

UNIVERZITA PARDUBICE  
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2025

Bc. Alice Salicová

Univerzita Pardubice  
Fakulta zdravotnických studií

Motivace studentů ke studiu nelékařských zdravotnických povolání a ke vstupu  
do profese po ukončení studia  
Diplomová práce

2025

Bc. Alice Salicová

Univerzita Pardubice  
Fakulta zdravotnických studií  
Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Alice Salicová**  
Osobní číslo: **Z22345**  
Studijní program: **N0988P360003 Organizace a řízení ve zdravotnictví**  
Téma práce: **Motivace studentů ke studiu nelékařských zdravotnických povolání a ke vstupu do profese po ukončení studia**  
Téma práce anglicky: **Motivation of students to study non-medical health professions and to enter the profession after graduation**  
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:

ARMSTRONG, Michael a Taylor STEPHEN. Řízení lidských zdrojů. 13. vydání. Praha: Grada, 2015. ISBN: 978-80-247-9883-7.

HELUS, Zdeněk. Úvod do psychologie, 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-247-2985-5.

MASLOW, Abraham H. Motivace a osobnost. Praha: Porál, 2021. ISBN 978-80-262-1728-2.

NAKONEČNÝ, Milan. Motivace chování, 3. přepracované vydání. Praha: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.

ZÍTKOVÁ, Marie, Andrea POKORNÁ a Erna MIČUDOVOVÁ. Vedení nových pracovníků v ošetrovatelské praxi pro staniční a vrchní sestry. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-9751-1.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Adéla Michková, Ph.D.**  
Katedra porodní asistence, perioperační péče  
a zdravotně sociální péče

Datum zadání diplomové práce: **2. 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 Motivace studentů ke studiu nelékařských zdravotnických povolání a ke vstupu do profese po ukončení studia jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena 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 16. 04. 2025

Bc. Alice Salicová v. r.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych chtěla poděkovat paní Mgr. Adéle Michkové, Ph.D., za věnovaný čas, cenné rady a odborný dohled nad mou diplomovou prací. Poděkování patří rovněž všem respondentům, kteří byli ochotni věnovat svůj čas vyplnění dotazníku.

## **ANOTACE**

Diplomová práce se zabývá motivací studentů ke studiu nelékařských zdravotnických povolání a ke vstupu do profese po ukončení studia. Teoretická část se věnuje charakteristice těchto profesí, možnostem získání odborné způsobilosti, dalším formám vzdělávání a různým typům motivace. Pozornost je rovněž věnována vnímání společenské prestiže těchto profesí. Praktická část vychází z dotazníkového šetření mezi studenty Fakulty zdravotnických studií Univerzity Pardubice, jehož cílem bylo identifikovat motivační faktory ovlivňující jejich studijní a profesní rozhodování.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

motivace, nelékařské zdravotnické profese, vzdělávání, pracovní motivace, společenská prestiž

## **TITLE**

Motivation of students to study non-medical health professions and to enter the profession after graduation

## **ANNOTATION**

The thesis focuses on students' motivation to study non-medical health professions and their decision to enter the field after graduation. The theoretical part describes the characteristics of these professions, the ways of acquiring professional competence, further education opportunities, and various types of motivation. Attention is also given to the perceived social prestige of these professions. The practical part is based on a questionnaire survey conducted among students of the Faculty of Health Studies at the University of Pardubice and aims to identify motivational factors influencing their educational and career decisions.

## **KEYWORDS**

motivation, non-medical health professions, education, work motivation, social prestige

## OBSAH

Úvod.....	13
1 Cíle a metody práce .....	14
1.1 Cíle práce .....	14
1.2 Metody k dosažení cíle práce.....	14
Teoretická část .....	15
2 Nelékařské zdravotnické profese .....	15
2.1 Kvalifikační vzdělávání k získání odborné způsobilosti u nelékařských zdravotnických profesí.....	16
2.1.1 Celoživotní vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků.....	18
Specializační vzdělávání.....	18
3 Motivace .....	20
3.1 Vnitřní a vnější motivace .....	21
3.2 Teorie motivace.....	22
3.2.1 Teorie instrumentality.....	22
3.2.2 Teorie zaměřená na obsah.....	22
3.2.3 Teorie zaměřená na proces .....	25
3.3 Motivace k učení a vzdělávání.....	26
3.3.1 Motivace k učení a vzdělávání ve zdravotnictví.....	30
3.4 Pracovní motivace.....	33
3.4.1 Pracovní motivace ve zdravotnictví.....	35
3.4.2 Nedostatek nelékařských zdravotnických pracovníků.....	36
Průzkumná část .....	39
4 Metodika průzkumné části.....	39
4.1 Operacionalizace dílčích cílů .....	39
4.2 Organizace dotazníkového šetření .....	40

