

**Vysoká škola zdravotnická, o.p.s.
Praha 5**

**ORGANIZAČNÍ KULTURA A PSYCHOSOCIÁLNÍ
FAKTORY NA PRACOVÍŠTI OVLIVŇUJÍCÍ PRÁCI
SESTER**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BOHDANA KUTĚJOVÁ

Praha 2013

VYSOKÁ ŠKOLA ZDRAVOTNICKÁ, o.p.s., PRAHA 5

**ORGANIZAČNÍ KULTURA A PSYCHOSOCIÁLNÍ
FAKTORY NA PRACOVIŠTI OVLIVŇUJÍCÍ PRÁCI
SESTER**

Bakalářská práce

BOHDANA KUTĚJOVÁ

Stupeň kvalifikace: bakalář

Komise pro studijní obor: Všeobecná sestra

Vedoucí práce: PhDr. Dušan Sysel, PhD., MPH

Praha 2013



VYSOKÁ ŠKOLA ZDRAVOTNICKÁ, o.p.s.
se sídlem v Praze 5, Duškova 7, PSČ 150 00

Kutějová Bohdana
3. CVV

Schválení tématu bakalářské práce

Na základě Vaší žádosti ze dne 3. 5. 2012 Vám oznamuji
schválení tématu Vaší bakalářské práce ve znění:

Organizační kultura a psychosociální faktory na pracovišti ovlivňující
práci sester

Organizational Culture and Psychosocial Factors Influence Nurse's Job

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Dušan Sysel, PhD., MPH.

V Praze dne: 29. 6. 2012

prof. MUDr. Zdeněk Seidl, CSc.
rektor

PROHLÁŠENÍ

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své bakalářské práce ke studijním účelům.

V Praze 31.5. 2013

.....
Bohdana Kutějová

ABSTRAKT

KUTĚJOVÁ, Bohdana. *Organizační kultura a psychosociální faktory na pracovišti ovlivňující práci sester*. Vysoká škola zdravotnická, o.p.s. Stupeň kvalifikace: Bakalář (Bc.). Vedoucí práce: PhDr. Dušan Sysel, PhD., MPH. Praha. 2013. Počet stran: 62

Hlavním tématem bakalářské práce je průzkum, který má za cíl zjistit, které psychosociální faktory nejvíce ovlivňují práci sester. Teoretická část práce se věnuje pojmům, jako organizační kultura, ergonomie, ergatika, upřesňuje role sestry v ošetrovatelském procesu. Dále se zabývá psychosociálními faktory na pracovišti, je zde rozebrán konflikt a jeho řešení a komunikace na pracovišti. Závěrečná část teoretické části je vyhrazena pojmům, jako jsou kultura organizace, řešíme zde rozpory mezi zájmy organizace a jednotlivci, věnujeme se pojmům motivace a nejistá budoucnost. Nosnou částí práce je kvantitativní průzkum, kterého se zúčastnily sestry ze Vsetínské nemocnice a.s.

Klíčové slova: Organizační kultura. Ergonomie. Ergatika. Sestra. Pacient.

ABSTRACT

KUTĚJOVÁ, Bohdana. *Organizational culture and psychosocial factors at work influencing the work of nurses*. College of Health, o.p.s. Degree of Qualification: Bachelor (BA). Thesis Supervisor: PhDr. Dušan Sysel, PhD., MPH. Prague. 2013. Number of pages: 62

The main theme of this bachelor thesis is survey that aims to determine which psychosocial factors most influence the work of nurses. The theoretical part deals with concepts such as organizational culture, ergonomics, ergatics and clarifies the role of the nurse in the nursing process. The thesis also deals with psychosocial factors in the workplace, there is analyzed conflict and resolution and communication in the workplace. The final part of the theoretical part is reserved for concepts such as culture of organization, we solve the contradictions between the interests of organizations and individuals and we take the concepts of motivation and uncertain future. The key part of the work is the quantitative survey, which was attended by nurses from the Vsetin hospital.

Key words: Culture of organization. Ergonomy. Ergatics. Nurse. Patient.

OBSAH

ÚVOD	10
I. TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ORGANIZAČNÍ KULTURA	11
1.1 Ergonomie a ergatika	11
1.2 Kultura prostředí a role sestry	13
1.3 Kultura prostředí a role sestry na interním oddělení muži, ženy, JIP, HDS Vsetínské nemocnice a.s	16
2 PSYCHOSOCIÁLNÍ FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PRÁCI SESTER	20
2.1 Pracovní vztahy na oddělení	20
2.2 Komunikace na pracovišti	20
2.3 Konflikty a jejich řešení	21
3 KULTURA ORGANIZACE	22
3.1 Rozpory mezi zájmy organizace a jednotlivci	22
3.2 Motivace zaměstnanců	23
3.3 Nejistá budoucnost	24
II. PRAKTICKÁ ČÁST	25
4 EMPIRICKÝ PRŮZKUM	25
4.1 Průzkumný problém	25
4.2 Metodika průzkumu	25
4.3 Časový harmonogram	26
4.4 Průzkumný vzorek	26
4.5 Analýza výsledků průzkumu	27
4.6 Interpretace výsledků průzkumu	45
4.7 Diskuze	46
ZÁVĚR	48
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	50
SEZNAM PŘÍLOH	53
PŘÍLOHY	54

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1	Pohlaví	27
Tabulka 2	Věk	28
Tabulka 3	Vzdělání	29
Tabulka 4	Celková praxe ve zdravotnictví	30
Tabulka 5	Pocity na pracovišti	31
Tabulka 6	Vztahy mezi sestrou a lékařem	32
Tabulka 7	Vztahy mezi sestrou a sestrou	33
Tabulka 8	Vztahy mezi sestrou a ostatním personálem	34
Tabulka 9	Požadavky, jež jsou kladeny na práci sestry	35
Tabulka 10	Vyčerpání po práci	36
Tabulka 11	Hodnocení pracovního prostředí	37
Tabulka 12	Je pracovní prostředí stresující?	38
Tabulka 13	Co působí největší stres v práci	39
Tabulka 14	Dostatečné finanční ohodnocení sester	40
Tabulka 15	Vztahy s nadřízenými a vedením nemocnice	41
Tabulka 16	Časté pochvaly od nadřízeného (staniční, vrchní sestra)	42
Tabulka 17	Dostatečná možnost uplatnit své myšlenky a názory ve své práci	43
Tabulka 18	Největší motivace v práci	44

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1	Pohlaví	27
Graf 2	Věk	28
Graf 3	Vzdělání	29
Graf 4	Celková praxe ve zdravotnictví	30
Graf 5	Pocity na pracovišti	31
Graf 6	Vztahy mezi sestrou a lékařem	32
Graf 7	Vztahy mezi sestrou a sestrou	33
Graf 8	Vztahy mezi sestrou a ostatním personálem	34
Graf 9	Požadavky, jež jsou kladeny na práci sestry	35
Graf 10	Vyčerpání po práci	36
Graf 11	Hodnocení pracovního prostředí	37
Graf 12	Je pracovní prostředí stresující?	38
Graf 13	Co působí největší stres v práci	39
Graf 14	Dostatečné finanční ohodnocení sester	40
Graf 15	Vztahy s nadřízenými a vedením nemocnice	41
Graf 16	Časté pochvaly od nadřízeného (staniční, vrchní sestra)	42
Graf 17	Dostatečná možnost uplatnit své myšlenky a názory ve své práci	43
Graf 18	Největší motivace v práci	44

SEZNAM ZKRATEK

CVT.....	centrální venózní tlak
EKG.....	elektrokardiograf
HDS	hemodialýza
i.m.....	intramuskulární aplikace
i.v.....	intravenózní aplikace
IMP.....	intermediární péče
INT.....	interní
JIP.....	jednotka intenzivní péče
PSS.....	pomaturitní specializační studium
TK	tlak krevní
TT.....	tělesná teplota
s.c.....	subkutánní aplikace
SZP.....	střední zdravotnický personál

ÚVOD

Celý život jsme mezi lidmi. Většina z nás má ráda život i lidi kolem sebe. Práce na interním oddělení Vsetínské nemocnice a.s. ve funkci vrchní sestry není vždy jednoduchá. V roce 2011 oslavila tato nemocnice již 100 let. Sto let není jen důvod k oslavám, ale také k zamyšlení a uvědomění si, že nemocnice to nejsou jen nové budovy, přístroje a nové technologie, ale hlavně lidé, kteří v nemocnici pracují. Živé lidské bytosti se svými starostmi, ale i radostmi, lidé, kteří mají duši a jejich vnitřní já je neustále nutí pečovat o druhé. Aby péče o nemocné byla co nejkvalitnější a nejlepší, musí být každý zaměstnanec v psychické a fyzické pohodě. Bohužel ne vždy tomu tak je.

Práce nese název „Organizační kultura a psychosociální faktory na pracovišti ovlivňující práci sester“. Pracovník ve vedoucí funkci, může kvalitu poskytované péče o nemocné významným způsobem ovlivnit. Zda se mu to daří, či ne, na to by částečně mohla odpovědět tato práce. Nedílnou součástí sesterské profese je i vzdělávání.

Je důležité, aby se i sestry ve vedoucích funkcích nadále vzdělávaly a tím byly vhodnou motivací pro další spolupracovníky. Tyto vedoucí sestry plní ještě mnoho dalších úkolů, mezi něž patří nejen manažování, ale i potkávání se s novými lidmi. Je zde důležitá schopnost empatie a umění naslouchat druhému. Mnohdy si právě tyto sestry uvědomují často jako první jak je nesmírně důležité prostředí, ve kterém se pacienti a zaměstnanci nacházejí. Mnohdy by stačilo vymalovat barevně stěny, zavěsit obrázek a na všechny by hned dýchla jiná atmosféra. V dnešní době finanční krize však mnohdy musejí tyto věci ustoupit do pozadí.

Organizační kultura, někdy též firemní kultura může být chápána v širším a užším pojetí. V bakalářské práci se chceme hlavně zaměřit na psychosociální faktory, které významně ovlivňují práci sester a to jak pozitivně, tak i negativně.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ORGANIZAČNÍ KULTURA

Více než polovinu svého života strávíme v zaměstnání. Pro někoho je práce povinností, pro někoho koníčkem a pro jiného posláním. Nazýváme ji různě, ale málokdo si bez ní dokáže život představit. Práce nám samozřejmě poskytuje finanční jistotu. Každá profese má svou roli, zaujímá určitou pozici, místo v sociálním systému a ve společnosti, ve které se nachází a působí. Lze říci, že jde o jakousi prestiž povolání. Profesionální roli ovlivňuje image, kterou profese ve společnosti představuje. Jde o komplex pocitů, názorů, postojů jednotlivce a společnosti k určité profesi (FARKAŠOVÁ, 2006).

Colere – vzdělávat, latinské slovo z kterého má pojem kultura svůj původ. Antropologie a sociologie to jsou obory, ke kterým má kultura nejbližší. Chování, zvyky, symboly a tradice je soubor, který kulturu představuje. Lidský jedinec je podstatou. Příjemcem dané kultury na straně jedné a spoluvůrcem určité kultury na straně druhé (MICHALÍK, 2011). Společenský vývoj se neustále zrychluje. Mezi hlavní příčiny tohoto zrychlování patří zejména rozšiřování nových vědeckých poznatků a rozvoj informačních a komunikačních technologií (počítačů, internetu, mobilních telefonů apod.). Dochází k hospodářským či společenským integracím a dalším hlubokým společenským změnám (MASTILIAKOVÁ, 2003). Způsoby zajišťování a řízení kvality péče, prošly v krátké době poměrně rychlým kvalitativním vývojem. A to od profesionálního modelu, přes administrativní k modelu průmyslovému, kvalita je zde definována jako uspokojení potřeb klientů (MASTILIAKOVÁ, 2002).

1.1 Ergonomie a ergatika

Ergonomie - pojem, který byl uměle vytvořen a spojením dvou řeckých slov *ergon* práce a *nomos* zákon, pravidlo vznikl. Je to zvýšení efektivnosti pracovní činnosti, zlepšení pracovních podmínek v komfortním prostředí, bez ohrožení zdraví člověka. Rozlišujeme fyzickou, kognitivní a organizační oblast ergonomie s úzkou spoluprací aplikovaných disciplín (fyziologie a hygiena práce, průmyslová psychologie, antropologie, biologické a humanitní obory) (GILBERTOVÁ, MATOUŠEK, 2002).

Jde o vzájemný vztah člověka, techniky a pracovního prostředí v pracovním procesu. Počátky ergonomie se objevují již v souvislosti s vývojem pracovní činnosti člověka.

Jakákoliv úprava náradí, nástrojů, at' volbou tvaru, rozměrů atp. znamená přizpůsobení techniky člověku. Rozvojem vědy, techniky a specializací s vznikem nových technologií a zařízení dochází ke změnám v dělbě, organizaci a metodě práce. Dle F. W. Taylora (1859 – 1915), který je považován za zakladatele vědeckého rozboru práce, je maximální výkonnost člověka s maximální efektivností práce dána navržením nejlepšího způsobu práce a v jeho dodržování v schopných zaučených lidech a v soustavě prémie a mzdy. Za předpokladu promyšleného uspořádání pracovišť, pracovních metod, podmínek, organizace práce, systému evidence a kontroly. Se vztahem člověka, techniky a prostředí souvisí také hygiena, bezpečnost, ekologie, organizace práce, technická estetika a mnoho dalších. Komplexně v termínu ergatika.

Ergatika je vědní obor, který optimalizuje systém člověk – technika – prostředí, s cílem zajistit pohodu člověka a zabránit ohrožení jeho zdraví úrazem či nemocí, při optimalizaci výkonnosti systému. Z této definice vyplývá, že pokud není zajištěna optimální psychofyzická zátěž a nejsou vytvořeny podmínky pro rozvoj osobnosti, může docházet k ohrožení zdraví a pracovní pohody člověka (CHUNDELA, 2007).

