

UNIVERZITA PARDUBICE  
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2024/2025

Bc. Oleh Shefov

Univerzita Pardubice  
Fakulta zdravotnických studií

Představy profesního života budoucích nelékařských zdravotnických pracovníků

Diplomová práce

2024/2025

Bc. Oleh Shefov

Univerzita Pardubice  
Fakulta zdravotnických studií  
Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Oleh Shefov**  
Osobní číslo: **Z22312**  
Studijní program: **N0988P360003 Organizace a řízení ve zdravotnictví**  
Téma práce: **Představy profesního života budoucích nelékařských zdravotnických pracovníků**  
Téma práce anglicky: **Envisioning the Professional Life by Future Non-Medical Health Professionals**  
Zadávající katedra: **Katedra klinických oborů**

## Zásady pro vypracování

1. Studium literatury, sběr informací a popis současného stavu řešené problematiky.
2. Stanovení cílů a metodiky práce.
3. Příprava a realizace výzkumného šetření dle stanovené metodiky.
4. Analýza a interpretace získaných dat.
5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah pracovní zprávy: **50 stran**  
Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2024. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 13. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p78>.  
HODICKÁ, Kateřina, Šárka HOMFRAY, Kristina KOLDINSKÁ, Lucie OBROVSKÁ a Jakub TOMŠEJ, 2022. *Za stejnou práci stejný výdělek*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7421-257-4.  
KLÍMOVÁ, Marie a Iva BRABCOVÁ, 2019. *Management zdravotnických služeb*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. ISBN 978-80-7394-777-4.  
MAGERČIAKOVÁ, Mariana a Lukáš KOBER, 2023. *Motivace sester po pandemii covidu-19*. Praha: Grada Publishing. Sestra (Grada). ISBN 978-80-271-3730-5.  
NIEŻURAWSKA, Joanna, Radosław Antoni KYCIA a Agnieszka NIEMCZYNOWICZ, 2023. *Managing Generation Z : motivation, engagement and loyalty* [online]. New York, London: Routledge, [cit. 2024-01-22]. ISBN 978-1-003-35393-5. Dostupné z: doi:10.4324/9781003353935.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. et Mgr. Oldřich Hošek**  
Katedra ošetřovatelství

Datum zadání diplomové práce: **1. prosince 2022**  
Termín odevzdání diplomové práce: **23. dubna 2025**

L.S.  
**doc. RNDr. ThLic. Karel Sládek, Ph.D., MBA** v.r.  
děkan

**Mgr. Zuzana Červenková, Ph.D.** v.r.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 13. března 2025

## **PROHLÁŠENÍ AUTORA**

Prohlašuji:

Práci s názvem Představy profesního života budoucích nelékařských zdravotnických pracovníků jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše. Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 22. 04. 2025

Oleh Shefov v. r.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych chtěl poděkovat všem, kteří mě podporovali během psaní diplomové práce. V první řadě děkuji vedoucímu práce, Mgr. et Mgr. Oldřichovi Hoškovi, za jeho trpělivost, podporu a věcné připomínky během konzultací. Zároveň děkuji vzdělávacím institucím, kde byl průzkum proveden. A v neposlední řadě bych rád poděkoval všem respondentům, kteří věnovali svůj čas vyplnění dotazníku.

## **ANOTACE**

Diplomová práce se věnuje představám profesního života budoucích nelékařských zdravotnických pracovníků patřících do generace Z. V teoretické části je popsána problematika profesního života budoucích nelékařských pracovníků ve zdravotnických zařízeních a charakteristika generace Z. Teoretické poznatky vycházejí z aktuálních právních norem, současné české a zahraniční literatury. Průzkumná část je realizovaná na základě kvantitativní metody s využitím nestandardizovaného dotazníku vlastní tvorby. Získaná data jsou zpracována do grafů a tabulek a poskytují pohled současných studentů zdravotnických oborů na jejich brzký profesní život.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Nelékařští zdravotničtí pracovníci, generace Z, zaměstnání, pracovní podmínky, motivace

## **TITLE**

Envisioning the Professional Life by Future Non-Medical Health Professionals

## **ANNOTATION**

The diploma thesis focuses on the envisioning of professional life of future non-medical health workers belonging to generation Z. The theoretical part describes the professional life of future non-medical workers in healthcare institutions and the characteristics of generation Z. The theoretical knowledge is based on current legal norms and contemporary Czech and foreign literature. The research part is based on a quantitative method using a non-standardized questionnaire of own design. The collected data are processed into graphs and tables and provide a view of current health care students on their early professional life.

## **KEYWORDS**

Non-medical health workers, generation Z, occupations, working conditions, motivation

# OBSAH

Úvod.....	12
1 Cíle a metody práce .....	14
1.1 Cíle práce .....	14
1.2 Metody k dosažení cíle .....	14
Teoretická část .....	16
2 Nelékařští zdravotničtí pracovníci .....	16
2.1 Charakteristika generace Z .....	18
2.2 Generace Z v profesním životě .....	19
2.3 Moderní technologie a jejich vliv na generaci Z .....	21
3 Kariéra .....	22
3.1 Psychologická smlouva.....	23
3.2 Motivace a spokojenost .....	24
3.3 Odměňování.....	26
3.3.1 Mzda a plat.....	26
3.3.2 Složky platu .....	29
3.3.3 Zaměstnanecké benefity .....	30
3.4 Pracovní doba .....	31
3.4.1 Work-life balance .....	33
Průzkum představ profesního života budoucích nelékařských zdravotnických pracovníků ....	35
4 Metodika a design průzkumného šetření .....	35
4.1 Nestandardizovaný dotazník.....	36
4.2 Pilotní průzkum a pretest .....	38
4.3 Sběr dat .....	38
4.4 Zpracování dat .....	39
4.5 Průzkumný soubor .....	40
4.6 Analýza a interpretace dat.....	46

4.7	Testování hypotéz .....	67
4.7.1	Hypotéza č. 1 .....	67
4.7.2	Hypotéza č. 2 .....	72
4.7.3	Hypotéza č. 3 .....	74
4.7.4	Hypotéza č. 4 .....	76
4.7.5	Hypotéza č. 5 .....	78
4.8	Shrnutí výsledků .....	79
5	Diskuze .....	82
5.1	Jaké jsou preference budoucích NLZP vzhledem k výběru budoucího zaměstnavatele? .....	82
5.2	Které faktory nejvíce ovlivňují rozhodování budoucích NLZP při výběru budoucího zaměstnavatele a jaká mají zdravotníci očekávání v oblasti finančního ohodnocení a benefitů? .....	86
6	Závěr .....	90
7	Použitá literatura .....	92
8	Přílohy.....	97

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Vymezení oblastí průzkumu .....	36
Tabulka 2 – Číselné charakteristiky zvažování práce v zahraničí podle studovaných oborů...46	46
Tabulka 3 – Četnosti odpovědí o preferovaném zaměstnavateli z hlediska poskytovaných zdravotních služeb mezi budoucími NLZP .....	49
Tabulka 4 – Číselné charakteristiky preferovaného typu pracovního úvazku podle studovaných oborů .....	50
Tabulka 5 – Četnosti odpovědí o preferovaném typu profesního života z hlediska počtu zaměstnavatelů, případně pracovišť podle studovaných oborů .....	52
Tabulka 6 – Četnosti odpovědí preferovaného typu práce z hlediska provozu a pracovní doby mezi budoucími NLZP.....	53
Tabulka 7 – Číselné charakteristiky profesního a osobního života mezi budoucími NLZP ....	54
Tabulka 8 – Číselné charakteristiky připravenosti k práci přesčas podle studovaných oborů .58	58
Tabulka 9 – Číselné charakteristiky očekávaného počtu dovolené podle studijních oborů .....	60
Tabulka 10 – Číselné charakteristiky preference faktorů profesního života mezi budoucími NLZP .....	61
Tabulka 11 – Očekávané finanční ohodnocení podle studovaných oborů .....	62
Tabulka 12 – Číselné charakteristiky hodnocení zaměstnaneckých benefitů mezi budoucími NLZP .....	64
Tabulka 13 – Číselné charakteristiky hodnocení oblastí zaměstnaneckých benefitů mezi budoucími NLZP .....	66
Tabulka 14 – Číselné charakteristiky Kruskal-Wallisova testu v hodnocení důležitosti faktorů profesního života podle studovaných oborů .....	68
Tabulka 15 – Číselné charakteristiky Kruskal-Wallisova testu v hodnocení důležitosti oblastí zaměstnaneckých benefitů podle studovaných oborů.....	72
Tabulka 16 – Číselné charakteristiky hodnocení vybraných finančních zaměstnaneckých benefitů mezi budoucími NLZP .....	74
Tabulka 17 – Párové porovnání hodnocení vybraných finančních zaměstnaneckých benefitů mezi budoucími NLZP.....	75
Tabulka 18 – Číselné charakteristiky hodnocení vybraných zaměstnaneckých benefitů poskytujících slevy na volnočasové aktivity mezi budoucími NLZP.....	76
Tabulka 19 – Párové porovnání hodnocení vybraných zaměstnaneckých benefitů poskytujících slevy na volnočasové aktivity mezi budoucími NLZP.....	77

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – Histogram rozložení respondentů podle pohlaví.....	41
Graf 2 – Histogram věkové struktury respondentů.....	42
Graf 3 – Histogram rozložení respondentů podle studovaných škol .....	43
Graf 4 – Histogram rozložení respondentů podle studovaných oborů .....	44
Graf 5 – Histogram rozložení respondentů podle ročníku studia .....	45
Graf 6 – Krabicový graf zvažování práce v zahraničí podle studovaných oborů.....	47
Graf 7 – Histogram rozložení odpovědí preferovaného sektoru zaměstnání mezi budoucími NLZP .....	48
Graf 8 – Krabicový graf preference práce na částečný úvazek podle studovaných oborů .....	51
Graf 9 – Histogram rozložení bodů osobního a profesního života mezi budoucími NLZP .....	55
Graf 10 – Krabicový graf rozložení bodů osobního života podle studovaných oborů .....	56
Graf 11 – Krabicový graf rozložení bodů profesního života podle studovaných oborů.....	57
Graf 12 – Krabicový graf připravenosti k práci přesčas podle studovaných oborů.....	59
Graf 13 – Krabicový graf očekávaného finančního ohodnocení podle studovaných oborů.....	63
Graf 14 – Krabicový graf hodnocení důležitosti finančního ohodnocení při výběru zaměstnavatele podle studovaných oborů.....	69
Graf 15 – Krabicový graf hodnocení důležitosti mezilidských vztahů na pracovišti při výběru zaměstnavatele podle studovaných oborů.....	70
Graf 16 – Krabicový graf hodnocení důležitosti zaměstnaneckých benefitů z oblasti sportu podle studovaných oborů .....	73

## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

AČR	Armáda České republiky
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
FZT	Fyzioterapie
HCI	HealthCare Institute
Kč	Koruna česká
LDZ/DZL	Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant
NLZP	Nelékařští zdravotničtí pracovníci
PA	Porodní asistence
PČR	Policie České republiky
PO/DDS	Pediatrické ošetřovatelství/Diplomovaná dětská sestra
QR kód	Quick Response code
RA	Radiologická asistence
SPBD	Všeobecné a dětské sestry, porodní asistentky
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR
VO/DVS	Všeobecné ošetřovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
WLB	Work-life balance
ZPBD	Zdravotničtí pracovníci nelékaři s odbornou způsobilostí
ZSP	Zdravotně sociální péče
ZZ	Zdravotnické záchranářství

## ÚVOD

*Pohádkovým lesem kráčí Sněhurka a za ruce vede dva trpaslíky. Potká dědečka. Ten se dívá na Sněhurku, na dva trpaslíky a říká: „Ahoj Sněhurko. Co se ti stalo?“ Sněhurka se podívá na dědečka, potom na své dva trpaslíky a odpoví: „Ahoj dědečku. To víš nejsou lidi.“*  
(Bednář, 2018)

Tento personalistický vtíp s nadsázkou vystihuje situaci na trhu práce ve zdravotnictví. V České republice (dále jen ČR) dlouhodobě pozorujeme nedostatek nelékařských zdravotnických pracovníků (dále jen NLZP). Podle informací Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) za posledních pět let došlo k nárůstu počtu studentů ve skupině oboru Zdravotní a sociální péče o 19,2 % (ČSÚ, 2024a, s. 11). Počet absolventů vzrostl o 8,7 % od roku 2018 do roku 2023. Jejich počet se rovnal 7 283 osob (ČSÚ, 2024a, s. 35). Jak uvádí Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR (dále jen ÚZIS) na příkladu všeobecných sester, v roce 2023 na vysoké škole (dále jen VŠ) a na vyšší odborné škole (dále jen VOŠ), studovalo 2 807 studentů. Počet absolventů však byl méně než poloviční a představoval 1 263 osob (ÚZIS, 2025, s. 30).

V posledních letech také vzrostla průměrná hrubá měsíční mzda u všech zdravotnických pracovníků, např. u všeobecných sester bez specializace. V roce 2023 činila 48 213 Kč a oproti roku 2018 se zvýšila o 15 958 Kč (ČSÚ, 2024b, s. 76). Ke srovnání ve stejném roce byla průměrná mzda mezi veškerými zaměstnanci v národním hospodářství 43 341 Kč (ČSÚ, 2024c). Nicméně personální situace se meziročně rok od roku zhoršuje, jelikož počet absolventů nastupujících do zdravotnických zařízení nepokrývá potřeby systému zdravotní péče.

Jak uvádí ÚZIS (2025, s. 5) z makroskopického hlediska, počet zdravotnických pracovníků v ČR ve srovnání se státy Evropské unie je mírně nadprůměrný. V roce 2023 bylo v ČR 95 656,3 úvazků sesterských povolání a 80 716,2 úvazků ostatních NLZP (ÚZIS, 2025, s. 7). Podle dostupných dat v roce 2022 připadalo 8,9 aktivních sester na 100 000 obyvatel v ČR. Z okolních států je na tom lépe Rakousko (10,6 sester) a Německo (12,0 sester). Naopak situace na Slovensku, v Polsku a v Maďarsku je ještě horší, kde na 100 000 obyvatel v roce 2023 připadalo 5,7 aktivních sester (ÚZIS, 2025, s. 8). Kapacitní modely ukazují na zásadní nedostatek NLZP, především sester v dlouhodobé lůžkové péči v důsledku nárůstu dlouhodobé nemoci a stárnutí populace NLZP (ÚZIS, 2025, s. 9).

Průměrný věk všeobecné sestry v roce 2023 byl 47 let, u dětských sester to bylo dokonce 50 let. Ve věku 55 a více let bylo 23 157 všeobecných sester (27,0 %) a 2 136 dětských sester (36 %) (ÚZIS, 2025, s. 10-11). Naproti tomu k 31.12.2021 ve věku 85 let a více bylo 198 475 seniorů. Podle predikcí k 1.1.2040 to bude 470 469 osob (ÚZIS, 2025, s. 21). Strategický rámec rozvoje péče o zdraví v ČR do roku 2030 spočívá zejména v podpoře vzdělávání a nárůstu studentů ve zdravotnických oborech. Program podpory vzdělávání předpokládá průměrné navýšení produkce absolventů minimálně o 20 % po dobu 12 let. Pro obor Všeobecné ošetřovatelství až o 40 % a více (ÚZIS, 2025, s. 41).

Vyplývá z toho, že ve zdravotnictví bude přibývat takzvaná generace Z. Do této kohorty patří osoby narozené přibližně v období 1995-2010 (Niezuravska, Kycia, Niemczynowicz, 2023). Představitelé generace Z mohou změnit výhledově nepříznivý personální stav. Někteří členové generace Z již pracují ve zdravotnictví, zatímco jiní teprve získávají způsobilost k výkonu zdravotnického povolání a nejmladší příslušníci se rozmýšlejí o své profesní dráze na základních a středních školách. Aby však budoucí NLZP vykonávali práci na základě získaného vzdělání je důležité zjistit, jaké mají představy o svém profesním životě, který je úzce spjatý s budoucím zaměstnavatelem a nabízenými pracovními podmínkami.

V odborných kruzích probíhají diskuse o generaci Z a jejích odlišných požadavcích ve srovnání s předchozími generacemi. Jejich nové charakteristiky a odlišná očekávání představují výzvu pro manažery, ale zároveň přináší příležitosti pro rozvoj organizací (Tidhar, 2023). Pochopení specifických potřeb generace Z ovlivněných věkem nebo generačními rozdíly povede k efektivnější integraci nových zaměstnanců a vzájemnému úspěchu (Schroth, 2019).

# 1 CÍLE A METODY PRÁCE

## 1.1 Cíle práce

**Cílem teoretické části** je charakterizovat NLZP v souladu s platnými legislativními normami a popsat generaci Z podle současné odborné literatury. Dále také přiblížit problematiku pracovního života, pracovní spokojenosti a motivace zaměstnanců se zaměřením na způsoby odměňování, včetně zaměstnaneckých benefitů, aktuální trendy v oblasti pracovní doby a work-life balance (sladňování osobního a profesního života).

**Hlavním cílem průzkumné části** je analyzovat očekávání budoucích NLZP a identifikovat klíčové faktory ovlivňující jejich výběr zaměstnavatele. **Díličí cíle** jsou uvedeny níže.

1. Analyzovat preference budoucích NLZP ohledně místa výkonu práce a typu zdravotnického zařízení
2. Zjistit očekávání budoucích NLZP týkající se work-life balance a pracovních podmínek
3. Identifikovat klíčové faktory při výběru zaměstnavatele
4. Zmapovat očekávání v oblasti finančního ohodnocení a zaměstnaneckých benefitů

V rámci kvantitativního průzkumu jsou formulovány dvě **výzkumné otázky**:

1. Jaké jsou preference budoucích NLZP vzhledem k výběru budoucího zaměstnavatele?
2. Které faktory nejvíce ovlivňují rozhodování budoucích NLZP při výběru budoucího zaměstnavatele a jaká mají zdravotníci očekávání v oblasti finančního ohodnocení a benefitů?

## 1.2 Metody k dosažení cíle

Nejprve byla provedena literární rešerše a studium relevantních zdrojů související s tématem práce. Rešerše se skládala ze zdrojů v českém, slovenském a anglickém jazyce. Pro aktuálnost byla upřednostněna literatura ne starší než 10 let. Pokud však nebylo možné původní zdroj nahradit aktuálním, byl zachován, pokud byl ceněn pro svůj obsah. Na základě získaných poznatků byl definován cíl práce a navržena metodika pro sběr a analýzu dat.

Pro dosažení cílů diplomové práce byla vybrána kvantitativní metoda sběru dat s předpokladem velkého souboru respondentů. Na základě definovaných cílů výzkumu a výzkumných otázek byly specifikovány klíčové oblasti zkoumání, které se staly podkladem pro sestavení dotazníku. Sběr dat byl realizován pomocí dotazníkové techniky s nestandardizovaným souborem otázek, které byly vlastní tvorby a předem připraveny

v elektronickém formuláři. Základem pro tvorbu dotazníku se staly informace získané z literární rešerše. Celý proces od tvorby přes distribuci až po sběr odpovědí byl realizován pomocí platformy Survio.

Zpracování dat bylo realizováno za pomoci softwaru STATISTICA 14. Výsledky dotazníkového šetření byly interpretovány ve formě grafů a tabulek. Výstupy práce byly podrobeny diskuzi a porovnání s výsledky ÚZIS, ČSÚ a jiných odborných prací na toto téma. Vyhledávání probíhalo za využití klíčových slov a Booleovských operátorů AND a OR v databázích, které má předplacené Univerzita Pardubice.

## TEORETICKÁ ČÁST

První kapitola pojednává o NLZP na základě právních norem a generaci Z podle současné odborné literatury. Charakteristika NLZP se propojuje s kategorizací zdravotnických zařízení a definicí pojmů souvisejících s výkonem povolání zdravotnických pracovníků. Dosavadní poznatky o generaci Z vycházejí zpravidla ze zahraničních zdrojů, jelikož v tuzemsku je minimum odborných publikací věnujících se charakteristice této kohorty zejména z profesního hlediska. Především je zde rozebrána role moderních technologií a sociokulturních trendů, které formovaly generaci Z.

Druhá kapitola je věnována hlavním aspektům profesního života. Začátek tvoří obecný pohled na kariéru podle objektivních a subjektivních kritérií. Na kariéru navazuje psychologická smlouva, jež popisuje vzájemná očekávání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, při jejichž nesplnění hrozí fluktuace zdravotnických pracovníků. S tímto nežádoucím jevem úzce souvisí motivace a spokojenost, které ovlivňuje řada faktorů. V této kapitole se práce zaměřuje na dva hlavní faktory, které jsou často tématem diskuzí, a to odměňování a pracovní doba.

## 2 NELÉKAŘSTÍ ZDRAVOTNÍČTÍ PRACOVNÍCI

NLZP jsou v ČR řazeny mezi regulovaná povolání (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 14). Výkon těchto povolání řídí několik legislativních norem.

- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, v platném znění (zákon o zdravotních službách)
- Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)
- Vyhláška č. 39/2005 Sb., kterou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání v platném znění
- Nařízení vlády č. 31/2010 Sb., o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí v platném znění
- Vyhláška č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v platném znění

- Vyhláška č. 271/2012 Sb., o stanovení seznamu nemocí, stavů nebo vad, které vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost k výkonu povolání lékaře, zubního lékaře, farmaceuta, nelékařského zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka, obsahu lékařských prohlídek a náležitostech lékařského posudku v platném znění (vyhláška o zdravotní způsobilosti zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka) (Vozábová, 2022, s. 3-4)

Podle § 2a) zákona o nelékařských zdravotnických povoláních se zdravotnickými povoláními rozumí „souhrn činností při poskytování zdravotní péče podle tohoto zákona, zejména:

- ošetrovatelské péče;
- péče v porodní asistenci;
- preventivní péče;
- diagnostické péče;
- léčebné péče;
- léčebně rehabilitační péče;
- paliativní péče;
- lékárenské péče a klinickofarmaceutické péče;
- neodkladné péče;
- anesteziologicko-resuscitační péče;
- posudkové a dispenzární péče“ (Česko, 2004).

Zdravotnický pracovník podle § 2b) zákona o nelékařských zdravotnických povoláních je definován jako „fyzická osoba, která vykonává zdravotnické povolání podle tohoto zákona“ (Česko, 2004). Tito pracovníci poskytují zdravotní péči ve zdravotnických zařízeních (Sovová a Horáková, 2011, s. 22).

Zdravotnickým zařízením se podle § 2 odst. 1 zákona o zdravotních službách rozumí „prostory určené pro poskytování zdravotních služeb“ (Česko, 2011). Zdravotnická zařízení jsou kategorizována podle typu organizace a zřizovatele na státní a veřejná, nestátní nezisková a soukromá zisková. Vlastníkem státních a veřejných zdravotnických zařízení je stát nebo orgány nižší úrovně veřejné správy a odměňují své zaměstnance podle platových tarifů. Nestátní nezisková zařízení se chovají podle neziskového modelu, mohou tedy maximalizovat objem poskytované péče a své příjmy používat také k zabezpečení vlastního rozvoje a zlepšení poskytované péče. Naproti tomu soukromá zisková zdravotnická zařízení maximalizují zisk pro své vlastníky. Další specifické typy zahrnují obchodní společnosti

s převažujícím veřejným vlastnictvím (např. kraj), charitní a církevní nezisková zdravotnická zařízení, praktičtí lékaři se samostatným rozpočtem a samostatně výdělečně činní ambulantní lékaři (Mertl, 2022, s. 370).

Zákon o nelékařských zdravotnických povoláních dále uvádí v § 2 odst. 1 podmínky způsobilosti pro výkon povolání zdravotnického pracovníka. „Způsobilost k výkonu povolání zdravotnického pracovníka má ten, kdo:

- a) má odbornou způsobilost podle tohoto zákona;
- b) je zdravotně způsobilý;
- c) je bezúhonný“ (Česko, 2004).

Zdravotničtí pracovníci mohou vykonávat své povolání „bez přímého vedení nebo odborného dohledu, pod odborným dohledem nebo pod přímým vedením“ (Česko, 2004). Přímé vedení vyžaduje stálou fyzickou přítomnost dohlížejícího zdravotnického pracovníka. Naproti tomu odborný dohled neznamená nepřetržitou přítomnost a bezprostřední dohled nad příslušným NLZP. Místo toho specifikuje rozsah kompetencí a určuje případy vyžadující konzultaci s dohlížejícím pracovníkem, který by měl být k dispozici pro radu a pomoc (Mach a Horáková, 2018, s. 34).

## **2.1 Charakteristika generace Z**

Generace je definována jako skupina lidí narozených ve stejném časovém období, kteří sdílejí společné zkušenosti a znalosti, které formují jejich myšlenky, postoje, hodnoty a chování (Niezuravska, Kycia, Niemczynowicz, 2023). Každá generace je formována převládajícími ekonomickými, sociálními a kulturními podmínkami, které ovlivňují jejich specifické charakteristiky a potřeby (Chicca a Shellenbarger, 2018).

Existuje všeobecná shoda ohledně názvů jednotlivých generací, ale data definující jejich hranice se liší. Rok narození Baby Boomers začíná rokem 1946 a končí v roce 1964. Členové generace X se narodili mezi lety 1965 a 1976. Generace Y, často označovaná jako Millennials, začíná od roku 1977 a končí v roce 1994. U generace Z se autoři neshodují v přesných datech (Niezuravska, Kycia, Niemczynowicz, 2023). Příslušníci této kohorty jsou známí jako iGen, net Generation, iGeneration, Gen Next, Gen Wii, Post Gen, Multi-Gen, Homeland Generation a Plurals. Zahrnuje osoby narozené přibližně mezi lety 1995 a 2010 (Chicca a Shellenbarger, 2019).

Je to nejmladší generace, která právě vstupuje do svého pracovního života s jedinečným pohledem na kariéru a pracovní normy (Aggarwal, Sadhna, Gupta, Mittal a Rastogi, 2022). Členové generace Z jsou inovativní, pragmatičtí, cílevědomí, přemýšliví, odhodlaní a zodpovědní. Tato generace je hnána touhou dosáhnout svých cílů, mají pevnou pracovní morálku, jsou nezávislí a nezastaví se před ničím, aby zanechali svou stopu ve světě (Dimattio a Hudacek, 2020). Mezi priority generace Z patří zaměření na globální působení, sociální interakci, vizuální komunikaci a technologickou zdatnost (Niezuravska, Kycia, Niemczynowicz, 2023). Celková spokojenost se životem je podmíněna dobrými vztahy s rodinou a přáteli, rekreačními aktivitami a dostatkem finančních prostředků, které zajišťují bezproblémový a komfortní život (Aggarwal, Sadhna, Gupta, Mittal a Rastogi, 2022).

## **2.2 Generace Z v profesním životě**

Generace Z je často vnímaná jako „líní zaměstnanci“, kteří nevykazují velký zájem o náročné fyzické a psychické činnosti. Nevytvářejí nic nového, neprotestují a nemají žádný názor. Mobil a počítač jsou jejich komunikačními nástroji, a pokud nemají přístup k internetu, jsou „slepí“. Nepochopení jejich postojů a způsobů myšlení ze strany budoucích zaměstnavatelů může vést ke konfliktům a neshodám v týmu (Niezuravska, Kycia, Niemczynowicz, 2023).

Rychlý rozvoj technologií a digitálních zařízení, ekonomická nestabilita a bezpečnostní nejistoty formovaly generaci Z. Navíc vyrůstali pod dohledem skeptických a pragmatických rodičů (Chicca a Shellenbarger, 2018). Přehnaně protektivní rodičovství nechtěně vzalo generaci Z možnost naučit se klíčové životní dovednosti. Tato situace měla dopad na jejich sociální, emocionální a intelektuální vývoj, ztížila jim přechod do samostatného dospělého života a schopnost zvládat běžné výzvy, včetně těch na pracovišti. Rodiče vychovávali své děti tak, aby zůstaly dětmi po delší dobu, což vede k tomu, že mladí lidé necítí naléhavou potřebu rychle dospět. Pomalejší dospívání v kombinaci s ochranou před životními obtížemi negativně ovlivnilo jejich vývoj a adaptabilitu. Tyto okolnosti utvářely jejich odlišná očekávání na pracovištích a výrazně ovlivnily jejich postoje, hodnoty a chování v profesním životě (Schroth, 2019).

Opožděný vývoj, který je typický pro tuto generaci, má vliv na jejich osobní i profesní život a ovlivňuje jejich rozhodování. Tato generace hledá flexibilitu, kreativitu a má zájem vyzkoušet řadu zaměstnání. Snaží se najít rovnováhu mezi osobním a profesním životem, přičemž kladou důraz na kvalitní pracovní prostředí, dobré týmové vztahy a celkovou spokojenost v práci (Tidhar, 2023).

Mentalita generace Z se liší od předchozích generací. Často jsou to jedináčci, kteří mohou mít problémy s týmovou prací. Jsou to velmi individualistické osobnosti. Cení si svobody a zábavy v práci a jsou ochotni přijmout změny okamžitě. Jedná se o mobilnější generaci než generace Y a od svých zaměstnavatelů očekávají flexibilitu, co se týče místa, času, formy práce, ale také způsobu odměňování (Niezuravska, Kycia, Niemczynowicz, 2023).

Zaměstnanci generace Z často mají idealistické představy o tom, že jejich práce bude zajímavá a že jejich manažeři budou otevření jejich nápadům. Ačkoliv mnoho studentů má zkušenosti ze stáží, ty často neodpovídají skutečnému pracovnímu prostředí. To může vést k rychlé frustraci a k přání ukončit pracovní poměr již během prvních tří měsíců (Schroth, 2019). Generace Z jasně vyjadřuje, co si přeje a co odmítá. Tato generace má mnoho očekávání a dává přednost různorodým zkušenostem. Pro ně je důležitější koncept „pracovat s“ než „pracovat pro“. Vyrostli v prostředí plném příležitostí, virtuální konektivity a velké kulturní rozmanitosti (Aggarwal, Sadhna, Gupta, Mittal a Rastogi, 2022).

Tato generace si volí kariéru podle svých vlastních zájmů, nikoli proto, aby vyhověla požadavkům ostatních. Výsledkem tohoto chování je silná vnitřní motivace. Projevují podnikatelského ducha a mají ambice ovlivnit svět. Mezi jejich hlavní kariérní cíle patří rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a stabilita na pracovišti. Generace Z je také motivovaná odměnami, jako je možnost kariérního postupu (Hampton, Keys, Horváth-Csikós, 2016). Zaměstnanci generace Z jsou ve svém přístupu mnohem přímější, a i přes nedostatek pracovních zkušeností očekávají vysoké platy, benefity a pracovní podmínky, které mohou být někdy nereálné. Jsou také citlivější na kritiku a v extrémních případech mohou reagovat tak, že opustí pracoviště (Tidhar, 2023).