4.3	Zpracování a vyhodnocení získaných dat .....	41
5	Prezentace výsledků a získaných dat .....	43
5.1	Základní informace o respondentech .....	43
5.2	Dílčí cíl 1: Výběr studijního programu .....	47
5.3	Dílčí cíl 2: Motivace respondentů v průběhu studia .....	51
5.4	Dílčí cíl 3: Prestiž NLZP .....	55
5.5	Dílčí cíl 4: Motivace pro výkon povolání ve zdravotnictví .....	58
6	Diskuze .....	62
6.1	Doporučení pro praxi .....	66
6.2	Limity práce .....	66
7	Závěr .....	67
8	Použitá literatura .....	69
9	Přílohy.....	79

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Maslowova pyramida potřeb (Vlastní zpracování podle Mikuláščík, 2015).....	23
Obrázek 2 Průměrný věk studentů (Vlastní zpracování dle Gwosc et al., 2018) .....	28
Obrázek 3 Přehled pracujících studentů během studia a v období volna (Vlastní zpracování dle Gwosc et al., 2021) .....	29
Obrázek 4 Respondenti dle pohlaví .....	43
Obrázek 5 Respondenti dle věku .....	44
Obrázek 6 Respondenti dle studijního oboru.....	44
Obrázek 7 Respondenti dle ročníku studia .....	45
Obrázek 8 Respondenti dle zkušenosti s prací ve zdravotnictví.....	46
Obrázek 9 Respondenti dle pracovní zkušenosti ve zdravotnictví .....	47
Obrázek 10 Všechny studijní obory, které respondenti zvažovali ke studiu .....	48
Obrázek 11 Individuální motivy respondentů, které zvažovali při výběru studijního oboru ...	48
Obrázek 12 Faktory motivující respondenty ke studiu NLZO .....	49
Obrázek 13 Motivace respondentů v průběhu studia.....	51
Obrázek 14 Motivační faktory, které respondenty pozitivně ovlivňují v průběhu studia .....	54
Obrázek 15 Faktory, které napomáhají k demotivaci respondentů v průběhu studia.....	54
Obrázek 16 Hodnocení prestiže NLZP dle studentů z pohledu veřejnosti .....	55
Obrázek 17 Hodnocení prestiže NLZO z pohledu studentů .....	57
Obrázek 18 Respondenti dle plánovaného setrvání ve zdravotnictví po dokončení studia.....	58
Obrázek 19 Faktory, které respondenti zvažovali při rozhodování, zdali chtějí pracovat ve zdravotnictví .....	59
Obrázek 20 Plánované profesní směřování respondentů po dokončení studia.....	59
Obrázek 21 Faktory, které respondenti zvažují při výběru budoucího zaměstnavatele .....	60
Obrázek 22 Plánovaný rozsah pracovního úvazku po dokončení studia .....	61

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Přehled nelékařských zdravotnických profesí (Vlastní zpracování podle zákona č. 96/2004).....	16
Tabulka 2 Studenti poprvé zapsání do studia na VŠ (Vlastní zpracování podle Český statistický úřad, 2023).....	30
Tabulka 3 Celkový počet pracovních úvazků NLZP (Vlastní zpracování podle ÚZIS 2020, ÚZIS 2022, ÚZIS 2024) .....	38
Tabulka 4 Základní popisná statistika dle věku respondentů .....	44
Tabulka 5 Počty na studujících na FZS UPCE v akademickém roce 2023/2024 (Vlastní zpracování dle dat FZS UPCE).....	45
Tabulka 6 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijním oborem a zkušeností respondentů s prací ve zdravotnictví.....	46
Tabulka 7 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a zkušeností respondentů s prací ve zdravotnictví.....	47
Tabulka 8 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „touha pomáhat lidem“ .....	49
Tabulka 9 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „touha pomáhat lidem“ .....	50
Tabulka 10 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „stabilita a jistota zaměstnání“ .....	50
Tabulka 11 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „stabilita a jistota zaměstnání“ .....	50
Tabulka 12 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „charakter práce“ .....	51
Tabulka 13 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „charakter práce“ .....	51
Tabulka 14 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijním oborem a motivací respondentů během studia.....	52
Tabulka 15 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a motivací respondentů během studia.....	52
Tabulka 16 Kontingenční tabulka vztahu mezi ročníkem studia a motivací respondentů během studia.....	53