Na každého člověka v určitém prostoru působí fyzikální, biologické, fyziologické a socioekonomické aspekty, které tvoří pracovní prostředí. Rozlišujeme technický charakter prostředí, ale důležitost obnáší také druh a povaha práce, počet zaměstnanců, interpersonální vztahy na pracovišti, charakter, věk a pohlaví osob. Vytvořením optimálního pracovního prostředí podporuje zaměstnance ve výkonnosti, motivaci a spokojenosti. Dosažením pracovní pohody se zároveň zajišťuje eliminace vzniku nežádoucích jevů, onemocnění a úrazovosti (MICHALÍK, 2011).

Velkou roli v řešení vztahu člověk – technika – prostředí hrají mentální parametry člověka. Reakce člověka na vnější životní události a způsoby jejich prožívání jsou charakterizovány vlastnostmi člověka, které označujeme jako temperament (CHUNDELA, 2007).

V návaznosti na ergonomii se úzce uplatňuje i pracovní psychologie tak i sociologie práce ovlivňující pracovní i mimopracovní sféru (ERBAN, 2007). Zaměstnavatelé mají rozhodující úlohu v oblasti duševního zdraví v prevenci nepřiměřené pracovní zátěže zaměstnanců. Měli by identifikovat pracovní nespokojenost zaměstnanců vyplývající z typu práce. Prostřednictvím vstupních lékařských prohlídek zjistit, zda pracovní způsobilost nastupujících zaměstnanců odpovídá požadovaným nárokům a v rámci preventivních prohlídek zdravotní i duševní stav zaměstnanců sledovat. Předcházet nespokojenosti pracovníků z jednotvárné či monotónní činnosti střídáním pracovních míst, reorganizováním a rozšířením typu pracovních operací. Odhalovat, prověřovat a provádět

personální změny v případě nesprávného sociálního klimatu v důsledku nesprávného vedení či organizace práce vedoucí k častým konfliktům a sporům na pracovišti. Dbát na respektování a dodržování ergonomických zásad (např. při manipulaci s břemeny). Analyzovat pracovní výkonnost, příčiny poklesu výkonnosti, výskytu zdravotních potíží a únavy (GILBERTOVÁ, MATOUŠEK, 2002). Nevhodné pracovní podmínky a nerespektování základních ergonomických poznatků v praxi jsou příčinou toho, že lidé trpí různými nemocemi, které kvalitu jejich života ovlivňují. Mnoho skrytých důsledků se projeví až v pozdějším věku zdravotními obtížemi. Vzhledem k tomu, že aktivita života se prodlužuje, měli bychom mít sami zájem faktory a zásady ergometrie a ergatiky respektovat.

1.2 Kultura prostředí a role sestry

Kultura prostředí je součástí kultury jako celku. Pro organizaci je velice důležité prostředí, ve kterém vyvíjí svou činnost, čili odkud pocházejí různí pracovníci. Úroveň prostředí, pořádku, čistoty a udržovanosti je dobrým ukazatelem správné organizace. (MICHALÍK, 2011). Kultura prostředí, atmosféra pohody má značný vliv na efektivitu práce zaměstnanců, ovlivňuje pracovní výkonnost, přispívá k zlepšení výkonnosti organizace a napomáhá inovaci a změnám. Práce je nezbytná potřeba lidského organismu. Jde o činnost člověka, která je zaměřena na vytváření určitých hodnot v určitém prostředí. Prostřednictvím práce dochází k uspokojování biologických a sociálních potřeb, poznání nového, seberealizace. Práce není izolovaná činnost, jedná se o návaznost a vzájemnou spolupráci. Čím více je práce harmoničtější tím dochází k lepším pracovním výsledkům. Vztah k práci se tvoří díky vlivu chování a názorů, typické pro prostředí, v němž pracujeme. Pracovní podmínky působí na každého pracovníka a mají vliv na průběh a výsledek. Prostřednictvím práce vstupuje člověk do vztahů s lidmi a kooperuje s nimi v činnostech. Se vznikem nových oborů práce a využívání nových technologií rostou požadavky a nároky na kvalifikaci pracovníků, jejich mobilitu a adaptabilitu. Druh práce, její nejefektivnější organizace, kultura prostředí vedou k vytvoření souladu mezi pracovním procesem s cílem o co největší produktivitu a splnění pracovního úkolu. Pro efektivní práci je vhodné nastavit požadavky na pracovníka, který je schopen tuto profesi vykonávat se souhrnem jeho pravomocí, obsahem pracovních činností a popisem pracovních povinností (NOVÝ, SURYNEK, 2006). Cílem všech sester v praxi je schopnost poskytnout dobrou péči všem pacientům na stále rušnějších

a zaneprázdněných odděleních. Práce sester je různorodá, ale vždy je nutné mít na paměti následující faktory:

- profesionalita, zodpovědnost – prvořadě jsou zájmy pacienta se zachováním vysokého standardu péče.
- profesní odpovědnost – upřednostnění jednoho postupu před druhým spolu s odpovědností a obhajobou jakéhokoli činu nebo rozhodnutí v každé klinické situaci.
- mlčenlivost – nezveřejňovat důvěrné informace týkající se pacienta je zákonnou povinností sester.
- klinický dohled – dynamická, interpersonálně zaměřená práce s vzájemnou interakcí mezi zdravotníky za účelem umožnění rozvoje jejich profesních a odborných dovedností.
- metoda reflexe – věnování pozornosti významným aspektům praxe se smyslem v kontextu práce. Dochází k poznání sama sebe a tím k následné efektivnosti (RICHARDS, EDWARDS, 2004).

Je tudíž na místě, dotknout se tématu jakým je role sester. Role sestry jsou určeny především objektivními skutečnostmi společnosti a jsou historicky podmíněné. Role sestry v novodobém pojetí je zaměřena na ošetrovatelství, které se soustředí na podporu, upevnění a navrácení zdraví jednotlivce, rodin nebo skupin, na vývoj soběstačnosti, na péči o nevléčitelně nemocné, na zmírňování bolesti a utrpení a na klidné umírání.

Role sestry:

Sestra poskytovatelka ošetrovatelské péče – role vztahů, holistické chápání jedince a skupiny.

Sestra manažerka – řízení na různých úrovních.

Sestra edukátorka – role je zaměřena na formování a utváření zodpovědného chování jedince, skupiny nebo komunity.

Sestra advokátka – obhájkyň klientů, respektuje jeho práva a také mu je vysvětluje.

Sestra nositelka změn – ošetrovatelství podléhá neustálým změnám, sestra na ně musí adekvátně reagovat.

Sestra výzkumnice – tato role se stává aktuální ve společnosti, kde se ošetrovatelství utváří jako sociálně významná a důvěryhodná profese. Sestra musí mít vlohy a vhodný vysoký potenciál pro tuto práci.

Sestra mentorka – zodpovídá za studentky ošetrovatelství a porodní asistence na pracovištích. Je zde nutná pedagogická a klinická způsobilost a také dostatečné vzdělání a zralost (FARKAŠOVÁ, 2006). Role sestry v novodobém pojetí je zaměřena na ošetrovatelství, které se soustředí na podporu, upevnění a navrácení zdraví jednotlivce, rodin nebo skupin, na vývoj soběstačnosti, na péči o nevyléčitelně nemocné, na zmírňování bolesti a utrpení a na klidné umírání. Ošetrovatelství a ošetrovatelská péče v roli sestry je zaměřena na lidské potřeby.

Profesionální role sestry lze rozdělit do čtyř částí:

- část autonomní – činnosti odborně zdravotnické.
Jednak diagnostika ošetrovatelských problémů, tvoření plánů ošetrovatelské péče, prevence vzniku ošetrovatelských problémů a deficitů ve zdraví
- část kooperativní – veškeré aktivity ku prospěchu zdraví pacienta.
Spolupráce s lékaři, týmová spolupráce. Komunikace s rodinnými a blízkými příslušníky pacienta
- část výzkumná a rozvojová – jedná se o využívání, učení, účasti, podpoře a aplikaci nových poznatků v oboru ošetrovatelství do praxe
- část koordinační a řídicí- kooperace práce ošetrovatelského týmu, sledování efektivity ošetrovatelských činností (IVANOVÁ, 2006).

Sestry tvoří skupinu odborníků s nezastupitelnou rolí v oblasti kvalitní ošetrovatelské péče. Plnění profesionálních rolí sestry v praxi popisuje jejich každodenní činnosti. Důležitost člověka v pracovním systému je v mnohých směrech nenahraditelná. Nejen pracovní prostředí, organizační a technické opatření jsou důležité pro dosažené optimalizace výkonu člověka, ale výběr takového uchazeče na pracovní pozici, který by vyhovoval charakteru dané práce jak mentálně, duševně i fyzicky s předpokladem optimálního začlenění se do pracovní skupiny a dobré adaptability (MICHALÍK, 2011).

1.3 Kultura prostředí a role sestry na interním oddělení muži, ženy, JIP, HDS Vsetínské nemocnice a.s.

Interní oddělení Vsetínské nemocnice bylo zprovozněno roku 1947. Nachází se v samostatné budově v areálu nemocnice. Oddělení disponuje celkem 40 lůžky na dvou standardních lůžkových stanicích, šesti lůžky na JIP, dvanácti lůžky intermediární péče a deseti lůžky pro hemodialyzační stanici. Interní oddělení poskytuje základní, specializovanou, komplexní, preventivní, diagnostickou, neodkladnou lékařskou péči. INT oddělení úzce spolupracuje s týmy lékařů z dalších oddělení nemocnice a právě tato spolupráce a koordinace je klíčem k úspěšné péči o pacienty. Ošetrovatelská péče je zaměřená na uspokojování individuálních bio-psycho-sociálních a spirituálních potřeb nemocného. Péče je poskytována formou ošetrovatelského procesu, je prováděna skupinová ošetrovatelská péče. Vždy podle stavu a závažnosti onemocnění jsou pacienti ukládáni buď na oddělení standartní či jednotku intenzivní péče.

JIP - (jednotka intenzivní péče) je umístěna v 1. patře budovy INT oddělení. Rozsah poskytované ošetrovatelské péče je závislý na diagnóze, zdravotním stavu pacienta, jeho spolupráci a ordinované léčbě. Péče o pacienta na JIP je kontinuální, spočívá v neustálém monitorování celkového stavu a fyziologických funkcí, v provádění úkonů, které zajišťují nebo částečně kompenzují soběstačnost pacienta (KAPOUNOVÁ, 2007, s. 21). Ve Vsetínské nemocnici a.s. se jedná o šestilůžkové oddělení, které je rozděleno na 1 dvoulůžkový, 1 jednolůžkový a 1 třílůžkový box. Těchto 6 lůžek disponuje přístrojovým a technickým vybavením umožňující zajištění komplexní resuscitační a intenzivní péče a umožňuje provádět zde veškerou přístrojovou podporu a monitoraci základních životních funkcí. JIP má přístrojové vybavení, které splňuje podmínky pro provoz tohoto oddělení. Každý box je vybaven polohovací postelí a stolem pro osobní věci pacienta. Stolek je opatřen variabilní pracovní plochou určenou například k podávání jídla. Umyvadlo s bezdotykovou baterií, dávkovač mýdla a dezinfekční prostředek na ruce je také součástí každého boxu. Mezi postelemi na vícelůžkových boxech jsou teleskopické tyče se zástěnami pro zachování soukromí pacienta. Stanice intermediární péče navazuje na JIP. Kapacita této jednotky je dvanáct lůžek. Tato lůžka jsou rozmístěna do třech pokojů, na každém pokoji jsou umístěna čtyři lůžka. K dispozici je pět lůžek pro pacienty s nutností monitorace vitálních funkcí. Součástí JIP i IMP je základní vybavení pro akutní péči o interní pacienty. Komplexní diagnostika a léčba na oddělení je zajištěna za pomoci přístrojového vybavení, mezi které patří centrální monitor, který zajišťuje snímání údajů ze všech monitorů od pacientů, monitory obstarávající měření základních životních funkcí,

EKG přístroje, defibrilátory, infuzní pumpy, injekční dávkovače, zařízení pro oxygenoterapii, odsávačka a polohovací pomůcky. Pokoje jsou vybaveny centrálním rozvodem medicijního kyslíku a dorozumivacím zařízením sestry – pacient. Na oddělení se nachází místnost pro vedoucího lékaře, pracovna sestry, denní místnost sestry, sklad prádla a materiálu, dezinfekční místnost, WC a koupelna pro pacienty, WC pro personál.

Nejčastější úkony prováděné sestrou:

- sleduje a analyzuje údaje o zdravotním stavu pacienta včetně kontinuálního monitoringu – EKG, TK, pulz, TT, saturace kyslíkem, stav vědomí, CVT
- vyhodnocuje stav pacientů z hlediska možnosti vzniku komplikací náhlých příhod a podílí se na jejich řešení
- provádí defibrilaci srdce elektrickým výbojem
- pečuje o dýchací cesty pacientů se zajištěnými dýchacími cestami a při umělé plicní ventilaci
- využívá invazivní metody, provádí punkci artérií k jednorázovému odběru krve, zavádí nozogastrickou sondu, sleduje funkčnost speciální přístrojové techniky a zajišťuje její stálou připravenost (PAVLICA, 2013).

Standartní oddělení zajišťuje péči o pacienty v rámci interního lůžkového oddělení se 40 lůžky. Toto oddělení je rozděleno na dvě části. Na stanici s dvaceti lůžky, kde jsou hospitalizovány ženy a stanici s dalšími dvaceti lůžky s hospitalizací pro muže. Obě stanice obsahují dvoulůžkové, čtyřlůžkové a osmilůžkové pokoje. Vybavení pokojů je standartní. Všechny pokoje jsou zajištěny centrálním rozvodem kyslíku a signalizačním zařízením umožňující komunikaci sestry - pacient. Na každém pokoji se nachází umyvadlo s dezinfekčním prostředkem. Součástí obou stanic jsou dvě pracovny sestry vybaveny nábytkem pro činnost sestry, pracovním pultem s oddělenými plochami pro přípravu sterilního materiálu a plochou pro manipulaci s biologickým materiálem, pomůcky a léky k zajištění KPCR, umyvadlem a dřezem pro mytí a čištění pomůcek. Pracovna lékaře, na stanici muži i ženy, je společná s vyšetřovnou pro pacienty. K dalšímu vybavení oddělení náleží dezinfekční místnost s myčkou a s dřezem pro vylévání biologických materiálů, sociální místnosti, které jsou propojeny signalizačním zařízením s vyšetřovnými sestry, lékárna, kuchyňka a denní místnost pro pacienty. K náplni práce a povinností sestry na oddělení patří zajištění základní a specializované ošetrovatelské péče a činností v souladu s diagnózou stanovenou lékařem prostřednictvím ošetrovatelského procesu.