Zatímco zaměstnanci v minulosti považovali pracoviště za ústřední kotvu ve svém životě, generace Z ho vnímá spíše jako dočasnou stanici, která slouží primárně pro osobní a profesní rozvoj. Očekávají, že jim práce bude každodenně přinášet potěšení (Tidhar, 2023). Nicméně je důležité si uvědomit, že ne všichni příslušníci generace Z splňují tyto charakteristiky. Definice generací jsou často nejednoznačné a odborníci se v některých aspektech neshodují. Mnoho kritiků dokonce zpochybňuje dělení jednotlivců do generačních kohort, což zdůvodňují komplexní povahou jedinců a společnosti (Chicca a Shellenbarger, 2018).

### **2.3 Moderní technologie a jejich vliv na generaci Z**

Tato generace se začala formovat v době, kdy se internet stal běžně dostupným, a je tak první generací, která nezná svět bez internetu (Chicca a Shellenbarger, 2019). Nepřehlédnutelný vliv technologií během jejich života vedl k intenzivnímu a pravidelnému využívání pro získávání informací a komunikaci (Chicca a Shellenbarger, 2018). Neustále online připojení jim umožňuje využívat streamingové služby jako Netflix a YouTube a mohou sledovat programy odkudkoli na svých chytrých zařízeních. Tráví méně času sledováním televize než předchozí generace Baby Boomers a generace X (Hampton, Keys, Horváth-Csikós, 2016). Je obtížné narazit na člena generace Z bez telefonu v ruce. V mnoha případech se ve virtuálním světě cítí bezpečněji a sebevědoměji než ve skutečném. Tento postoj jim komplikuje týmovou práci (Niezuravska, Kycia, Niemczynowicz, 2023). Přesto dávají přednost osobní interakci jako preferovanému způsobu komunikace v pracovním prostředí (Dimattio a Hudacek, 2020).

Příslušníci generace Z oceňují nezávislost a jsou otevření změnám, protože život kolem nich se rychle mění a neustále se objevují nové informace. Jsou globální ze společenského a technologického hlediska. Moderní technologie jsou pro ně neodmyslitelnou součástí každodenního života, jsou stále online a v neustálém kontaktu se svými přáteli (Niezuravska, Kycia, Niemczynowicz, 2023). V důsledku toho mnozí z této generace mají nedostatečně rozvinuté sociální a mezilidské dovednosti, což zvyšuje riziko pocitu izolace, úzkostí, nejistoty, deprese a dalších duševních problémů (Chicca a Shellenbarger, 2018). Mezi tyto dovednosti patří: naslouchání, kladení otázek, budování vztahů, řešení problémů v reálném čase a zvládání konfliktů. Rozvoj těchto sociálních dovedností významně zvyšuje sebevědomí, respekt a nezávislost. Pro generaci Z je nejdůležitější, jejich schopnost zvládat stres a zároveň snížit úzkost, depresi a frustraci. Generace Z vykazuje nejvyšší míru diagnostikované deprese následované úzkostí (Schroth, 2019).

Členové generace Z se často srovnávají svými vrstevníky na sociálních sítích, což může zhoršit jejich pocity nedostatečnosti. Kromě toho jsou zvyklí na neustálou stimulaci z technologií a projevují krátkou dobu pozornosti (Chicca a Shellenbarger, 2018). Mají tendenci snadno se rozptylovat (Niezuravska, Kycia, Niemczynowicz, 2023). Často nevěnují dostatek pozornosti detailům a mohou uvěřit první dostupné informaci bez dalšího ověření její přesnosti. Očekávají rychlou zpětnou vazbu a mohou se cítit frustrovaní, pokud neobdrží okamžité odpovědi (Hampton, Keys, Horváth-Csikós, 2016).

### 3 KARIÉRA

Tento termín je často používaným slovom a väčšina ľudí si myslí, že zná jeho význam a ví, jak se vztahuje k různým aspektům života. Kariéra je obvykle spojována s rychlým vzestupem ve světě práce, politiky, sportu nebo umění. Je definována hlavně v oblastech psychologie, sociologie, managementu, rozvoje lidských zdrojů a zahrnuje vzdělání, zaměstnání, profesní orientaci. Kariéra má významný dopad na ekonomickou úroveň jedince a jeho rodiny, na jeho společenský status a životní spokojenost. V tradičním pojetí je kariéra chápána jako sled studia a jednotlivých pracovních pozic, hodnocena objektivními neboli externími kritérii. Moderní přístupy vnímají kariéru komplexněji a hodnotí ji subjektivními neboli interními kritérii (Malinová, 2011, s. 9).

Objektivní kariéra je definována pomocí objektivních údajů, jako přehled vzdělání, název zastávaných pozic, popis pracovních úkolů, pravomoci a odpovědnosti. Tento pohled je typický zejména pro sociologické a organizační disciplíny. Na druhé straně u subjektivní kariéry je prioritním kritériem pohled jedince. Klade důraz na individuální cíle, rozhodování, preference a subjektivní hodnocení spokojenosti a seberealizace. Takto kariéru popisují psychologické obory (Malinová, 2011, s. 10).

Plánování kariéry z perspektivy zaměstnance souvisí s hledáním životního štěstí a spokojenosti. Úspěch kariéry je hodnocen podle toho, zda mu její realizace umožňuje dosahovat jeho osobních cílů. Jde o subjektivní hodnocení, které může zahrnovat různé faktory, jako je finanční ohodnocení, prestiž, symboly sociálního statusu (automobil, luxusní oblečení, exotická dovolená), nezávislost nebo flexibilita v rozvržení času. Tento proces nezahrnuje jen hledání práce, ale také představu o profesním životě v dlouhodobém horizontu, možná i v různých oborech (Malinová, 2011, s. 16).

Často se stává, že cíle a různé druhy očekávání absolventů škol neodpovídají realitě na trhu práce a nezohledňují rostoucí požadavky na zaměstnance. Kromě dosažení určitého stupně vzdělání, které je nezbytné k plnění pracovních aktivit, se od zaměstnanců očekávají aktuální znalosti a jejich rozsah. Důležitost nabývají také osobnostní charakteristiky, jako jsou samostatnost, zodpovědnost a pozitivní postoje ke změnám. Mezi klíčové kompetence patří soubory schopností, dovedností, znalostí a vlastností jedince, které jsou potřebné pro správný výkon určité profese (Malinová, 2011, s. 17).

### 3.1 Psychologická smlouva

Existuje nepsaná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, označovaná jako psychologická smlouva. Podle této dohody se zaměstnanci zavazují k řádnému plnění svých pracovních povinností, zatímco organizace se zavazuje k péči o své pracovníky. V tradičním pojetí toto často zahrnuje zajištění jistoty zaměstnání. Podle současné koncepce se psychologická smlouva zaměřuje na udržení a zvyšování klíčových kompetencí zaměstnanců, a tím zvyšuje zaměstnatelnost (Malinová, 2011, s. 10).

Psychologická smlouva popisuje vzájemná očekávání mezi managementem a zaměstnanci. Od vedení se očekává, že bude platit zaměstnance úměrně výkonu, nabízet příležitosti pro jejich rozvoj, poskytovat pravidelnou zpětnou vazbu a chovat se k zaměstnancům ohleduplně. Na druhou stranu u zaměstnanců se předpokládá, že budou usilovně pracovat, rozvíjet nové dovednosti, dodržovat pokyny a zachovávat zdvořilost k nadřízeným, klientům a kolegům (Malinová, 2011, s. 11).

Porušení psychologické dohody může vést ke špatnému výkonu a produktivitě, nízké spokojenosti a vysoké fluktuaci zaměstnanců. Tato smlouva je jedinečná pro každý vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť je založena na individuálním vnímání a očekávání obou stran. V důsledku toho je důležité vést dialog s každým novým zaměstnancem, aby bylo možné porozumět jeho očekávání a správně na ně reagovat. Efektivní komunikace může podstatně zlepšit pracovní výkon, spokojenost a zároveň snížit pravděpodobnost fluktuace zaměstnanců (Bednář, 2018, s. 39).

Mnozí autoři charakterizují fluktuaci jako dobrovolný odchod ze současné práce, opuštění stávající pracovní pozice nebo organizace. Organizace investují značné prostředky do svých zaměstnanců, pokud jde o školení, rozvoj a jejich udržení v organizaci. Z toho důvodu je pro manažery klíčové minimalizovat obrat zaměstnanců. Zaměstnanci představují pro organizace velkou hodnotu, protože jejich hodnota je v zásadě nehmotná a jejich unikátní schopnosti není reálně replikovat. Přesto fluktuace může přinést i své výhody. Noví zaměstnanci mohou být zručnější a vzdělanější. Proto fluktuace zaměstnanců může vést ke zvýšení výkonnosti organizace (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 28).

## 3.2 Motivace a spokojenost

Motivace pracovníků je klíčovým prvkem řízení lidských zdrojů. Existuje hodně vymezení pojmu motivace. Motivace je vnímána jako soubor pohnutek, které člověka vedou k určité činnosti. S motivací souvisí pojem stimulace, což je vnější vliv na lidskou psychiku a činnosti jedinců. Stimulem může být libovolný podnět, který reflektuje změnu motivace člověka. Stimulace se liší od motivace tím, že stimulace působí na psychiku osob zvenčí, zatímco motivace je vnitřní stránka člověka (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 22-23).

Chování každého člověka je zaměřeno na dosažení nějakého cíle a motivace má mimořádný význam na dosahování těchto cílů. V kontextu práce se motivace projevuje ve vztahu člověka k práci, v jeho pracovní aktivitě a má přímý vliv na výkon zaměstnance. Psychologie práce analyzuje pracovní motivaci ze dvou hlavních hledisek, a to jako individuální motivaci a skupinovou motivaci (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 23).

Pracovní motivace může být popsána i jako proces ovlivňování zaměstnance k určité činnosti, která naplňuje osobní potřeby pracovníka a zároveň přispívá ke splnění cílů organizace. Existují dva hlavní způsoby, jak může být pracovní motivace stimulována. V prvním případě lidé motivují sami sebe tím, že vybírají a vykonávají práci, která uspokojuje jejich osobní potřeby – vnitřní motivace. V druhém případě mohou být lidé motivováni managementem organizace prostřednictvím různých metod jako odměny, povýšení, pochvaly a dalších, přičemž se jedná o vnější motivaci (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 24).

V reakci na otázku, proč lidé pracují, byly formulovány čtyři hlavní teorie pracovní motivace, z nichž každá vystihuje určitý aspekt motivace, který však v rozdílných situacích může nabývat odlišné důležitosti. V současnosti se v podnikové praxi využívají následující teorie pracovní motivace.

- Ekonomická teorie – popisuje motivaci jako volbu mezi prací a volným časem.
- Maslowova teorie potřeb – podle amerického psychologa A. H. Maslowa je lidské chování zcela zaměřeno na uspokojování různých životních potřeb, přičemž toto uspokojování se často odehrává v pracovním procesu.
- Teorie posilování – pracovní motivace k práci je poháněna očekáváním budoucích požitků, které pracovní činnost přinese.
- Kognitivní teorie – vychází z předpokladu, že lidé jednají na základě vědomého procesu myšlení, při kterém zvažují důsledky svého chování a usilují o to, aby došli k nejlepšímu možným výsledkům (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 24-25).

Zaměstnanci, kteří jsou motivováni, mají tendenci být produktivnější než ti, kteří motivaci postrádají. Nejúčinnějšími motivátory jsou interní a vnitřní pohnutky. Vnější i vnitřní motivy se mezi jednotlivci liší, ale zpravidla všichni zaměstnanci vyhledávají podobné aspekty v pracovním prostředí: zajímavou a bezpečnou práci, spravedlivé ohodnocení, spravedlivý nadřazený, dobré vztahy na pracovišti a příležitosti profesního rozvoje. Externí motivátory mohou vyvolat bezprostřední a výrazný efekt, avšak jejich působení není často dlouhodobé. Vnitřní faktory, které se týkají pracovního života, mají hlubší a trvalejší dopad na jedince, protože vycházejí z jeho vnitřních přesvědčení a nejsou mu vnuceny zvenčí. Mezi faktory, které mohou působit jako demotivující, patří negativní atmosféra na pracovišti, nevhodný styl řízení a přístup vedoucího pracovníka, pocity nespravedlivého hodnocení, nedostatek zpětné vazby, projevy nedůvěry, stresující nebo nepříjemné situace, nedostatek sebevědomí, obavy z možných chyb a další (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 25-26).

Spokojenost zaměstnanců se zaměstnáním ovlivňuje jejich motivaci, výkon, snižuje absenci na pracovišti a fluktuaci. Spokojenost s prací vyplývá z různých vzájemně propojených faktorů, přičemž každý u nich má svůj vlastní význam a vyžaduje pozornost. Tyto faktory se někdy mohou měnit, proto je důležité věnovat jim pozornost. Jedná se o následující skupiny:

- osobnostní faktory – pohlaví, věk, vzdělání, délka zaměstnání;
- faktory v práci – typ práce, požadovaná zručnost, pracovní prostředí, úroveň zodpovědnosti;
- faktory ovlivnitelné managementem – mzda, pracovní podmínky, benefity, bezpečnost, možnosti povýšení (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 27).

Pracovní nespokojenost vede k vysoké fluktuaci zaměstnanců. Vliv fluktuace vyžaduje značnou pozornost vrcholového managementu, specialistů v oblasti řízení lidských zdrojů a psychologů. Ukázalo se, že je to jedna z největších a nejtěžších výzev, kterým čelí organizace na celém světě. Mezi nejčastější příčiny patří:

- nesoulad mezi odměnou a výkonem;
- nedostatek příležitostí pro profesní růst;
- zaměstnanci svou práci nehodnotí jako důležitou nebo ceněnou jinými;
- nevyužití svého talentu a nesplnění očekávání v práci;
- stres z přetížení a nerovnováha mezi pracovním a soukromým životem (Magerčiaková a Kober, 2023, s. 29).

### 3.3 Odměňování

Řízení odměňování je jednou z personálních činností, která je mimořádně důležitá jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele (Klímová a Brabcová, 2019, s. 74). V rámci moderního řízení lidských zdrojů neznamena pouze poskytování mzdy nebo platu. Zahrnuje povýšení, formální uznání a také zaměstnanecké benefity. Stále více mezi odměny je začleňováno vzdělávání zaměstnanců, které poskytuje organizace. Vedle těchto hmatatelných odměn se rovněž stále více klade důraz na vnitřní odměny. Tyto odměny nemají hmotnou povahu a souvisí s osobním uspokojením zaměstnance, s vykonávanou prací a s radostí, kterou mu práce přináší, s pocitem užitečnosti a úspěchu, dosahování pracovních a kariérních cílů (Koubek, 2015, s. 283).

Ačkoliv moderní pojetí odměňování se nezaměřuje pouze na poskytování mezd a platu, v praxi personálního managementu stále převažuje důraz na peněžní odměňování. Pozornost se tedy primárně soustřeďuje na vnější, finanční formu odměn (Koubek, 2015, s. 285). Jde však o motivační prostředek mimořádně citlivý, který neuváženým používáním může vyvolat úplně opačnou reakci, než jaké byly zamýšleny (Klímová a Brabcová, 2019, s. 74).

System odměňování v organizacích by měl být navržen tak, aby formoval a rozvíjel takový personál, který bude schopen realizovat cíle organizace. Zaměstnanci hledají v práci nejen finanční odměnu, ale i uspokojení osobních potřeb, sociální jistotu, stabilitu, možnosti pro seberealizaci, dobré pracovní vztahy a obecně práci, která je bude naplňovat (Koubek, 2015, s. 286-287). Celková odměna zahrnuje všechny dostupné nástroje, které organizace může využít k přilákání, udržení, motivování a uspokojování zaměstnanců. Celková odměna zahrnuje:

- transakční odměny – hmotné, hmatatelné odměny jako jsou peněžní odměny a zaměstnanecké benefity);
- relační odměny – nehmotné, jako jsou možnosti vzdělávání a profesního rozvoje, pozitivní zkušenosti z práce (Kocianová, 2010, s. 161).

#### 3.3.1 Mzda a plat

Podle § 109 odst. 1 zákoníku práce: „Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak“ (Česko, 2006). „Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovních výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků“ (Česko, 2006, § 109 odst. 4). Mzdový

system vyplývá z obecné závazných právních předpisů. Nicméně zaměstnavatelé (zvláště v podnikatelské sféře) mají možnost tento systém upravit a specificky přizpůsobit potřebám a podmínkám organizace (Klímová a Brabcová, 2019, s. 74). Zaměstnanci v ziskovém sektoru jsou těmi, kteří dostávají mzdu (Sovová a Horáková, 2011, s. 112).

Zákoník práce definuje mzdu jako „peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak“ (Česko, 2006, § 109 odst. 2). Podle § 113 odst. 1 zákoníku práce „mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem“ (Česko, 2006). Mzda je obvykle určena v pracovní nebo kolektivní smlouvě. Není-li mzda sjednaná v těchto smlouvách, musí zaměstnavatel její výši projednat s příslušným odborovým orgánem. V případě, že není mzda sjednána přímo v pracovní smlouvě, obvykle se vydává zaměstnancům mzdový výměr (Klímová a Brabcová, 2019, s. 74). Mezi příklady naturálního plnění může patřit užívání bytu ve vlastnictví zaměstnavatele nebo osobní automobil zaměstnavatele, které může zaměstnanec využívat pro vlastní účely (Sovová a Horáková, 2011, s. 113).

V České republice je ocenění práce definováno tarifním stupněm, který odpovídá mzdovému tarifu vyjádřeného v korunách za hodinu nebo měsíc (Klímová a Brabcová, 2019, s. 74). Pro stanovení výše mzdy existují zákonná kritéria, která zahrnují určení minimální mzdy a zaručené mzdy a pak také výčet zákonných příplatků např. v případě práce přesčas apod. (Hodická a kol., 2022, s. 20).

Minimální mzda je podle § 111 odst. 1 definována jako „nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy, platu nebo odměny z dohody se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli“ (Česko, 2006). Podle sdělení č. 286/2024 Sb. o vyhlášení minimální mzdy v platném znění, nejnižších úrovní zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2025 je stanoveno, že základní sazba minimální mzdy činí nejméně 20 800 Kč za měsíc nebo 124,40 Kč za hodinu (Česko, 2024, odst. 1).

Platové odměňování je definováno podrobněji než mzdové. Plat se skládá z jednotlivých složek, které odpovídají zákonným kritériím určujícím výši platu (Hodická a kol., 2022, s. 22). Platové odměny jsou typické pro pracovníky v neziskovém sektoru (Sovová

a Horáková, 2011, s. 113). Podle § 109 odst. 3 zákoníku práce je plat definován jako „peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- stát;
- územní samosprávný celek;
- státní fond;
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů;
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky“ (Česko, 2006).

V systému platového odměňování tvoří platový tarif základní kritérium pro určení hodnoty práce. Jde o hlavní nárokovou složku platu, která je stanovena na základě zařazení zaměstnance do příslušné platové třídy a platového stupně (Hodická a kol., 2022, s. 22). Podle § 123 odst. 2 zákoníku práce „zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací“ (Česko, 2006). Plat lze stanovit pouze podle právní úpravy, která určuje jeho složení a výši. Zaměstnanec, který je odměňován platem, musí být s jeho výší a dalšími údaji seznámen v den svého nástupu do práce, což obvykle probíhá prostřednictvím platového výměru (Hodická a kol., 2022, s. 21). Postupy pro zařazení do platové třídy jsou definovány podzákonnými předpisy.

- Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění
- Nařízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě v platném znění (Sovová a Horáková, 2011, s. 114)

Katalog prací obsahuje seznam prací a jejich zařazení do platových tříd podle jejich složitosti, odpovědnosti a fyzické náročnosti od těch nejjednodušších a rutinních až po nejnáročnější koncepční a systémové práce. (Hodická a kol., 2022, s. 22). Podle § 123 odst. 4 zákoníku práce: „Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní služby (náhradní) nebo civilní služby“ (Česko, 2006).

### 3.3.2 Složky platu

Zaměstnavatelé v České republice poskytují za práci v nestandardních podmínkách příplatky, jako je práce přesčas, práce ve svátek, noční směny, za práci ve škodlivých pracovních podmínkách. Kromě toho jsou zaměstnanci odměňováni také mzdovými benefity – prémie, podíly na zisku, mimořádné odměny, mimořádné výplaty (Klímová a Brabcová, 2019, s. 74).

Podle § 124 odst. 1 zákoníku práce: „Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce“ (Česko, 2006). Tento příplatek je určen k reflektování a kompenzaci zvýšené odpovědnosti a širšího rozsahu povinností, které jsou spojeny s vykonáváním práce na vedoucích pozicích, včetně vedení podřízených zaměstnanců (Hodická a kol., 2022, s. 23).

Zákoník práce dále určuje příplatek za noční práce: „Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku“ (Česko, 2006, § 125). Na základě § 126 zákoníku práce ohledně příplatku za práci v noci a v neděli: „Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku“ (Česko, 2006).

Podle § 127 odst. 1 zákoníku práce, který se týká platu nebo náhradního volna za práci přesčas, platí: „Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo platu za práci přesčas“ (Česko, 2006).

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí se poskytuje jako nároková složka mzdy. Tento příplatek zohledňuje ztěžující faktory a míru jejich rizika, intenzity a doby expozice nežádoucím vlivům (Hodická a kol., 2022, s. 23). Podle § 124 odst. 2 zákoníku práce je stanoveno: „Příplatek za práci ve ztíženém prostředí činí nejméně 5 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc“ (Česko, 2006).

Někteří pracovníci mají nárok na zvláštní příplatek, jsou to „zaměstnanci, kteří vykonávají práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek“ (Česko, 2006, § 129).

Podle § 130 odst. 1 zákoníku práce „zaměstnanci, kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené na dvě nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu“ (Česko, 2006). Dále jak definuje § 130 odst. 2 zákoníku práce „rozdělenou směnou se pro účely odstavce 1 rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny“ (Česko, 2006).

Osobní příplatek nepředstavuje složku platu, na kterou by zaměstnanec měl automatický nárok (Hodická a kol., 2022, s. 23). Podle § 131 odst. 1 zákoníku práce „zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen“ (Česko, 2006). Podle § 134 zákoníku práce: „Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu“ (Česko, 2006).

### **3.3.3 Zaměstnanecké benefity**

Zaměstnavatelé ke zvýšení pracovní motivace a spokojenosti svých zaměstnanců nabízejí různé zaměstnanecké benefity. Tyto výhody poskytované nad rámec sjednané mzdy mohou mít formu peněžního a nepeněžního plnění. Správně zvolená kombinace zaměstnaneckých výhod a systému odměňování může zvýšit konkurenceschopnost organizace na trhu práce, což přispěje k získání kvalifikovaných zaměstnanců a stabilizaci stávajícího personálu. Balíček nabízených benefitů často hraje klíčovou roli při výběru budoucího zaměstnavatele ze strany uchazeče o zaměstnání rozhodujícího se mezi vícero nabídkami. Zaměstnanecké benefity se typicky rozdělují do několika skupin.

- zdravotní benefity
- důchodové benefity
- výhody poskytované na pracovišti
- výhody pro využití volného času
- vzdělávací benefity
- finanční a platové benefity
- výhody související s osobním vybavením zaměstnance (Macháček, 2021, s. 1)

Firmy poskytují zaměstnanecké benefity svým pracovníkům dvěma hlavními způsoby. První způsob zahrnuje fixní poskytování výhod, kdy jsou nabízené benefity definovány a zpřístupněny všem zaměstnancům v organizaci a pracovníci je využívají podle osobních

preferencí. Tento přístup je často řízen tzv. poukázkovým systémem a jeho detaily jsou specifikovány v kolektivní smlouvě nebo v jiném vnitřním předpisu. Mezi typické zaměstnanecké benefity patří:

- stravenky;
- poskytnutí občerstvení;
- dovolená nad rámec zákona;
- příspěvky na kulturní a sportovní aktivity;
- příspěvky na rekreaci nebo na vzdělávání;
- slevy na výrobky a služby;
- příspěvky na životní pojištění či penzijní připojištění (Macháček, 2021, s. 2).

Druhý způsob představuje flexibilní poskytování benefitů a probíhá prostřednictvím tzv. cafeteria systému. V tomto modelu obdrží každý zaměstnanec určitý počet bodů za rok, jehož výše závisí na délce působení ve firmě a zastávané pracovní pozici. Zaměstnanci mají možnost vybírat si benefity z balíčku stanoveného zaměstnavatelem podle vlastních potřeb a preferencí z nabídky stanovené zaměstnavatelem a využít body v rámci daného limitu. Pro volnočasové aktivity může být výběr benefitů usnadněn skrze poukazy Flexi Pass (předplacené benefiční karty) nebo Flexi Pass CARD (platební karty) (Macháček, 2021, s. 2).

Benefity jsou typicky poskytovány všem zaměstnancům bez ohledu na hodnotu jejich práce nebo výši jejich mzdy, s výjimkou příspěvků na penzijní připojištění, které jsou vypláceny jako procento z mzdy (Hodická a kol., 2022, s. 25-26). Existuje však otázka, zda si zaměstnanci skutečně cení těchto výhod jako něčeho navíc. Pro vnímání a ocenění zaměstnaneckých výhod je klíčová průběžná komunikace mezi organizací a zaměstnanci. Je důležité, aby benefity odpovídaly potřebám pracovníků a byly pro ně atraktivní. Zaměstnanci musí být o nich pravidelně informováni. To zahrnuje také osvětu o skutečných nákladech spojených s poskytnutím těchto výhod (Kocianová, 2010, s. 164).

### **3.4 Pracovní doba**

V zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění, zejména v § 78 odst. 1a) je uvedeno: „Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“ (Česko, 2006). V posledních letech došlo k výrazným změnám v organizaci a délce pracovní doby. Pracovní režim je obvykle určován povahou pracovního procesu, jeho přetržitostí a nepřetržitostí (Kocianová, 2010, s. 178).

- Dvousměnným pracovním režimem je „režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích“ (Česko, 2006, § 78 odst. 1d)
- Vícesměnným pracovním režimem je „režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích“ (Česko, 2006, § 78 odst. 1e)
- Nepřetržitým pracovním režimem je „režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích“ (Česko, 2006, § 78 odst. 1f)
- Nepřetržitým provozem je „provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu“ (Česko, 2006, § 78 odst. 1g)

U přetržitých provozů se obvykle stanovuje pracovní doba do pětidenního pracovního týdne. Pokud charakter práce nebo provozní podmínky neumožňují rovnoměrné rozložení pracovní doby během týdne, může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně na určité období sjednané v kolektivní smlouvě (Dvořáková a kol., 2012, s. 178-179).

Podle paragrafu § 79 zákoníku práce je pracovní doba definována následovně:

- odst. 1) „délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně“;
- odst. 2b) „délka týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně“;
- odst. 2c) „délka týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně“ (Česko, 2006).

Podle § 83 zákoníku práce „délka směny nesmí překročit 12 hodin.“ (Česko, 2006) Novela zákoníku práce jak uvádí § 83a odst. 1 přináší následující doplnění: „Jen bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může délka pracovní doby zaměstnance v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání, činit až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích“ (Česko, 2006).

Práce přesčas podle § 78 odst. 1i) zákoníku práce je definována jako „práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit“ (Česko, 2006).

Práce ve směnách má z ekonomického hlediska jisté výhody, jako je snížení počtu potřebných pracovních míst a s tím i souvisejících investic do jejich zřízení. Z hlediska zaměstnance je směnná práce, obzvláště noční práce, všeobecně považována za náročnější. Základním fyziologickým problémem noční práce je zásah do biologického rytmu organismu, což může vést k problémům se spánkem a stravováním. Zužuje se prostor pro rodinné aktivity, kulturní, sportovní a společenské akce (Dvořáková a kol., 2012, s. 179-180).

Podle § 78 odst. 1j) zákoníku práce noční práce definována jako „práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou“ (Česko, 2006). Dále zákon stanovuje, že „zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených pro pracovnělékařské služby zákonem o specifických zdravotních službách. Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být po zaměstnanci požadována“ (Česko, 2006, § 94, odst. 2).

### **3.4.1 Work-life balance**

Trend sladění pracovního a osobního života, známý jako work-life balance (dále jen WLB), je jedním z klíčových témat v moderním podnikovém managementu. Zdůrazňuje se důležitost harmonického propojení osobního a profesního života, která může přispět k větší stabilitě, lepším pracovním výsledkům a vyšší osobní spokojenosti. Podpora WLB může mít pro zaměstnance řadu pozitivních dopadů, včetně:

- zkvalitnění pracovních podmínek;
- redukce úrovně stresu;
- vyšší celkové spokojenosti zaměstnanců;
- zvýšení kvality osobního života (Kašparová a Kunz, 2013, s. 76).

Podpora rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců může přinášet řadu výhod nejen pro zaměstnance, ale i pro samotné podniky.

- Stabilizace pracovního týmu a redukce fluktuace zaměstnanců – budování silného personálního zázemí
- Zvýšení motivace a efektivity v práci – zaměstnanci oceňují snahy ze strany zaměstnavatelů, což zvyšuje jejich loajalitu a zároveň roste i snaha o kvalitní pracovní výkon
- Nepřímá propagace organizace – zlepšení pozice zaměstnavatele na trhu práce a image v očích zákazníků a veřejnosti
- Snížení nákladů – podniku se snižují náklady na nábor a zaškolování nových zaměstnanců
- Větší možnosti při získávání a výběru nových talentů – zvýšení atraktivity pracovních pozic (Kašparová a Kunz, 2013, s. 77)

Podpora WLB ze strany podniků zahrnuje nejen organizaci pracovního času či organizace práce, ale i podporu osobního života zaměstnanců. V současné době se čím dál více využívají tzv. pružné (flexibilní) pracovní režimy. Flexibilita může spočívat v délce nebo rozvržení pracovní doby. V případě délky pracovní doby se jedná o částečné pracovní úvazky nebo smlouvy na roční počet pracovních hodin (Kocianová, 2010, s. 178). Zkrácené pracovní úvazky často využívají např. ženy vracující se z mateřské dovolené či studenti (Kašparová a Kunz, 2013, s. 78).

V případě flexibility týkající se v rozvržení pracovní doby jde o tzv. pružnou (klouzavou) pracovní dobu. Pružná pracovní doba umožňuje zaměstnancům určitou svobodu v příchodu do práce a odchodu z pracovního místa tak, jak to je vhodné pro jejich osobní potřeby. Další možností je stlačený pracovní týden (compressed wordweek), kdy zaměstnanec odpracuje předepsaný počet hodin v kratším časovém období (Kašparová a Kunz, 2013, s. 78).

