. & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*. 44(2):297-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>.
- Gla jchová, A., Hlaváčková, E., Holá, J. & Moravcová, M. (2021). Job satisfaction of general nurses in standard and intensive care units: 'The nurse is a jack-of-all-trades!'. *Kontakt*. 23(4), 289-296. <https://doi.org/0.32725/kont.2021.032>.
- Hallin, K. & Danielson, E. (2007). Registered nurses' experiences of daily work, a balance between strain and stimulation: a qualitative study. *International Journal of Nursing Studies*. 44(7), 1221-30. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.05.011>.
- Haroková, S. & Gurková, E. (2013). Pracovní spokojenost jako prediktor setrvání sester na pracovišti – literární přehled. *Ošetřovatelství a porodní asistence*, 4(2), 573–582.

Havens, D. S., Gittell, J. H. & Vasey, J. (2018). Impact of Relational Coordination on Nurse Job Satisfaction, Work Engagement and Burnout: Achieving the Quadruple Aim. *The Journal of Nursing Administration*, 48(3), 132-140. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000587>.

Head, B. A., Middleton, A. A. & Zeigler, C. (2019). Work Satisfaction Among Hospice and Palliative Nurses. *Journal of Hospice and Palliative Nursing*, 21(5), 1-11. <https://doi.org/10.1097/NJH.0000000000000562>.

Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C. & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Appl Nurs Res*. 49, 70-76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>.

Lu, H., Zhao, J. & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 94:21-31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>.

Labrague, L. J. & McEnroe-Petitte D. M. (2018). Job stress in new nurses during the transition period: an integrative review. *International Nursing Review*. 65(4):491-504. <https://doi.org/10.1111/inr.12425>.

MZ ČR (2009). Věstník ministerstva zdravotnictví České republiky, Částka 6, 40-42. [online] Dostupné z: [untitled \(mzcr.cz\)](#).

MZ ČR (2021). Koncepce ošetrovatelství. Věstník Ministerstva zdravotnictví České republiky. Částka 6/2021. Dostupné z: [Koncepce osetrovatelstvi vestnik 6 2021.pdf \(mzcr.cz\)](#).

Sasso, L, Bagnasco, A., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G. & Watson, R. (2019). Push and pull factors of nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Management*. 27(5), 946-954. <https://doi.org/10.1111/jonm.12745>.

ÚZIS (2019). Zdravotnictví ČR: personální kapacity a odměňování 2018. Ústav zdravotnických informací a statistiky [online]. Praha: Ústav zdravotnických informací a statistik [cit:30-09-21]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/res/f/008281/nzis-rep-2019-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2018.pdf>.

Van Bogaert, P., Peremans, L., Van Heusden, D., Verspuy, M., Kureckova, V., Van de Cruys, Z., Franck, E. (2017). Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study. *BMC Nurs*. 18, 16:5. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0200-4>.

Wood. E., King, R., Robertson, S. (2021). Source of satisfaction, dissatisfaction and well-being for UK advanced practice nurses: a qualitative study. *Journal Nursing Management*. 29, 1073-1080. <https://doi.org/10.1111/jonm.13245>.