Na základě indikace lékaře sestra poskytuje preventivní, diagnostickou, léčebnou a rehabilitační, neodkladnou dispenzární péči.

Nejčastější úkony prováděné sestrou:

- vyhodnocuje potřeby a úroveň soběstačnosti pacientů, sleduje projevy jejich onemocnění, rizikové faktory, pozoruje, hodnotí a zaznamenává stav pacientů
- sleduje a orientačně hodnotí fyziologické funkce pacientů.
- aplikace léků i.v., i.m., s.c. a aplikuje infuzní terapii
- natočení EKG záznamu
- zajišťuje a provádí vyšetření biologického materiálu
- provádí odsávání sekretů z horních dýchacích cest a zajišťuje jejich průchodnost
- ošetřuje a hodnotí poruchy celistvosti kůže, chronické rány, atonie, periferní a žilní vstupy
- provádí rehabilitační ošetřování, polohování, posazování včetně prevenci poruch mobility s nácvikem sebeobsluhy a zvyšováním soběstačnosti
- zajišťuje edukační činnost
- provádí psychickou podporu umírajícím a provádí činnosti spojené s úmrtím pacienta (PAVLICA, 2013).

Náplň práce a povinnosti sestry na HDS – (hemodialyzační stanici)

Poskytování vysoce specializované ošetrovatelské péče. Sestra se zaměřením na očišťovací metody krve vykonává činnosti výše uvedené v souvislosti s akutním a chronickým selháním ledvin a dalšími stavy, které vyžadují léčbu hemodialýzou,

Hemodialyzační stanice v současné době zajišťuje péči o asi 60 pacientů s chronickým selháním ledvin. Kromě soustavné péče o pacienty v chronickém hemodialyzačním programu má dialyzační jednotka v péči několik pacientů odkázaných na peritoneální dialýzu. Provoz HDS byl zahájen v dubnu 1992. Má 10 dialyzačních monitorů (Fresenius 4008 S, B, E, Gambro 5008) zajišťující akutní a chronickou hemodialýzu, hemofiltraci. Taktéž je možnost rekreační dialýzy po telefonické domluvě. Lůžka jsou rozdělena do dvou sálů. Každý sál je vybaven moderními dialyzačními monitory, rozvodem medicínálního kyslíku, defibrilátorem, resuscitačním pohotovostním stolem a potřebnými pomůckami pro činnosti spojené s dialýzou. Mezi základní vybavení patří i například televizor pro pacienty a lůžkové váhy. Provoz hemodialyzační jednotky je nepřetržitý. Součástí HDS je pracovna sester s vyšetřovnou, denní místnost pro personál, pokoj lékaře, čistící místnost, WC a šatna pro pacienty.

Sestra se zaměřením na očišťovací metody krve vykonává činnosti výše uvedené v souvislosti s akutním a chronickým selháním ledvin a dalšími stavy, které vyžadují léčbu hemodialýzou, peritoneální dialýzou, hemoperfuzí a dalšími očišťovacími metodami krve.

Nejčastější úkony prováděné sestrou:

- hodnotí funkci a kvalitu cévních přístupů pro mimotělní oběh
- edukuje pacienty o zásadách péče o aorto-venózní spojku a dodržování léčebného režimu
- sleduje zadané parametry na přístrojích během léčby a rozpoznává vznik technických komplikací
- ukončuje mimotělní oběh a hodnotí stav pacientů po ukončení léčby
- provádí dezinfekci přístrojového vybavení (PAVLICA, 2013).

Péče o interní pacienty je poskytována také v odborných interních ambulancích. V případě klinické potřeby jsou pacienti odesíláni na specializovaná pracoviště. Nedílnou součástí provozu INT oddělení je i výuka SZP a mediků.

2 PSYCHOSOCIÁLNÍ FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PRÁCI SESTER

Práce je zaměřena především na psychosociální faktory, které ovlivňují práci sester ať už negativně nebo pozitivně. Povolání sestry bylo, je a bohužel i bude nejen fyzicky, ale i psychicky velmi náročné povolání. Náročnost, vyplývá, jak ze samotné podstaty ošetrovatelské profese, tak ze sociálních interakcí a také komunikačních a jiných problémů (KŘIVOHLAVÝ, PEČENKOVÁ, 2004). Pracovní podmínky sester ovlivňují ekonomické zdroje vynakládané na zdravotní péči, organizaci, rozšiřování zaměření ošetrovatelské praxe, nové terapeutické a diagnostické metody, novou techniku atd. Zhoršující se pracovní podmínky jsou paradoxně hnací silou negativní změny, jež způsobuje nezáměr o povolání, migraci, či zanechání povolání samotného. Optimalizace pracovních podmínek na pracovišti v ošetrovatelské péči předpokládá nejen přítomnost ekonomických zdrojů, dobrou organizaci práce, dostatek vhodných pomůcek pro ulehčení práce sester, ale i exaktní sledování situace v těchto oblastech jakož i zkoumání psychofyzické zátěže sester, jejich motivaci k práci a jejich společenského a sociálního postavení (FARKAŠOVÁ, 2006).

2.1 Pracovní vztahy na oddělení

Člověk neprožívá život v izolaci, ale seskupuje se do skupin a kolektivů a svůj život v těchto organizacích realizuje. Lze konstatovat, že základní sociální charakteristikou je interakce člověka s člověkem. Chování člověka či celých skupin lidí vykazuje zvláštnosti, které jsou tvořeny z různých představ o jevech a procesech, z odlišných sociálních hodnot, postojů a z vzájemných mezilidských vztahů. K vzájemné spolupráci mezi lidmi dochází z důvodu vzájemné podpory a efektivnímu uspokojování vlastních potřeb (NOVÝ, SURYNEK, 2006).

2.2 Komunikace na pracovišti

Při jakémkoli setkání s jiným člověkem dochází k vzájemnému působení, k interakci mezi lidmi. Interakce je reagování a jednání lidí navzájem a probíhá neustále. Prostředek, nástroj, kterým interakce probíhá je komunikace. Komunikace představuje výměnu informací, zkušeností, pocitů a jednání. Profese sestry klade důraz nejen na interakce s nemocnými, ale také s kolegy na pracovišti. Po celou dobu života člověka

jde komunikaci jako dovednost rozvíjet, zdokonalovat a pracovat na ni jako součást profesního vybavení sestry (VENGLÁŘOVÁ, MAHROVÁ, 2006).

Profesionální a správně nastavená komunikace mezi zaměstnanci přispívá nejen k zdárnému vyřešení nežádoucích situací, ale mnohdy posílí i semknutost kolektivu. Komunikace se zaměstnanci na pracovištích by měla být průběžná a intenzivní. Správně zvolená strategie komunikace, sledování atmosféry na pracovišti a okamžitá reakce na negativní tendence, často může minimalizovat negativní dopady (CHALUPA, 2012). Vzájemné porozumění, empatie činí základ pro mezilidskou komunikaci.

2.3 Konflikty a jejich řešení

Pokud máme hovořit o konfliktech, musíme si nejdříve říci něco o mravní kultuře osobnosti. Každý lidský způsob kulturního chování vyrůstá z jistých biologických predispozic. Mravní kultura není předávána geneticky, ale je vždy výsledkem lidské činnosti. Zdvořilé a slušné chování je základní a integrální součástí mravní kultury osobnosti každého člověka. Žádný člověk však není dokonalý a proto je potřeba dobré vlastnosti pěstovat a vychovávat (KUTNOHORSKÁ, 2007). A nyní již ke konfliktům samotným. Co to vlastně je konflikt? Konflikt znamená rozpor, střetávání protichůdných tendencí. Existují tři druhy konfliktů vnější, vnitřní a vnější vnitřní konflikt. Vnější konflikt nastává, když vnější prostředí klade protikladné, odporující požadavky na chování. Dochází ke střetům lidí v kolektivu a to v důsledku toho, že každý z nich zastává jiné stanovisko nebo se snaží dosáhnout jiných cílů. U vnitřního konfliktu jde o to, že v člověku samém vzniknou protikladné tendence k určitému chování. Vnější vnitřní konflikt je ten, když dojde ke srážce mezi vnějším požadavkem na chování a vnitřní tendencí člověka chovat se určitým způsobem. Pokud chceme, aby ke konfliktům nedocházelo, měli bychom umět jednat eticky, zvažovat a hodnotit. Povolání sestry je velmi náročné a o stesy zde není nouze (KUTNOHORSKÁ, 2007). Špatné vztahy na pracovišti, dlouhodobý stres, pocit nedostatečného ohodnocení za odvedenou práci, obavy z propuštění, ale i problémy soukromé to jsou nejčastější důvody, proč se zaměstnanci začnou chovat nepřátelsky a negativisticky. Dochází tak k snižování pracovní morálky a výkonnosti (CHALUPA, 2012).

3 KULTURA ORGANIZACE

Kulturu organizace lze chápat jako hodnoty, postoje, přesvědčení, normy a chování sdílené v dané organizaci, projevující se v chování či myšlení zaměstnanců organizace a také v produktech, které byly organizací vytvořené a ve výtvorech nemateriální povahy jako jsou zvyky či rituály. Za důležité jsou považovány hodnoty organizace, které mají vliv na postoje a rozhodování jednotlivce nebo celé organizace. Skutečná kultura je tvořena takovými hodnotami, které jsou v organizaci sdíleny a jsou součástí každodenního chování zaměstnanců v organizaci (LUKÁŠOVÁ, 2010).

3.1 Rozpory mezi zájmy organizace a jednotlivci

Do organizace jako celku, pracovního procesu, aktivit, komunikace se promítá důvěra. Vše, co se týká důvěry, začíná u jedince, odráží se ve vztazích, šíří se d organizace, přenáší se do života a stává se součástí společnosti. Důvěra představuje potenciál úspěchu, prosperity, zlepšuje fungování organizace a zvyšuje výkonnost. Pokud je důvěra opomíjena a není prohlubována, stává se zdrojem konfliktů, sporů a dochází k narušování vztahů, defenzivní komunikace a neprofesionálního jednání. Pokud se důvěra poskytuje, je také poskytnuta. Poté se dostaví výsledky pracovní tak i morální (COVEY, 2006). S kulturou organizace je spjata také klima organizace, které vypovídá o tom, jak je organizace vnímána z pozice zaměstnance a co si o organizaci zaměstnanci myslí. Pro vytvoření optimálního klimatu organizace jsou důležité faktory jako stanovení organizačních cílů, loajalita, identifikace s organizací, vzájemná solidárnost a uznání, možnost podílení se na rozhodování a diskuzi, respektování lidských potřeb, rovný systém odměňování, pozitivní motivace, kvalita prostředí a osobní rozvoj. Zaměstnanci musí chápat jasné cíle organizace a musí být schopni je vykonávat. Týmová práce, logická a pravidelná komunikace na všech úrovních, kontrola a možnost nabídnutí pomoci ze strany managementu a finanční zainteresování zaměstnanců to jsou pravidla, která by se měly stát nutností pro zvyšování výkonu organizace, ale také k zlepšování pracovního prostředí. Vytvořený pocit sounáležitosti s organizací, pocit radosti z práce a důvěra v management organizace by měly být pilířem pro každého zaměstnance (DĚDINA, CEJTHAMR, 2005).

3.2 Motivace zaměstnanců

Motivace lidí, kteří chtějí pracovat v pomáhající profesi, bývá velice podobná. Pomáhat druhým. Do profese vstupují s nadšením a ideály a teprve časem zjišťují, s jakým velkým výkonovým a emočním nasazením musejí počítat. Poměr mezi investicí do práce a ziskem je velmi nerovný. Pomáhající více dává, nežli dostává (BARTOŠÍKOVÁ, 2006). Motivace k provedení určité činnosti je u každého člověka větší, čím více si zakládá na splnění cíle, kterého se snaží prostřednictvím činnosti dosáhnout. Vnímanou hodnotu cíle vyjadřuje valence. Činnost, prostřednictvím které má být cíl dosažen, představuje instrumentalista a vnímaná pravděpodobnost dosažení cíle vysvětluje expanze. Pokud je mezi ziskem a vkladem rovnost, dochází k pozitivnímu motivačnímu účinku. K základním a nejvýznamnějším motivům práce v zaměstnání v současných podmínkách patří plat. Pro zaměstnance není však plat jedinou formou ocenění. Existuje forma nepeněžní odměny neboli zaměstnanecké výhody jak materiální tak i společenské. Materiální výhody lze chápat jako například vybavení pracovníka mobilním telefonem, notebookem, automobilem. Společenské výhody, zde patří mezilidské vztahy v organizaci, do které je zaměstnanec zařazen, uspokojování potřeb úcty a seberealizace. Další forma odměny je morální ocenění v podobě oficiálně udělovaných řádů a vyznamenání. Zaměstnanecké výhody čili benefity představují služby, které pozitivně působí na pracovní prostředí a výkon práce. Zde dále patří služby týkající se zvyšování kvalifikace a finanční služby poskytované zaměstnancům. Stravování, zdravotní péči, kulturní aktivity atd. Člověk vždy zvažuje, zda úsilí, které vynakládá na splnění úkolů je optimální hodnotě, odměně, která má být udělena za dosažení cíle. Pochopitelné však je, že čím větší motivovanost v podobě platu, odměn, výhod pro zaměstnance jsou učiněny, tím větší nadšení a vyšší pracovní nasazení se očekává (BLAŽEK, 2011). Řada zaměstnanců dá přednost nižší hmotné odměně při stabilitě a jistotě pracovního místa. Perspektiva trvalého zaměstnání v době, kdy jiní práci ztrácejí, se cení. Ceněným faktorem jsou také dobré mezilidské a kolegiální vztahy, které vytvářejí dobré sociální klima. Ocenění a uznání často převyšuje materiálně. Je jednoznačné, že motivátory vedou k růstu aktivity, iniciativy a k překonávání rámce běžných povinností (ŠTĚPANÍK, 2010).