Zvláštními pružnými modely práce jsou sdílení pracovního místa nebo distanční práce (Kocianová, 2010, s. 178). Sdílení pracovního místa (job sharing) představuje situaci, kdy dva či více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo. Výhodou pro organizaci je větší potencionální zdroj pracovních sil. Nevýhodou mohou být zvýšené náklady související se správou či nebezpečí ze sdílené odpovědnosti. Práce z domova (homeworking) je populární díky pokrokům komunikačních a informačních technologiích. Je vhodná pro osoby, které potřebují zůstat doma kvůli péči o děti či seniory (Kašparová a Kunz, 2013, s. 78).

# PRŮZKUM PŘEDSTAV PROFESNÍHO ŽIVOTA BUDOUCÍCH NELÉKAŘSKÝCH ZDRAVOTNICKÝCH PRACOVNÍKŮ

## 4 METODIKA A DESIGN PRŮZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Průzkumem je označována výzkumná aktivita, jejímž cílem je poskytnout popis nebo získat přehled o určitém problému. Často dochází k záměně s pojmem výzkum, ale na rozdíl od něj si průzkum neklade tak přísné metodologické požadavky. Typickým rysem průzkumu je neúplná přípravná fáze poznávacího procesu. Může zahrnovat jen některé její záležitosti. Zaměřuje se na terénní sběr dat a jejich analýzu. Odpovídá pouze na vybrané otázky praxe, a to hlavně na deskriptivní úrovni. Průzkum není považován za dostatečně kvalifikovaný k odhalení příčin sociálních problémů, neboť u něj chybí všestranný rozbor souvislostí. Využívá se primárně jako nástroj k získání vstupních empirických informací pro další vědecký výzkum (Zich a Roubal, 2014, s. 7).

Metoda je definována jako postup vedoucí k dosažení stanoveného cíle. V širokém pojetí ji lze vymezit jako návod, cestu k poznání, vytvoření nebo dosažení něčeho. Existují dvě hlavní kategorie výzkumu: kvantitativní a kvalitativní. Kvantitativní výzkum pracuje s rozsáhlým souborem respondentů a jeho úkolem je provést statistickou analýzu vztahů mezi proměnnými. Důležitou složkou této metody jsou výzkumné techniky (Kutnohorská, 2009, s. 19-22).

Dotazník patří mezi nejčastěji využívané nástroje v kvantitativním výzkumu. Je hojně užíván k získání informací hromadného charakteru. Jeho hlavní výhodou je schopnost rychlé a s minimálními náklady získat velké množství dat. Otázky v dotazníku slouží jako prostředek, skrze který badatel shromažďuje empirická fakta. Formulace by měla být přiměřeně dlouhá, aby nedocházelo k odrazení zájmu respondentů od vyplnění dotazníku. Proces sběru dat se uskutečňuje na základě ověřovacích kroků, jako je pretest a případně i předvýzkum (Zich a Roubal, 2014, s. 42-43).

Pro dosažení cílů diplomové práce uvedených v první kapitole byla vybrána kvantitativní metoda sběru dat s předpokladem velkého souboru respondentů. Sběr dat byl realizován pomocí dotazníkové techniky s nestandardizovaným souborem otázek, které byly vlastní tvorby a předem připraveny v elektronickém formuláři. Celý proces od tvorby přes distribuci až po sběr odpovědí byl realizován pomocí platformy Survio. Základem pro tvorbu dotazníku se staly informace získané z literární rešerše.

Na základě definovaných cílů výzkumu byly specifikovány klíčové oblasti zkoumání, které se staly podkladem pro sestavení dotazníku. Podrobnosti jsou uvedeny v Tabulce č. 1.

**Tabulka 1** – Vymezení oblastí průzkumu (Zdroj: vlastní 2023)

Dílčí cíle práce	Oblasti průzkumu	Dotazník
1. Analyzovat preference budoucích NLZP ohledně místa výkonu práce a typu zdravotnického zařízení.	místo práce, sektor zdravotnictví, typ poskytovatele zdravotních služeb	otázky č. 2, 3, 4
2. Zjistit očekávání budoucích NLZP týkající se work-life balance a pracovních podmínek.	částečný úvazek, počet zaměstnavatelů, délka pracovní doby, work-life balance, práce přesčas, dovolená	otázky č. 5, 6, 7, 8, 9, 10
3. Identifikovat klíčové faktory při výběru zaměstnavatele.	finanční ohodnocení, pracovní doba, kariérní posun, benefity, vybavení pracoviště, pracovní prostředí, hodnoty organizace, jistota zaměstnání, vzdělávání, vztahy na pracovišti, vedoucí pracovníci	otázka č. 11
4. Zmapovat očekávání v oblasti finančního ohodnocení a zaměstnaneckých benefitů.	odměňování za práci, zdravotní benefity, důchodové benefity, výhody zaměřené na využití pracovního volna, výhody směřující ke vzdělání a finanční benefity	otázka č. 12, 13, 14

#### 4.1 Nestandardizovaný dotazník

Vytvořený dotazník obsahoval 19 otázek, přičemž otázky týkající se demografických údajů byly umístěny na konec dotazníku. Toto uspořádání bylo zvoleno strategicky s cílem nejprve zaujmout pozornost respondentů prostřednictvím klíčových otázek a tím maximalizovat počet získaných odpovědí. Jak uvádí Kutnohorská (2009, s. 45-46), dostupná odborná literatura rozlišuje mnoho typů otázek.

- Uzavřené otázky – předkládají soubor možností, ze kterých respondent vybírá vhodnou odpověď
- Otevřené (volné) otázky – odpověď závisí zcela na respondentovi
- Polouzavřené/polootevřené otázky – kombinují prvky uzavřených a otevřených otázek s možností „jiná odpověď“
- Dichotomické – respondent vybírá ze dvou možností
- Polytomické otázky – umožňují výběr z více možností, včetně výběru více odpovědí
- Škály – slouží k vyjádření postojů a názorů pomocí uspořádaných kategorií (číselných, slovních, grafických)

Demografické otázky č. 15, 16, 17, 18 a 19 se zaměřovaly na pohlaví, věk, typ školy, studijní obor/program a ročník studia respondentů. V této části dotazníku respondenti vybírali jednu z nabízených možností, což odpovídá uzavřeným otázkám typu „single choice“. Výjimkou se stala otevřená otázka č. 16 týkající se věku budoucích NLZP. Nejužší spektrum možností nabízely otázky č. 15 (pohlaví), č. 17 (typ školy) a č. 19 (ročník studia), jež byly dichotomické, zatímco otázka č. 18 (studijní program/obor) umožňovala výběr z osmi možností. Vytvořený dotazník byl přepsán do Wordu a vložen do Přílohy A. V hlavní části dotazníku se nacházely různé druhy otázek, včetně škál, maticových, polytomických a polouzavřených otázek, rozdělení bodů, řazení, dichotomických a uzavřených otázek.

- Likertova škála (určitě ano, spíše ano, nevím, spíše ne, určitě ne) byla využita u otázek č. 1 (práce ve svém oboru), č. 2 (práce v zahraničí), č. 5 (práce na částečný úvazek), č. 9 (práce přesčas).
- Matice byla použita u otázek č. 13 (hodnocení zaměstnaneckých benefitů) a č. 14 (význam oblastí zaměstnaneckých benefitů), přičemž každý benefit/oblast benefitů respondenti hodnotili na Likertově škále „1 – nejlepší, 5 – nejhorší“ nebo „velmi důležité, spíše důležité, ani důležité/ani nedůležité, spíše nedůležité, zcela nedůležité“.
- Polytomické a polouzavřené otázky nabízely výběr jedné nebo více odpovědí, včetně možnosti uvést „jinou odpověď“ a byly použity u otázek č. 3 (sektor zdravotnictví), č. 4 (typy poskytovatelů zdravotních služeb).
- Rozdělení bodů umožnilo u otázky č. 8 (work-life balance) rozdělit 100 bodů mezi osobním a profesním životem respondentů.
- Řazení bylo zvoleno pro otázku č. 11 (důležitost faktorů profesního života), kde respondenti mohli změnit pořadí položek podle svých preferencí.
- Otázka č. 6 (typ profesního života) byla dichotomická. Respondenti měli na výběr ze dvou možností.
- Uzavřené otázky byly použity u otázky č. 12 (výše mzdy/platu), č. 7 (typ práce z hlediska provozu a pracovní doby), č. 10 (počet dnů dovolené), kde respondenti vybírali vhodnou odpověď ze čtyř nabízených možností.

## 4.2 Pilotní průzkum a pretest

Jak uvádí Kutnohorská (2009, s. 54), pilotní studie prověřuje projekt z věcného hlediska a ověřuje zvolené otázky z hlediska obsahu, zatímco pretest slouží k formálnímu testování projektu, ověřuje jasnost a srozumitelnost otázek. Proto byl před hlavním průzkumem proveden pilotní průzkum, který rovněž sloužil jako pretest. Ten proběhl na jedné ze dvou vyšších odborných škol zdravotnických, zařazených do průzkumu, a to v období získání souhlasu k realizaci dotazníkového šetření v rámci závěrečné práce. Respondenty byly studentky 2. ročníku oboru Diplomovaná všeobecná sestra. Pilotního průzkumu se zúčastnilo 12 všeobecných sester. Dotazník byl vyplněn po získání souhlasu od vyučujícího v jedné z odborných učeben během vyučování předmětu Ošetrovatelský proces a potřeby. Respondentky byly předem seznámeny se zkoumanou tematikou, postupem vyplňování otázek a účelem pilotního průzkumu. Účast v průzkumu byla dobrovolná a anonymní.

Studentkám byl poskytnut QR kód, který je přeměroval na vytvořený dotazník na webové stránce Survio. K vyplnění otázek byl zapotřebí chytrý telefon a mobilní připojení k internetu. Vyplňování dotazníku trvalo 10-15 minut. V průběhu této doby studentky oznamovaly zjištěné nedostatky. Po formální stránce se otázky zdály respondentkám jasné a srozumitelné. Nebyla potřeba interpretace dotazníku. Nicméně došlo ke zjištění několika gramatických chyb, např. v označování délky samohlásek a absenci písmen ve slovech. U některých vět chyběla interpunkční znaménka. Všechny zjištěné chyby byly následně opraveny před provedením hlavního průzkumu.

## 4.3 Sběr dat

Pro praktickou realizaci průzkumu a stanovení jednotlivých bodů byl použit návod od Kutnohorské (2009, s. 57), který obsahuje kroky uvedené níže.

- Stanovení konkrétních míst, kde bude proveden průzkum.
- Vymezení období, ve kterém proběhne sběr dat.
- Získání souhlasu odborných zařízení, kde má být průzkum realizován.
- Zabezpečení distribuce dotazníků a sběru dat.

Před provedením průzkumného šetření byla určena konkrétní místa pro průzkum. Vzhledem k častému problému nízké návratnosti dotazníků bylo cílem oslovit co největší počet respondentů. Z tohoto důvodu byly osloveny čtyři vzdělávací instituce připravující studenty na výkon nelékařských zdravotnických povolání. Data byla shromažďována na dvou vyšších odborných školách zdravotnických a dvou univerzitách.

Poté, co byla vybrána místa pro průzkum, byla potřeba získat všechny nezbytné souhlasy pro jeho provedení. Na všech vybraných školách byla úspěšně obdržena povolení pro realizaci průzkumu od pověřených pracovníků odborných zařízení. Následně bylo nezbytné stanovit časový rámec pro sběr dat. Pro zajištění dostatečného času na vyplnění dotazníku byla délka průzkumu nastavena na 28 dní. Sběr dat byl zahájen 6. listopadu 2023 a probíhal do 4. prosince 2023. Účast v průzkumu byla dobrovolná a anonymní. Respondenti byli informováni o možnostech, jak zjistit výsledky na konci dotazníkového šetření.

Distribuce dotazníku byla zajištěna prostřednictvím školního e-mailu nebo osobně pomocí vytištěného QR kódu na začátku přednášek a cvičení, po předchozí domluvě s vyučujícími. Respondenti byli seznámeni s průzkumem buď osobně před vyplněním dotazníku nebo prostřednictvím průvodní zprávy v emailu. Dotazník nebyl distribuován žádnou jinou cestou, aby se zamezilo jeho vyplnění osobami mimo průzkumný soubor.

#### **4.4 Zpracování dat**

Na začátku analýzy dat bylo realizováno kódování u otázek, kde respondenti odpovídali na Likertove škále. Kódováním se rozumí přiřazení čísel k odpovědím v dotazníku pro provedení efektivní analýzy (Hendl a Remr, 2017, s. 233). Analýza dat a testování hypotéz byla uskutečněna pomocí počítačového programového systému STATISTICA 14.

Data byla zpracována do tabulek a grafů, jelikož jádrem kvantitativního průzkumu jsou sestavy pečlivě zpracovaných dat ve formě tabulek a diagramů, jak uvádí Kutnohorská (2009, s. 20). Data jsou prezentována především pomocí základních číselných charakteristik (průměr, medián, modus, směrodatná odchylka) a vizuálně podpořeny pomocí krabicových grafů, které zobrazují i další číselné charakteristiky (dolní a horní kvartil, případné odlehlé hodnoty).

Testování hypotéz bylo provedeno na hladině významnosti 0,05. U dat nebyl předpoklad normálního rozdělení, proto byl použit neparametrický Kruskal-Wallisův test, Friedmanův test a test o významnosti Spearmanova korelačního koeficientu. Jak uvádí Janáček (2022, s. 100), u neparametrických testů není nutné specifikovat typ rozdělení ani parametry. Jsou to testy, které nevyžadují normální rozdělení. Nevýhodou těchto testů je menší síla ve srovnání s parametrickými testy.

## 4.5 Průzkumný soubor

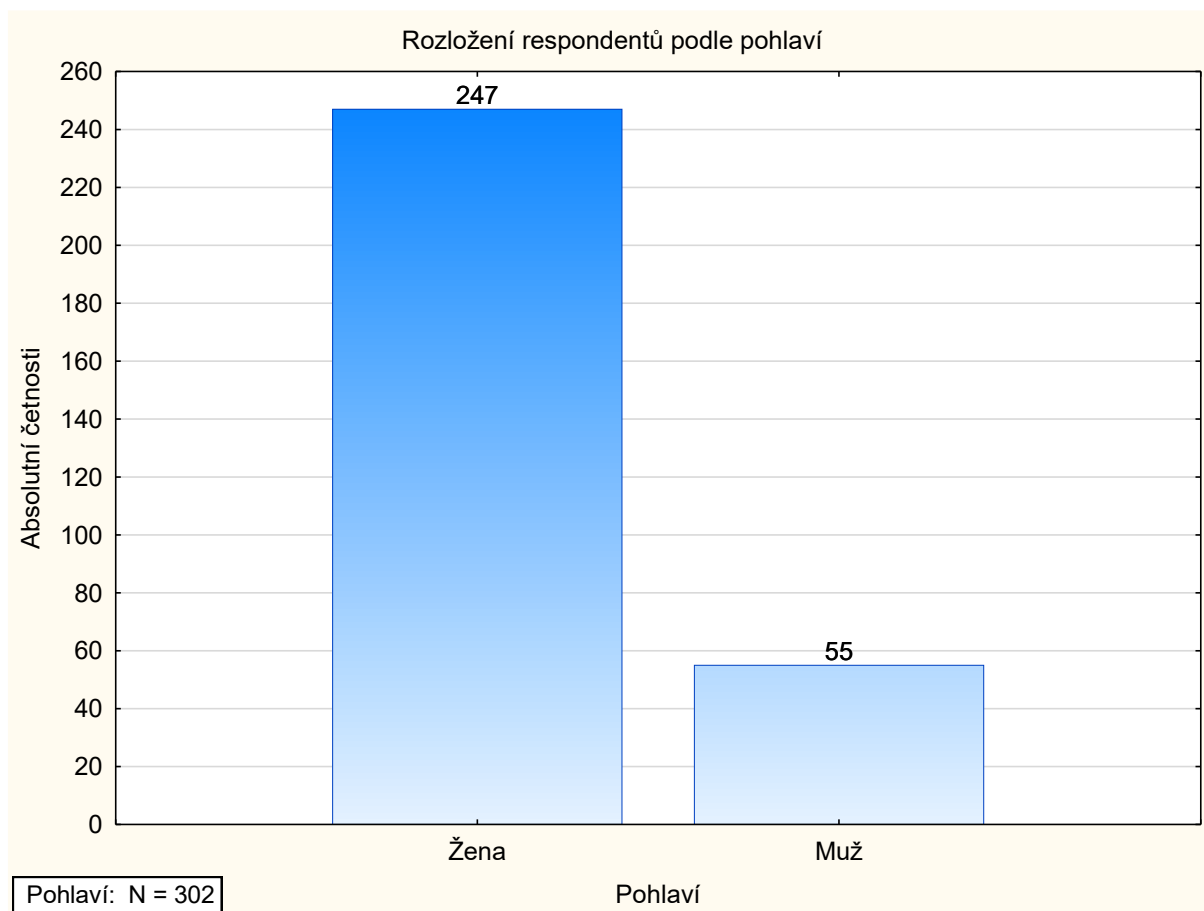
Cílovou skupinou byli studenti připravující se na výkon povolání NLZP, kteří mají zájem pracovat ve zdravotnictví a patří do generace Z. Jednalo se o studenty prezenční a kombinované formy studia na VŠ a VOŠ. Aby byla zachována homogenita respondentů, byli do průzkumného souboru zařazeni studenti narození v letech 1996-2003 studující ve 2. a 3. ročníku. Do průzkumného souboru nebyli začleněni studující v 1. ročníku z důvodu absence praxe ve zdravotnických zařízeních a předpokládané nedostatečné orientace v systému zdravotní péče, což se týká zejména absolventů gymnázií. Studenti 1. ročníku pravděpodobně ještě nemají jasné představy o svém budoucím profesním životě, jelikož teprve poznávají systém zdravotních služeb. Věkový rozsah respondentů odpovídal době sběru dat. Způsob výběru vzorku lze označit za záměrný výběr.

Záměrný výběr vyžaduje znalosti o základním souboru, aby bylo možné dosáhnout jeho značné míry homogenity. Výběr se opírá o selekci jednotek, které budou zkoumány. Základním souborem se označují osoby, věci či jevy relevantní pro zkoumanou problematiku. Tento výběr se používá vždy, pokud jde o vybírání osob, které jsou nositelem určitých vlastností (Kutnohorská, 2009, s. 32). Průzkumný soubor tvořily níže uvedené studijní programy a obory.

- Všeobecné ošetřovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra (VO/DVS), Pediatrické ošetřovatelství/ Diplomovaná dětská sestra (PO/DDS)
- Porodní asistence (PA)
- Zdravotnické záchranářství (ZZ)
- Radiologická asistence (RA)
- Zdravotní sociální péče (ZSP)
- Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant (LDZ/DZL)
- Fyzioterapie (FZT)

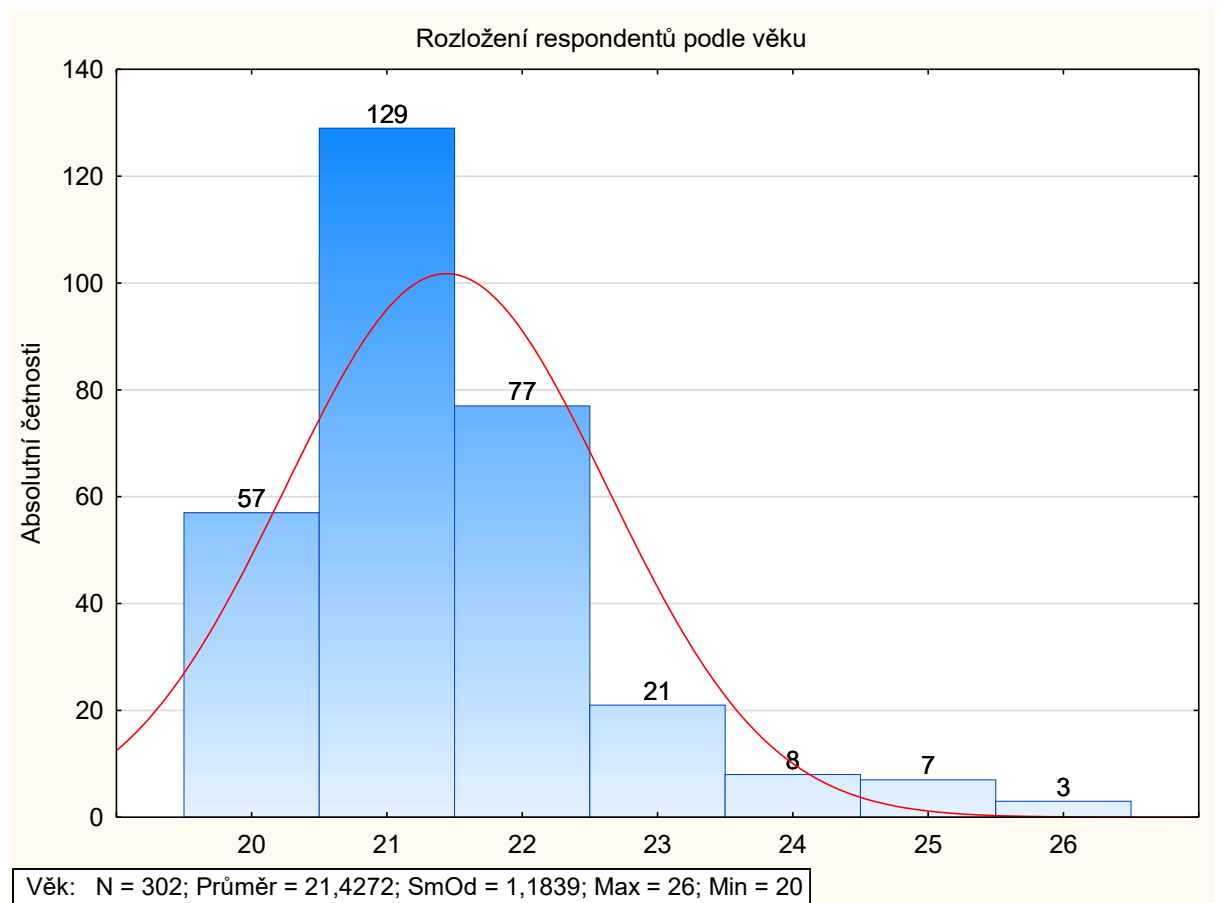
Dotazník byl poskytnut celkem 1029 budoucím NLZP. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 342 respondentů. Z nich bylo 14 vyřazeno kvůli nesplnění věkového kritéria a dalších 26 respondentů bylo vyřazeno, jelikož neměli zájem pracovat ve zdravotnictví (na základě filtrační otázky č. 1 v dotazníku). Do průzkumu bylo zařazeno celkem 302 respondentů.

Ženy poskytly 247 odpovědí (81,79 %), zatímco muži dali 55 odpovědí (18,21 %), jak je zobrazeno v Grafu č. 1.



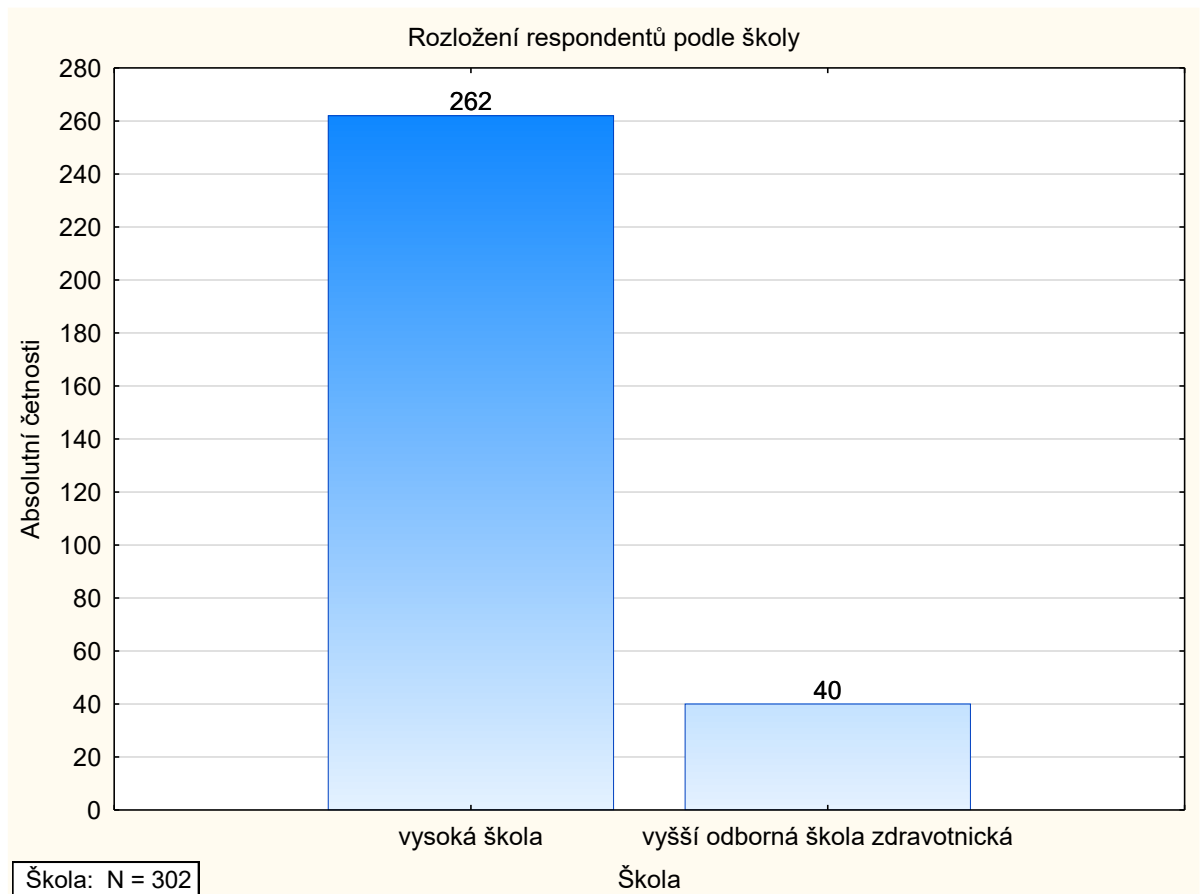
**Graf 1** – Histogram rozložení respondentů podle pohlaví (Zdroj: vlastní, 2024)

Studenti začlenění do průzkumného šetření se pohybovali ve věku 20 až 26 let, jak ukazuje Graf č. 2. Největší počet odpovědí ( $n = 129$ ) bylo získáno od dotazovaných ve věku 21 let. Následovali respondenti ve věku 22 let se 77 odpověďmi, zatímco třetí nejpočetnější věkovou skupinu tvořili studenti ve věku 20 let. Z této skupiny na dotazník odpovědělo 57 respondentů. Odpovědi ostatních věkových skupin byly zastoupeny podstatně méně. Průměrný věk respondentů byl 21,43 let se směrodatnou odchylkou 1,18 let.



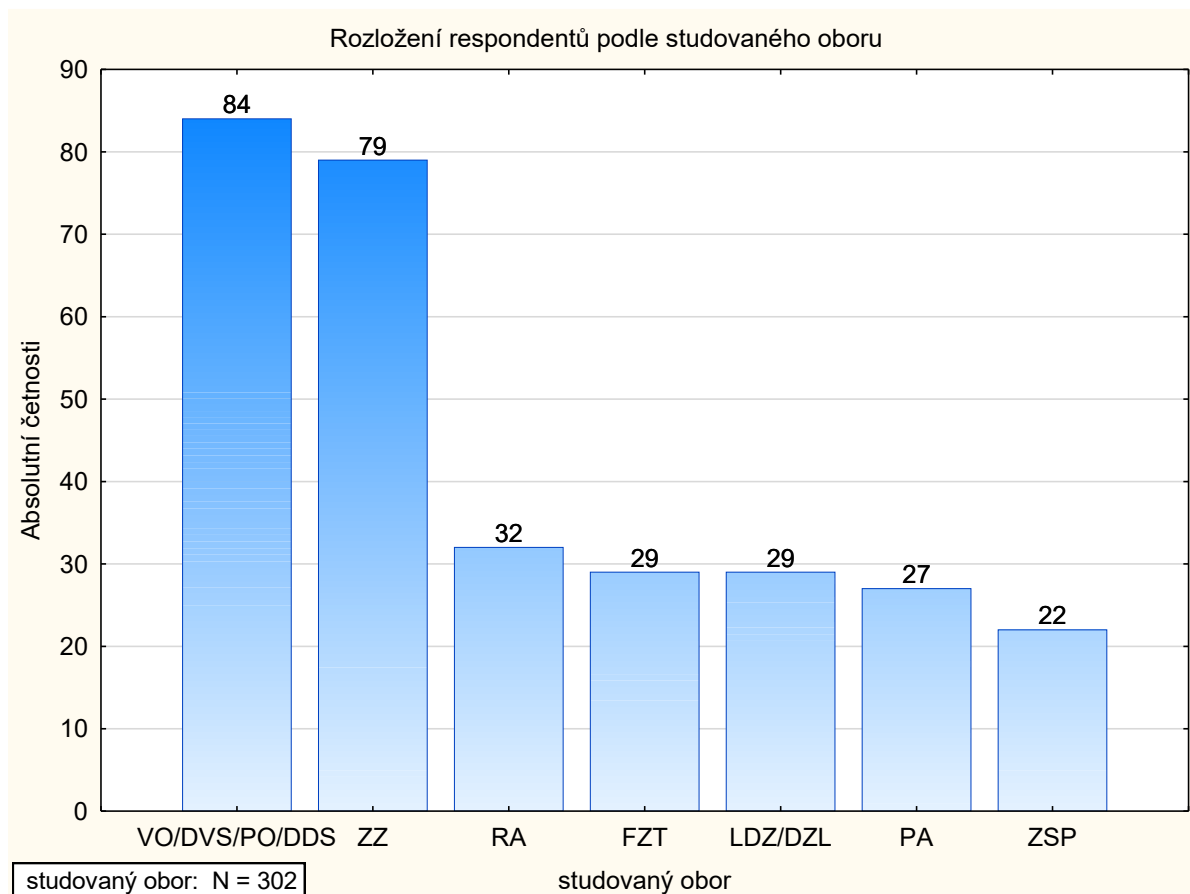
**Graf 2** – Histogram věkové struktury respondentů (Zdroj: vlastní, 2024)

Většina dotazovaných se připravovala na výkon svého budoucího nelékařského zdravotnického povolání na VŠ. Odpovědi respondentů byly rozděleny takto: 86,75 % získaných odpovědí pocházelo od studentů VŠ (n = 262) a 13,25 % odpovědí od studentů vyšších odborných škol zdravotnických (n = 40), jak je uvedeno v Grafu č. 3.