Tabulka 17 Test statistické významnosti mezi ročníkem studia a motivací respondentů během studia.....	53
Tabulka 18 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijními oborem a prestiží NLZP dle respondentů z pohledu veřejnosti .....	56
Tabulka 19 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a prestiží NLZP dle respondentů z pohledu veřejnosti .....	56
Tabulka 20 Průměrné hodnocení prestiže NLZO z pohledu respondentů.....	57
Tabulka 21 Průměrné hodnocení faktorů ovlivňující volbu budoucího zaměstnavatele z pohledu respondentů.....	60
Tabulka 22 Průměrné hodnocení tří nejvýznamnějších faktorů zvažovaných při výběru budoucího zaměstnavatele podle studijního oboru.....	61

## SEZNAM ZKRATEK

Bc.	bakalář
ČSÚ	Český statistický úřad
Dis.	diplomovaný specialista
IPVZ	Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví
FZS	Fakulta zdravotnických studií
MZČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
n	počet respondentů (velikost výběrového souboru)
NLZO	Nelékařské zdravotnické obory
NLZP	Nelékařská zdravotnická povolání Nelékařští zdravotničtí pracovníci
např.	například
NZIP	Národní zdravotnický informační portál
SZŠ	Střední zdravotnická škola
tzv.	takzvaný
UPCE	Univerzita Pardubice
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky
VŠ	Vysoká škola
VOŠ	Vyšší odborná škola
WHO	World health organization
ZZS	Zdravotnická záchranná služba

## ÚVOD

Pro svou diplomovou práci jsem zvolila téma „Motivace studentů ke studiu nelékařských zdravotnických povolání a ke vstupu do profese po ukončení studia“. Výběr tohoto tématu byl motivován jeho aktuálností, neboť v českém zdravotnictví se již dlouhodobě potýkáme s nedostatkem nelékařského zdravotnického personálu (NLZP). Dle údajů ÚZIS ČR vycházejících z datových auditů personálních kapacit, hrozí kritická situace v celé řadě NLZP. Nejvíce ohroženou profesní skupinou jsou všeobecné sestry, kdy v dohledné době se očekává, že jich až 12 000 odejde do důchodu. Mezi další ohrožené profese patří dětské sestry, zdravotně-sociální pracovníci, porodní asistentky, zdravotničtí záchranáři, radiologičtí asistenti a nutriční terapeuti (NZIP, 2024a).

V lidském životě sehrává motivace zásadní roli, zejména při volbě studijního oboru a budoucí profesního směřování. Škála motivačních faktorů, která podporuje jedince k prohlubování znalostí, je velmi rozmanitá. Zpravidla vychází z individuálních hodnot, potřeb a zájmů každého člověka, avšak je třeba si uvědomit, že tyto motivační aspekty se mohou mezi jednotlivci lišit svou důležitostí i významem (Kubíková a kol., 2021).

Motivace k výkonu profese úzce souvisí s osobním vztahem k danému povolání. Pokud jedinec chápe význam své profese a identifikuje s jejími hodnotami, snáze se adaptuje na pracovní prostředí (Urban, 2020). Pracovníci v pomáhajících profesích vnímají často svou práci spíše jako poslání, kde mají možnost uplatnit své potřeby seberealizace (Kelnarová a Matějková 2014). Při výběru povolání hraje významnou roli také společenské uznání. Prestiž povolání, tedy jeho vnímání veřejností, bývá často spojováno s dosaženým vzděláním, které výrazně ovlivňuje, jak je daná osoba ve společnosti vnímána a hodnocena (Zormanová, 2017).

Cílem této diplomové práce je přiblížit problematiku NLZP, včetně podmínek pro získání odborné způsobilosti a možnosti dalšího profesního rozvoje v rámci celoživotního vzdělávání. Dále se zaměřuje na vymezení obecné motivace, pracovní motivace, motivace k učení a vzdělávání. Praktická část si klade za cíl zmapovat, jaké faktory studenty ovlivňují ke studiu NLZP, jak vnímají svou motivaci v průběhu studia, zda považují NLZP za prestižní, a jestli mají v plánu po ukončení studia setrvat ve zdravotnictví. Získaná data jsou následně porovnána s výsledky jiných šetření zabývajících se danou problematikou.