3.3 Nejistá budoucnost

Ošetřovatelství budoucnosti očekává spíše pozitivní změny pracovních podmínek pro sestry, které umožní účinnou ošetřovatelskou péči bez nadměrné fyzické a psychické zátěže. Dostupnost a účinnost zdravotní péče a dostatek kvalifikovaných a vzdělaných sester jako lidských zdrojů pro zdravotnictví do značné míry závisí na pozitivních změnách, jež vyplynou z dynamického kontextu ošetřovatelství (FARKAŠOVÁ, 2006).

Analýza východisek změn ošetřovatelství budoucnosti předpokládá na úrovni:

- mezinárodní poskytování a zprostředkování nových poznatků, trendů a doporučení Světové zdravotnické organizace, Mezinárodní rady sester a Evropské unie týkajících se ošetřovatelství
- státní akceptování mezinárodních trendů v ošetřovatelství a nové role ošetřovatelství a sestry, vytváření sociálních, legislativních a ekonomických podmínek pro změny v ošetřovatelství, jež budou nutné ve zdravotní péči budoucnosti
- ošetřovatelské profese ztotožnění se změnami v ošetřovatelství, vytváření takového prostředí, v němž se budoucí sestry stanou generátorkami změn na všech úrovních a ve všech oblastech
- sester formování autonomních, kreativních, investičních, sebevědomých a vzdělaných profesionálek, jež budou nejen příjemkyněmi změn, ale i jejich generátorkami, implementátorkami progresivní a pozitivní změny a racionálními oponentkami negativních změn v ošetřovatelství (FARKAŠOVÁ, 2006).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 EMPIRICKÝ PRŮZKUM

Průzkumnou část tvoří kvantitativní průzkum metodou dotazníku (viz příloha).

4.1 Průzkumný problém

Zjistit, které psychosociální faktory na pracovišti ovlivňují nejvíce práci sester?

Průzkumné cíle

Cíl 1 - Zjistit spokojenost sester pracujících v nemocnici s pracovním prostředím na interním oddělení.

Cíl 2 - Zjistit, co je pro sestry největším stresovým faktorem?

Cíl 3 - Zjistit, co je pro práci sester nejvíce motivující?

Průzkumné hypotézy

Hypotéza 1 - Předpokládáme spokojenost sester s daným pracovním prostředím.

Hypotéza 2 - Předpokládáme, že největším stresovým faktorem pro sestry bude psychická zátěž.

Hypotéza 3 - Předpokládáme, že největší motivací pro sestry bude finanční ohodnocení.

4.2 Metodika průzkumu

Rozdáno bylo celkem 60 dotazníků a vyplněno 54. Návratnost byla 90%.

Dotazník obsahoval celkem 18 položek. Otázky č. 1, 2, 3 a 4 měly za úkol zjistit základní údaje o respondentovi. Otázky č. 6, 7, 8, 9 a 10 jsou zaměřeny na pocity pracovníků, interpersonální vztahy na pracovišti a stresové faktory ovlivňující práci sester. Tyto položky se vztahují k cíli č. 2. K cíli č. 1 se vztahují položky č. 5, 11, 12 a 13. K cíli č. 3, týkající se zjištění motivačních faktorů pro práci sestry se vztahují položky č. 14, 15, 16, 17 a 18.

4.3 Časový harmonogram

Průzkumné šetření bylo prováděno v období od 1. 12. 2012 do 28. 2. 2013 ve Vsetínské nemocnici a.s.

Analýza a interpretace dat

Získaná data byla analyzována, vyjádřena v procentech a znázorněna pomocí grafů a tabulek.

4.4 Průzkumný vzorek

Průzkumný vzorek tvořily sestry ze Vsetínské nemocnice a.s. pracující na interním oddělení a hemodialýze. Průzkumu se zúčastnilo 54 sester. Sestry byly různého věku, pohlaví a vzdělání.

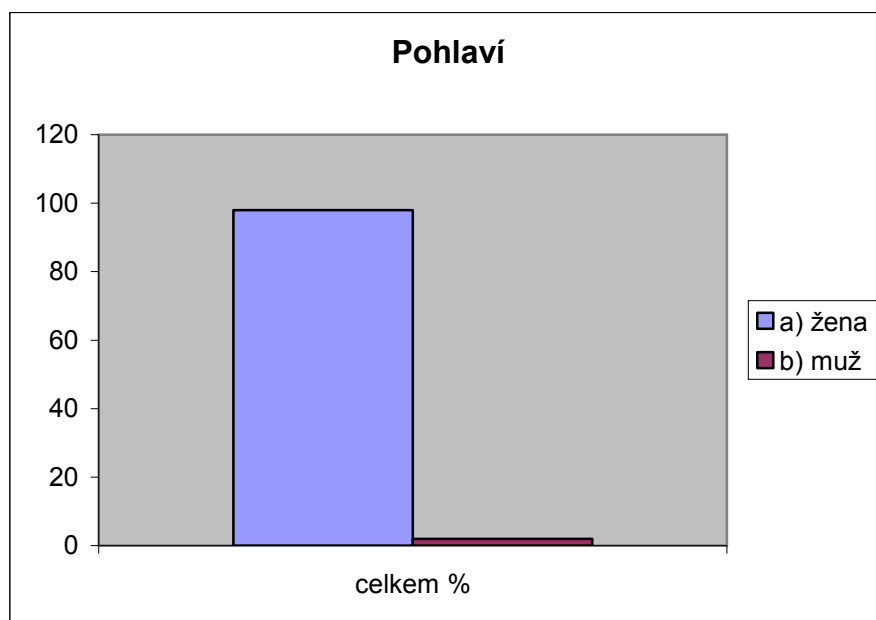
4.5 Analýza výsledků průzkumu

Otázka 1 Pohlaví

Tabulka č. 1 - Pohlaví

Možnosti	n	%
a) žena	53	98,00
b) muž	1	2,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 1 - Pohlaví



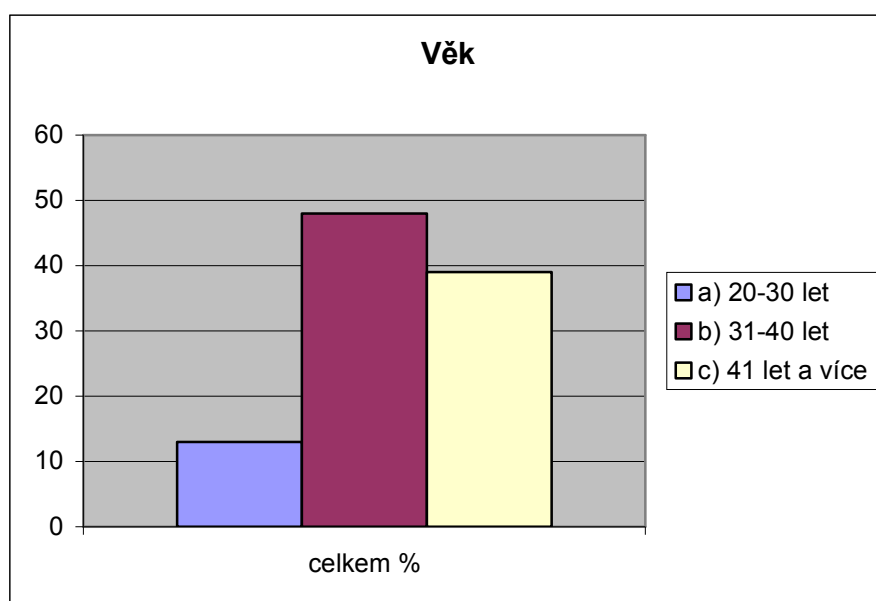
Dotazník zodpovědělo 53 žen (98,00 %) a 1 muž (2,00 %).

Otázka 2 Věk

Tabulka č. 2 - Věk

Možnosti	n	%
a) 20-30 let	7	13,00
b) 31-40 let	26	48,00
c) 41 let a více	21	39,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 2 - Věk



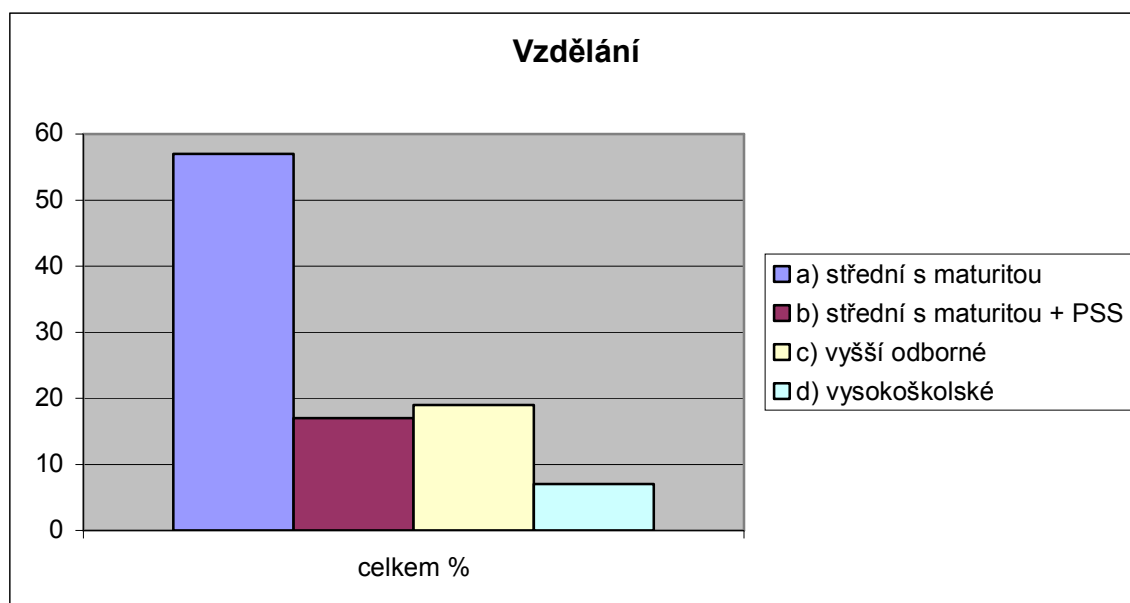
Na tuto otázku odpovědělo 7 sester (13,00 %) ve věku 20 - 30 let, 26 sester (48,00 %) ve věku 31 - 40 let a 21 sester (39,00 %) ve věku 41 a více.

Otázka 3 Vzdělání

Tabulka č. 3 - Vzdělání

Možnosti	n	%
a) střední s maturitou	31	57,00
b) střední s maturitou + PSS	9	17,00
c) vyšší odborné	10	19,00
d) vysokoškolské	4	7,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 3 - Vzdělání



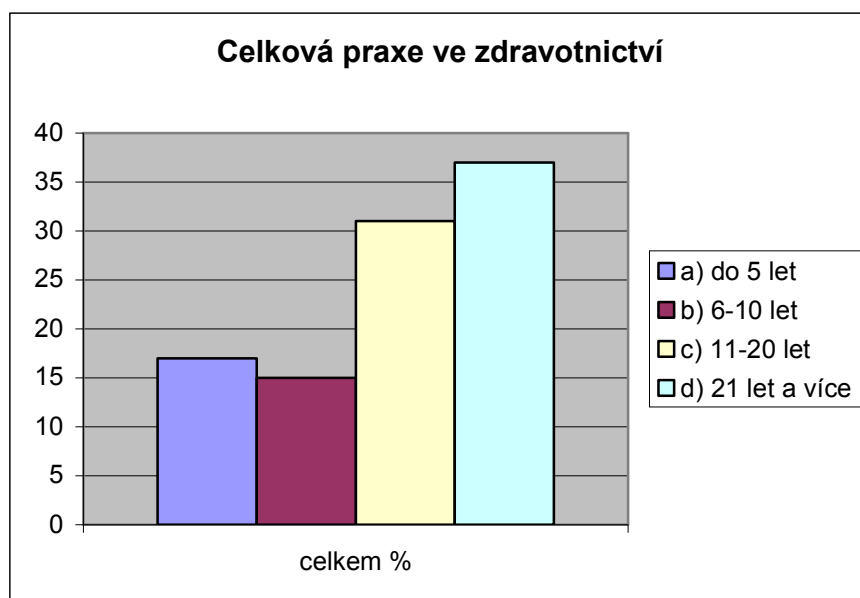
Na tuto otázku odpovědělo 31 sester (57,00 %) s dosaženým vzděláním střední s maturitou, 9 sester (17,00 %) s dosaženým vzděláním střední s maturitou + PSS, 10 sester (19,00 %) s vyšším odborným vzděláním a 4 sestry (7,00 %) s vysokoškolským vzděláním.