**Graf 3** – Histogram rozložení respondentů podle studovaných škol (Zdroj: vlastní, 2024)

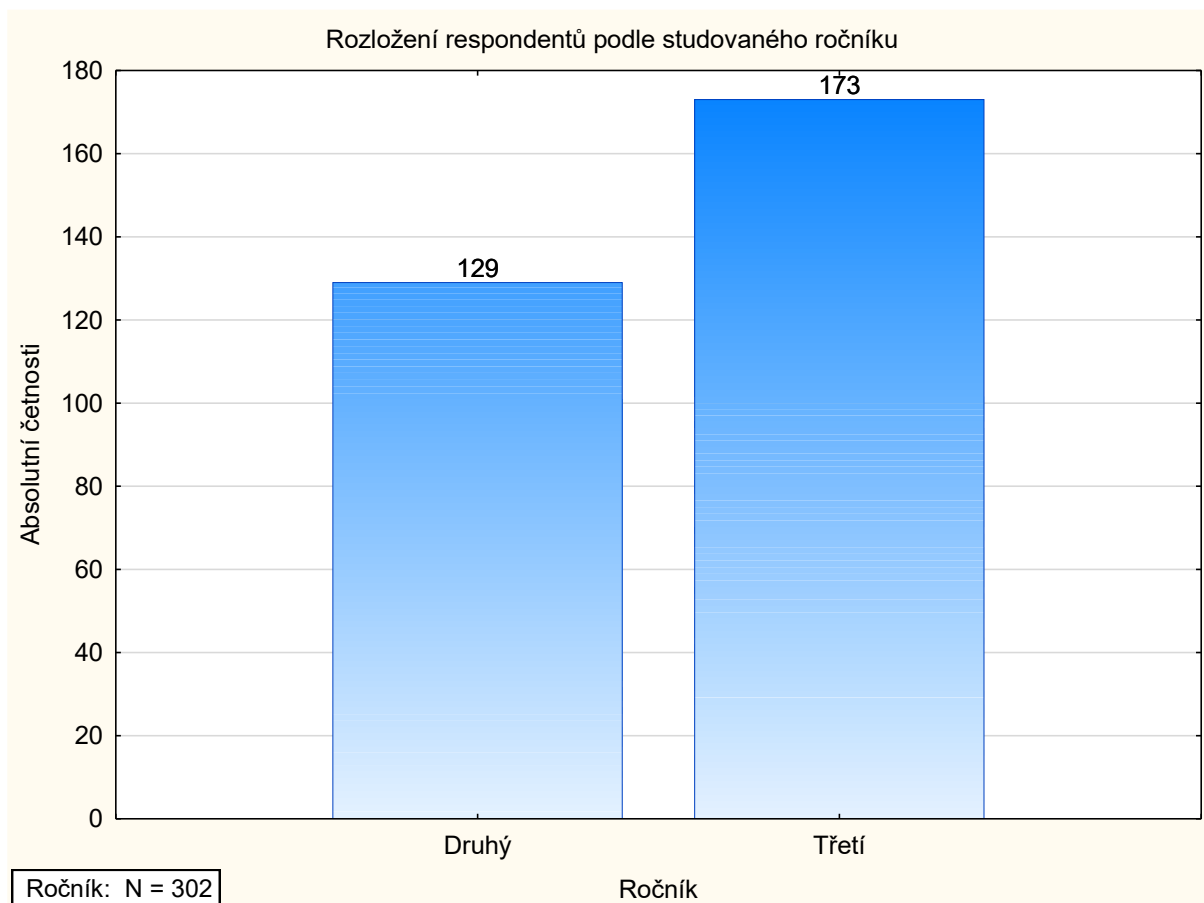
Nejvíce odpovědí bylo získáno od studentů studijních programů Zdravotnické záchranářství, Všeobecné ošetřovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra a Pediatrické ošetřovatelství/Diplomovaná dětská sestra, jak je patrné z Grafu č. 4. Na dotazník odpovědělo celkem 84 všeobecných i dětských sester a 79 zdravotnických záchranářů. Odpovědi od respondentů z ostatních oborů byly méně zastoupeny.



**VO/DVS** – Všeobecné ošetřovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetřovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

**Graf 4** – Histogram rozložení respondentů podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

V průzkumném souboru převládali studenti třetích ročníků nad studenty druhých ročníků, jak je uvedeno v Grafu č. 5. Podíl respondentů druhých ročníků činil 42,72 % všech respondentů, zatímco respondenti třetích ročníků tvořili 57,28 %. Celkově se průzkumu zúčastnilo 129 studentů druhého ročníku a 173 studentů třetího ročníku.



**Graf 5** – Histogram rozložení respondentů podle ročníku studia (Zdroj: vlastní, 2024)

## 4.6 Analýza a interpretace dat

### Otázka č. 2 v dotazníku

„Uvažujete o práci v zahraničí?“

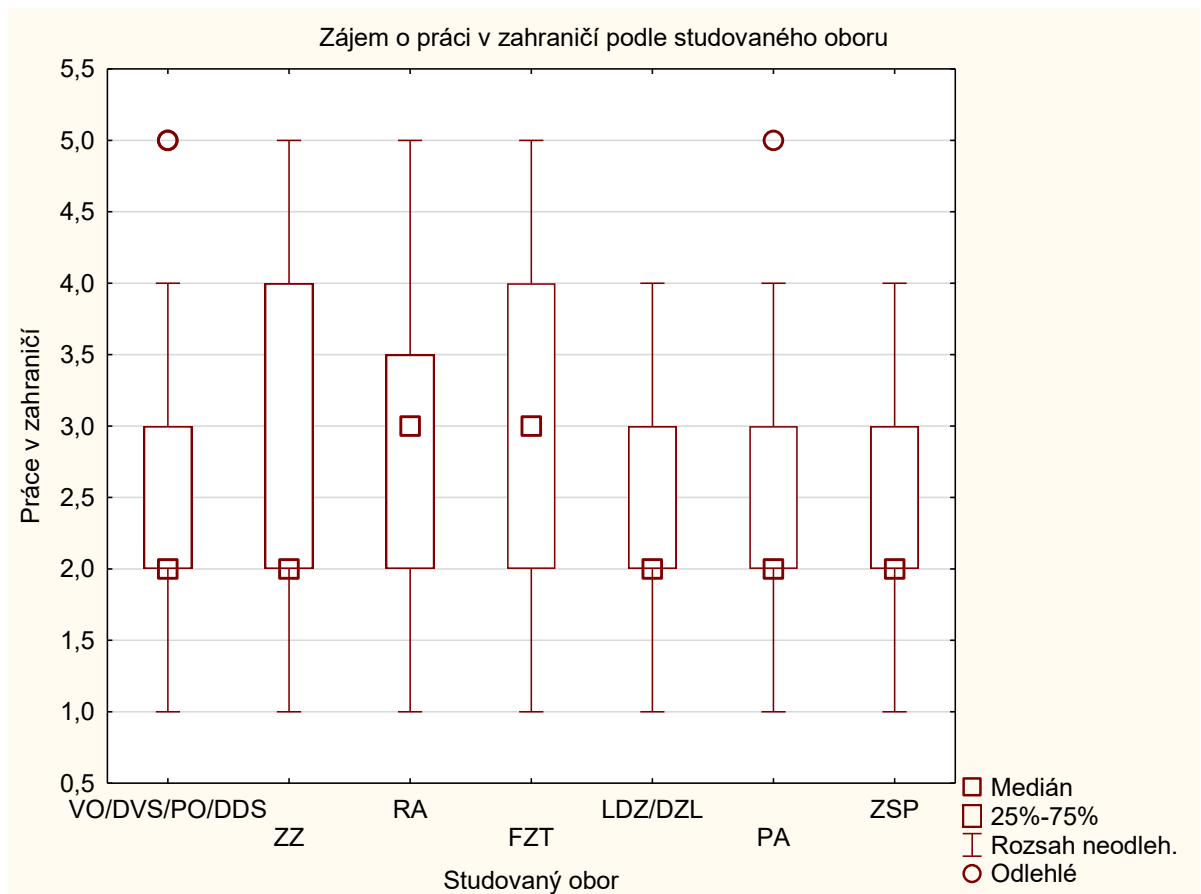
Respondenti odpovídali na Likertově škále od „určitě ano“ po „určitě ne“. Data byla překódována tak, že hodnota 1 odpovídá možnosti „určitě ne“ a hodnota 5 možnosti „určitě ano“. V Tabulce č. 2 je znázorněno, že průměrná hodnota zájmu o práci v zahraničí činí 2,55, medián je 2 a modus rovněž 2. Odpovědi respondentů nejčastěji odpovídaly možnosti „spíše ne“.

**Tabulka 2** – Číselné charakteristiky zvažování práce v zahraničí podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 2	Průměr	Medián	Modus
Práce v zahraničí celkem	2,55	2	2
VO/DVS/ PO/DDS	2,29	2	2
ZZ	2,72	2	2
RA	2,72	3	2
FZT	3,10	3	4
LDZ/DZL	2,55	2	2
PA	2,26	2	2
ZSP	2,27	2	2

**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

Nejvíce o práci v zahraničí uvažují fyzioterapeuti, kteří dosáhli průměrné hodnoty zájmu 3,10, mediánu 3 a modusu 4. Odpovědi respondentů studijního programu Fyzioterapie se tak nacházejí nad průměrem zmíněné škály, přičemž nejčastější odpovědí byla možnost „spíše ano“, ale medián odpovídá možnosti „nevím“. Nejnižší zájem o práci v zahraničí projevily porodní asistentky (průměr 2,26), zdravotně-sociální pracovníci (průměr 2,27) a všeobecné i dětské sestry (průměr 2,29). Medián i modus u těchto tří skupin budoucích NLZP jsou shodně 2, což odpovídá možnosti „spíše ne“.



1 = „určitě ne“, 2 = spíše ne“, 3 = „nevím“, 4 = „spíše ano“, 5 = „určitě ano“

**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

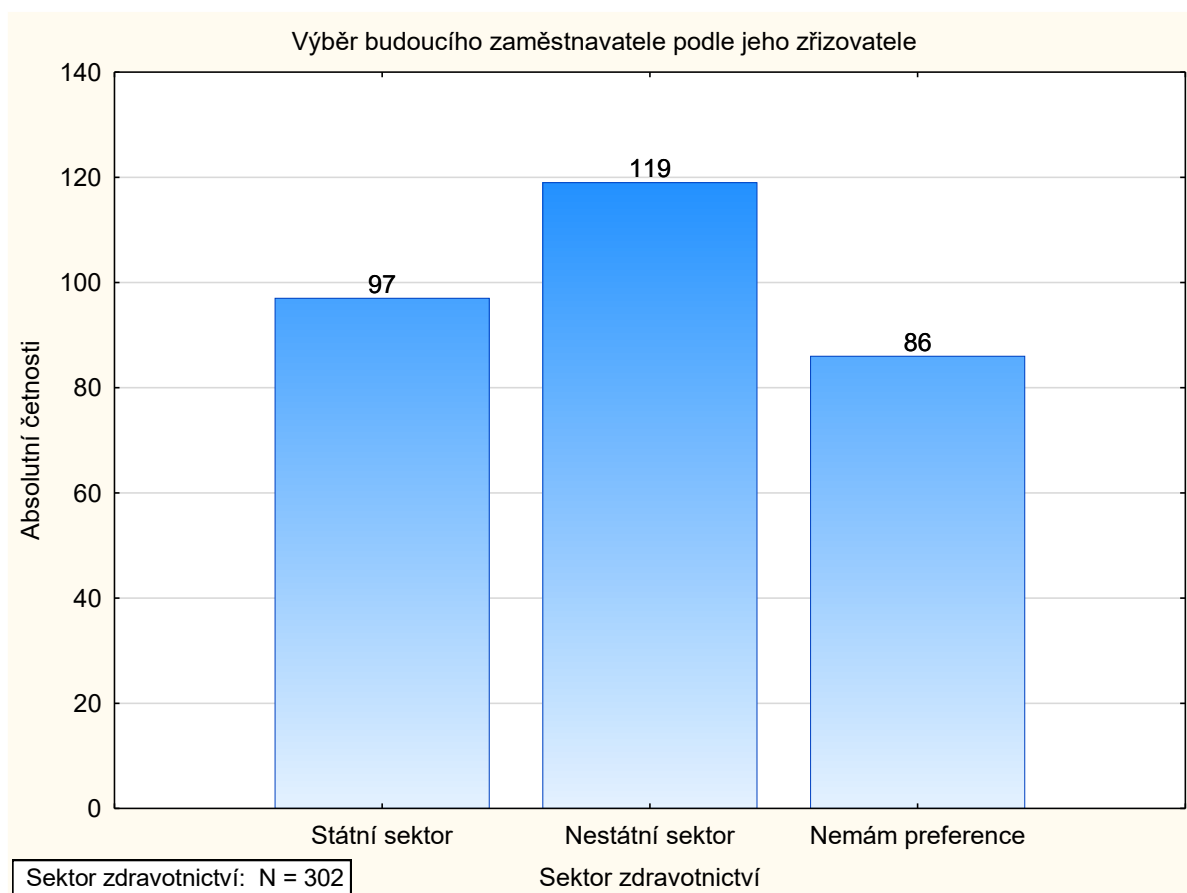
**Graf 6** – Krabicový graf zvažování práce v zahraničí podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Respondenti napříč všemi studijními programy a obory zpravidla nevykazují zájem o práci v zahraničí a na položenou otázku nejčastěji odpovídali „spíše ne“. U zdravotnických záchranářů, radiologických asistentů a fyzioterapeutů dosahuje horní kvartil hodnoty 5 („určitě ano“), což naznačuje výrazný zájem u některých respondentů. U všeobecných i dětských sester a porodních asistentek se vyskytují odlehlé hodnoty na úrovni 5. Nejširší rozptyl odpovědí je pozorován u zdravotnických záchranářů a fyzioterapeutů, kde se 50 % odpovědí pohybuje v rozmezí od 2 do 4. Naopak menší variabilitu vykazují respondenti oborů VO/DVS/PO/DDS, LDZ/DZL, PA a ZSP, což naznačuje větší shodu mezi nimi.

### Otázka č. 3 v dotazníku

„V jakém sektoru zdravotnictví byste chtěl/a pracovat?“

Nestátní sektor zdravotnictví si získal větší oblibu v 119 případech, kdy jej preferovalo 39,40 % respondentů, jak uvádí Graf č. 7. Práci ve zdravotnických zařízeních zřízených Ministerstvem zdravotnictví zvolilo 97 budoucích NLZP (32,12 %). Zbývajících 86 studentů zdravotnických oborů (28,48 %) neprojevilo žádné specifické preference ve výběru budoucího zaměstnavatele podle sektoru, ve kterém působí.



**Graf 7** – Histogram rozložení odpovědí preferovaného sektoru zaměstnání mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

#### Otázka č. 4 v dotazníku

„U kterého poskytovatele zdravotních služeb ve svém oboru byste chtěl/a pracovat?“

V této otázce měli respondenti možnost vybrat více odpovědí tzv. multiple response questions. Nejvíce budoucí NLZP projeví zájem o práci v nemocnici, ambulanci/ordinaci a na zdravotnické záchranné službě, jak je vidět v Tabulce č. 3. Relativní četnosti jsou uvedeny ku počtu respondentů (n = 302). Celkem 197 studentů (66,23 %) by chtělo pracovat v nemocničním zdravotnickém zařízení. Zájem o práci v ambulantním zdravotnickém zařízení/ordinaci vyjádřilo 100 respondentů (33,11 %). Na zdravotnické záchranné službě by rádo pracovalo 87 dotazovaných (28,81 %).

Ostatní odpovědi se mezi respondenty vyskytují podstatně méně. Nejmenší zájem projeví budoucí NLZP o práci ve stacionáři (n = 8; 2,65 %), v zařízení sociálních služeb (n = 20; 6,62 %) a v domácí péči (n = 23; 7,62 %). Respondenti mohli uvést i jiné než nabízené možnosti. Možnost „jiný“ zvolilo celkem 10 studentů (3,31 %). Budoucí NLZP uvedli následující odpovědi:

- „laboratoř“ – 3 respondenti;
- „AČR“ – 2 respondenti;
- „dispečink“ – 1 respondent;
- „konzultant PČR“ – 1 respondent;
- „hospic“ – 1 respondent.

**Tabulka 3** – Četnosti odpovědí o preferovaném zaměstnavateli z hlediska poskytovaných zdravotních služeb mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 4	Absolutní četnost	Relativní četnost
Nemocnice	197	65,23 %
Amb. zdravotnické zařízení, ordinace	100	33,11 %
Zdravotnická záchranná služba	87	28,81 %
Léčebné/ozdravné centrum	34	11,26 %
Vědecko-výzkumné pracoviště	33	10,93 %
Domácí péče	23	7,62 %
Zařízení sociálních služeb	20	6,62 %
Jiný	10	3,31 %
Stacionář	8	2,65 %
Celkem	512	

**Amb.** – ambulantní

## Otázka č. 5 v dotazníku

„Preferoval/a byste práci na částečný úvazek?“

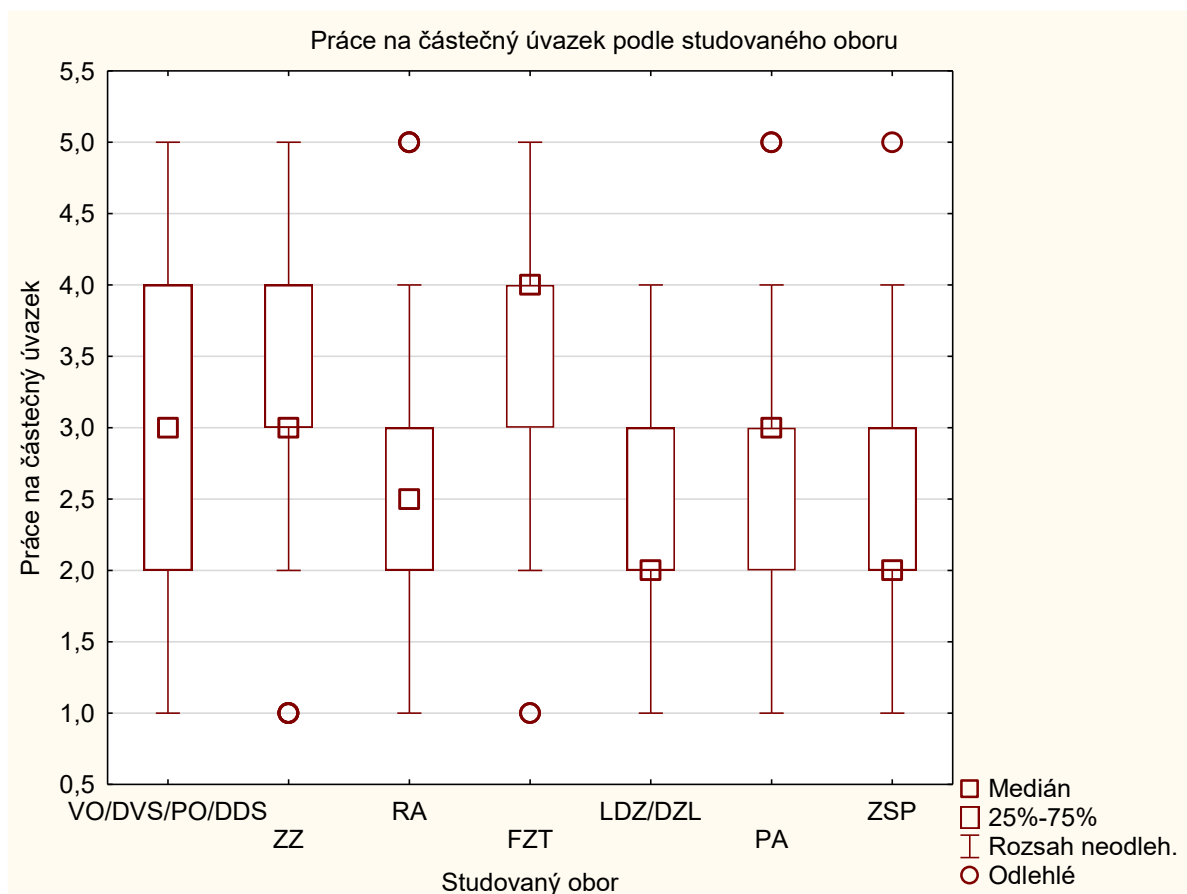
Respondenti odpovídali na Likertově škále od „určitě ano“ po „určitě ne“. Data byla překódována tak, že hodnota 1 odpovídá možnosti „určitě ne“ a hodnota 5 možnosti „určitě ano“. Průměrná hodnota zájmu o práci na částečný úvazek činí 3, medián je rovněž 3 a modus 4. Odpovědi respondentů se tak umístily nad průměrem škály a jsou spíše kladné. Nejčastější odpovědí byla možnost „spíše ano“, jak je patrné z Tabulky č. 4.

**Tabulka 4** – Číselné charakteristiky preferovaného typu pracovního úvazku podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 5	Průměr	Medián	Modus
Práce na částečný úvazek celkem	3,00	3	4
VO/DVS/ PO/DDS	3,13	3	4
ZZ	3,28	3	4
RA	2,69	2,5	2
FZT	3,38	4	4
LDZ/DZL	2,41	2	2
PA	2,81	3	3
ZSP	2,41	2	2

**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

Fyzioterapeuti, zdravotničtí záchranáři a všeobecné i dětské sestry více preferují práci na částečný úvazek. Tito respondenti nejčastěji vybírali možnost „spíše ano“ a dosáhli průměrné hodnoty zájmu vyšší než 3 na škále od 1 do 5. Nejvyšší průměrnou hodnotu 3,38 vykazují respondenti studijního programu Fyzioterapie, s mediánem a modem 4. Zdravotničtí záchranáři následují s průměrem 3,28, mediánem 3 a modem 4. Všeobecné i dětské sestry mají průměrnou hodnotu 3,13, medián 3 a modus 4. Naopak práci na plný úvazek spíše preferují zdravotně-sociální pracovníci a zdravotní laboranti, u nichž průměr činí shodně 2,41. Tito respondenti nejčastěji volili možnost „spíše ne“ (medián i modus 2) vůči práci na částečný úvazek. Odpovědi porodních asistentek s průměrem 2,81, mediánem 3 a modem 3 odpovídají možnosti „nevím“. U radiologických asistentů s průměrem 2,69, mediánem 2,5 a modem 2 výsledek odpovídá možnosti odpovědi „nevím“. Nicméně nejčastější odpovědí bylo „spíše ne“.



1 = „určitě ne“, 2 = spíše ne“, 3 = „nevím“, 4 = „spíše ano“, 5 = „určitě ano“

**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

**Graf 8** – Krabicový graf preference práce na částečný úvazek podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Fyzioterapeuti mají největší zájem o práci na částečný úvazek, u nichž medián dosáhl průměrné hodnoty 4, což odpovídá možnosti „spíše ano“. Za nimi následují zdravotničtí záchranáři a všeobecné i dětské sestry, u nichž medián činí 3 a nachází se nad průměrem škály. U sester je patrná největší variabilita odpovědí, a to v rozmezí od 2 do 4. U respondentů ostatních studijních programů a oborů je rozptýlení odpovědí menší, což naznačuje větší shodu mezi nimi.

Odlehlé hodnoty na úrovni 5 se vyskytují u radiologických asistentů, porodních asistentek a zdravotně-sociálních pracovníků, což výjimečně ukazuje zájem o práci na částečný úvazek. Zdravotní laboranti a zdravotně-sociální pracovníci dosáhli nejnižšího mediánu 2, přičemž nejčastější odpovědí byla možnost „spíše ne“. Odlehlé hodnoty na úrovni 1 („určitě ne“) jsou patrné u studentů studijních programů ZZ a FZT.

## Otázka č. 6 v dotazníku

„Jaký typ profesního života byste preferoval/a?“

- Práce pro jednoho zaměstnavatele
- Práce pro 2 a více zaměstnavatelů, případně 2 a více pracovišť v rámci jedné organizace

Více budoucích NLZP upřednostnilo práci pro jednoho zaměstnavatele, což odpovídá 183 respondentům (60,60 %), jak je vidět v Tabulce č. 5. Práci pro více zaměstnavatelů preferovalo méně dotazovaných, a to 119 respondentů (39,40 %).

**Tabulka 5** – Četnosti odpovědí o preferovaném typu profesního života z hlediska počtu zaměstnavatelů, případně pracovišť podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 6	Práce pro	Práce pro 2 a více	Celkem
	1 zaměstnavatele	zaměstnavatelů	
	abs. a rel. četnosti	abs. a rel. četnosti	
VO/DVS/PO/DDS	60 (71,43 %)	24 (28,57 %)	84
ZZ	30 (37,97 %)	49 (62,03 %)	79
RA	23 (71,88 %)	9 (28,13 %)	32
FZT	11 (37,93 %)	18 (62,07 %)	29
LDZ/DZL	24 (82,76 %)	5 (17,24 %)	29
PA	16 (59,26 %)	11 (40,74 %)	27
ZSP	19 (86,36 %)	3 (13,64 %)	22
Celkem	183 (60,60 %)	119 (39,40 %)	302

**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – zdravotně sociální péče, **abs.** – absolutní, **rel.** – relativní

Respondenti napříč studijními obory a programy nejčastěji preferují práci pro jednoho zaměstnavatele. Výjimku tvoří studenti oborů Fyzioterapie a Zdravotnické záchranářství, kteří by raději zvolili práci pro více zaměstnavatelů nebo na více pracovištích v rámci jedné organizace. Konkrétně 18 fyzioterapeutů (62,07 %) a 49 zdravotnických záchranářů (62,03 %) upřednostnilo rozmanitější profesní život.

## Otázka č. 7 v dotazníku

„Jaký typ práce z hlediska provozu a pracovní doby byste upřednostnil/a?“

- *Jednosměnný provoz (40 hodin týdně) - 8 hodinová pracovní doba od pondělí do pátku, sobota a neděle volno*
- *Dvousměnný provoz (38,75 hodin týdně) - 8 hodinová pracovní doba, kombinace ranních a odpoledních směn od pondělí do pátku, sobota a neděle volno*
- *Třisměnný provoz (37,5 hodin týdně) - 8 hodinová pracovní doba, kombinace ranních, odpoledních a nočních směn od pondělí do pátku, sobota a neděle volno*
- *Nepřetržitý provoz (37,5 hodin týdně) - 12 hodinová pracovní doba, kombinace denních a nočních směn 7 dnů v týdnu*

Nejčastěji respondenti zvolili práci v jednosměnném a nepřetržitém provozu, jak je uvedeno v Tabulce č. 6. V odpovědích mírně převažuje nepřetržitý provoz. Celkem 126 budoucích NLZP (41,72 %) upřednostnilo práci v nepřetržitém provozu, zatímco jednosměnný provoz zvolilo 119 respondentů (39,40 %). Dvousměnný a třisměnný provoz se vyskytují podstatně méně často. Zájem o práci ve dvou směnném provozu projevilo 34 respondentů (11,26 %). Nejméně preferovaný je třisměnný provoz, pro který se rozhodlo pouze 23 budoucích NLZP (7,62 %).

**Tabulka 6** – Četnosti odpovědí preferovaného typu práce z hlediska provozu a pracovní doby mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 11	Absolutní četnost	Relativní četnost
Jednosměnný provoz	119	39,40 %
Dvousměnný provoz	34	11,26 %
Třisměnný provoz	23	7,62 %
Nepřetržitý provoz	126	41,72 %
Celkem	302	100 %

### Otázka č. 8 v dotazníku

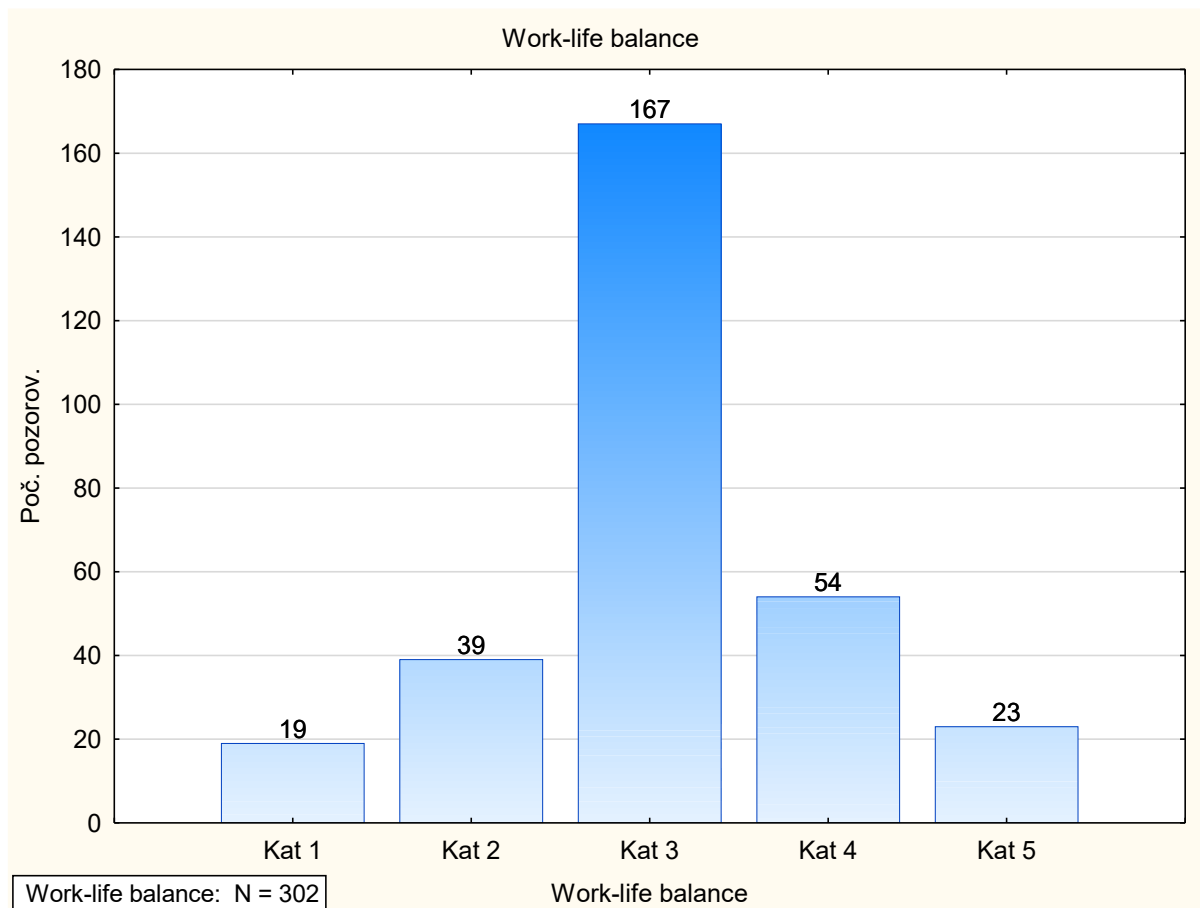
*„Kolik času jste schopni/schopna věnovat svému profesnímu a osobnímu životu?“ Rozložte 100 bodů na rozdělovací škále mezi osobním a profesním životem.*

Podle hodnot uvedených v Tabulce č. 7 lze pozorovat, že průměrný počet bodů pro profesní život činí 48,95, medián i modus dosahují shodně hodnoty 50. U osobního života je průměrný počet bodů 51,05, přičemž medián i modus jsou rovněž 50. Směrodatná odchylka je u obou oblastí stejná, a to 11,79. Osobnímu životu respondenti přidělili nepatrně více bodů, čemuž odpovídají průměrné hodnoty.