# 1 CÍLE A METODY PRÁCE

Následující odstavce se zabývají stanovením cílů této závěrečné práce a popisu metod využitých k jejich dosažení.

## 1.1 Cíle práce

### Cíl teoretické části

Seznámit s problematikou nelékařských zdravotnických profesí, včetně popsání způsobu získání odborné způsobilosti k výkonu těchto profesí a možnostem celoživotního vzdělávání. Další cíl této části práce spočívá v objasnění motivace obecně, pracovní motivace, motivace k učení a vzdělávání, a následně také vysvětlit, jak tyto motivace ovlivňují nelékařské zdravotnické profese v rámci, zmíněných kategoriích.

### Cíl průzkumné části

Cílem průzkumné části této práce je zjistit, co studenty motivuje ke kvalifikačnímu studiu připravujícímu na výkon některého z nelékařských zdravotnických povolání a jaká je jejich motivace pro vstup do zdravotnické profese po ukončení studia. Na základě tohoto záměru byly stanoveny tyto konkrétní dílčí cíle.

1. Zjistit, jaké faktory studenti zvažovali při výběru jejich budoucího studijního programu.
2. Zjistit, co studenty nejvíce motivuje v průběhu studia.
3. Zjistit, jestli studenti považují nelékařské zdravotnické profese za prestižní.
4. Zjistit, jaká je motivace studentů ke vstupu do profese po ukončení studia a zda plánují zůstat pracovat ve zdravotnictví.

## 1.2 Metody k dosažení cíle práce

V první fázi byla provedena rešerše a pečlivé prostudování odborné literatury a dalších zdrojů relevantních k tématu. Tento proces zahrnoval zkoumání předchozích výzkumů a aktuálních trendů zaměřených na motivaci a nelékařské zdravotnické profese. Na základě získaných dat byl stanoven konkrétní cíl práce a navržená metodika práce, která zahrnovala výběr odpovídajících metod pro sběr a analýzu dat. Dále bylo provedeno výzkumné šetření, jehož výstupy byly interpretovány s cílem odpovědět na stanovené průzkumné otázky. Závěry práce byly porovnány a diskutovány v kontextu výsledků jiných výzkumů zaměřených na danou problematiku.

## TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část této práce se zaměřuje na dvě klíčové oblasti: nelékařská zdravotnická povolání a motivaci. Nejprve jsou charakterizována nelékařská zdravotnická povolání, jejich role, význam a požadavky kladené na tuto profesní skupinu. Dále se práce věnuje motivaci, a to jak v obecné rovině, tak ve specifických oblastech, jako je školní a pracovní motivace. Tyto faktory významně ovlivňují rozhodování jedince při volbě profesní dráhy a vzdělávání ve zdravotnictví.

## 2 NELÉKAŘSKÉ ZDRAVOTNICKÉ PROFESE

V současné době skupina NLZP čítá celkově 42 povolání (NZIP, 2024). Jedná se o regulované profese to znamená, že k výkonu profese NLZP v České republice je nutné splnit tyto požadavky: odbornou způsobilost, trestní bezúhonnost a zdravotní způsobilost (Česko, 2004a.).

Odborné způsobilosti se rozumí získání vzdělání, které nás opravňuje k výkonu zdravotnického povolání, což je detailně specifikováno zákonem č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti související s poskytováním zdravotní péče a změně některých souvisejících zákonů. Zákon rovněž stanovuje odbornou způsobilost jednotlivých NLZP dle dosaženého vzdělání. NLZP se středoškolsky ukončeným vzděláním musí obvykle vykonávat svou práci pod odborným dohledem. Naopak zdravotníci s bakalářským, magisterským či případně s vyšším odborným vzděláním mohou pracovat samostatně bez odborného dohledu, ovšem i zde existují jisté výjimky, a navíc některé profese jsou ještě navíc vázány dokončením specializačního vzdělání. Jednotlivé NLZP dle odborné způsobilosti jsou znázorněny v tabulce 1 (Česko, 2004a; NZIP, 2024a).

Konkrétní odborné činnosti a výkony, které mohou vykonávat jednotlivé NLZP, jsou podmíněny a jasně definovány vyhláškou č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků (Česko, 2011).