Otázka 4 Celková praxe ve zdravotnictví

Tabulka č. 4 - Celková praxe ve zdravotnictví

Možnosti	n	%
a) do 5 let	9	17,00
b) 6-10 let	8	15,00
c) 11-20 let	17	31,00
d) 21 let a více	20	37,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 4 - Celková praxe ve zdravotnictví



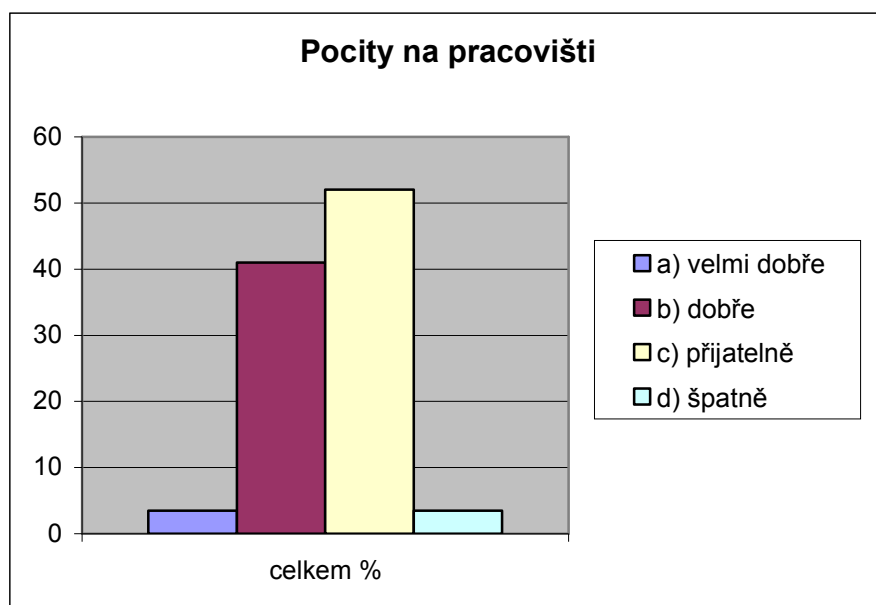
Na dotazník odpovídalo 9 sester (17,00 %) s celkovou praxí ve zdravotnictví do 5 let, 8 sester (15,00 %) s celkovou praxí ve zdravotnictví 6-10 let, 17 sester (31,00 %) s celkovou praxí ve zdravotnictví 11-20 let a 20 sester (37,00 %) s celkovou praxí ve zdravotnictví 21 a více let.

Otázka 5 Na vašem pracovišti se cítíte:

Tabulka č. 5 - Pocity na pracovišti

Možnosti	n	%
a) velmi dobře	2	3,50
b) dobře	22	41,00
c) přijatelně	28	52,00
d) špatně	2	3,50
Celkem	54	100,00

Graf č. 5 - Pocity na pracovišti



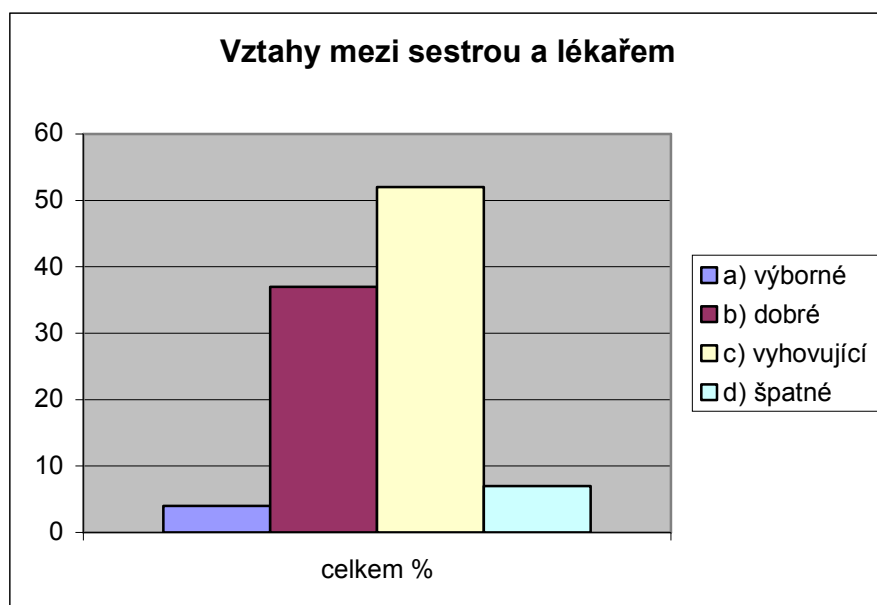
Na svém pracovišti se velmi dobře cítí 2 sestry (3,50 %), dobře se cítí 22 sester (41,00 %), 28 sester (52,00 %) se cítí přijatelně a 2 sestry (3,50 %) se cítí špatně na svém pracovišti.

Otázka 6 Vztahy mezi sestrou a lékařem hodnotíte jako:

Tabulka č. 6 - Vztahy mezi sestrou a lékařem

Možnosti	n	%
a) výborné	2	4,00
b) dobré	20	37,00
c) vyhovující	28	52,00
d) špatné	4	7,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 6 - Vztahy mezi sestrou a lékařem



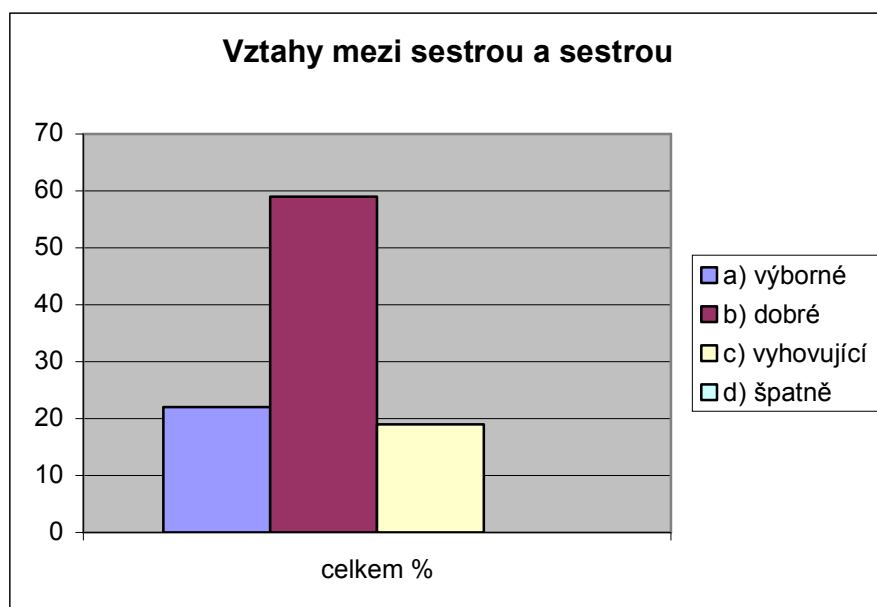
Vztahy mezi sestrou a lékařem hodnotily 2 sestry (4,00 %) jako výborné, 20 sester (37,00 %) je hodnotilo jako dobré, jako vyhovující je hodnotilo 28 sester (52,00 %) a jako špatné je hodnotily 4 sestry (7,00 %).

Otázka 7 Vztahy mezi sestrou a sestrou hodnotíte jako:

Tabulka č. 7 - Vztahy mezi sestrou a sestrou

Možnosti	n	%
a) výborné	12	22,00
b) dobré	32	59,00
c) vyhovující	10	19,00
d) špatné	0	0,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 7 - Vztahy mezi sestrou a sestrou



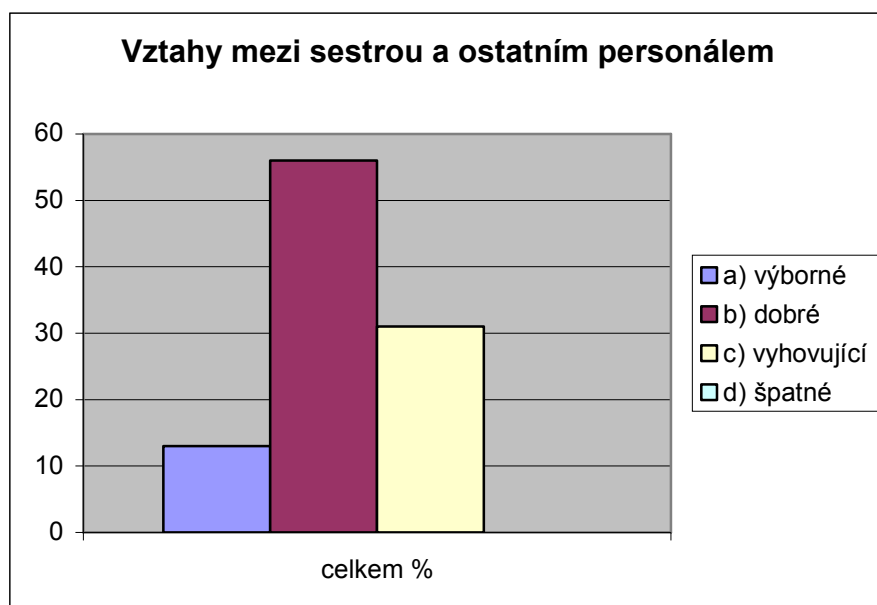
Na otázku vztahy mezi sestrou a sestrou odpovědělo 12 sester (22,00 %), že jsou výborné, 32 sester (59,00 %), že jsou dobré, 10 sester (19,00 %), že jsou vyhovující a žádná sestra (0,00 %) neodpověděla, že jsou špatné.

Otázka 8 Vztahy mezi sestrou a ostatním personálem hodnotíte jako:

Tabulka č. 8 - Vztahy mezi sestrou a ostatním personálem

Možnosti	n	%
a) výborné	7	13,00
b) dobré	30	56,00
c) vyhovující	17	31,00
d) špatné	0	0,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 8 - Vztahy mezi sestrou a ostatním personálem



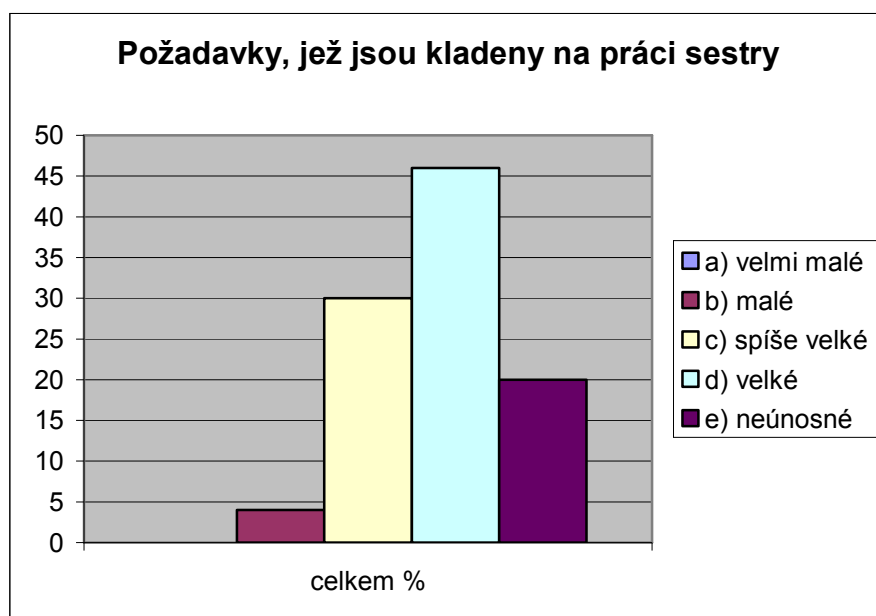
Na otázku vztahy mezi sestrou a ostatním personálem odpovědělo 7 sester (13,00 %), že jsou výborné, 30 sester (56,00 %), že jsou dobré, 17 sester (31,00 %), že jsou vyhovující a žádná sestra (0,00 %) neodpověděla, že jsou špatné.

Otázka 9 Požadavky, jež jsou kladeny na práci sestry, jsou podle Vás:

Tabulka č. 9 - Požadavky, jež jsou kladeny na práci sestry

Možnosti	n	%
a) velmi malé	0	0,00
b) malé	2	4,00
c) spíše velké	16	30,00
d) velké	25	46,00
e) neúnosné	11	20,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 9 - Požadavky, jež jsou kladeny na práci sestry



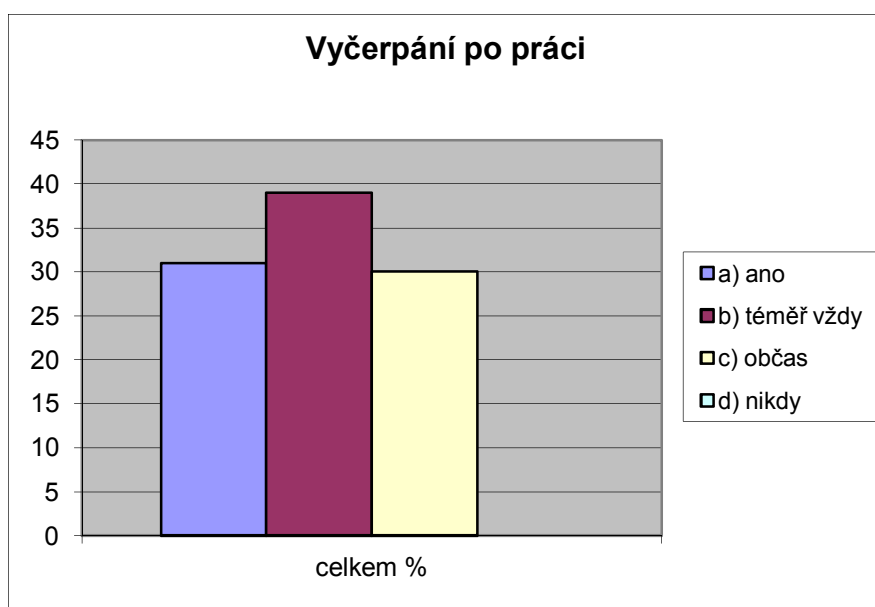
Na tuto otázku neodpověděla žádná sestra (0,00 %), že jsou požadavky velmi malé, 2 sestry (4,00 %) odpověděly, že jsou požadavky malé, 16 sester (30,00 %) odpovědělo, že požadavky jsou spíše velké, 25 sester (46,00 %) odpovědělo, že požadavky jsou velké. To, že požadavky kladené na sestry jsou neúnosné, odpovědělo celkem 11 sester (20%).

Otázka 10 Cítíte se po práci vyčerpaná/ný?