**Tabulka 7** – Číselné charakteristiky profesního a osobního života mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 7	Průměr	Medián	Modus	SD
Profesní život	48,95	50	50	11,79
Osobní život	51,05	50	50	11,79

**SD** – směrodatná odchylka



**Kategorie 1** - výrazná převaha profesního života (70 + bodů profesní život)

**Kategorie 2** - mírná převaha profesního života (60–69 bodů profesní život)

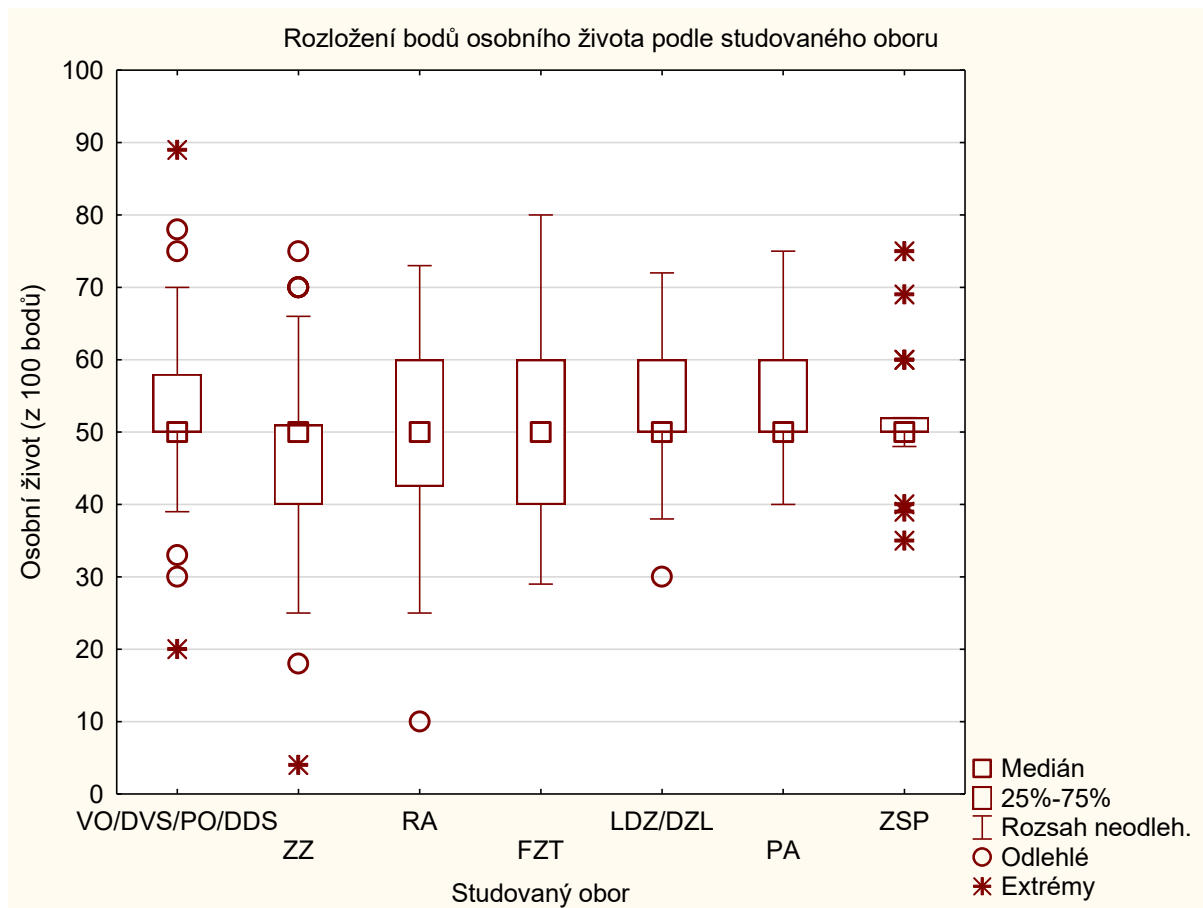
**Kategorie 3** - vyrovnané rozdělení (50–59 bodů profesní nebo osobní život)

**Kategorie 4** - mírná převaha osobního života (60–69 bodů osobní život)

**Kategorie 5** - výrazná převaha osobního života (70 + bodů osobní život)

**Graf 9** – Histogram rozložení bodů osobního a profesního života mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

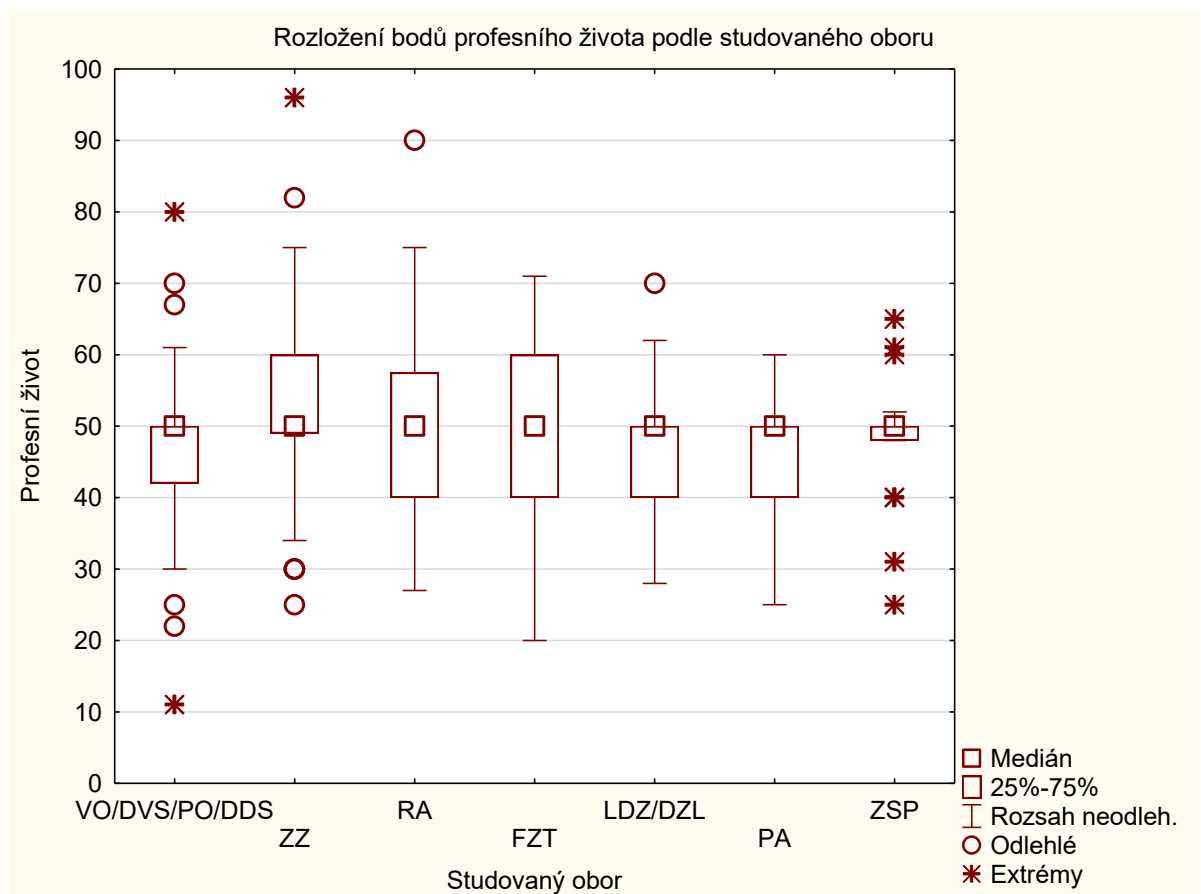
Více než polovina respondentů rozdělila 100 bodů zhruba rovnoměrně mezi osobní a profesní život, jak ukazuje Graf č. 9. Tato skupina budoucích NLZP ( $n = 167$ ) spadá do kategorie 3, kde respondenti udělili 50-59 bodů oběma oblastem work-life balance. Zbytek studentů více upřednostňuje osobní život před profesním. Důležitost osobního života převládá u 54 respondentů, kteří patří do kategorie 4 a přidělili mu 60-69 bodů. Pro 23 budoucích NLZP, kteří spadají do kategorie 5 a udělili osobnímu životu 70 a více bodů, je tato oblast výrazně důležitější. Naopak do kategorie 1 a 2 se zařadili respondenti, kteří jsou ochotní věnovat více času profesnímu životu.



**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

**Graf 10** – Krabicový graf rozložení bodů osobního života podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Medián osobního života napříč všemi respondenty je shodný, a to 50, jak ukazuje Graf č. 11. Všeobecné i dětské sestry, fyzioterapeuti, zdravotní laboranti a porodní asistentky si přejí věnovat více času svému osobnímu životu. Pouze zdravotničtí záchranáři přidělili osobnímu životu méně bodů. Zdravotně-sociální pracovníci se pohybují nejvíce kolem středu a vykazují nejmenší variabilitu odpovědí. Přesto lze u této skupiny budoucích NLZP pozorovat nejvíce extrémních hodnot, a to jak v nižších, tak i ve vyšších bodech. Extrémní hodnoty se rovněž vyskytují u všeobecných i dětských sester a zdravotnických záchranářů. Největší shodu ve svých odpovědích vykazují respondenti oborů FZT a PA, zatímco u VO/DVS i PO/DDS, ZZ, RA a LDZ/DZL jsou patrné odlehle body.



**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

**Graf 11** – Krabicový graf rozložení bodů profesního života podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Medián profesního života napříč respondenty studijních oborů a programů je shodný 50, jak uvádí Graf č. 10. Více bodů profesnímu životu přidělili zdravotníci záchranáři. Naopak menší počet bodů profesnímu životu přidělili všeobecné i dětské sestry, fyzioterapeuti, zdravotní laboranti a porodní asistentky. Největší rozptyl odpovědí je patrný u radiologických asistentů a fyzioterapeutů, zatímco u zdravotně-sociálních pracovníků je variabilita odpovědí nejmenší. Tato skupina však vykazuje nejvíce odpovědí s extrémními hodnotami jak v nižších, tak i vyšších bodech. Odlehlé body se vůbec nevyskytují u fyzioterapeutů a porodních asistentek, což značí značnou míru shody mezi respondenty těchto studijních programů.

## Otázka č. 9 v dotazníku

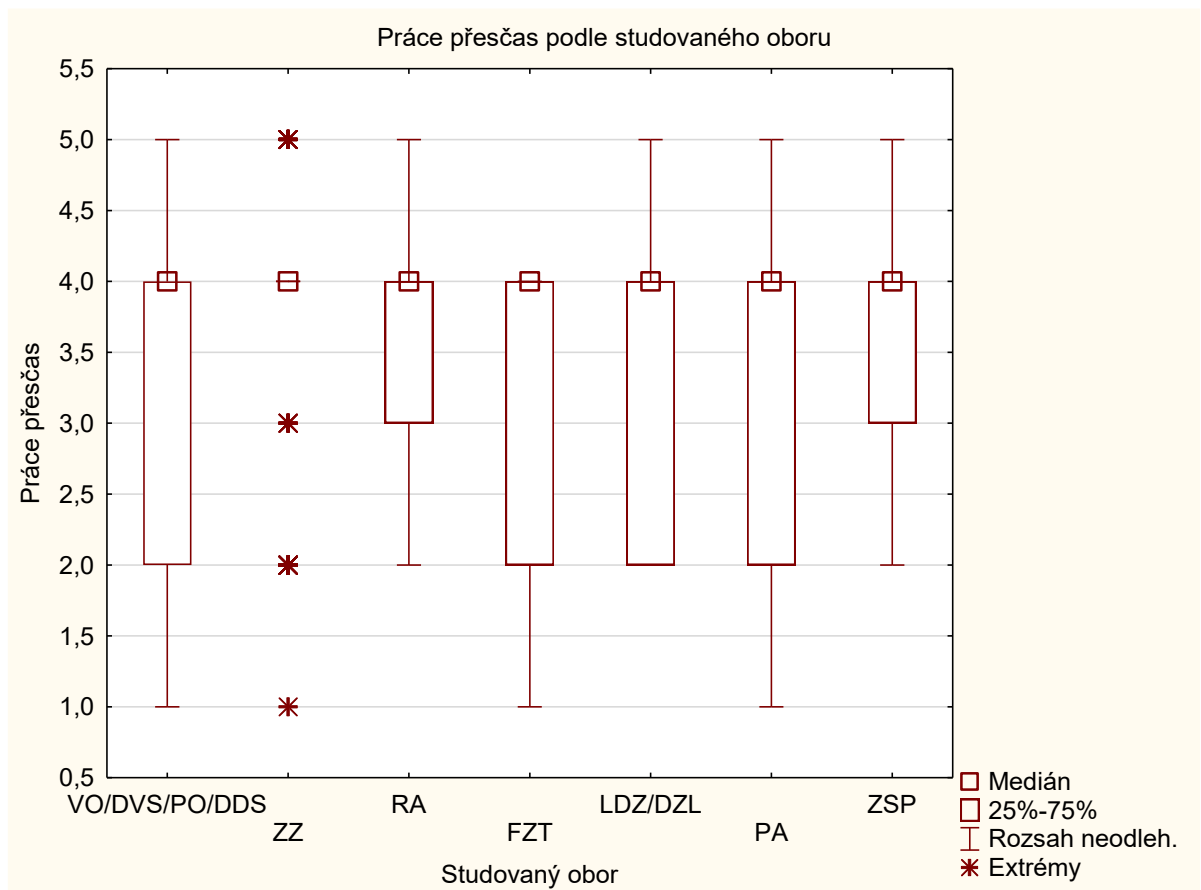
„Jste ochotný/á vykonávat práci přesčas?“

Respondenti odpovídali na Likertově škále od „určitě ano“ po „určitě ne“. Data byla překódována tak, že hodnota 1 odpovídá možnosti „určitě ne“ a hodnota 5 možnosti „určitě ano“. Průměrná hodnota připravenosti vykonávat práci přesčas napříč všemi respondenty podle studovaných programů a oborů činí 3,38, medián a modus jsou shodně 4, jak je patrné z Tabulky č. 8. Budoucí NLZP nejčastěji odpovídali „spíše ano“. Nejvíce s prací přesčas akceptovali zdravotničtí záchranáři, jejichž průměrná hodnota je 3,75. Naopak nejmenší ochotu vykonávat práci přesčas vykazují fyzioterapeuti, jejichž průměr dosáhl hodnoty 3,03.

**Tabulka 8** – Číselné charakteristiky připravenosti k práci přesčas podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 8	Průměr	Medián	Modus
Práce přesčas celkem	3,38	4	4
VO/DVS/ PO/DDS	3,13	4	4
ZZ	3,75	4	4
RA	3,63	4	4
FZT	3,03	4	4
LDZ/DZL	3,31	4	4
PA	3,26	4	4
ZSP	3,41	4	4

**VO/DVS** – Všeobecné ošetřovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetřovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče



1 = „určitě ne“, 2 = spíše ne“, 3 = „nevím“, 4 = „spíše ano“, 5 = „určitě ano“

**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

**Graf 12** – Krabicový graf připravenosti k práci přesčas podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Krabicový graf uvedený výše (Graf č. 12) potvrzuje výsledky prezentované v Tabulce č. 8. Medián odpovědí všech respondentů je 4, což odpovídá možnosti „spíše ano“. Ochota vykonávat práci přesčas je nad průměrem škály. Zdravotníci záchranáři vykazují největší shodu ve svých odpovědích, avšak lze u nich pozorovat extrémní hodnoty. Naopak větší rozptyl odpovědí je patrný u všeobecných i dětských sester, fyzioterapeutů, zdravotních laborantů a porodních asistentek. Radiologičtí asistenti a zdravotně-sociální pracovníci vykazují menší variabilitu odpovědí.

### Otázka č. 10 v dotazníku

„Kolik dnů dovolené za kalendářní rok při práci na plný úvazek byste očekával/a od svého zaměstnavatele?“

- 20 dnů
- 25 dnů
- 30 dnů
- více než 30 dnů

Od svého budoucího zaměstnavatele studenti zdravotnických oborů průměrně očekávají 28,10 dní dovolené při práci na plný úvazek, medián a modus je shodně 30, jak je uvedeno v Tabulce č. 9. Nejvíce dnů dovolené zvolili radiologičtí asistenti (28,59), zdravotničtí záchranáři (28,54) a porodní asistentky (28,52). Medián a modus u těchto skupin je 30. Nicméně nejčastější hodnotou u studentek oboru Porodní asistence je 25.

**Tabulka 9** – Číselné charakteristiky očekávaného počtu dovolené podle studijních oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 12	Průměr	Medián	Modus
Počet dní dovolené celkem	28,10	30	30
VO/DVS/ PO/DDS	28,04	30	30
ZZ	28,54	30	30
RA	28,59	30	30
FZT	27,67	30	25
LDZ/DZL	27,50	30	25 a 30
PA	28,52	30	25
ZSP	26,93	25	25

**VO/DVS** – Všeobecné ošetřovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetřovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

Nejmenší očekávaný počet dnů dovolené vykazují zdravotně-sociální pracovníci, u nichž průměrná hodnota činí 26,93 dní, medián a modus pak 25 dní. Fyzioterapeuti a porodní asistentky rovněž nejčastěji uváděli 25 dní dovolené, avšak medián u těchto dvou skupin budoucích NLZP činí 30 dní. U studentů oboru LDZ/DZL lze pozorovat dvě nejčastější hodnoty – modus 25 a 30 dní.

### Otázka č. 11 v dotazníku

„Které faktory profesního života jsou pro Vás nejvíce důležité, a které nejméně důležité při výběru zaměstnavatele?“ Změňte pořadí položek dle svých preferencí (1. – nejdůležitější, poslední – nejméně důležitá).

Mezi nejdůležitější faktory při výběru zaměstnavatele pro budoucí NLZP patří výše mzdy/platu, pracovní doba a mezilidské vztahy na pracovišti, jak je uvedeno v Tabulce č. 10. Výši finančního ohodnocení na první místo zařadilo 163 respondentů, přičemž průměrná hodnota činí 2,12, medián i modus jsou shodně 1. Pracovní doba se umístila na druhé pozici s průměrnou hodnotou 3,96, mediánem 3 a modem 2. Na toto místo ji uvedlo 104 respondentů. Mezilidské vztahy na pracovišti obsadily třetí příčku. Celkem 56 respondentů je zařadilo na tuto pozici, přičemž průměrná hodnota činí 4,48, medián i modus jsou shodně 3. Odborný rozvoj zaměstnanců s průměrem 8,18, postoje, hodnoty a normy organizace s průměrem 7,78 a moderní vybavení s průměrem 7,69 byly budoucími NLZP považovány za nejméně důležité faktory. Ostatní proměnné se umístily uprostřed vytvořeného žebříčku.

**Tabulka 10** – Číselné charakteristiky preference faktorů profesního života mezi budoucími NLZP  
Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 9	Průměr	Medián	Modus	Modus – četnost
Výše mzdy/platu	2,12	1	1	163
Pracovní doba	3,96	3	2	104
Mezilidské vztahy na pracovišti	4,48	3	3	56
Kariérní růst	5,85	6	3	61
Pracovní prostředí (etické hodnoty)	5,87	6	6	60
Jistota zaměstnání	6,21	7	8	58
Kvalitní management	6,90	7	11	59
Zaměstnanecké benefity	6,96	7	4	50
Moderní vybavení	7,69	8	11	62
Postoje, hodnoty a normy organizace	7,78	8	10	52
Odborný rozvoj zaměstnanců	8,18	9	9	77

## Otázka č. 12 v dotazníku

„Jakou výši hrubé/ho mzdy/platu očekáváte ve svém oboru při práci na plný úvazek?“

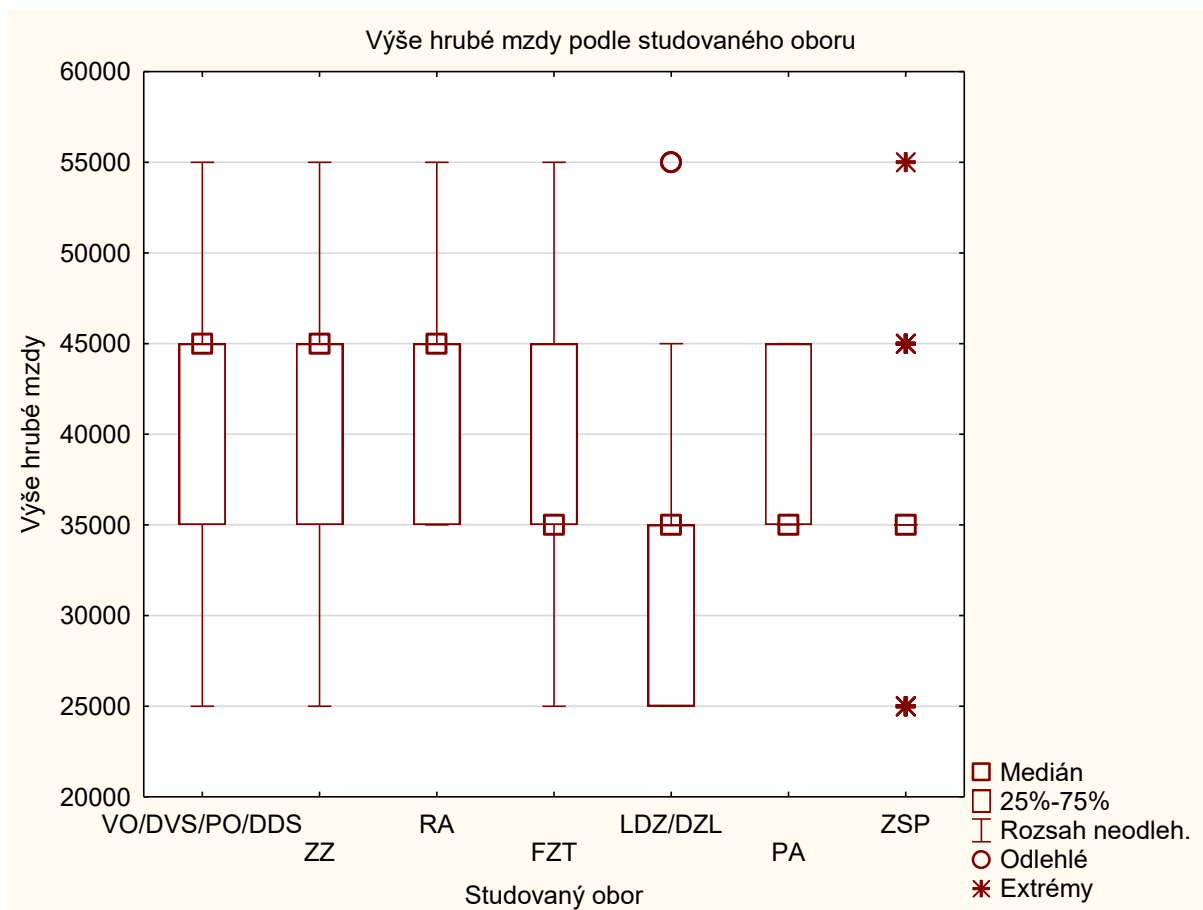
- 20 000 Kč – 30 000 Kč
- 30 000 Kč – 40 000 Kč
- 40 000 Kč – 50 000 Kč
- 50 000 Kč a více

Průměrná výše finančního ohodnocení, kterou očekávají respondenti napříč studijními programy a obory činí 40 662 Kč, jak lze pozorovat v Tabulce č. 12. Nejvyšší odměnu za práci očekávají zdravotničtí záchranáři a to 44 114 Kč s mediánem a modem 45 000 Kč. Následující jsou všeobecné i dětské sestry s průměrnou částkou 41 786 Kč a radiologičtí asistenti s průměrnou výši mzdy/platu 41 563 Kč. Medián a modus u těchto dvou skupin NLZP se rovná 45 000 Kč. Naopak nejnižší částku očekávají zdravotní laboranti 35 345 Kč a zdravotně-sociální pracovníci 35 455 Kč, medián a modus je shodně 35 000 Kč.

**Tabulka 11** – Očekávané finanční ohodnocení podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2023)

Vyhodnocení otázky č. 10	Průměr	Medián	Modus
Výše hrubé mzdy celkem	40 662 Kč	45 000 Kč	45 000 Kč
VO/DVS/ PO/DDS	41 786 Kč	45 000 Kč	45 000 Kč
ZZ	44 114 Kč	45 000 Kč	45 000 Kč
RA	41 563 Kč	45 000 Kč	45 000 Kč
FZT	38 103 Kč	35 000 Kč	35 000 Kč
LDZ/DZL	35 345 Kč	35 000 Kč	35 000 Kč
PA	38 704 Kč	35 000 Kč	35 000 Kč
ZSP	35 455 Kč	35 000 Kč	35 000 Kč

**VO/DVS** – Všeobecné ošetřovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetřovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče



**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

**Graf 13** – Krabicový graf očekávaného finančního ohodnocení podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Podle Grafu č. 13 je patrné, že vyšší finanční ohodnocení očekávají všeobecné i dětské sestry, zdravotničtí záchranáři a radiologičtí asistenti, přičemž medián činí 45 000 Kč. U těchto skupin budoucích NLZP a u fyzioterapeutů horní kvartil dosahuje 55 000 Kč. Na grafu nejsou patrné žádné odlehlé ani extrémní hodnoty u těchto studijních programů a oborů. Nižší očekávanou výši mzdy/platu vykazují fyzioterapeuti, zdravotní laboranti, porodní asistentky a zdravotně-sociální pracovníci, kde medián činí 35 000 Kč. U zdravotních laborantů je možné pozorovat odlehlou hodnotu na úrovni 55 000 Kč. Zdravotně-sociální pracovníci mají extrémní hodnoty jak ve vyšších, tak i v nižších bodech. Šíře jejich odpovědí je však nejmenší ve srovnání s ostatními skupinami budoucích NLZP.

### Otázka č. 13 v dotazníku

„Ohodnoťte následující zaměstnanecké benefity podle subjektivních preferencí na hodnotové škále 1 – nejhorší, 5 – nejlepší.“

Respondenti ohodnotili všech 23 zaměstnaneckých benefitů v rozmezí průměrných hodnot od 3,22 do 4,51. Vyšší průměr znamená lepší pořadí, které benefit získal od respondentů. Kompletní přehled všech zaměstnaneckých výhod spolu s jejich číselnými charakteristikami je uveden v Tabulce č. 12. Hodnoty mediánu a modu se pohybují mezi 3 a 5, což obecně naznačuje pozitivní hodnocení.

**Tabulka 12** – Číselné charakteristiky hodnocení zaměstnaneckých benefitů mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 13	Průměr	Medián	Modus
Sick days	4,51	5	5
Finanční podpora účasti na odborných školeních, kurzech i konferencích	4,39	5	5
Parkování v parkovacím domě	4,38	5	5
Podpora specializačního vzdělávání	4,34	5	5
Náborový příspěvek	4,30	5	5
Příspěvek na penzijní připojištění (penzijní spoření)	4,24	4	5
Příspěvek na stravování	4,15	4	5
Služby fyzioterapeuta	4,12	4	5
Mateřská škola pro děti zaměstnanců	4,04	4	5
Zvýhodněná zaměstnanecká jízdenka	4,03	4	5
Výhodná pojištění	3,91	4	4 a 5
Psychosociální intervenční služba	3,81	4	5
Právní pomoc v soukromých záležitostech	3,78	4	4
Zvýhodněné vstupenky na kulturní/sportovní akce	3,73	4	4
Odměny při pracovním jubileu	3,70	4	3
Slevy na ubytování	3,66	4	4
Slevy na lázeňské služby	3,66	4	3
Zvýhodněný mobilní tarif	3,65	4	5
Výhodné finanční služby u banky	3,54	4	3
Slevy ve vybraných obchodech	3,43	3	3
Bezúročné půjčky při tíživé finanční situaci	3,41	3	3
Slevy na zájezdy u cestovních kancelářích	3,35	3	4
Nemocniční ubytovna	3,22	3	3

Nejvyšší průměrné hodnocení získaly následující zaměstnanecké výhody:

- sick days (4,51);
- finanční podpora účasti na odborných školeních, kurzech a konferencích (4,39);
- parkování v parkovacím domě (4,38);
- podpora specializačního vzdělávání (4,34);
- náborový příspěvek (4,30).

Naopak nejnižší podle průměrné hodnocení obdržely tyto benefity:

- nemocniční ubytovna (3,22);
- slevy na zájezdy u cestovních kancelářích (3,35);
- bezúročné půjčky při tíživé finanční situaci (3,41);
- slevy ve vybraných obchodech (3,43);
- výhodné služby u banky (3,54).

#### Otázka č. 14 v dotazníku

„Vyjádřete subjektivní význam jednotlivých oblastí nabízených zaměstnaneckých benefitů. Vyberte jednu odpověď (1 – zcela nedůležité; 2 – spíše důležité; 3 – ani důležité, ani nedůležité; 4 – spíše důležité; 5 – velmi důležité) v každém řádku“.

Respondenti ohodnotili všechny oblasti zaměstnaneckých výhod podle průměrných hodnot v rozmezí od 3,36 do 4,60, jak je patrné v Tabulce č. 13. Hodnoty mediánu a modu se pohybují mezi 3 a 5, což naznačuje, že všechny kategorie jsou vnímány jako významné. Nejdůležitější oblastí zaměstnaneckých výhod pro studenty zdravotnických oborů je vzdělání, které dosáhlo průměru 4,60. Na druhém místě z hlediska důležitosti se umístila kategorie finance a pojištění s průměrem 4,40. Oblast cestování a dovolená obsadila třetí místo s průměrem 4,00. Zaměstnanecké benefity z oblasti sportu získaly čtvrté místo s průměrem 3,82. Páté místo patří oblasti kultura a zábava s průměrem 3,54. Nejméně důležitou kategorií zaměstnaneckých benefitů pro budoucí NLZP je oblast služeb a nákupů s průměrem 3,36.

**Tabulka 13** – Číselné charakteristiky hodnocení oblastí zaměstnaneckých benefitů mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení otázky č. 14	Průměr	Medián	Modus
Vzdělání	4,60	5	5
Finance a pojištění	4,40	4	5
Cestování a dovolená	4,00	4	4
Sport	3,82	4	4
Kultura a zábava	3,54	4	4
Služby a nákupy	3,36	3	3

## 4.7 Testování hypotéz

K průzkumu je formulováno pět statistických hypotéz.