**Tabulka 1 Přehled nelékařských zdravotnických profesí (Vlastní zpracování podle zákona č. 96/2004)**

Kategorie	Povolání
Zdravotnický pracovník způsobilý k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu či způsobilosti	Všeobecná sestra, dětská sestra, porodní asistentka, ergoterapeut, radiologický asistent, radiologický asistent, zdravotní laborant, zdravotně-sociální pracovník, optometrista, ortoptista, asistent ochrany a podpory veřejného zdraví, ortotik-protetik, nutriční terapeut, zubní technik, dentální hygienista, zdravotnický záchranář, farmaceutický asistent, biomedicínská technika, radiologický technik, adiktolog, praktická sestra, behaviorální analytik
Zdravotnický pracovník způsobilý k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po získání odborné a specializované způsobilosti	Psycholog ve zdravotnictví, logoped ve zdravotnictví, zrakový terapeut, fyzioterapeut, radiologická fyzika, odborný pracovník v laboratorních metoda a v přípravě léčivých přípravků, biomedicínský inženýr, odborný pracovník v ochraně a podpoře veřejného zdraví
Zdravotnický pracovník způsobilý k výkonu zdravotnického povolání pod odborným dohledem	Asistent behaviorálního analytika, laboratorní asistent, ortoteticko-protetická technika, nutriční asistent, asistent zubního technika, řidič vozidla zdravotnické záchranné služby, ošetřovatel, masér, nevidomý a slabozraký masér, zubní instrumentářka, řidič zdravotnické dopravní služby, autoptický laborant, sanitář

## **2.1 Kvalifikační vzdělávání k získání odborné způsobilosti u nelékařských zdravotnických profesí**

V současné době v České republice lze získat odbornou způsobilost k výkonu NLZP absolvováním zdravotnických akreditovaných oborů vysokých škol, oborů vyšších odborných škol a středních zdravotnických škol nebo absolvováním akreditovaných kvalifikačních kurzů. Za akreditované zdravotnické obory vysokých škol se považují ty programy, k nimž Ministerstvo zdravotnictví vydalo souhlasné stanovisko, čímž potvrzuje způsobilost jejich absolventů k výkonu zdravotnického povolání (Česko, 2004a). Od roku 2004 je Ministerstvo zdravotnictví povinno pravidelně zveřejňovat seznam vysokoškolských oborů nelékařských zdravotnických povolání a od roku 2011 i oborů vyšších odborných škol (Brůha a Prošková, 2011).

## **Střední zdravotnické školy**

Střední vzdělávání staví na základech získaných v základním vzdělání a dále rozvíjí znalosti, dovednosti, postoje a hodnoty potřebné pro osobní růst jednotlivce. Poskytuje žákům obsahově širší všeobecné vzdělání nebo odborné vzdělání kombinované se všeobecným vzděláním, a zároveň je připravuje na výkon povolání či pracovní činnosti. Tento rámec je vymezen zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – školský zákon (Česko, 2004b). Střední zdravotnické školy vychovávají nelékařské zdravotnické pracovníky, kteří po absolvování studia musí vykonávat svou činnost pod odborným dohledem nebo přímým vedením všeobecné sestry či lékaře. Studium je zakončeno maturitní zkouškou (Plevová, 2018).

## **Zdravotnické lyceum**

Zdravotnická lycea jsou primárně zaměřena na intenzivní přípravu studentů pro další studium se zaměřením na zdravotnické obory. Díky širokému rozsahu učiva poskytují absolventům možnost hlásit se na různé typy vysokých škol, jako jsou např. lékařské fakulty, fakulty zdravotně-sociální či pedagogické fakulty. Součástí zakončení studia je rovněž maturitní zkouška (Plevová, 2018).

## **Vyšší odborné zdravotnické školy**

Vyšší odborné vzdělávání je určeno absolventům středních škol a jeho cílem je rozšířit a prohloubit znalosti a dovednosti získané během středního vzdělávání. Současně klade důraz na praktickou přípravu potřebnou pro výkon náročných profesních činností. Délka vyššího odborného vzdělání trvá v denní formě tři roky, včetně odborné praxe, přičemž u zdravotnických oborů vzdělání může dosahovat délky až 3,5 roku. Po úspěšném absolvování akreditovaného vzdělávacího programu získá student vyšší odborné vzdělání. Toto vzdělání je zakončeno absolutoriem, přičemž absolventi získají titul „diplomovaný specialista“ (Dis.), který se uvádí za jménem (Česko, 2004b).