Tabulka č. 10 - Vyčerpání po práci

Možnosti	n	%
a) ano	17	31,00
b) téměř vždy	21	39,00
c) občas	16	30,00
d) nikdy	0	0,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 10 - Vyčerpání po práci



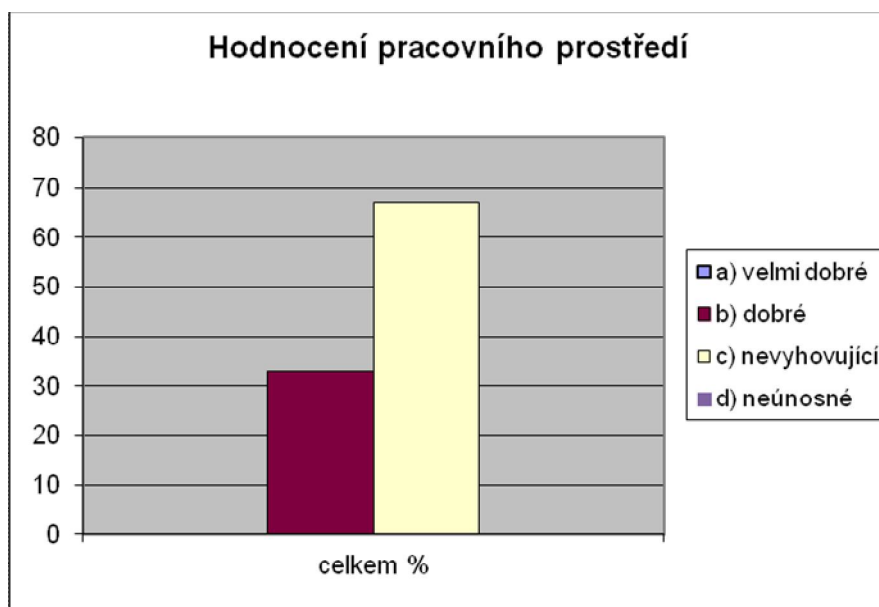
Na otázku vyčerpání po práci 17 sester (31,00 %) odpovědělo ano, 21 sester (39,00 %) odpovědělo téměř ano, 16 sester (30,00 %) odpovědělo občas a žádná sestra (0,00 %) neodpověděla nikdy.

Otázka 11 Své pracovní prostředí hodnotíte jako:

Tabulka č. 11 - Hodnocení pracovního prostředí

Možnosti	n	%
a) velmi dobré	0	0,00
b) dobré	18	33,00
c) nevyhovující	36	67,00
d) neúnosné	0	0,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 11 - Hodnocení pracovního prostředí



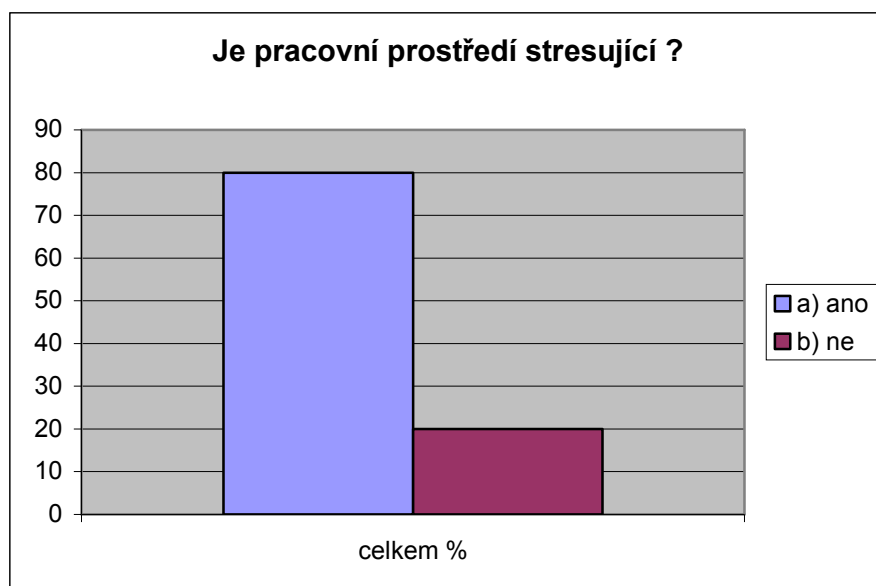
Žádná sestra (0,00 %) nehodnotila své pracovní prostředí jako velmi dobré, 36 sester (67,00 %) hodnotilo své pracovní prostředí jako dobré, 18 sester (33,00 %) hodnotilo své pracovní prostředí jako nevyhovující a žádná sestra (0,00 %) nehodnotila své pracovní prostředí jako neúnosné.

Otázka 12 Je pro Vás vaše pracovní prostředí stresující?

Tabulka č. 12 - Je pracovní prostředí stresující?

Možnosti	n	%
a) ano	43	80,00
b) ne	11	20,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 12 - Je pracovní prostředí stresující?



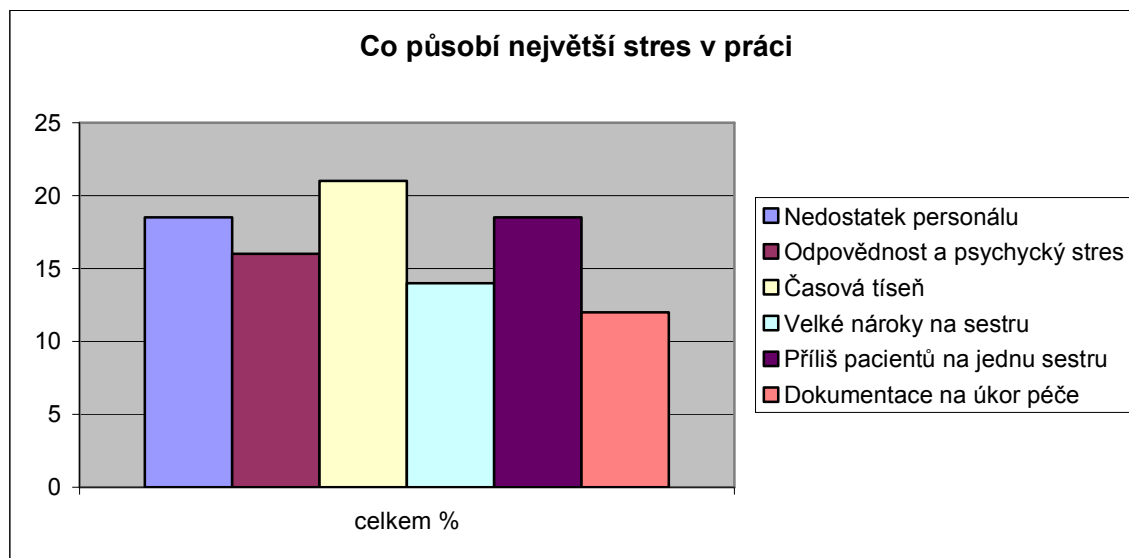
Na otázku, zdali je jejich pracovní prostředí stresující, odpovědělo 43 sester (80,00 %) ano a 11 sester (20,00 %) ne.

Otázka 13 Pokud byla Vaše předchozí odpověď na otázku ano, odpovězte na otázku následující. Co Vám ve vaší práci působí největší stres?

Tabulka č. 13 - Co působí největší stres v práci

Možnosti	n	%
Nedostatek personálu	8	18,50
Odpovědnost a psychický stres	7	16,00
Časová tíseň	9	21,00
Velké nároky na sestru	6	14,00
Příliš pacientů na jednu sestru	8	18,50
Dokumentace na úkor péče	5	12,00
Celkem	43	100,00

Graf č. 13 - Co působí největší stres v práci



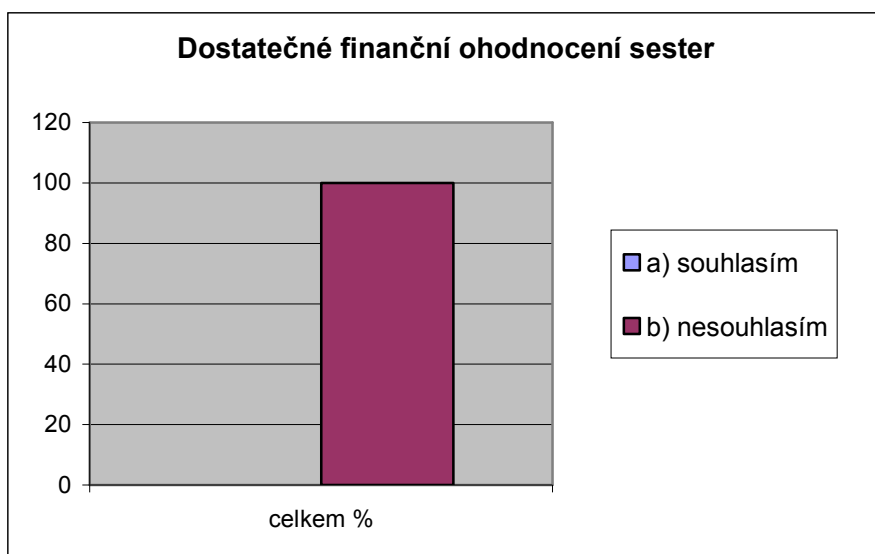
Největší stres působí 8 sestrám (18,50 %) nedostatek personálu, 7 sestrám (16,00 %) odpovědnost a psychický stres, 9 sestrám (21,00 %) časová tíseň, 6 sestrám (14,00 %) velké nároky, 8 sestrám (18,50 %) příliš pacientů na jednu sestru a 5 sestrám (12,00 %) dokumentace na úkor péče.

Otázka 14 Sestry jsou podle Vás dostatečně finančně ohodnoceny?

Tabulka č. 14 - Dostatečné finanční ohodnocení sester

Možnosti	n	%
a) souhlasím	0	0,00
b) nesouhlasím	54	100,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 14 - Dostatečné finanční ohodnocení sester



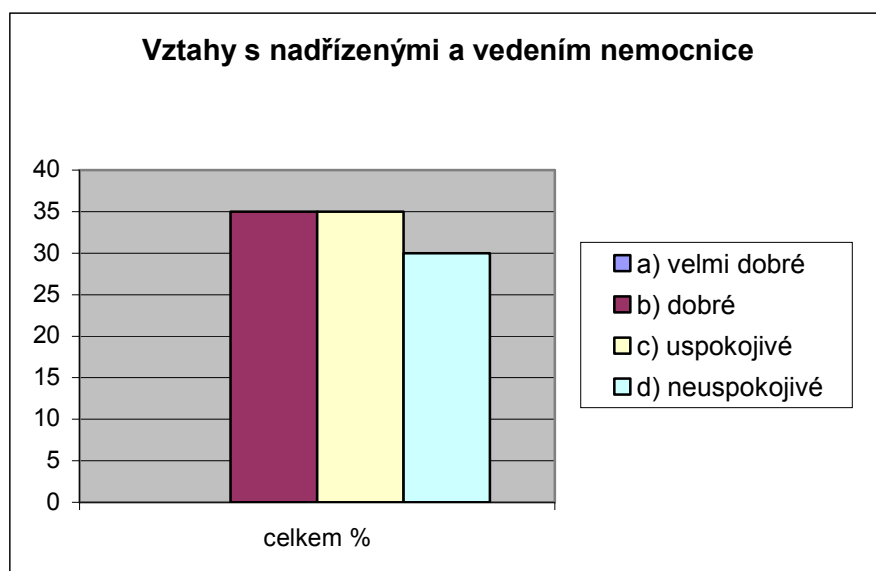
Na otázku, zdali jsou sestry dostatečně finančně ohodnoceny žádná sestra (0,00 %) neodpověděla - souhlasím a 54 sester (100,00 %) odpovědělo, že nesouhlasí.

Otázka 15 Vaše vztahy s nadřízenými a vedením nemocnice jsou:

Tabulka č. 15 - Vztahy s nadřízenými a vedením nemocnice

Možnosti	n	%
a) velmi dobré	0	0,00
b) dobré	19	35,00
c) uspokojivé	19	35,00
d) neuspokojivé	16	30,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 15 - Vztahy s nadřízenými a vedením nemocnice



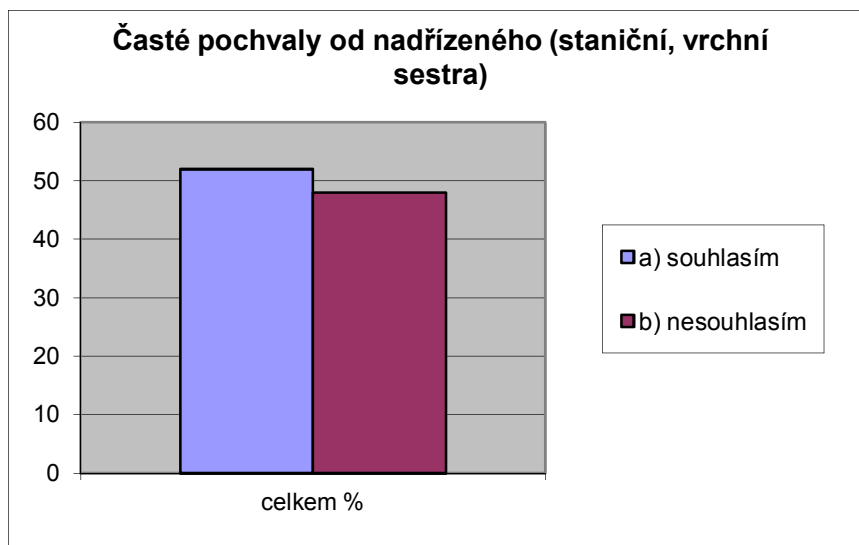
Na tuto otázku žádná sestra (0,00 %) neodpověděla, že vztahy s nadřízenými a vedením nemocnice jsou velmi dobré, 19 sester (35,00 %) odpovědělo, že vztahy s nadřízenými a vedením nemocnice jsou dobré, 19 sester (35,00 %) odpovědělo, že vztahy s nadřízenými a vedením nemocnice jsou uspokojivé a 16 sester (30,00 %) odpovědělo, že vztahy s nadřízenými a vedením nemocnice jsou neuspokojivé.

Otázka 16 Váš nadřízený (staniční, vrchní sestra) Vás často chválí.