1. **Pracovní hypotéza (PH1):** Mezi budoucími NLZP existují významné rozdíly v důležitosti faktorů profesního života při výběru zaměstnavatele v závislosti na studovaných oborech/programech.
2. **Pracovní hypotéza (PH2):** Mezi budoucími NLZP existují významné rozdíly v hodnocení důležitosti oblastí zaměstnaneckých benefitů v závislosti na studovaných oborech/programech.
3. **Pracovní hypotéza (PH3):** Důležitost benefitů, které poskytují vybrané příspěvky (příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, náborový příspěvek a příspěvek na školení, kurzy i konference) je pro budoucí NLZP přibližně stejná.
4. **Pracovní hypotéza (PH4):** Důležitost benefitů, které poskytují slevy na různé volnočasové aktivity (slevy na zájezdy u cestovních kanceláří, slevy na ubytování, slevy na lázeňské služby, slevy ve vybraných obchodech a zvýhodněné vstupenky na kulturní a sportovní akce) je pro budoucí NLZP přibližně stejná.
5. **Pracovní hypotéza (PH5):** Míra úrovně profesního života v rámci work-life balance a míra ochoty pracovat přesčas spolu pozitivně koreluje.

### 4.7.1 Hypotéza č. 1

**Pracovní hypotéza (PH1):** Mezi budoucími NLZP existují významné rozdíly v důležitosti faktorů profesního života při výběru zaměstnavatele v závislosti na studovaných oborech/programech.

**Nulová hypotéza ( $H_0$ ):** V hodnocení důležitosti faktorů profesního života při výběru zaměstnavatele mezi budoucími NLZP v závislosti na studovaných oborech/programech není statisticky významný rozdíl.

**Alternativní hypotéza ( $H_A$ ):** V hodnocení důležitosti faktorů profesního života při výběru zaměstnavatele mezi budoucími NLZP v závislosti na studovaných oborech/programech existuje statisticky významný rozdíl.

V rámci této hypotézy byla testována otázka č. 18 (obor studia) s otázkou č. 11 (subjektivní hodnocení důležitosti faktorů profesního života při výběru budoucího zaměstnavatele). Pro hypotézu č. 1 je použit **Kruskal-Wallisův test** pro více než dvě srovnávané skupiny,

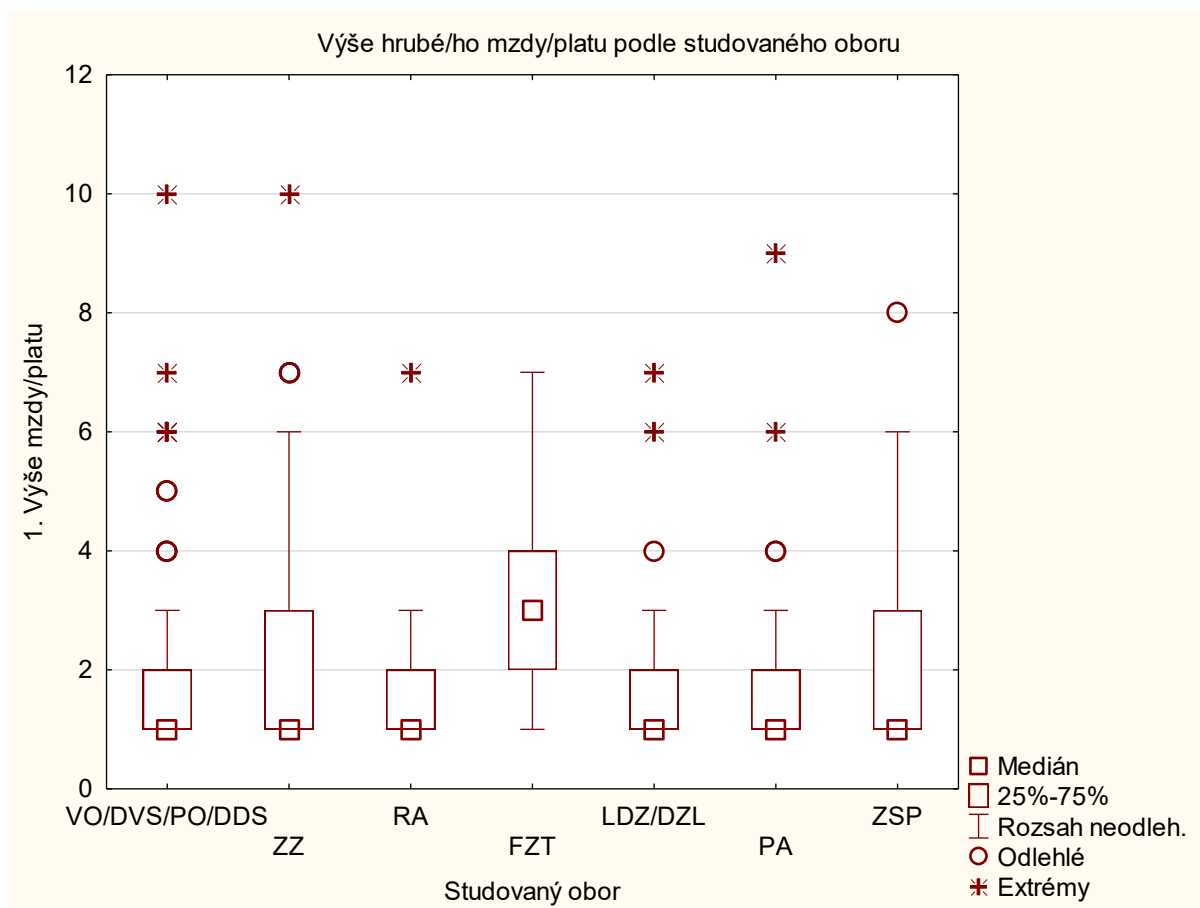
který patří mezi neparametrické testy a je dopočítána síla efektu. Tabulka č. 14 zobrazuje číselné charakteristiky série testů.

**Tabulka 14** – Číselné charakteristiky Kruskal-Wallisova testu v hodnocení důležitosti faktorů profesního života podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení H1	Hodnota testu	Df	p-hodnota	Síla efektu
1. Výše mzdy/platu	26,07	6	menší než 0,001	0,087
2. Pracovní doba	13,75	6	0,033	0,046
3. Mezilidské vztahy	21,05	6	0,002	0,07
4. Kariérní růst	4,79	6	0,571	
5. Pracovní prostředí	5,16	6	0,523	
6. Jistota zaměstnání	12,8	6	0,046	0,043
7. Kvalitní management	3,05	6	0,803	
8. Zaměstnanecké benefity	10,83	6	0,094	
9. Moderní vybavení	15,49	6	0,017	0,051
10. Postoje, hodnoty a normy	10,32	6	0,112	
11. Odborný rozvoj	16,12	6	0,013	0,054

**Df** – stupně volnosti

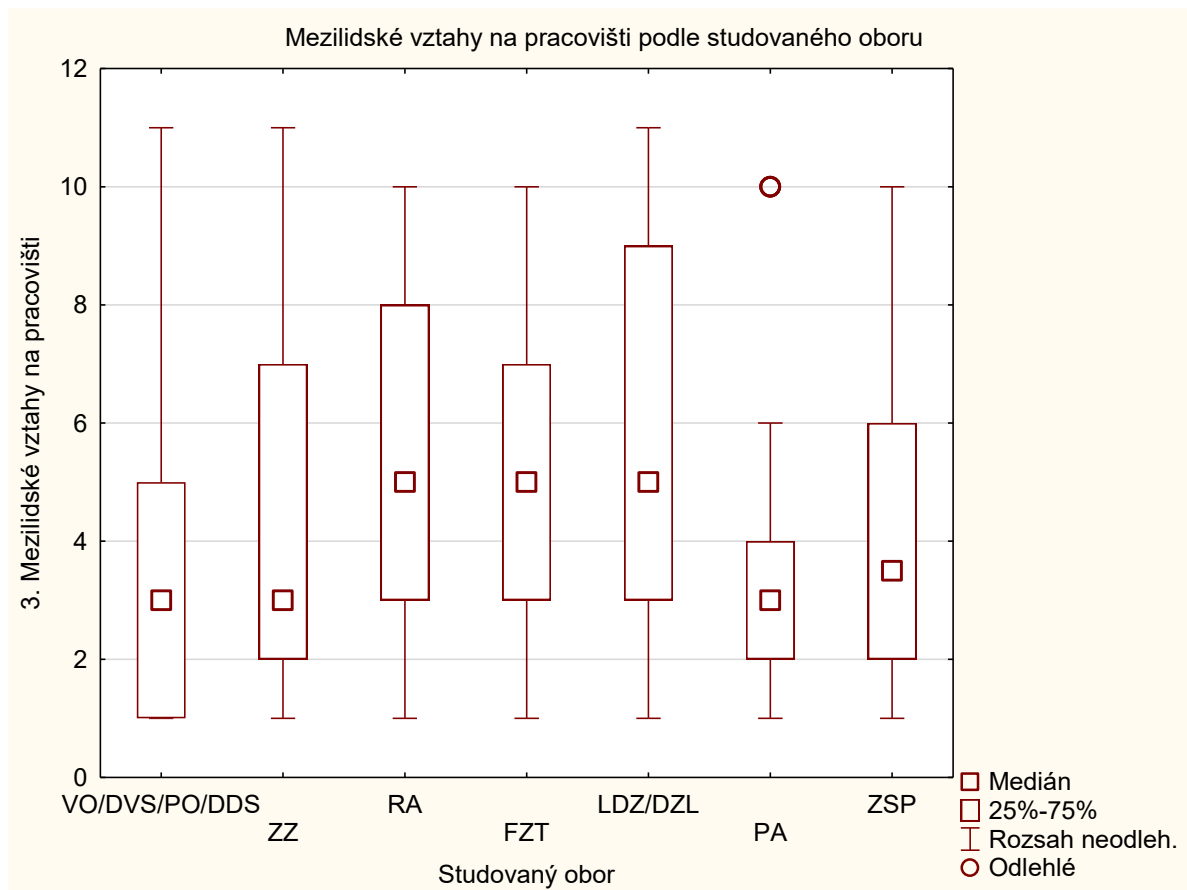
P-hodnota v šesti případech je nižší než hladina významnosti 0,05 (hodnoty označené červeně v Tabulce č. 14). Nejnižší p-hodnoty byly zjištěny u výše mzdy/platu (menší než 0,001) a u mezilidských vztahů na pracovišti (0,002). Tyto faktory zároveň vykazují nejvyšší sílu efektu, která se blíží hodnotě 0,1. To naznačuje, že jednotlivé studijní programy/obory mírně ovlivňují rozdíly v hodnocení těchto faktorů. Síla efektu u výše finančního ohodnocení činí 0,087, zatímco u mezilidských vztahů je 0,07. Přestože studijní obory mají jistý vliv na důležitost faktorů profesního života, jejich vliv je obecně zanedbatelný. U zbylých čtyř hodnot, jejichž p-hodnoty jsou rovněž nižší než hladina významnosti 0,05, je síla efektu velmi nízká.



**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

**Graf 14** – Krabicový graf hodnocení důležitosti finančního ohodnocení při výběru zaměstnavatele podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Podle Grafu č. 14 je patrné, že důležitost výše mzdy/platu je mezi respondenty hodnocena obdobně. Rozdíl je patrný u studentů oboru Fyzioterapie, u nichž výše finančního ohodnocení je méně důležitá (medián 3) ve srovnání se studenty ostatních oborů (medián 1). Největší variabilita odpovědí byla zaznamenána u zdravotnických záchranářů, fyzioterapeutů i zdravotně-sociálních pracovníků. Napříč všemi studijními obory se vyskytují odlehle a extrémní hodnoty, s výjimkou fyzioterapeutů, u nichž nebyly zaznamenány.



**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

**Graf 15** – Krabicový graf hodnocení důležitosti mezilidských vztahů na pracovišti při výběru zaměstnavatele podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Při výběru zaměstnavatele pro všeobecné i dětské sestry, zdravotnické záchranáře, porodní asistentky a zdravotně-sociální pracovníky jsou mezilidské vztahy na pracovišti více důležité (medián 3) ve srovnání s ostatními studenty zdravotnických oborů, jak je vidět v Grafu č. 15. Pro radiologické asistenty, fyzioterapeuty a zdravotní laboranty jsou mezilidské vztahy na pracovišti méně důležité (medián 5). Odlehlé hodnoty se vyskytují pouze u studentek oboru Porodní asistence. Největší variabilita odpovědí je zaznamenána u zdravotních laborantů, naopak nejmenší rozptyl odpovědí je patrný u porodních asistentek.

## Výsledek

Na základě použité testovací statistiky Kruskal-Wallisova testu na hladině významnosti 0,05 zamítáme alternativní hypotézu a přijímáme nulovou hypotézu. Žádný z faktorů nedosáhl středního ani velkého efektu, což naznačuje, že rozdíly mezi obory, i když jsou statisticky významné, nejsou příliš výrazné.

### Podrobný pohled na rozdíly v hodnocení

V příloze jsou uvedeny číselné charakteristiky hodnocení důležitosti faktorů profesního života při výběru zaměstnavatele podle studovaných oborů/programů. Na základě toho lze pozorovat, jak skupiny respondentů změnilы pořadí jednotlivých faktorů podle průměrného hodnocení. Tyto informace poskytují hlubší pohled na vyhodnocení Hypotézy č.1.

Pro studenty oborů Fyzioterapie je pracovní prostředí založené na etických hodnotách a vzájemném respektu mírně důležitější než karierní růst. Pracovní prostředí tak fyzioterapeuti zařadili na třetí pozici místo páté. Další rozdíl je patrný u odborného rozvoje zaměstnanců, který fyzioterapeuti umístili na sedmou pozici před zaměstnaneckými benefity, moderním vybavením a postoji, hodnotami i normami organizace. Odborný rozvoj zaměstnanců tedy určitě není nejméně důležitý pro tuto skupinu respondentů. Současně postoje, hodnoty a normy organizace jsou důležitější než moderní vybavení na pracovišti.

U zdravotních laborantů nejsou patrné žádné rozdíly. Porodní asistentky umístily mezilidské vztahy na pracovišti na druhé místo před pracovní dobou. Jistota zaměstnání je taktéž důležitější než karierní růst a pracovní prostředí založené na etických hodnotách, jelikož se umístila čtvrtou pozicí.

Pro radiologické asistenty mají zaměstnanecké benefity větší význam než jistota zaměstnání a kvalitní management při výběru budoucího zaměstnavatele. U ostatních faktorů není žádný výrazný rozdíl v hodnocení. Všeobecné i dětské sestry nemají nějak významně jiné pořadí.

Zdravotně-sociální pracovníci kladou větší důraz na jistotu zaměstnání před karierním růstem a pracovním prostředím založeném na etických hodnotách. Současně moderní vybavení umístili na poslední pozici, jako nejméně důležitý faktor při výběru budoucího zaměstnavatele.

U zdravotnických záchranářů výsledky zpravidla korespondují. Pouze postoje, hodnoty i normy organizace přeskočily dvě místa a umístily se před zaměstnaneckými benefity a moderním vybavením.

Pomocí poslední tabulky uvedené v příloze k hypotéze č. 1 lze porovnat průměrné hodnocení faktorů, u kterých pomocí Kruskal-Wallisova testu a dopočítané síly efektu bylo zjištěno, že největší rozdíly se vyskytují u výše mzdy/platu a mezilidských vztahů na pracovišti. Podle průměrného hodnocení se potvrzují výsledky krabicových grafů. Výše mzdy/platů je méně důležitější pro fyzioterapeuty (průměr 3,14) oproti ostatním skupinám NLZP (průměr 1,66-2,36). Mezilidské vztahy na pracovišti jsou mírně důležitější pro porodní asistentky, všeobecné i dětské sestry a zdravotně-sociální pracovníky (průměr 3,56-3,95) oproti fyzioterapeutům, radiologickým asistentům a zdravotním laborantům (průměr 5,28-5,47).

#### 4.7.2 Hypotéza č. 2

**Pracovní hypotéza (PH2):** Mezi budoucími NLZP existují významné rozdíly v hodnocení důležitosti oblastí zaměstnaneckých benefitů v závislosti na studovaných oborech/programech.

**Nulová hypotéza (H<sub>0</sub>):** V hodnocení důležitosti oblastí zaměstnaneckých benefitů mezi budoucími NLZP v závislosti na studovaných oborech/programech není statisticky významný rozdíl.

**Alternativní hypotéza (H<sub>A</sub>):** V hodnocení důležitosti oblastí zaměstnaneckých benefitů mezi budoucími NLZP v závislosti na studovaných oborech/programech existuje statisticky významný rozdíl.

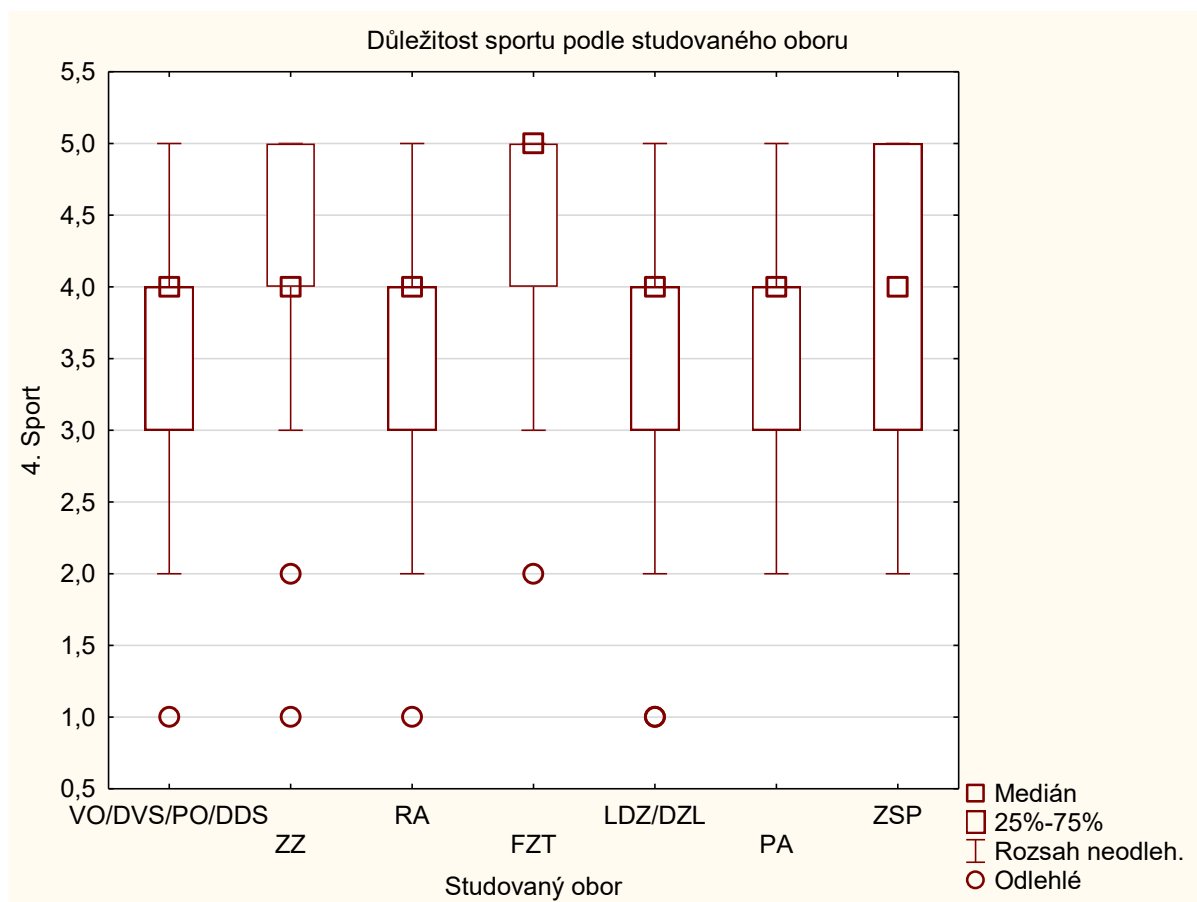
V rámci druhé hypotézy byla testována otázka č. 18 (obor studia) s otázkou č. 14 (subjektivní význam jednotlivých oblastí zaměstnaneckých benefitů). Pro ověření hypotézy č. 2 byl použit **Kruskal-Wallisův test**, který je neparametrickým testem vhodným pro srovnání více než dvou skupin. Dále byla vypočítána síla efektu. Tabulka č. 15 zobrazuje číselné charakteristiky série provedených testů.

**Tabulka 15** – Číselné charakteristiky Kruskal-Wallisova testu v hodnocení důležitosti oblastí zaměstnaneckých benefitů podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení H2	Hodnota testu	Df	p-hodnota	Síla efektu
Vzdělání	9,36	6	0,154	
Finance a pojištění	10,99	6	0,089	
Cestování a dovolená	3,38	6	0,760	
Sport	34,32	6	menší než 0,001	0,114
Kultura a zábava	13,08	6	0,042	0,043
Služby a nákupy	14,90	6	0,021	0,050

Df – stupně volnosti

P-hodnota pro tři oblasti zaměstnaneckých benefitů je nižší než stanovená hladina významnosti 0,05, jak ukazuje Tabulka č. 15. Jedná se o oblasti sport ( $p < 0,001$ ), kultura a zábava ( $p = 0,042$ ) i služby a nákupy ( $p = 0,021$ ). Síla efektu je však vysoká pouze v oblasti sportu (0,114), zatímco u kultury, zábavy i služeb a nákupů je zanedbatelná. Lze tedy předpokládat, že nejvýraznější rozdíly se vyskytují v oblasti zaměstnaneckých benefitů spojených se sportem.



**VO/DVS** – Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra, **PO/DDS** – Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra, **ZZ** – Zdravotnické záchranářství, **RA** – Radiologická asistence, **FZT** – Fyzioterapie, **LDZ/DZL** – Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant, **PA** – Porodní asistence, **ZSP** – Zdravotně sociální péče

**Graf 16** – Krabicový graf hodnocení důležitosti zaměstnaneckých benefitů z oblasti sportu podle studovaných oborů (Zdroj: vlastní, 2024)

Z krabicového grafu (Graf č. 16) lze usoudit, že oblast zaměstnaneckých benefitů „sport“ byla nejlépe ohodnocena studenty oboru Fyzioterapie s mediánem 5, ve srovnání s respondenty ostatních zdravotnických oborů. Druhou nejvýznamnější skupinou jsou zdravotničtí záchranáři, jejichž medián činí 4. Přitom 50 % jejich odpovědí spadá do rozmezí 4 až 5 bodů.

## Výsledek

Na základě výsledků Kruskal-Wallisova testu na hladině významnosti 0,05 se zamítá nulová hypotéza. Potvrzením alternativní hypotézy bylo prokázáno, že existuje statisticky významný rozdíl v hodnocení důležitosti zaměstnaneckých benefitů v oblasti sportu ( $p < 0,001$  a síla efektu = 0,114). Krabicový graf pro oblast „sport“ navíc ukazuje, že nejvyšší hodnocení poskytl studenti oboru Fyzioterapie, následovaní zdravotnickými záchranáři, ve srovnání s respondenty z ostatních oborů.

### 4.7.3 Hypotéza č. 3

**Pracovní hypotéza (PH3):** Důležitost benefitů, které poskytují vybrané příspěvky (příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, náborový příspěvek a příspěvek na školení, kurzy i konference), je pro budoucí NLZP přibližně stejná.

**Nulová hypotéza (H<sub>0</sub>):** V hodnocení důležitosti vybraných příspěvků u budoucích NLZP není statisticky významný rozdíl.

**Alternativní hypotéza (H<sub>A</sub>):** V hodnocení důležitosti vybraných příspěvků u budoucích NLZP existuje statisticky významný rozdíl.

V rámci třetí hypotézy byla testována důležitost vybraných finančních příspěvků (otázka č. 13) – příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, náborový příspěvek a příspěvek na školení, kurzy i konference. Pro hypotézu č. 3 byl použit **Friedmanův test**, po němž následovala **série testů pro párové porovnávání**. Tabulka č. 16 zobrazuje číselné charakteristiky jednotlivých příspěvků. Všechny benefity dosáhly skóre vyššího než 4 body na škále od 1 do 5.

**Tabulka 16** – Číselné charakteristiky hodnocení vybraných finančních zaměstnaneckých benefitů mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení H3	Průměr	Medián
Příspěvek na stravování	4,15	4
Příspěvek na penzijní připojištění	4,24	4
Náborový příspěvek	4,30	5
Příspěvek na školení, kurzy a konference	4,39	5

**Hodnota Friedmanova testu je 19,64 s příslušnou p-hodnotou menší než 0,001.** Test má tři stupně volnosti. Ačkoliv hodnoty průměrného hodnocení jsou velmi blízké, výsledek naznačuje, že ne všechny příspěvky byly hodnoceny stejně.

**Tabulka 17** – Párové porovnání hodnocení vybraných finančních zaměstnaneckých benefitů mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení H3	p-hodnota
Příspěvek na stravování – Příspěvek na penzijní připojištění	0,220
Příspěvek na stravování – Náborový příspěvek	0,022
Příspěvek na stravování – Příspěvek na školení a kurzy	menší než 0,001
Příspěvek na penzijní připojištění – Náborový příspěvek	0,278
Příspěvek na penzijní připojištění – Příspěvek na školení a kurzy	0,016
Náborový příspěvek – Příspěvek na školení a kurzy	0,168

Zaměstnanecké benefity, které jsou hodnoceny přibližně stejně, mají p-hodnotu vyšší než 0,05. Dvojice příspěvků, které mají p-hodnotu menší než 0,05 a byly budoucími NLZP hodnoceny rozdílně.

- Příspěvek na stravování a náborový příspěvek ( $p = 0,022$ )
- Příspěvek na stravování a příspěvek na školení, kurzy i konference ( $p < 0,001$ )
- Příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na školení, kurzy i konference ( $p = 0,016$ )

## Výsledek

P-hodnota Friedmanova testu je menší než stanovená hladina významnosti, a proto zamítáme nulovou hypotézu ve prospěch hypotézy alternativní. Testem se prokázal rozdíl ve vnímání důležitosti vybraných příspěvků mezi budoucími NLZP. Na základě párového porovnání lze konstatovat, že tři dvojice benefitů uvedené s p-hodnotou menší než 0,05 byly hodnoceny rozdílně.

#### 4.7.4 Hypotéza č. 4

**Pracovní hypotéza (PH4):** Důležitost benefitů, které poskytují slevy na různé volnočasové aktivity (slevy na zájezdy u cestovních kanceláří, slevy na ubytování, slevy na lázeňské služby, slevy ve vybraných obchodech a zvýhodněné vstupenky na kulturní i sportovní akce) je pro budoucí NLZP přibližně stejná.

**Nulová hypotéza (H<sub>0</sub>):** V hodnocení důležitosti vybraných benefitů, které poskytují slevy na volnočasové aktivity, není u budoucích NLZP statisticky významný rozdíl.

**Alternativní hypotéza (H<sub>A</sub>):** V hodnocení důležitosti vybraných benefitů, které poskytují slevy na volnočasové aktivity, je u budoucích NLZP statisticky významný rozdíl.

V rámci čtvrté hypotézy byla testována důležitost benefitů, které poskytují slevy na různé volnočasové aktivity uvedených v otázce č. 13 (slevy na zájezdy u cestovních kanceláří, slevy na ubytování, slevy na lázeňské služby, slevy ve vybraných obchodech a zvýhodněné vstupenky na kulturní a sportovní akce). Pro hypotézu č. 4 byl použit **Friedmanův test** a následně **série testů pro párové porovnávání**. Tabulka č. 18 zobrazuje číselné charakteristiky vybraných benefitů, kde průměrné skóre se pohybuje mezi 3 až 4 body na škále od 1 do 5.

**Tabulka 18** – Číselné charakteristiky hodnocení vybraných zaměstnaneckých benefitů poskytujících slevy na volnočasové aktivity mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

Vyhodnocení H4	Průměr	Medián
Slevy na zájezdy u cestovních kanceláří	3,35	3
Slevy ve vybraných obchodech	3,43	3
Slevy na ubytování	3,66	4
Slevy na lázeňské služby	3,66	4
Zvýhodněné vstupenky na kulturní a sportovní akce	3,73	4

**Hodnota Friedmanova testu je 57,88 s příslušnou p-hodnotou menší než 0,001.** Test má čtyři stupně volnosti. P-hodnota testu je menší než stanovená hladina významnosti 0,05.

**Tabulka 19** – Párové porovnání hodnocení vybraných zaměstnaneckých benefitů poskytujících slevy na volnočasové aktivity mezi budoucími NLZP (Zdroj: vlastní, 2024)

<b>Vyhodnocení H4</b>	<b>p-hodnota</b>
Slevy na zájezdy u cestovních kanceláří – Slevy na ubytování	menší než 0,001
Slevy na zájezdy u cestovních kanceláří – Slevy na lázeňské služby	menší než 0,001
Slevy na zájezdy u cestovních kanceláří – Slevy ve vybraných obchodech	<b>0,271</b>
Slevy na zájezdy u cestovních kanceláří – Zvýhodněné vstupenky	menší než 0,001
Slevy na ubytování – Slevy na lázeňské služby	<b>0,963</b>
Slevy na ubytování – Slevy ve vybraných obchodech	menší než 0,001
Slevy na ubytování – Zvýhodněné vstupenky	<b>0,329</b>
Slevy na lázeňské služby – Slevy ve vybraných obchodech	menší než 0,001
Slevy na lázeňské služby – Zvýhodněné vstupenky	<b>0,276</b>
Slevy ve vybraných obchodech – Zvýhodněné vstupenky	menší než 0,001

Dvojice zaměstnaneckých benefitů, které jsou hodnoceny přibližně stejně, mají p-hodnotu vyšší než 0,05. Naopak výhody s p-hodnotou menší než 0,05 jsou budoucími NLZP hodnoceny rozdílně. Celkem šest dvojic zaměstnaneckých výhod byly hodnoceny rozdílně.

- Slevy na zájezdy u cestovních kanceláří a slevy na ubytování
- Slevy na zájezdy u cestovních kanceláří a slevy na lázeňské služby
- Slevy na zájezdy u cestovních kanceláří a zvýhodněné vstupenky
- Slevy na ubytování a slevy ve vybraných obchodech
- Slevy na lázeňské služby a slevy ve vybraných obchodech
- Slevy ve vybraných obchodech a zvýhodněné vstupenky

### **Výsledek**

P-hodnota Friedmanova testu je menší než stanovená hladina významnosti, a proto zamítáme nulovou hypotézu ve prospěch hypotézy alternativní. Testem byl prokázán rozdíl ve vnímání důležitosti vybraných příspěvků mezi budoucími NLZP. Na základě párového porovnání lze konstatovat, že šest dvojic benefitů s p-hodnotou menší než 0,05 byly hodnoceny rozdílně.

#### 4.7.5 Hypotéza č. 5

**Pracovní hypotéza (PH5):** Míra úrovně profesního života v rámci work-life balance a míra ochoty pracovat přesčas spolu pozitivně korelují.