Tabulka č. 16 - Časté pochvaly od nadřízeného (staniční, vrchní sestra)

Možnosti	n	%
a) souhlasím	28	52,00
b) nesouhlasím	26	48,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 16 - Časté pochvaly od nadřízeného (staniční, vrchní sestra)



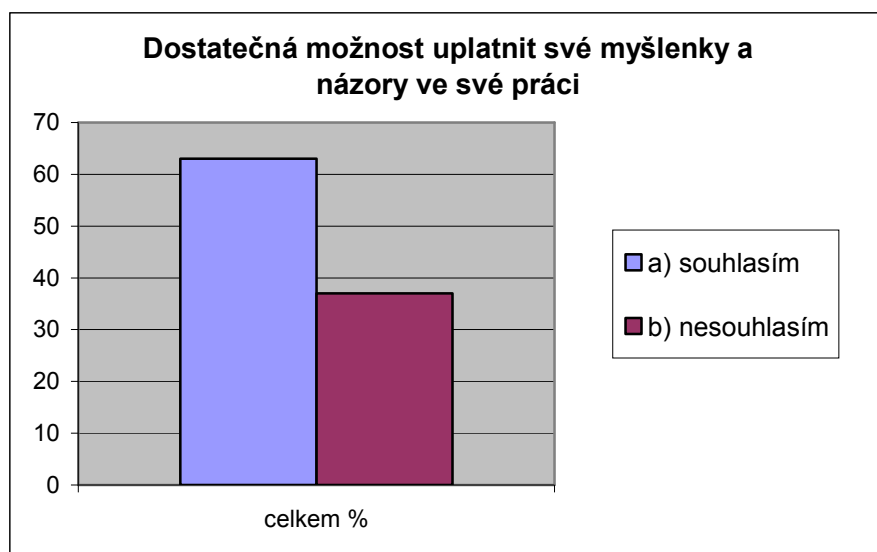
Na otázku zdali nadřízený (staniční, vrchní sestra) často chválí své podřízené, odpovědělo 28 sester (52,00 %), že souhlasí a 26 sester (48,00 %) odpovědělo, že nesouhlasí.

Otázka 17 Ve své práci máte dostatečnou možnost uplatnit své myšlenky a názory.

Tabulka č. 17 - Dostatečná možnost uplatnit své myšlenky a názory ve své práci

Možnosti	n	%
a) souhlasím	34	63,00
b) nesouhlasím	20	37,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 17 - Dostatečná možnost uplatnit své myšlenky a názory ve své práci



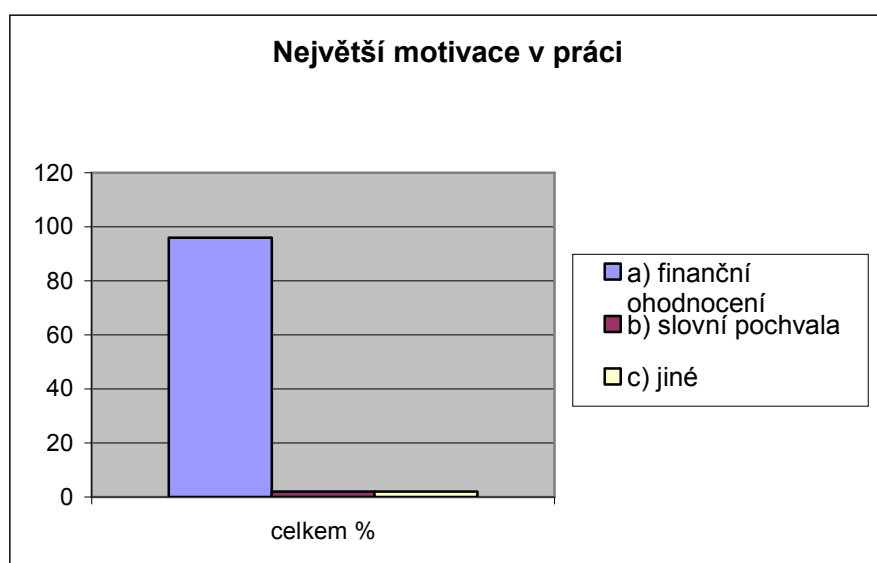
Na otázku, zdali je možno u nadřízených dostatečně uplatnit své myšlenky a názory ve své práci odpovědělo 34 sester (63,00 %), že souhlasí a 20 sester (37,00 %) odpovědělo, že nesouhlasí.

Otázka 18 Co považujete za největší motivaci ve vaší práci?

Tabulka č. 18 - Největší motivace v práci

Možnosti	n	%
a) finanční ohodnocení	52	96,00
b) slovní pochvala	1	2,00
c) jiné	1	2,00
Celkem	54	100,00

Graf č. 18 - Největší motivace v práci



Jako největší motivaci v práci považuje 52 sester (96,00 %) finanční ohodnocení, 1 sestra (2,00 %) slovní pochvalu a 1 sestra (2,00 %) jinou motivaci.

4.6 Interpretace výsledků průzkumu

Hypotéza 1- Předpokládáme spokojenost sester s daným pracovním prostředím.

Tato hypotéza se nám **nepotvrdila**.

Většina sester je se svým pracovním prostředím nespokojena až v 80% na ně působí pracovní prostředí stresujícím dojmem.

Hypotéza 2 - Předpokládáme, že největším stresovým faktorem pro sestry je psychická zátěž. Tato hypotéza se nám **nepotvrdila**. Sestry ve většině případů udávaly nedostatek času na pacienta – časovou tíseň.

Hypotéza 3 - Předpokládáme, že největší motivací pro sestry bude finanční ohodnocení.

Tato hypotéza se nám **potvrdila**. Finanční ohodnocení je pro sestry motivující a to až v 96%.

4.7 Diskuze

Cílem průzkumu bylo zjistit, které psychosociální faktory ovlivňují práci sester. Průzkumem bylo zjišťováno, zda jsou sestry spokojeny se svým pracovním prostředím, dále pak bylo zjišťováno, co je pro sestry největším stresovým faktorem a v neposlední řadě co je pro sestry největším motivačním faktorem. Průzkumem bylo zjištěno mnoho závažných informací, jež mohou pozitivně anebo negativně ovlivnit práci sester.

V hypotéze č. 1 bylo předpokládáno, že sestry budou se svým pracovním prostředím spíše spokojeny, než nespokojeny, vzhledem k tomu, že zde pravidelně docházejí a tráví zde většinu svého pracovního života. Za velmi alarmující pokládáme zjištění, že až (80%) sester, z interního oddělení a HDS uvedlo, že je pro ně pracovní prostředí stresující. Dále pak (67%) sester uvádí, že jim jejich pracovní prostředí nevyhovuje. Hypotéza se nám tedy **nepotvrdila**.

V hypotéze č. 2 bylo předpokládáno, že pro sestry na interním oddělení bude největším stresovým faktorem psychická zátěž. Zde se nám hypotéza opět **nepotvrdila**. Za nejvíce stresující považují sestry časovou tíseň a nedostatek času na pacienta (21%). S tím úzce souvisí i odpověď nedostatek personálu (18,50%) a příliš pacientů na jednu sestru (18,50%). Pozitivně lze hodnotit výsledky průzkumu týkající se vztahů na interním oddělení, kde více jak (50%) sester vyslovilo spokojenost. Vztahy mezi sestrou a lékařem označily sestry ve více jak (50%) za vyhovující.

V hypotéze č. 3 jsme předpokládali, že největším motivačním faktorem pro sestry bude finanční ohodnocení. Zde se nám naše hypotéza **potvrdila**. Finanční ohodnocení je pro sestry motivující a to až v 96%. Dále pak všech 54 sester (100%) z interního oddělení uvedlo, že je pro ně finanční ohodnocení nevyhovující.

Pro srovnání našeho průzkumu jsme si vybrali bakalářskou práci studentky Dagmar Konečné z Univerzity Palackého v Olomouci s názvem Motivační, demotivační faktory a spokojenost v práci všeobecných sester. Práce byla úspěšně obhájena v červnu r. 2012. Konečná ve své práci uvádí:

„Výzkumem, zaměřeným na problematiku pracovních demotivačních faktorů se zabývaly Belániová, Fert'alová, Galdunová, Magurová, Ondriová a Zuzáková. Z výsledků výzkumů zjistily, že nejvíce ovlivňují pracovní výkon sester motivační bariéry působící z vnějšího prostředí, zejména nedostatečné finanční ohodnocení. Za další demotivační faktory považují respondentky nevhodné pracovní podmínky a prostředí, nevhodnou manažerskou komunikaci na pracovišti a styl vedení“ (Konečná, 2012, s. 33). Sestry bezpochyby patří mezi

nejdůležitější pracovníky zdravotnického týmu a měly by být pro svou práci dostatečně motivovány. Jednou z motivací by mělo být i bezpečné, esteticky vyhovující a příjemné pracovní prostředí a dostatečné finanční ohodnocení. Jen tak mohou sestry dle mého názoru poskytovat kvalitní ošetrovatelskou péči.

Doporučení pro praxi

Na základě získaných informací jsou vhodné následující doporučení pro praxi:

- posilovat komunikaci a efektivní spolupráci mezi zdravotnickými pracovníky a vedením nemocnice
- větší ochota naslouchání a pohovory s personálem ze strany nadřízených
- působení supervizora na oddělení
- najít nové cesty či prostředky k zvýšení motivace zdravotnických pracovníků, aby pracovní výkony byly co nejlepší
- podporovat pozitivní a tvůrčí reakce na překážky a nezdary
- apelovat na management nemocnice, aby došlo ke zlepšení pracovních podmínek zdravotnických pracovníků daného zařízení
- pokračovat nadále ve vzdělávání zdravotnických pracovníků (nutnost celoživotního vzdělávání)

ZÁVĚR

Bakalářská práce s názvem Organizační kultura a psychosociální faktory na pracovišti ovlivňující práci sester nás může v mnohém obohatit. V zaměstnání člověk tráví více jak polovinu svého života a vedoucím pracovníkům, tato práce může poskytnout jakousi zpětnou vazbu. Práce sestry je velmi náročná a to jak po fyzické, tak po psychické stránce. To nám konečně ukázal i průzkum v rámci bakalářské práce. Bakalářská práce dále ukázala, jak je důležitá v práci sestry komunikace, otevřenost, motivace a samozřejmě pracovní prostředí, ve kterém se sestry každodenně pohybují. Ukázalo se, že sestry jsou se svým pracovním prostředím nespokojeny, udávají nedostatek času na pacienta, což je pro ně stresující a za největší motivaci pro svou práci pokládají finanční ohodnocení. K tomu, aby se prostředí pro sestry stalo vyhovujícím a aby jejich pracovní potřeby byly naplněny, nestačí pouze slova, ale je potřeba hlavně činy. Velmi důležitá a dle našeho soudu také velmi záslužná je práce supervizora na oddělení, který působí jako jakýsi psycholog pro sestry, kdy tyto mají možnost svobodně a bez ostychu s tímto člověkem hovořit o svých problémech a starostech, bez toho, aby se musely obávat o své místo. Tento bohužel se v mnoha nemocnicích nevyskytuje.

Žijeme v době velkých změn, mění se lidské hodnoty a dost často je člověk orientován spíše materiálně nežli humánně. Výkony, které sestry provádějí v rámci své profese měnit nelze, ty jsou dány a sestry se na ně připravují. Co však změnit lze je to, aby sestry měly stále lepší a vyhovující podmínky pro svou práci a to ve všech ohledech.

Na závěr uvádíme citát Jara Křivohlavého, který vystihuje podstatu slova být, je velmi užitečný a nutí nás k zamyšlení:

„Vedle životních cílů, kterými je Mít – rozumějme mít hodně peněz, moci a vysokého společenského postavení, existují i cíle jiné. Ty je možno zahrnout pod plášť termínu Být. Co to však znamená? Být může znamenat být člověkem, který se k druhým lidem nechová namyšleně. Být člověkem, kterého druzí lidé mají rádi, protože je k nim laskavý, nedává jim najevo svou nadřazenost, má s nimi soucit, nesnaží se nad nimi zvítězit, ale naopak jim pomáhá, případně se o ně stará a pečuje. Být znamená i být člověkem spravedlivým, důvěryhodným, slušným a spolehlivým. Být člověkem zmužilým a statečným – to platí jak pro muže, tak i pro ženy! Být znamená i být člověkem, který má druhé lidi rád – a zvláště pak ty, s nimiž přichází každý den do osobního styku, který se dokáže ovládat, na němž je možno vidět, že se dovede sám z vlastní vůle ukáznit, člověkem, který si váží krásy

a vidí ji všude, kde se jen objeví – v přírodě, v hudbě, ve výtvarném umění i v knihách, dramatech a poezii. Být znamená být skromný, nenáročný a pokorný, znamená i být ochoten odpouštět druhým i sobě.“ (KŘIVOHLAVÝ, časopis Parkinson, 2009, s. 7).

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BARTOŠÍKOVÁ, Ivana. 2006. *O syndromu vyhoření*. Vyd.1. Brno: NCONZO, 86 s. ISBN 80-7013-439-9.

BLAŽEK, Ladislav. 2011. *Management Organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha 7: Grada Publishing a.s., 200 s. ISBN 978-80-247-3275-6.

COVEY, Stephan, 2008. *The Speed of Trust. The One Thing That Changes Everything*, New York: Free Press, 354 s. ISBN 978-1416549000.

DĚDINA, Jiří, CETHAMR, Václav. 2005. *Management a organizační chování*. Praha: Grada Publishing a.s., 340 s. ISBN 80-247-1300-4.

ERBAN, Václav. 2007. *Zdravotníci, pracovní-hygienické, preventivní a sociálně - psychologické otázky a problémy v porodnicích a v jiných provozech*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 138 s. ISBN 978-80-7372-172-5.

FARKAŠOVÁ, Dana. 2006. *Ošetrovatelství teorie*. Martin: Osveta, 211 s. ISBN 80-8063-227-8.

GILBERTOVÁ, Sylva, MATOUŠEK, Oldřich. 2002. *Ergonomie Optimalizace lidské činnosti*. Praha 7: Grada, 240 s. ISBN 80-247-0226-6.

CHALUPA, Radek. 2012. *Efektivní krizová komunikace pro všechny manažery a PR specialisty*. Praha: Grada Publishing a.s., 176 s. ISBN 978-80-247-4234-2.

CHUNDELA, Lubor. 2007. *Ergonomie*. Praha 6: Nakladatelství ČVUT, 173 s. ISBN 978-80-01-03802-4.

IVANOVÁ, Kateřina. 2006. *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 240 s. ISBN 80-7013-442-9.