**Nulová hypotéza (H<sub>0</sub>):** Míra úrovně profesního života v rámci work-life balance a míra ochoty pracovat přesčas spolu nekorelují.

**Alternativní hypotéza (H<sub>A</sub>):** Míra úrovně profesního života v rámci work-life balance a míra ochoty pracovat přesčas spolu pozitivně korelují.

U páté hypotézy je testována pozitivní korelace mezi mírou úrovně profesního života v rámci work-life balance (otázka č. 8) a mírou ochoty pracovat přesčas (otázka č. 9). Pro ověření hypotézy byl použit **Spearmanův korelační koeficient**.

**Hodnota Spearmanova korelačního koeficientu činí 0,236 s příslušnou p-hodnotou menší než 0,001.** P-hodnota je menší než stanovená hladina významnosti 0,05. Test prokázal pozitivní korelaci mezi mírou úrovně profesního života v rámci work-life balance a mírou ochoty pracovat přesčas.

#### **Výsledek**

P-hodnota Spearmanova korelačního koeficientů je menší než stanovená hladina významnosti, a proto se zamítá nulová hypotéza ve prospěch hypotézy alternativní. Lze konstatovat, že čím vyšší je hodnota profesního života v rámci work-life balance, tím vyšší je ochota budoucích NLZP pracovat přesčas.

## 4.8 Shrnutí výsledků

V této podkapitole je provedena sumarizace výsledků dotazníkového šetření, provedených analýz a vyhodnocení dat. Klíčová zjištění získaná z provedeného průzkumu jsou shrnuta pomocí dílčích cílů stanovených na začátku diplomové práce.

### **Preference budoucích NLZP ohledně místa výkonu práce a typu zdravotnického zařízení**

- Ze 328 budoucích NLZP 302 respondentů (92,07 %) chce po ukončení studia pracovat ve studovaném oboru.
- Zájem o práci v zahraničí je spíše minimální, ale nejvíce o emigraci uvažují FZT (průměr 3,10).
- Práci v nestátním sektoru zdravotnictví preferuje o něco více respondentů (39,40 %) než ve státním sektoru (32,12 %). Část budoucích NLZP (28,48 %) nemá žádné konkrétní preference.
- Zaměstnání v nemocnici volí 66,23 % respondentů, v ambulanci/ordinaci 33,11 % respondentů a na zdravotnické záchranné službě 28,81 % budoucích NLZP.

### **Očekávání budoucích NLZP týkající se pracovní doby a work-life balance**

- O práci na částečný úvazek mají největší zájem FZT, následováni ZZ a VO/DVS/PO/DDS.
- Pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele preferuje více respondentů (60,60 %) než zaměstnání u více zaměstnavatelů (39,40 %)
- Práci pro více zaměstnavatelů nebo na více pracovištích nejvíce volí FZT (62,07 %) a ZZ (62,03 %).
- Respondenti si nejčastěji představují vykonávání svého budoucího povolání v nepřetržitém (41,72 %) a v jednosměnném provozu (39,40 %).
- Budoucí NLZP si nepatrně více přejí věnovat svůj čas osobnímu životu (průměr 51,05) oproti profesnímu životu (průměr 48,95). Opačný postoj zauímají ZZ ve prospěch profesního života. Naopak osobní život je důležitější pro VO/DVS/PO/DDS, FZT, LDZ/DZL a PA.
- Respondentů jsou spíše ochotní vykonávat práci přesčas (průměr 3,38). Studenti oboru ZZ jsou nejvíce ochotní (průměr 3,75), zatímco FZT nejméně (průměr 3,03).

- Čím více bodů bylo přiděleno profesnímu životu tím větší zájem vykazovali budoucí NLZP k práci přesčas, což se týká zejména ZZ.
- Studenti zdravotnických oborů očekávají od svého budoucího zaměstnavatele průměrně 28,10 dní dovolené při práci na plný úvazek.

### **Klíčové faktory při výběru zaměstnavatele u budoucích NLZP**

- Mezi nejdůležitější faktory při výběru zaměstnavatele patří výše mzdy/platu (průměr 2,12), pracovní doba (průměr 3,96) a mezilidské vztahy na pracovišti (průměr 4,48). Naopak budoucí NLZP považují za nejméně důležité odborný rozvoj zaměstnanců (průměr 8,18), postoje, hodnoty a normy organizace (průměr 7,78), moderní vybavení (průměr 7,69).
- Rozdíly v hodnocení mezi jednotlivými obory jsou minimální. Pro FZT je výše mzdy/platu méně důležitá (medián 3) ve srovnání se studenty ostatních oborů (medián 1). Pro RA, FZT a LDZ/DZL mají mezilidské vztahy na pracovišti menší význam (medián 5) oproti VO/DVS/ PO/DDS, ZZ, PA a ZSP (medián 3).

### **Očekávání budoucích NLZP v oblasti finančního ohodnocení a zaměstnaneckých benefitů**

- Studenti zdravotnických oborů očekávají od svého zaměstnavatele při plném úvazku průměrné finanční ohodnocení 40 662 Kč hrubého. Nejvyšší odměnu za práci očekávají ZZ (44 114 Kč), VO/DVS/ PO/DDS (41 786 Kč) a RA (41 563 Kč). Naopak nejnižší částku očekávají LDZ/DZL (35 345 Kč) a ZSP (35 455 Kč).
- Nejvyšší průměrné hodnocení získaly následující zaměstnanecké výhody:
  - sick days (4,51);
  - finanční podpora účasti na vzdělávacích akcích (4,39);
  - parkování (4,38);
  - podpora specializačního vzdělávání (4,34);
  - náborový příspěvek (4,30).
- Nejnížší průměrné hodnocení obdržely tyto benefity:
  - nemocniční ubytovna (3,22);
  - slevy na zájezdy u cestovních kanceláří (3,35);
  - bezúročné půjčky při tíživé finanční situaci (3,41);
  - slevy ve vybraných obchodech (3,43);
  - výhodné služby u banky (3,54).

- Mezi nejdůležitější oblasti zaměstnaneckých výhod patří vzdělání (průměr 4,60), finance a pojištění (průměr 4,40), cestování a dovolená (průměr 4,00).
- Pro fyzioterapeuty a zdravotnické záchranáře benefity z oblasti sportu jsou nejdůležitější (medián 5).
- Významné rozdíly v hodnocení důležitosti vybraných finančních zaměstnaneckých benefitů.
  - Náborový příspěvek > příspěvek na stravování
  - Příspěvek na vzdělávací akce > příspěvek na stravování
  - Příspěvek na vzdělávací akce > příspěvek na penzijní připojištění
- Dvojice zaměstnaneckých benefitů poskytujících slevy na volnočasové aktivity s významnými rozdíly v hodnocení důležitosti.
  - Slevy na ubytování > slevy na zájezdy u cestovních kanceláří
  - Slevy na wellness > slevy na zájezdy u cestovních kanceláří
  - Zvýhodněné vstupenky na kulturní a sportovní akce > slevy na zájezdy u cestovních kanceláří
  - Slevy na ubytování > slevy ve vybraných obchodech
  - Slevy na wellness > slevy ve vybraných obchodech
  - Zvýhodněné vstupenky na kulturní a sportovní akce > slevy ve vybraných obchodech

## 5 DISKUZE

### 5.1 Jaké jsou preference budoucích NLZP vzhledem k výběru budoucího zaměstnavatele?

NLZP patřící do generace Z vykazují pozitivní vztah k výkonu svého budoucího zdravotnického povolání. 92,0 % respondentů si představuje svou budoucí kariéru v rámci svého odborného vzdělání, což je pozitivní signál pro zdravotnictví. Zároveň zájem o práci v zahraničí je spíše nulový. Respondenti více uvažují o práci v tuzemsku, ale jejich odpovědi ukazují určitou míru nejistoty. Největší pozornost je třeba věnovat budoucím fyzioterapeutům, kteří ve srovnání s respondenty z ostatních oborů nejvíce rozmyšlejí o práci v zahraničí a nejčastěji odpovídali „spíše ano“.

HealthCare Institute (HCI), který se věnuje zlepšování bezpečnosti a kvality v českém zdravotnictví, se také zabývá touto problematikou. Jak uvádí HCI (2023, s. 13) 91,3 % budoucích NLZP studujících na VOŠ a 87,0 % budoucích NLZP studujících na VŠ, má zájem pracovat v tuzemském zdravotnictví. Podle HCI (2023, s. 19) současně 6,0 % respondentů na VŠ a 10,2 % respondentů na VOŠ má zájem o práci v zahraničí. V kontextu řízení lidských zdrojů tato čísla představují výzvu pro zdravotnický management.

Ve srovnání podstatně horší situace je na Slovensku, kde budoucí NLZP mají dvojnásobný zájem opustit tuzemské zdravotnictví. Celkem 13,0 % studentů VOŠ a 22,0 % studentů VŠ chce po ukončení studia pracovat v zahraničí. Zároveň 24,5 % respondentů ze Slovenska by chtěli pracovat v ČR (HCI, 2023, s. 19). Lze předpokládat, že emigrací slovenských NLZP do Česka by mohlo dojít k překrytí zdravotnických pracovníků, kteří se plánují přestěhovat z tuzemska.

Bohužel průzkum HCI neposkytuje pohled na jednotlivé zdravotnické profese, ale představuje důvody těchto rozhodnutí. Podle HCI (2023, s. 20) mezi tři hlavní příčiny odchodu do zahraničí, které uvedli respondenti z ČR patří lepší finanční ohodnocení, získání odborných zkušeností z jiných zemí a naučení se cizího jazyka. Tomu odpovídají i země, které uvedli budoucí NLZP, jako je Německo, Spojené království, Rakousko, Spojené státy americké nebo Kanada (HCI, 2023, s.20).

Jedná se o vyspělé státy, které investují velké finanční prostředky do zdravotnictví a prolíná se to i do odměňování zdravotnických pracovníků. Diplomová práce věnující se migrací studentů medicíny (Šimůnek, 2022, s. 74-75) uvádí nejčastěji tyto destinace: Německo

(25,8 %), Rakousko a Švýcarsko (11,9 %), Spojené státy americké a Kanada (11,3 %), Velká Británie s Irskem (9,4 %). Mezi nejčastější důvody odchodu za prací do zahraničí taktéž uvádí získání mezinárodního rozhledu a kontaktů, vyšší finanční ohodnocení a zlepšení cizího jazyka (Šimůnek, 2022, s. 78).

Z hlediska sektoru zdravotnictví mezi budoucími NLZP jsou mírné preference na straně nestátních zařízení oproti státnímu odvětví. Situace se může změnit ve prospěch státních organizací, jelikož jedna třetina respondentů nemá žádné preference. Jiné zdroje však ukazují větší výběr na straně státních a veřejných zdravotnických zařízení. Tento rozdíl může být dán touhou NLZP sbírat zkušenosti ve více odborných zdravotnických zařízeních poskytujících vysoce specializovanou péči.

Podle diplomové práce na téma Pracovní očekávání generace Z při výkonu nelékařské profese zařízení zřízená Ministerstvem zdravotnictví preferovalo 24,7 % respondentů. Organizace jejichž vlastníkem jsou orgány nižší úrovně veřejné správy (kraj nebo obec) zvolilo 19,0 % budoucích NLZP. Dalších 27,2 % studentů zdravotnických oborů nezáleželo na typu zdravotnického zařízení z hlediska zřizovatele (Slováková, 2024, s. 50). Další akademická práce zaměřená na studenty patřící do generace Z ukazuje shodně větší preferenci na straně veřejného sektoru. Jedná třetina respondentů zůstala neutrální. Veřejný sektor zvolilo 43,0 % respondentů, soukromý sektor 29,0 % respondentů a 28,0 % studentů nemělo žádné preference (Kolísková, 2024, s. 66).

Společnost HCI se zabývala podobnou otázkou a její výsledky ukazují taktéž větší preferenci státních zdravotnických zařízení, které následují krajské nemocnice, jež jsou zpravidla obchodní společnosti s převažujícím veřejným vlastnictvím, např. v gesci kraje. Celkem 50,7 % respondentů zvolilo fakultní/univerzitní nemocnici, 38,0 % respondentů vybralo krajskou/městskou nemocnici a pouze 7,9 % budoucích NLZP preferovalo soukromou nemocnici (HCI, 2023, s. 14).

Zdravotnická ročenka ČR z roku 2021 uvádí, že nejvíce zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po získání odborné způsobilosti (ZPBD) pracovalo v soukromých zařízeních, a to 40,2 % NLZP. V krajských a obecních zařízeních bylo zaměstnáno 35,0 % ZPBD a dalších 24,8 % ZPBD u státních zřizovatelů. Je potřeba dodat, že se jedná o NLZP všech věkových kategorií a tato skutečnost odráží pouze situaci na trhu práce, kde v soukromých zařízeních pracovalo nejvíce zdravotnických pracovníků (ÚZIS, 2022, s. 80). Jak je vidět rozmístění personálních

kapacit ve zdravotnictví se liší od představ budoucích NLZP. To může být dáno množstvím jednotlivých zdravotnických zařízení a jejich rozmístěním na území ČR ve vztahu k místu bydliště respondentů, kde budou hledat potenciálního budoucího zaměstnavatele.

Nejvíce si respondenti přejí pracovat v nemocnici, ambulantním zdravotnickém zařízení/ordinaci a na zdravotnické záchranné službě. Umístění poskytovatele přednemocniční neodkladné péče na třetím místě je způsobeno tím, že skupina budoucích zdravotnických záchranářů je druhou nejpočetnější skupinou v souboru respondentů. Shodné výsledky ukazují také průzkum HCI (2023, s. 14), kde studenti zdravotnických oborů zvolili nemocnici v 59,3 % případů a ambulantní zařízení v 13,6 % případů.

Odpovídá tomu i dosavadní obsazení pracovních míst v jednotlivých zdravotnických zařízeních. Zdravotnická ročenka ČR uvádí, že v nemocnici v roce 2021 pracovalo necelých 49 tisíc SPBD (všeobecné a dětské sestry, porodní asistentky) a 15 tisíc ZPBD, zatímco v samostatných zařízeních ambulantní péče to bylo skoro 30 tisíc SPBD a 9 tisíc ZPBD. Na záchranné službě bylo zaměstnáno 800 SPBD a 2 700 ZPBD (ÚZIS, 2022, s. 106-107). Zde je patrné, že v ambulantní péči je mnohem více zaměstnanců, než na záchranné službě, a její umístění v průzkumu na třetí místo nereflektuje personální obsazení z hlediska typu zdravotnických zařízení.

Část představitelů generace Z patřících mezi nelékařské zdravotnické profese preferuje spíše práci na částečný úvazek s výjimkou zdravotně-sociálních pracovníků a zdravotních laborantů. U fyzioterapeutů je zájem o zkrácený úvazek největší ve srovnání s ostatními skupinami NLZP. Následují je zdravotničtí záchranáři a všeobecné sestry i dětské sestry. Zároveň respondenti z těchto dvou skupin shodně 62,0 % preferují práci pro 2 a více zaměstnavatelů. Jak uvádí Tidhar (2023, s. 463) představitelé generace Z hledají flexibilitu a mají zájem vyzkoušet řadu zaměstnání. Slováková (2024, s. 56) uvádí, že 44,9 % dotazovaných NLZP patřících do generace Z zvažovali rozložení úvazku mezi více zaměstnavatelů.

Studie, zabývající se generací Z v pracovním prostředí (Švehlová, 2023, s. 40), zjišťovala jejich zaměstnanecký stav a podle jejich výsledku ze 157 respondentů 23 z nich (14,6 %) bylo zaměstnáno na poloviční úvazek a dalších 13 respondentů (8,3 %) pracovalo na zkrácený úvazek. Kombinovali plný a částečný úvazek nebo částečný úvazek a studium. Vyplývá to z toho, že zájem o částečné úvazky se pojí nejspíše s konkrétním životním obdobím jednotlivých osob (např. při studiu nebo při kombinaci vícero zaměstnavatelů).

Dalším případem, který je typický pro částečné úvazky, je návrat z rodičovské dovolené. Jak uvádí Decker a Vlachová (2024, s. 10), posun od plných k částečným úvazkům byl zaznamenán u 53,0 % lékařů a lékařek, kteří se identifikovali jako primární pečovatelé.

Z hlediska provozu a pracovní doby očekávání budoucích NLZP odpovídají standardní pracovní době ve zdravotnictví, jelikož 39,4 % respondentů zvolilo jednosměnný provoz a 41,7 % respondentů uvedlo nepřetržitý provoz. Jejichž výběr záleží na charakteru práce. Při rozdělení času mezi osobním a profesním životem není velký rozdíl a na první pohled odpovídá zhruba poměru 50:50. Takto rozdělila svůj čas více než polovina respondentů. Nicméně u ostatních budoucích NLZP je mírná převaha na straně osobního života. Jednou z hlavních charakteristik generace Z totiž je hledání rovnováhy mezi osobním a profesním životem (Tidhar, 2023, s. 463; Hampton, Keys, Horváth-Csikós, 2016, s. 113). Čemuž odpovídá nejčastěji zvolený poměr 50:50. Zároveň představitelé generace Z očekávají od svého budoucího zaměstnavatele průměrně 28,1 dní dovolené za kalendářní rok.

Nejvýraznější ochota věnovat se práci na úkor volného času je patrná u zdravotnických záchranářů. Nejméně ochotnou skupinou jsou fyzioterapeuti. Obecně všechny NLZP zaujímají spíše pozitivní postoj pro práci nad rámec pracovní doby (medián 4), což je ukázkou dobré pracovní morálky. Čím více bodů respondenti přidělili zaměstnání, tak tím více byli ochotní pracovat přesčas. Podle Slovákové (2024, s. 54) pouze 34,0 % zdravotnických pracovníků plánuje pracovat přesčas.

HCI (2023, s. 10) uvádí, že 82,6 % respondentů z ČR je ochotna věnovat významnou část svého osobního života ve prospěch vybudování profesní kariéry. Pouze 16,0 % respondentů klade svůj osobní život na první místo (HCI, 2023, s. 10). V roce 2023 všeobecné sestry v platové sféře měly průměrně 5,0 přesčasových hodin, zatímco ve mzdové sféře to byly 3,0 hodiny. Průměrná přesčasová doba za posledních 6 let v platové sféře se pohybuje zhruba kolem 5 hodin, ale ve mzdové sféře každoročně dochází k jejich nárůstu. Od roku 2018 ze 2,2 hodin do roku 2023 došlo k nárůstu na 3,0 hodiny (ČSÚ, 2024b, s. 82).

## **5.2 Které faktory nejvíce ovlivňují rozhodování budoucích NLZP při výběru budoucího zaměstnavatele a jaká mají zdravotníci očekávání v oblasti finančního ohodnocení a benefitů?**

Bylo zjištěno, že mezi nejdůležitější položky při výběru budoucího zaměstnavatele patří výše mzdy/platu, pracovní doba a mezilidské vztahy na pracovišti. Naopak odborný rozvoj zaměstnanců, moderní vybavení nebo zaměstnanecké benefity se umístily na druhém stupni pomyslného žebříčku. Jak uvádí Slováková (2024, s. 51), mezi nejvíce motivující faktory patří dobré vztahy s kolegy, dobré vztahy s nadřízeným, flexibilní plánování služeb a výše výdělku. Současně mezi nejméně motivující položky patří benefity, digitalizace a technologie, moderní prostředí a profesní rozvoj (Slováková, 2024, s. 51).

Mezi budoucími NLZP neexistují významné rozdíly. Nicméně bylo zjištěno, že pro fyzioterapeuty je výše finančního ohodnocení méně důležitá (medián 3) ve srovnání s ostatními respondenty (medián 1). Porodní asistentky, všeobecné i dětské sestry a zdravotně-sociální pracovníci při výběru zaměstnavatele dávají větší preferenci mezilidským vztahům na pracovišti (medián 3) oproti fyzioterapeutům, radiologickým asistentům a zdravotním laborantům (medián 5).

Důležitost finančního ohodnocení potvrzuje taktéž diplomová práce věnující se očekávání sociálních pracovníků při vstupu do profese. Autorka v rámci svého výzkumu uvádí, že hlavními důvody odchodu z oboru sociální činnosti je finanční ohodnocení, přestože je v minimální míře uváděno jako kritérium při výběru zaměstnání (Novotná, 2020, s. 73-74). Podobná situace je patrná i u odborného rozvoje na pracovišti, který je pro generaci Z nejméně důležitý při výběru zaměstnavatele. Ačkoliv podpora specializačního vzdělání nebo finanční podpora účasti na odborných školeních, kurzech byla ohodnocena nadprůměrně a obecně zaměstnanecké benefity z oblasti vzdělání byly označeny budoucími NLZP za nejdůležitější.

Podle průzkumu HCI (2023, s. 17) největší vliv pro budoucí NLZP má jistota a stabilita v práci, pracovní kolektiv a plat. Současně důvodem k odmítnutí zaměstnání jsou špatné mezilidské vztahy, nevyhovující finanční ohodnocení a pracovní doba (HCI, 2023, s. 8). Slovenští respondenti neuvedli důležitost pracovního kolektivu a do TOP 3 faktorů se umístila rovnováha pracovního a osobního života (HCI, 2023, s. 17).

Mezi nejdůležitější oblastí zaměstnaneckých výhod u NLZP patří oblast vzdělání, financí a pojištění, cestování a dovolené. Benefity z oblastí sportu, kultury a zábavy, služeb a nákupů byly sice ohodnoceny nad průměrem použité škály, nicméně se umístily v druhé polovině. Na rozdíl od ostatních respondentů fyzioterapeuti a zdravotničtí záchranáři nejlépe hodnotili oblast zaměstnaneckých benefitů „sport“. Má to zcela logické vysvětlení, jelikož jejich zaměstnání je spojeno s touto oblastí. U fyzioterapeutů je cvičení skloubeno s povoláním a zdravotničtí záchranáři, jež pracují v terénu, musí být fyzicky zdatní pro ošetření a transport pacientů.

Budoucí NLZP velmi kladně hodnotí jednotlivé zaměstnanecké výhody, ačkoli jejich nabídka zdaleka nehraje klíčovou roli při výběru budoucího zaměstnavatele. Na prvních příčkách se umístily jak finanční tak i nefinanční benefity. Jak uvádí Kolísková (2024, s. 55), většina představitelů generace Z (54,3 %) upřednostňuje kombinaci jak finančních tak i nefinančních odměn. Mezi nejdůležitější výhody patří sick days, finanční podpora účasti na vzdělávacích akcích, parkování, podpora specializačního vzdělávání a náborový příspěvek. Nejvíce preferovaný sick days obsadil první místo ve vícero výzkumech, ať už to je již zmíněna Slováková (2024, s. 52) nebo Králová (2021, s. 52). Zároveň parkoviště pro zaměstnance (zdarma) postrádá 56 % zdravotnických pracovníků bez ohledu na věk (Lískovcová, 2019, s. 169). V akademické práci Kolískové (2024, s. 58) na první dvě místa u generace Z se umístil týden a více dovolené navíc a 13. mzda/plat, které nebyly v mém dotazníku.

Mateřská škola pro děti zaměstnanců dosáhla vysokého průměrného hodnocení, a to 4,0. Nicméně umístila se zhruba v polovině vytvořeného žebříčku. Tento benefit bych rád vyzvedl, jelikož se týká problematiky profesního a osobního života. Průzkum se sice nedotazoval na to, kdy budoucí NLZP plánují založit rodinu, s kterou se pojí i péče o děti. Ale předpokládám, že pro každého toto téma bude jednou důležité. Spolek mladých lékařů provedl průzkum, ve kterém zjišťoval, jaké zaměstnanecké benefity považují studenti medicíny za přínosné při sladění rodinného života s vykonávaným povoláním. Jak ukazují autoři Decker a Vlachová (2024, s. 11), na prvních místech se umístil zkrácený pracovní úvazek (77,0 %), dětská skupina pro děti do tří let (67,0 %) a mateřská školka pro děti od tří let věku (59,0 %). Publikace Decker a Vlachová (2024, s. 13) dále upozorňují na skutečnost, že lékaři s nižšími úvazky často nemají zaměstnanecké benefity dostupné v potřebné míře.

Při testování, zda jednotlivé finanční příspěvky jsou pro budoucí NLZP stejně důležité, bylo zjištěno, že některé z vybraných benefitů byly ohodnoceny rozdílně. Odpovídá tomu i umístění benefitů podle průměrného hodnocení. Příspěvek na stravování a penzijní připojištění je pro respondenty méně důležitý než příspěvek na vzdělávání a náborový příspěvek. Například Lískovcová (2019, s. 169) uvádí, že 79,0 % zdravotnických pracovníků v ambulantní sféře napříč věkovými kategoriemi nepovažují příspěvek na stravování za benefit, ale vnímají ho jako samozřejmost. Příspěvek na penzijní připojištění také nepovažuje za benefit 47,0 % respondentů (Lískovcová, 2019, s. 169).

Mohlo by se zdát, že mnoho zaměstnavatelů poskytuje příspěvek na stravování, zatímco třeba příspěvek na vzdělávání není tolik častý a zdravotničtí pracovníci ho více postrádají a je pro ně důležitější. Nicméně jak uvádí Lískovcová (2019, s. 170), 60 % zaměstnavatelů v ambulantní sféře nabízelo příspěvek na vzdělávání, zatímco příspěvek na stravování poskytovalo výrazně méně, a to 16 % zaměstnavatelů. Bylo tedy potvrzeno, že existuje významný rozdíl mezi tím, jaké benefity zaměstnavatelé poskytují, a tím, co zaměstnanci za benefit považují (Lískovcová, 2019, s. 169).

Průměrná očekávaná odměna za práci podle provedeného průzkumu představuje 40 662 Kč. Podle Slovákové (2024, s. 52-53) NLZP patřící do generace Z, očekávají hrubou mzdu od 40 000 do 45 000 Kč a pro příjem vyšší než 50 000 Kč hlasoval každý desátý respondent. Pro zjednodušení budu dál používat pojem mzdy, který bude zahrnovat jak výdělky zaměstnanců v mzdové sféře (soukromá zdravotnická zařízení a akciové společnosti), tak v platové sféře odměňování (fakultní nemocnice a příspěvkové organizace krajů).

Očekávané finanční ohodnocení v provedeném průzkumu se mezi všeobecnými sestrami a porodními asistentkami liší. Všeobecné a dětské sestry uvedly o 3 000 Kč vyšší částku než porodní asistentky. Podle ČSÚ (2024, s. 67) medián hrubé měsíční mzdy u nejmladší věkové skupiny 25-29 let všeobecných sester a porodních asistentek bez specializace v roce 2023 činil 48 626 Kč. Ve veřejném sektoru, kde je výše platu dána platovými tabulkami, byl medián hrubého finančního ohodnocení 52 901 Kč. V soukromém sektoru, kde výdělky nejsou určeny tabulkami, byla mzda podstatně nižší 44 207 Kč. Podíl odměn, příplatků a náhrad na průměrné mzdě u všeobecných sester a porodních asistentek všech věkových kategorií činil 32,4 % (ČSÚ, 2024b, s. 67).

Respondenti ze studijního programu Zdravotnické záchranářství očekávají nejvyšší finanční ohodnocení 44 114 Kč ve srovnání s respondenty z ostatních studijních programů a oborů. Podle ČSÚ (2024, s. 105) medián hrubé měsíční mzdy v roce 2023 u zdravotnických záchranářů s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním představoval 65 570 Kč. Oproti roku 2022 výše výdělku vzrostla ze 62 976 Kč o 4,1 % nebo 2 594 Kč. Přičemž v platové sféře medián hrubé měsíční mzdy činil 66 961 Kč, zatímco v mzdové sféře to bylo 55 257 Kč (ČSÚ, 2024b, s. 105).

Zdravotní laboranti očekávají od svého budoucího zaměstnavatele průměrně 35 345 Kč. Radiologičtí asistenti uvedli vyšší částku, a to 41 563 Kč. Jak uvádí ČSÚ (2024, s. 101) bez ohledu na věkovou skupinu v roce 2023 medián hrubé měsíční mzdy u zdravotnických techniků a laborantů s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním činil 45 965 Kč. Meziročně došlo k navýšení o 3 670 Kč (8,7 %) ze 42 295 Kč (ČSÚ, 2024b, s. 101). V platové sféře byl medián hrubého finančního ohodnocení 52 464 Kč. V mzdové sféře byl nižší o zhruba 9 000 Kč a představoval 43 651 Kč (ČSÚ, 2024b, s. 103).

Vyplývá z toho, že budoucí NLZP nevykazují nereálné představy o výši finančního ohodnocení a očekávají od svého budoucího zaměstnavatele hrubou mzdu nižší, než kterou průměrně dostávají NLZP ve zdravotnictví. Skutečné průměrné mzdy ve zdravotnictví v roce 2023 byly vyšší než ty, které uvedli respondenti. Je však důležité zmínit, že průměrná hrubá mzda ve zdravotnictví neodpovídá nástupnému finančnímu ohodnocení absolventů. Tidhar (2023, s. 463) však uvádí, že zaměstnanci generace Z i přes nedostatek pracovních zkušeností očekávají vysoké mzdy, které mohou být někdy nereálné. Zde zůstává otázkou, zda respondenti nepovažovali zvolené částky pouze za hrubou mzdu – základ. Uváděné průměrné hodnoty dle ČSÚ totiž zahrnují i jiné osobní náklady (odměny, příplatky, případné přesčasy apod.)

## 6 ZÁVĚR

V rámci tohoto průzkumu bylo analyzováno, jaké představy mají budoucí NLZP vybraných oborů patřící do generace Z ohledně svého brzkého zaměstnání. Bylo zkoumáno, které faktory ovlivňují výběr budoucího zaměstnavatele a jaká mají budoucí NLZP očekávání v oblasti finančního ohodnocení a benefitů. Ke splnění stanovených cílů byl použit nestandardizovaný dotazník vlastní tvorby a jeho distribuce byla realizována pomocí platformy Survio. Data byla zpracována do tabulek a grafů. Dále bylo formulováno pět statistických hypotéz k zodpovězení dvou výzkumných otázek. V rámci testování hypotéz byly použity tři statistické metody ke zjištění vztahů mezi nimi.

Pomocí literární rešerše bylo zjištěno, že generace Z je nejmladší věkovou skupinou vstupující do svého pracovního života. Má poměrně odlišné charakteristiky ve srovnání s předchozími generacemi a je často vnímaná jako „líní zaměstnanci“. Největší důraz kladou na rekreační aktivity, flexibilitu, rovnováhu mezi profesním a osobním životem a dobrými týmovými vztahy. Očekávají vysoké platy, benefity a pracovní podmínky, které mohou být někdy nereálné.