KAPOUNOVÁ, Gabriela. 2007. *Ošetrovatelství v intenzivní péči*. Praha: Grada, 352 s. ISBN 978-80-247-1830-9.

KONEČNÁ, Dagmar. 2012. *Motivační, demotivační faktory a spokojenost v práci všeobecných sester (bakalářská práce)*. Olomouc: UP Olomouc, 41 s.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. 2009. Psychologie chronické nemoci. In *Časopis Společnosti Parkinson*, č. 27, 7 s.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, PEČENKOVÁ, Jaroslava. 2004. *Duševní hygiena zdravotní sestry*. Vyd.1. Praha: Grada Publishing a.s., 80 s. ISBN 80-247-0748-5.

KUTNOHORSKÁ, Jana. 2007. *Etika v ošetrovatelství*. Praha: Grada, 163 s. ISBN 978-80-247-2069-2.

LUKÁŠOVÁ, Růžena. 2010. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada Publishing a.s., 240 s. ISBN 978-80-247-2951-0.

MASTILIAKOVÁ, Dana. 2002. *Úvod do ošetrovatelství. 2. díl: Systémový přístup*. Praha: Karolinum, 160 s. ISBN 80-246-0428-0.

MASTILIAKOVÁ, Dana. 2003. *Úvod do ošetrovatelství. 1. díl: Systémový přístup*. Praha: Karolinum, 187 s. ISBN 80-246-0429-9.

MICHALÍK, David. 2011. *Jedinec v rámci pracovního prostředí: pohled na stěžejní aspekty s důrazem na psychosociální stránku*. Brno: IRCAES, 193 s. ISBN 978-80-87502-03-7.

NOVÝ, Ivan, SURYNEK, Alois a kolektiv. 2006. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha 7: Grada, 288 s. ISBN 80-247-1705-0

PAVLICA Martin, 2013. *Popis pracovního místa* 114. Interní materiál Vsetínská nemocnice a.s.

RICHARDS, Ann, EDWARDS, Sharon. 2003. *A Nurse's Survival Guide to the Ward*, Philadelphia: Churchill Livingstone, 336 s. ISBN 978-0443053955

ŠTĚPANÍK, Jaroslav. 2010. *Nejčastější chyby a omyly manažerské praxe*. Praha 7: Grada Publishing a.s., 112 s. ISBN 978-80-247-2494-2

VENGLÁŘOVÁ, Martina, MAHROVÁ, Gabriela. 2006. *Komunikace pro zdravotní sestry*. Praha 7: Grada Publishing a.s., 144s. ISBN 80-247-1262-8

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Dotazník	55
Příloha B: Souhlas s průzkumem	59
Příloha C: Rešerš	60

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Jmenuji se Bohdana Kutějová, jsem studentkou třetího ročníku Vysoké školy zdravotnické, o.p.s., Praha 5, bakalářský studijní program Ošetřovatelství obor Všeobecná sestra.

Tento dotazník byl vytvořen pro zpracování bakalářské práce na téma

„Organizační kultura a psychosociální faktory na pracovišti ovlivňující práci sester“.

Zpracování dotazníku je zcela dobrovolné a anonymní.

Pokyny k vyplnění dotazníku:

Odpovězte laskavě na všechny otázky. Pokud si nejste jist/ta, jak na některou otázku odpovědět, vyberte prosím odpověď, která se Vám zdá nejvhodnější. Často to bývá to, co Vás napadne jako první. Označte křížkem vždy jen jednu odpověď.

Děkuji za spolupráci

Bohdana Kutějová

Základní údaje o respondentovi

1) Pohlaví

- a) žena
- b) muž

2) Věk

- a) 20-30 let
- b) 31-40 let
- c) 41 a více

3) Vzdělání

- a) střední s maturitou
- b) střední s maturitou + PSS
- c) vyšší odborné
- d) vysokoškolské

4) Celková praxe ve zdravotnictví

- a) do 5 let
- b) 6-10 let
- c) 11-20 let
- d) 21 let a více

Následující otázky jsou zaměřeny na pocity pracovníků a interpersonální vztahy na pracovišti

5) Na Vašem pracovišti se cítíte:

- a) velmi dobře
- b) dobře
- c) přijatelně
- d) špatně

6) Vztahy mezi sestrou a lékařem hodnotíte jako:

- a) výborné
- b) dobré
- c) vyhovující
- d) špatné

7) Vztahy mezi sestrou a sestrou hodnotíte jako:

- a) výborné
- b) dobré
- c) vyhovující
- d) špatné

8) Vztahy mezi sestrou a ostatním personálem hodnotíte jako:

- a) výborné
- b) dobré
- c) vyhovující
- d) špatné

Následující otázky jsou zaměřeny na stresové faktory ovlivňující práci sester

9) Požadavky, jež jsou kladeny na práci sestry, jsou podle Vás:

- a) velmi malé
- b) malé
- c) spíše velké
- d) velké
- e) neúnosné

10) Cítíte se po práci vyčerpaná/ný?

- a) ano
- b) téměř vždy
- c) občas
- d) nikdy

11) Své pracovní prostředí hodnotíte jako:

- a) velmi dobré
- b) dobré
- c) nevyhovující
- d) neúnosné

12) Je pro Vás vaše pracovní prostředí stresující?

- a) ano
- b) ne

13) Pokud byla Vaše předchozí odpověď na otázku ano, odpovězte na otázku následující. Co Vám ve vaší práci působí největší stres?

Vypište.....
.....
.....

Následují otázky se vztahují k tématu motivace

14) Sestry jsou podle Vás dostatečně finančně ohodnoceny?

- a) souhlasím
- b) nesouhlasím

15) Vaše vztahy s nadřízenými a vedením nemocnice jsou:

- a) velmi dobré
- b) dobré
- c) uspokojivé
- d) neuspokojivé

16) Váš nadřízený (staniční, vrchní sestra) Vás často chválí.

- a) souhlasím
- b) nesouhlasím

17) Ve své práci máte dostatečnou možnost uplatnit své myšlenky a názory?

- a) souhlasím
- b) nesouhlasím

18) Co považujete za největší motivaci ve vaší práci?

- a) finanční ohodnocení
- b) slovní pochvala
- c) jiné

Vypište.....
.....
.....

Příloha B – Souhlas s průzkumem

Vsetínská nemocnice a.s.

Náměstkyně pro odbornou péči

Mgr. Jaroslava Hrabicová DiS.

Nemocniční 955

755 32 Vsetín

Vsetín: 16. 11. 2012

Věc: Žádost o povolení provedení průzkumného šetření ve Vsetínské nemocnici a.s.

Žádám o povolení k provedení průzkumného šetření formou dotazníku ve Vsetínské nemocnici a.s.

Průzkum bude realizován v rámci mé bakalářské práce s názvem

„Organizační kultura a psychosociální faktory na pracovišti ovlivňující práci sester“.

Vedoucí bc. práce je PhDr. Dušan Sysel PhD., MPH.

Průzkum bude realizován od 1. 12. 2012 do 28. 2. 2013 na interním odd. muži a ženy, JIP a HDS.

Zároveň žádám o povolení použití části popisů pracovního místa, kategorie všeobecná sestra oddělení, JIP a HDS, jež by se objevily v mé bc. práci.

Za umožnění provedení průzkumu předem děkuji.


Bohdana Kutějová

Vrchní sestra Interního oddělení

26. 11. 2012 Souhlasím

Vsetínská nemocnice a.s.
Mgr. Jaroslava Hrabicová
náměstkyně ředitele pro OP



Příloha C – Rešerš

Vědecká knihovna v Olomouci
Bezručova 2, pošt. schr. 9
Informační služby
779 11 Olomouc
e-mail: is@vkol.cz

tel. : 585 205 333, 1
fax : 585 220 615

BOHDANA KUTĚJOVÁ

Č.P. 72 656

JARMILA.VERESOVA@SEZNAM.CZ

Naše značka: **IS 100/2012**
Olomouc: 5.12.2012
Vyřizuje: Mgr. L. Krátká

Vážená čtenářko,
vypracovali jsme pro Vás bibliografický soupis literatury č. **RE 746/2012** na téma
Organizační kultura a psychosociální faktory na pracovišti.

Prameny: katalogy VKOL, NK ČR, JIB
Jazyk: čeština
Počet záznamů: 162
Druh dokumentů: knihy
Časové vymezení: 1990-2012

162 záznamů..... 162,- Kč

Celkem: 162- Kč

Soupis je archivován

S pozdravem
Mgr. A. Hejmovský
ved. odd. IS

Bankovní spojení : Komerční banka Olomouc
číslo účtu : 61230-811/0100
IČO :100625

Provozní doba : Po – Pá 8.30 – 19.00
So 9.00 – 13.00

Vědecká knihovna v Olomouci
Bezručova 3, pošt. schr. 9
Informační služby
779 11 Olomouc
e-mail: is@vkol.cz

tel. : 585 205 333
fax : 585 220 615

Bibliografický soupis
č. RE 746/2012

ORGANIZAČNÍ KULTURA A PSYCHOSOCIÁLNÍ FAKTORY NA PRACOVÍŠTI

Počet záznamů: 162
Časové rozmezí: 1990-2012
Datum: 5.12.2012
Jazykové vymezení: čeština
Zpracovala: Mgr. L. Krátká
Druh literatury: knihy

Zdroje:

- katalogy VKOL
- databáze Národní knihovny ČR (<http://aleph.nkp.cz/F/>)
 - SKČ
- Jednotná informační brána (www.jib.cz)

Klíčová slova: organizační kultura ; kultura organizace ; sociologie organizace ; psychosociální faktory

MDT: 005.73

KONSPEKT: 005 - Management. Řízení [4]

KNIHY:

1. HAVRDOVÁ, Zuzana aj. *Hodnoty v prostředí sociálních a zdravotních služeb*. 1. vyd. V Praze :
Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy, katedra řízení a supervize v sociálních a zdravotnických
organizacích, 2010. 207 s. ISBN: 978-80-87398-06-7. 1-230.718
sociální služby – Česko ; zdravotně-sociální služby – Česko ; péče o seniory – Česko ; hodnoty – Česko
; kultura organizace – Česko ; management jakosti – Česko ; kolektivní monografie
2. HREŠANOVÁ, Ema. *Kultury dvou porodnic : etnografická studie*. Vyd. 1. V Plzni : Západočeská
univerzita, 2008. 216 s. ISBN: 978-80-7043-749-0. 1-209.806
porodnice – Česko ; porodnictví – Česko ; kultura organizace ; organizační chování ; nemocniční péče ;
sociální interakce ; zdravotničtí pracovníci ; rodičky ; sociologický výzkum -- Česko -- 2001-2010 ;
2004-2007 ; studie ; monografie
3. IVANOVÁ, Kateřina. *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*. Vyd. 1. V
Brně : Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. 240 s. ISBN: 80-
7013-442-9. 1-178.191
zdravotnický management ; etika ; kultura organizace ; monografie
4. *Organizační kultura v sociálních službách jako předmět výzkumu* / Zuzana Havrdová ... [et al.]. -- 1.
vyd.. -- Praha : FHS UK, 2011. -- 206 s. : il. (některé barev.) ; 19 cm. ISBN: 978-80-87398-15-9.
1-247.440
sociální služby ; sociální péče ; kultura organizace ; organizační chování ; sociologie organizace ;
sociologický výzkum ; kolektivní monografie
5. ALLEN, David. *Mít vše hotovo : jak zvládnout práci i život a cítit se při tom dobře* / David Allen ;
[přeložila Libuše Mohelská]. -- Vyd. 1.. -- V Brně : Jan Melvil, 2008. -- 255 s. : il. ; 21 cm. -- (Žádná
velká věda). -- Název originálu: Getting things done. ISBN: 978-80-903912-8-4 (brož.).
management času ; sebeřízení ; pracovní výkon ; příručky 1-216.382
6. ARMSTRONG, Michael. *Personální management* / Michael Armstrong. -- Vyd. 1. -- Praha : Grada
Publishing, 1999. -- 963 s. -- Název originálu: A Handbook of Personnel Management Practice. ISBN:
80-7169-614-5 (váz.) : 1-107.574
personální manažerství
7. BARTÁK, Jan. *Lidé a změny* / Jan Barták. -- Praha : Votobia, 2004. -- 269 s. ; 20 cm. ISBN: 80-7220-
184-0 (brož.). 1-153.093
podnikový management ; management změny ; personální management ; kultura organizace ; příručky ;
učebnice
8. BARTÁK, Jan. *Personální management v procesu změn* / Jan Barták. -- Vyd. 1.. -- Praha : Univerzita
Jana Amose Komenského Praha, 2007. -- 228 s. ; 23 cm. ISBN: 978-80-86723-28-0. 1-184.946
personální management ; management změny ; kultura organizace ; učebnice vysokých škol
9. BARTÁK, Jan. *Skryté bohatství firmy* / Jan Barták. -- 1. vyd.. -- Praha : Alfa Publishing, 2006. -- 183
s. : il. ; 25 cm. -- (Management studium). ISBN: 80-86851-17-6 (váz.). 1-176.515
lidský kapitál ; kultura organizace ; znalostní management ; učící se organizace ; monografie
10. BARTOŠEK, Jaroslav. *Kultura manažerské komunikace* / Jaroslav Bartošek. -- Vyd. 2., upr.. -- Zlín :
Univerzita Tomáše Bati, 2001. -- 108 s. ISBN: 80-238-6523-4 (brož.). S II 841.066 (2.
vyd.) ; S II 838.356 (1. vyd.)
interpersonální komunikace ; management ; sociální komunikace ; komunikace ; učebnice vysokých
škol
11. BECK, Jiří. *Management inovací v teorii, praxi a ve výuce. 7, Proinovační firemní kultura* / Jiří Beck,
Karel Hlavatý. -- Vyd. 1.. -- [Praha] : Vysoká škola manažerské informatiky a ekonomiky, [2007]. -- 86
s. ; 21 cm. -- (Knihovnicka.cz). ISBN: 978-80-86847-27-6 (brož.). 1-170.144/ 7
management inovací ; kultura organizace ; studie