Výsledky provedeného průzkumu ukázaly vysoký zájem respondentů pracovat v tuzemském zdravotnictví bez významných preferencí sektoru zdravotnictví, ale hlavně u poskytovatelů akutní lůžkové péče (nemocnice) a primární péče (ambulance/ordinace). Zájem o práci na částečný úvazek nebyl příliš výrazný, ale byl patrný u fyzioterapeutů, zdravotnických záchranářů a všeobecných i dětských sester. Zároveň více než polovina studentů oboru Fyzioterapie a Zdravotnické záchranářství by chtěla pracovat pro více zaměstnavatelů. Preferují věnovat se více svému osobnímu životu. Generace Z je ochotná pracovat přesčas ve zdravotnictví a jejich ochota se zvyšuje s obětováním vůči profesnímu životu, zejména u zdravotnických záchranářů.

Při výběru zaměstnavatele pro NLZP je nejdůležitější výše finančního ohodnocení, pracovní doba a mezilidské vztahy na pracovišti. Mezi jednotlivými studijními obory existují rozdíly v preferencích při výběru zaměstnavatele, ale tyto rozdíly nejsou výrazné. Budoucí NLZP patřící do generace Z nemají větší očekávání než je průměrná hrubá mzda ve zdravotnických oborech. Mezi nejdůležitější oblasti zaměstnaneckých benefitů patří vzdělání, finance a pojištění, cestování a dovolená. Výhody z oblasti sportu jsou nejméně významné pro fyzioterapeuty a zdravotnické záchranáře.

Důležitost jednotlivých zaměstnaneckých benefitů je poměrně vysoká a odpovídá významnosti jejich oblastí, do které patří. Na první příčky se umístil sick days, finanční podpora vzdělávacích aktivit, parkování a náborový příspěvek. Při porovnání důležitosti vybraných finančních zaměstnaneckých benefitů náborový příspěvek a příspěvek na vzdělávání byly významně důležitější než příspěvek na stravování a penzijní připojištění. Příspěvky na volnočasové aktivity jako jsou slevy na ubytování, lázeňské služby a zvýhodněné vstupenky na kulturní a sportovní akce byly důležitější než slevy ve vybraných obchodech a slevy na zájezdy u cestovních kancelářích.

Tímto průzkumem nelze zobecnit prezentované výsledky na všechny NLZP připravující se na výkon zdravotnického povolání. Hlavním limitem tohoto průzkumu jsou nehomogenní skupiny zdravotnických pracovníků z hlediska počtů a metodologie neodpovídající zcela kvantitativnímu výzkumu. Provedena analýza nezkoumala jednotlivé oblasti profesního života do hloubky, ale hledala příčinné souvislosti mezi jednotlivými jevy jen povrchně. Nicméně s ohledem na provedenou práci hlavní a dílčí cíle byly splněny a práce přináší zajímavé výsledky. Prezentované výstupy by mohli využít manažeři zdravotnických zařízení, ale i budoucí kolegové a kolegyně na pracovištích pro pochopení generace Z a jejich lepší začlenění do pracovního procesu. Výsledky této diplomové práce by mohly dále posloužit k podrobnější analýze v budoucnu, zejména u NLZP, kteří již budou pracovat ve zdravotnictví a jejich očekávání se mohou měnit.

## 7 POUŽITÁ LITERATURA

AGGARWAL, Arun, Priyanka SADHNA, Sahil GUPTA, Amit MITTAL a Sanjay RASTOGI, 2022. Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs* [online]. 22(3), 90-106 [cit. 2024-01-22]. ISSN 1472-3891. Dostupné z: doi:10.1002/pa.2535.

BEDNÁŘ, Vojtěch, 2018. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-271-0648-6. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/jak-omezit-fluktuaci-a-udrzet-si-zamestnance-manazerskymi-nastroji-4204/>.

ČESKO, 2004. Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 30. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>.

ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v aktuálním znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

ČESKO, 2011. Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 131. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372>.

ČESKO, 2024. Sdělení č. 286/2024 Sb. o vyhlášení minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2025 v aktuálním znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2024, částka 286. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2024-286>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ], 2024a. Studenti a absolventi vysokých škol v České republice 2001–2023 [online]. © 2025. In: *Český statistický úřad*. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/studenti-a-absolventi-vysokych-skol-v-ceske-republice-2001-2023>. [cit. 2025-03-25].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ], 2024b. Mzdy ve zdravotnictví 2013-2023 [online]. © 2025. In: *Český statistický úřad*. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/mzdy-ve-zdravotnictvi-20132023>. [cit. 2025-03-22].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ], 2024c. Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2023 [online]. © 2025. In: *Český statistický úřad*. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/rychle-informace/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2023>. [cit. 2025-03-25].

DECKER, Barbora a Veronika VLACHOVÁ, 2024. Průzkum Rodičovství v medicíně: vyvažování rolí a překonávání překážek. [online]. © 2024. In: *Mladí lékaři*. Dostupné z: <https://mladilekari.cz/wp-content/uploads/2024/03/2024-pruzkum-rodicovstvi-v-medicine-iez-ml-2024.pdf>. [cit. 2025-03-18].

DIMATTIO, Mary Jane K. a Sharon S. HUDACEK, 2020. Educating generation Z: Psychosocial dimensions of the clinical learning environment that predict student satisfaction. *Nurse Education in Practice* [online]. 49(2), 250-256 [cit. 2024-01-22]. ISSN 14715953. Dostupné z: doi:10.1016/j.nepr.2020.102901.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

HAMPTON, Debbie C. a Yolanda KEYS, 2016. Generation Z students: Will they change our nursing classrooms? *Journal of Nursing Education and Practice* [online]. 7(4), 90-106 [cit. 2024-01-22]. ISSN 1925-4059. Dostupné z: doi:10.5430/jnep.v7n4p111.

HEALTHCARE INSTITUTE [HCI], 2023. Barometr mezi studenty zdravotnických škol 2022: Mezinárodní průzkum mezi studenty středních, vyšších a vysokých škol vzdělávajících se ve zdravotnických oborech. [online] © 2013. In: *HealthCare Institute*. Dostupné z: <https://www.hc-institute.org/cz/projekty/barometr-mezi-sestrami/barometr-mezi-studenty-zdravotnickych-skol-2022.html>. [cit. 2025-03-15].

HENDL, Jan a Jiří REMR, 2017. *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1192-1.

HODICKÁ, Kateřina, Šárka HOMFRAY, Kristina KOLDINSKÁ, Lucie OBROVSKÁ a Jakub TOMŠEJ, 2022. *Za stejnou práci stejný výdělek*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7421-257-4.

CHICCA, Jennifer a Teresa SHELLENBARGER, 2018. Generation Z. *Journal for Nurses in Professional Development* [online]. **34**(5), 250-256 [cit. 2024-01-22]. ISSN 2169-981X. Dostupné z: doi:10.1097/NND.0000000000000478.

CHICCA, Jennifer a Teresa SHELLENBARGER, 2019. *A new generation of nurses is here. American Nurse Today* [online]. **14**(2), 48-50 [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: <https://www.myamericannurse.com/wp-content/uploads/2019/02/ant2-GenZ-117.pdf>.

JANÁČEK, Julius, 2022. *Statistika jednoduše: Průvodce světem statistiky*. Praha: Grada. ISBN 978-802-7117-383. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/statistika-jednoduse-11215/>.

KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ, 2013. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4480-3. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/moderni-pristupy-ke-spolecenske-odpovednosti-firem-a-csr-reportovani-897/>.

KLÍMOVÁ, Marie a Iva BRABCOVÁ, 2019. *Management zdravotnických služeb*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. ISBN 978-80-7394-777-4.

KOCIANOVÁ, Renata, 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada. Psyché. ISBN 978-80-247-6933-2. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/personalni-cinnosti-a-metody-personalni-prace-234/>.

KOLÍSKOVÁ, Aneta, 2024. *Preference studentů vstupujících na pracovní trh* [online]. Diplomová práce. Vedoucí práce Duda Jiří. Brno: Mendelova univerzita v Brně, Provozně ekonomická fakulta. Dostupné z: <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-651755>. [cit. 2025-03-20].

KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRÁLOVÁ, Jana, 2021. *Projekt inovace systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané zdravotnické organizaci* [online]. Diplomová práce. Vedoucí práce Vydrová, Janka. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta managementu a ekonomiky, Ústav managementu a marketingu. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/10563/49889>. [cit. 2025-02-25].

KUTNOHORSKÁ, Jana, 2009. *Výzkum v ošetrovatelství*. Praha: Grada. Sestra. ISBN 978-80-247-6654-6. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/vyzkum-v-oseetrovatelstvi-1825/>

LÍSKOVCOVÁ, Ilona, 2019. Zaměstnanecké benefity z pohledu zdravotnických pracovníků ambulantní sféry. *Praktický lékař*. **99**(4), 168-171 [cit. 2025-03-29]. ISSN 1805-4544.

MAGERČIAKOVÁ, Mariana a Lukáš KOBER, 2023. *Motivace sester po pandemii covidu-19*. Praha: Grada Publishing. Sestra. ISBN 978-80-271-3730-5. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/motivace-sester-11607/>

MACH, Jan a Marie HORÁKOVÁ, 2018. *Zdravotníci, právo a praxe*. Praha: Galén. ISBN 978-80-7492-371-5.

MACHÁČEK, Ivan 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně. ISBN 978-80-7676-194-0.

MALINOVÁ, Lenka, 2011. *Rozvoj profesní kariéry*. V Praze: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1796-4.

MERTL, Jan, 2022. *Financování zdravotnických systémů: v kontextu české zdravotní politiky*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-505-4. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/financovani-zdravotnickych-systemu-v-kontextu-ceske-zdravotni-politiky-11145/>.

NIEŻURAWSKA, Joanna, Radosław Antoni KYCIA a Agnieszka NIEMCZYNOWICZ, 2023. *Managing Generation Z : motivation, engagement and loyalty* [online]. New York, London: Routledge, [cit. 2024-01-22]. ISBN 978-1-003-35393-5. Dostupné z: doi:10.4324/9781003353935.

NOVOTNÁ, Lucie, 2020. *Očekávání sociálních pracovníků při vstupu do profese* [online]. Diplomová práce. Vedoucí práce Vojtíšek, Petr. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra sociální práce. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/20.500.11956/122915>. [cit. 2025-02-25].

SCHROTH, Holly, 2019. Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review* [online]. **61**(3), 5-18 [cit. 2024-01-22]. ISSN 0008-1256. Dostupné z: doi:10.1177/0008125619841006.

SLOVÁKOVÁ, Kateřina, 2024. *Pracovní očekávání generace Z při výkonu nelékařské profese*. [online]. Diplomová práce. Vedoucí práce Holá, Jana. Pardubice: Univerzita Pardubice, Fakulta zdravotnických studií, Katedra klinických oborů. Dostupné z: <https://hdl.handle.net/10195/82940>. [cit. 2025-02-25].

SOVOVÁ, Olga a Marie HORÁKOVÁ, 2011. *Zdravotnická praxe a právo: praktická příručka*. Praha: Leges. Praktik. ISBN 978-80-87212-72-1.

ŠIMŮNEK, Michal, 2022. *Potenciální migrace studentů medicíny se zvláštním zřetelem na vliv institucí versus rodinných sítí a dalších osobních vazeb* [online]. Diplomová práce. Vedoucí práce Drbohlav Dušan. Praha: Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta, Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/176505>. [cit. 2025-03-19].

ŠVEHLOVÁ, Tereza, 2023. *Generace Z v pracovním prostředí: Studie porovnávající hodnoty a pracovní preference generace Z oproti předchozí generaci* [online]. Bakalářská práce. Vedoucí práce Eška Zdeněk. Praha: Vysoká škola kreativní komunikace, Katedra marketingových komunikací. Dostupné z: [https://theses.cz/id/tzttj8/zaverecna\\_prace.pdf?info](https://theses.cz/id/tzttj8/zaverecna_prace.pdf?info). [cit. 2025-03-21].

TIDHAR, Lev, 2023. MANAGEMENT AND LEADERSHIP FOR GENERATION Z IN AN ERA OF CHANGING EMPLOYEE COMMITMENT. *Journal of Public Administration, Finance and Law* [online]. (27), 462-469 [cit. 2024-01-22]. ISSN 22853499. Dostupné z: doi:10.47743/jopaf1-2023-27-36

ÚSTAV ZDRAVOTNICKÝCH INFORMACÍ A STATISTIKY ČR [ÚZIS], 2022. *Zdravotnická ročenka České republiky 2021* [online]. In: *Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR*. ISSN 1210-9991. Dostupné z: [Zdravotnická ročenka České republiky 2021 - ÚZIS ČR](#). [cit. 2025-03-15].

ÚSTAV ZDRAVOTNICKÝCH INFORMACÍ A STATISTIKY ČR [ÚZIS], 2025. *Sesterské odbornosti v dostupných datech NZIS (analytická studie)*. [online]. © 2025. In: *Národní zdravotnický informační portál*. ISSN 2695-0340. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/data/2316-sesterske-odbornosti-nzis-analyticka-studie>. [cit. 2025-03-23].

VOZÁBOVÁ, Eva, 2022. *Zdravotnická povolání: lékařská zdravotnická povolání, nelékařská zdravotnická povolání, komory: rejstříky k zákonům: redakční uzávěrka 19.9.2022*. Ostrava: Sagit. ÚZ: úplné znění. ISBN 978-80-7488-542-6.

ZICH, František a ROUBAL, Ondřej, 2014. *Úvod do sociologického výzkumu*. 2., upr. a rozš. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní. ISBN 978-80-7408-093-7.

## **8 PŘÍLOHY**

Příloha A – <i>Nestandardizovaný dotazník</i> .....	98
Příloha B – <i>Číselné charakteristiky k hypotéze č. 1</i> .....	104

### **Představy profesního života budoucích NLZP**

Vážená studentko, vážený studente,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění mého dotazníku, který poslouží jako podklad pro diplomovou práci na téma "Představy profesního života budoucích nelékařských zdravotnických pracovníků". Zjištěné výsledky pomohou najít cestu pro vytvoření pracovních podmínek odpovídajících Vaším preferencím.

Účast v průzkumu je zcela anonymní a dobrovolná. Dovoluji se Vás rovněž požádat o co nejpřesnější a pravdivé vyplnění dotazníku. Postupujte podle pokynů uvedených v jednotlivých otázkách. Předem děkuji za spolupráci.

Oleh Shefov

Student oboru Organizace a řízení ve zdravotnictví

Univerzita Pardubice

Fakulty zdravotnických studií

#### **Otázka č. 1**

Chtěl/a byste pracovat ve svém oboru ve zdravotnictví po úspěšném ukončení studia? *Vyberte jednu odpověď.*

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

#### **Otázka č. 2**

Uvažujete o práci v zahraničí? *Vyberte jednu odpověď.*

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

### **Otázka č. 3**

V jakém sektoru zdravotnictví byste chtěl/a pracovat? *Vyberte jednu odpověď*

- Státní sektor – zdravotnická zařízení zřízená Ministerstvem zdravotnictví
- Nestátní sektor – zdravotnická zařízení zřízená krajem/obcí, organizace ve vlastnictví právnických/fyzických osob
- Nemám preference

### **Otázka č. 4**

U kterého poskytovatele zdravotních služeb ve svém oboru byste chtěl/a pracovat? *Vyberte jednu nebo více odpovědí.*

- Zdravotnická záchranná služba
- Ambulantní zdravotnické zařízení/ordinace
- Vědecko-výzkumné pracoviště
- Stacionář
- Domácí péče
- Léčebné/ozdravné centrum
- Zařízení sociálních služeb
- Nemocnice
- Jiný

### **Otázka č. 5**

Preferoval/a byste práci na částečný úvazek? *Vyberte jednu odpověď.*

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

### **Otázka č. 6**

Jaký typ profesního života byste preferoval/a? *Vyberte jednu odpověď.*

- Práce pro jednoho zaměstnavatele
- Práce pro 2 a více zaměstnavatelů, případně 2 a více pracovišť v rámci jedné organizace

### **Otázka č. 7**

Jaký typ práce z hlediska provozu a pracovní doby byste upřednostnil/a? *Vyberte jednu odpověď.*

- Jednosměnný provoz (40 hodin týdně) - 8 hodinová pracovní doba od pondělí do pátku, sobota a neděle volno
- Dvousměnný provoz (38,75 hodin týdně) - 8 hodinová pracovní doba, kombinace ranních a odpoledních směn od pondělí do pátku
- Třisměnný provoz (37,5 hodin týdně) - 8 hodinová pracovní doba, kombinace ranních, odpoledních a nočních směn od pondělí do pátku
- Nepřetržitý provoz (37,5 hodin týdně) - 12 hodinová pracovní doba, kombinace denních a nočních směn 7 dnů v týdnu

### **Otázka č. 8**

Kolik času jste schopen/schopna věnovat svému profesnímu a osobnímu životu?

*Rozdělte 100 bodů.*

- Profesní život
- Osobní život

### **Otázka č. 9**

Jste ochotný/á vykonávat práci přesčas? *Vyberte jednu odpověď.*

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

### **Otázka č. 10**

Kolik dnů dovolené za kalendářní rok při práci na plný úvazek byste očekával/a od svého zaměstnavatele? *Vyberte jednu odpověď.*

- 20 dnů
- 25 dnů
- 30 dnů
- Více než 30 dnů

### Otázka č. 11

Které faktory profesního života jsou pro Vás nejvíce důležité, a které nejméně důležité při výběru zaměstnavatele? *Změňte pořadí položek dle svých preferencí (1. – nejdůležitější, poslední – nejméně důležitá).*

- Výše mzdy/platu
- Pracovní doba
- Karierní růst
- Zaměstnanecké benefity
- Moderní vybavení
- Pracovní prostředí založené na etických hodnotách a vzájemném respektu
- Postoje, hodnoty a normy organizace
- Jistota zaměstnání
- Odborný rozvoj zaměstnanců
- Mezilidské vztahy na pracovišti
- Kvalitní management, zejména nadřízený, který mě bude respektovat

### Otázka č. 12

Jakou výši hrubé/ho mzdy/platu očekáváte ve svém oboru při práci na plný úvazek? *Vyberte jednu odpověď.*

- 20.000 Kč - 30.000 Kč
- 30.000 Kč - 40.000 Kč
- 40.000 Kč - 50.000 Kč
- 50.000 Kč a více

### Otázka č. 13

Ohodnoťte následující zaměstnanecké benefity podle subjektivních preferencí na hodnotové škále 1 - nejhorší, 5 - nejlepší). *Vyberte jednu odpověď v každém řádku.*

- Příspěvek na stravování
- Psychosociální intervenční služba (psychická podpora)
- Sick days (dny volna pro případ zdravotní indispozice)
- Příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření
- Odměny při pracovním jubileu
- Bezúročné půjčky při tíživé finanční situaci
- Podpora specializačního vzdělávání

- Slevy na zájezdy u cestovních kanceláří
- Slevy na ubytování
- Slevy na lázeňské služby
- Výhodné finanční služby u banky
- Výhodná pojištění (cestovní, majetku a odpovědnosti občanů, vozidel)
- Zvýhodněný mobilní tarif
- Slevy ve vybraných obchodech
- Nemocniční ubytovna
- Náborový příspěvek
- Zvýhodněné vstupenky na kulturní a sportovní akce
- Mateřská škola pro děti zaměstnanců
- Zvýhodněná zaměstnanecká jízdenka
- Parkování v parkovacím domě
- Právní pomoc v soukromých záležitostech
- Finanční podpora účasti na odborných školeních, kurzech i konferencích
- Služby fyzioterapeuta

#### **Otázka č. 14**

Vyjádřete subjektivní význam jednotlivých oblastí nabízených zaměstnaneckých benefitů. *Vyberte jednu odpověď (1 – zcela nedůležité; 2 – spíše důležité; 3 – ani důležité, ani nedůležité; 4 – spíše důležité; 5 – velmi důležité) v každém řádku.*

- Cestování a dovolena
- Finance a pojištění
- Sport
- Vzdělání
- Kultura a zábava
- Služby a nákupy

#### **Otázka č. 15**

Jste muž nebo žena? *Vyberte jednu odpověď.*

- Muž
- Žena

**Otázka č. 16**

Kolik je Vám let?

*Napište číslo...*

**Otázka č. 17**

Na které škole studujete? *Vyberte jednu odpověď.*

- Vysoká škola
- Vyšší odborná škola zdravotnická

**Otázka č. 18**

Jaký obor studujete? *Vyberte jednu odpověď.*

- Všeobecné ošetrovatelství/Diplomovaná všeobecná sestra/ Pediatrické ošetrovatelství/Diplomovaná dětská sestra
- Porodní asistence
- Zdravotnické záchranářství
- Radiologická asistence
- Zdravotně sociální péče
- Laboratorní diagnostika ve zdravotnictví/Diplomovaný zdravotní laborant
- Fyzioterapie

**Otázka č. 19**

Ve kterém jste ročníku? *Vyberte jednu odpověď.*

- Druhý
- Třetí

Příloha B – Číselné charakteristiky k hypotéze č. 1 (Zdroj: vlastní, 2024)

	<b>Studovaný obor</b>	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>
1. Výše mzdy/platu	FZT	3.14	3	4.00
2. Pracovní doba	FZT	4.00	3	2.00
3. Mezilidské vztahy na pracovišti	FZT	5.28	5	3.00
4. Karierní růst	FZT	5.59	5	5.00
5. Pracovní prostředí založené na etických hodnotách	FZT	4.90	4	2.00
6. Jistota zaměstnání	FZT	6.52	7	8.00
7. Kvalitní management	FZT	6.93	7	11.00
8. Zaměstnanecké benefity	FZT	7.17	8	9.00
9. Moderní vybavení	FZT	8.38	10	11.00
10. Postoje, hodnoty a normy organizace	FZT	7.17	8	8.00
11. Odborný rozvoj zaměstnanců	FZT	6.93	7	7.00

	<b>Studovaný obor</b>	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>
1. Výše mzdy/platu	LDZ/DZL	1.79	1	1.00
2. Pracovní doba	LDZ/DZL	2.79	2	2.00
3. Mezilidské vztahy na pracovišti	LDZ/DZL	5.72	5	10.00
4. Karierní růst	LDZ/DZL	5.97	5	3.00
5. Pracovní prostředí založené na etických hodnotách	LDZ/DZL	5.69	6	6.00
6. Jistota zaměstnání	LDZ/DZL	6.14	7	8.00
7. Kvalitní management	LDZ/DZL	6.83	7	11.00
8. Zaměstnanecké benefity	LDZ/DZL	6.59	7	4.00
9. Moderní vybavení	LDZ/DZL	7.34	7	5.00
10. Postoje, hodnoty a normy organizace	LDZ/DZL	8.21	9	9.00
11. Odborný rozvoj zaměstnanců	LDZ/DZL	8.93	9	9.00

	<b>Studovaný obor</b>	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>
1. Výše mzdy/platu	PA	1.93	1	1.00
2. Pracovní doba	PA	4.33	3	2.00
3. Mezilidské vztahy na pracovišti	PA	3.56	3	3.00
4. Karierní růst	PA	6.37	7	9.00
5. Pracovní prostředí založené na etických hodnotách	PA	6.37	6	6.00
6. Jistota zaměstnání	PA	4.74	4	5.00
7. Kvalitní management	PA	7.52	7	7.00
8. Zaměstnanecké benefity	PA	6.96	6	6.00
9. Moderní vybavení	PA	7.70	8	7.00
10. Postoje, hodnoty a normy organizace	PA	8.30	9	10.00
11. Odborný rozvoj zaměstnanců	PA	8.22	9	9.00

	<b>Studovaný obor</b>	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>
1. Výše mzdy/platu	RA	1.66	1.00	1.00
2. Pracovní doba	RA	3.56	2.00	2.00
3. Mezilidské vztahy na pracovišti	RA	5.47	5.00	4.00
4. Karierní růst	RA	5.16	4.50	3.00
5. Pracovní prostředí založené na etických hodnotách	RA	6.00	6.00	8.00
6. Jistota zaměstnání	RA	6.63	8.00	8.00
7. Kvalitní management	RA	7.28	7.00	11.00
8. Zaměstnanecké benefity	RA	6.31	6.00	4.00
9. Moderní vybavení	RA	7.06	7.00	5.00 <sup>a</sup>
10. Postoje, hodnoty a normy organizace	RA	8.63	9.00	11.00
11. Odborný rozvoj zaměstnanců	RA	8.25	9.00	11.00

	<b>Studovaný obor</b>	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>
1. Výše mzdy/platu	VO/DVS/PO/DDS	2.04	1.00	1.00
2. Pracovní doba	VO/DVS/PO/DDS	3.96	3.50	2.00
3. Mezilidské vztahy na pracovišti	VO/DVS/PO/DDS	3.74	3.00	1.00
4. Karierní růst	VO/DVS/PO/DDS	6.15	6.00	3.00
5. Pracovní prostředí založené na etických hodnotách	VO/DVS/PO/DDS	5.90	6.00	6.00
6. Jistota zaměstnání	VO/DVS/PO/DDS	6.60	7.00	8.00
7. Kvalitní management	VO/DVS/PO/DDS	6.70	6.00	5.00
8. Zaměstnanecké benefity	VO/DVS/PO/DDS	6.56	6.00	4.00
9. Moderní vybavení	VO/DVS/PO/DDS	7.71	8.00	11.00
10. Postoje, hodnoty a normy organizace	VO/DVS/PO/DDS	7.99	8.00	9.00
11. Odborný rozvoj zaměstnanců	VO/DVS/PO/DDS	8.64	9.00	9.00

	<b>Studovaný obor</b>	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>
1. Výše mzdy/platu	ZSP	2.36	1.00	1.00
2. Pracovní doba	ZSP	4.05	3.00	2.00
3. Mezilidské vztahy na pracovišti	ZSP	3.95	3.50	1.00
4. Karierní růst	ZSP	5.95	5.50	3.00
5. Pracovní prostředí založené na etických hodnotách	ZSP	6.05	6.00	4.00
6. Jistota zaměstnání	ZSP	5.09	4.50	4.00
7. Kvalitní management	ZSP	6.32	6.00	5.00
8. Zaměstnanecké benefity	ZSP	7.05	7.50	10.00
9. Moderní vybavení	ZSP	9.32	10.00	11.00 <sup>a</sup>
10. Postoje, hodnoty a normy organizace	ZSP	7.68	8.00	10.00
11. Odborný rozvoj zaměstnanců	ZSP	8.18	9.00	9.00

	<b>Studovaný obor</b>	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>
1. Výše mzdy/platu	ZZ	2.14	1	1.00
2. Pracovní doba	ZZ	4.38	4	2.00
3. Mezilidské vztahy na pracovišti	ZZ	4.59	3	2.00
4. Karierní růst	ZZ	5.67	5	3.00
5. Pracovní prostředí založené na etických hodnotách	ZZ	5.97	6	6.00
6. Jistota zaměstnání	ZZ	6.34	7	8.00
7. Kvalitní management	ZZ	6.94	6	11.00
8. Zaměstnanecké benefity	ZZ	7.67	8	11.00
9. Moderní vybavení	ZZ	7.34	7	5.00
10. Postoje, hodnoty a normy organizace	ZZ	7.14	7	7.00
11. Odborný rozvoj zaměstnanců	ZZ	7.81	9	9.00

	<b>Studovaný obor</b>	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>
1. Výše mzdy/platu	FZT	3.14	3	4.00
	LDZ/DZL	1.79	1	1.00
	PA	1.93	1	1.00
	RA	1.66	1.00	1.00
	VO/DVS/PO/DDS	2.04	1.00	1.00
	ZSP	2.36	1.00	1.00
	ZZ	2.14	1	1.00
2. Pracovní doba	FZT	4.00	3	2.00
	LDZ/DZL	2.79	2	2.00
	PA	4.33	3	2.00
	RA	3.56	2.00	2.00
	VO/DVS/PO/DDS	3.96	3.50	2.00
	ZSP	4.05	3.00	2.00
	ZZ	4.38	4	2.00
3. Mezilidské vztahy na pracovišti	FZT	5.28	5	3.00
	LDZ/DZL	5.72	5	10.00
	PA	3.56	3	3.00
	RA	5.47	5.00	4.00

	<b>Studovaný obor</b>	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>
	VO/DVS/PO/DDS	3.74	3.00	1.00
	ZSP	3.95	3.50	1.00
	ZZ	4.59	3	2.00
4. Karierní růst	FZT	5.59	5	5.00
	LDZ/DZL	5.97	5	3.00
	PA	6.37	7	9.00
	RA	5.16	4.50	3.00
	VO/DVS/PO/DDS	6.15	6.00	3.00
	ZSP	5.95	5.50	3.00
	ZZ	5.67	5	3.00
5. Pracovní prostředí založené na etických hodnotách	FZT	4.90	4	2.00
	LDZ/DZL	5.69	6	6.00
	PA	6.37	6	6.00
	RA	6.00	6.00	8.00
	VO/DVS/PO/DDS	5.90	6.00	6.00
	ZSP	6.05	6.00	4.00
	ZZ	5.97	6	6.00
6. Jistota zaměstnání	FZT	6.52	7	8.00
	LDZ/DZL	6.14	7	8.00
	PA	4.74	4	5.00
	RA	6.63	8.00	8.00
	VO/DVS/PO/DDS	6.60	7.00	8.00
	ZSP	5.09	4.50	4.00
	ZZ	6.34	7	8.00
7. Kvalitní management	FZT	6.93	7	11.00
	LDZ/DZL	6.83	7	11.00
	PA	7.52	7	7.00
	RA	7.28	7.00	11.00
	VO/DVS/PO/DDS	6.70	6.00	5.00
	ZSP	6.32	6.00	5.00
	ZZ	6.94	6	11.00

8. Zaměstnanecké benefity	FZT	7.17	8	9.00
	LDZ/DZL	6.59	7	4.00
	PA	6.96	6	6.00
	RA	6.31	6.00	4.00
	VO/DVS/PO/DDS	6.56	6.00	4.00
	ZSP	7.05	7.50	10.00
	ZZ	7.67	8	11.00
9. Moderní vybavení	FZT	8.38	10	11.00
	LDZ/DZL	7.34	7	5.00
	PA	7.70	8	7.00
	RA	7.06	7.00	5.00
	VO/DVS/PO/DDS	7.71	8.00	11.00
	ZSP	9.32	10.00	11.00
	ZZ	7.34	7	5.00
10. Postoje, hodnoty a normy organizace	FZT	7.17	8	8.00
	LDZ/DZL	8.21	9	9.00
	PA	8.30	9	10.00
	RA	8.63	9.00	11.00
	VO/DVS/PO/DDS	7.99	8.00	9.00
	ZSP	7.68	8.00	10.00
	ZZ	7.14	7	7.00
11. Odborný rozvoj zaměstnanců	FZT	6.93	7	7.00
	LDZ/DZL	8.93	9	9.00
	PA	8.22	9	9.00
	RA	8.25	9.00	11.00
	VO/DVS/PO/DDS	8.64	9.00	9.00
	ZSP	8.18	9.00	9.00
	ZZ	7.81	9	9.00

---