## **Vysokoškolské studium**

Vysokoškolské studium je taktéž otevřeno absolventům středních škol, kteří mají možnost si zvýšit svou kvalifikaci nejprve v bakalářských programech. Standardní délka tohoto studia, včetně praxe, je minimálně tři a maximálně čtyři roky. Studium NLZO obvykle probíhá na lékařských či zdravotnických fakultách. Formální ukončení studia zahrnuje státní závěrečnou zkoušku, která obvykle zahrnuje i obhajobu bakalářské práce. Absolventům bakalářských

studijních programů se uděluje akademický titul „bakalář“ (Bc.), jež se uvádí před jménem. Po ukončení bakalářského studia mohou absolventi pokračovat ve vzdělávání a rozšiřovat si své odborné znalosti v navazujících magisterských a doktorských programech, které již spadají do postgraduálního typu studia (Česko, 1998; Plevová, 2018).

### **2.1.1 Celoživotní vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků**

Profesní vývoj je celoživotní proces, jehož součástí je osvojování nových znalostí, dovedností a rozšiřování kompetencí. V dnešní rychle vyvíjející se době je zásadní, aby lidé projevovali velkou míru flexibility, což nám umožňuje efektivně reagovat na proměnlivé požadavky a trendy na aktuálním pracovním trhu. Tato adaptabilita není pouze žádoucí, ale stává se zásadním předpokladem pro úspěšnou kariéru v jakémkoliv profesním směru (Matoušek, 2021).

Zákon č. 96/2004 Sb., ukládá všem zdravotnickým a odborným pracovníkům povinnost se celoživotně vzdělávat. Celoživotní vzdělávání představuje proces pravidelného obnovování, prohlubování, rozšiřování odborných znalostí a dovedností tak, aby odpovídaly nejnovějším poznatkům a pokrokům v příslušném oboru (Česko, 2004a). Existují různé formy celoživotního vzdělávání, jako jsou certifikované a inovační kurzy, odborné stáže v akreditovaných zařízeních, účast na školicích akcích, konferencích, kongresech, sympoziích a workshopech, pedagogicko a vědecko-výzkumnou činnost, e-learningové kurzy a samostudium odborné literatury (Plevová, 2018).

#### **Specializační vzdělávání**

Specializační způsobilost není nezbytnou podmínkou pro výkon samostatného povolání, ale je vyžadována pro provádění vysoce specializovaných činností, které by NLZP bez této kvalifikace nemohl vykonávat. Specializační vzdělávání probíhá výhradně v akreditovaných zařízeních, kterým byla udělena nebo prodloužena akreditace Ministerstva zdravotnictví, a to na základě splnění všech stanovených podmínek. Veškeré specializační obory upravuje nařízení vlády č. 31/2010 Sb., o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí. Po úspěšném složení atestační zkoušky před oborovou atestační komisí získá zdravotnický pracovník specializovanou způsobilost k výkonu specializovaných činností příslušného zdravotnického povolání. Dokladem o získání této způsobilosti je diplom o specializaci v daném oboru (IPVZ, 2023; MZČR, 2016).

## **Studium navazujících studijních programů**

Součástí celoživotního vzdělávání je také studium navazujících studijních programů, mezi které patří bakalářské, magisterské či doktorské programy, stejně jako akreditované studijní obory vyšších odborných škol, které jsou zdravotnického zaměření anebo blízce souvisí s odborností příslušného zdravotníka. Tyto formy studia jsou určeny výhradně odborníkům, kteří již získali odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání (IPVZ, 2023; Plevová, 2018).

### 3 MOTIVACE

Význam pojmu motivace není v odborné literatuře jednotně vymezen, což svědčí o je ho komplexnosti. Obecně platí, že termín motivace je odvozeno z latinského movere, moveo a v překladu to znamená pohyb, pohybovat se (Nakonečný, 2014).

Helus (2018) definuje motivaci jako specifický pohyb, který nás podněcuje k zahájení určité aktivity za účelem dosažení konkrétního cíle či uspokojení. Naše motivace je velmi často řízena našimi emocemi. Především se snažíme dosáhnout pozitivních emocí a vyvarovat se těm negativním. Základem každého motivačního jednání jedince jsou lidské pudy. Naše motivace je do jisté míry také značně ovlivněna našimi potřebami, zájmy, hodnotami, postoji nebo ideály (Mikuláščík, 2015).

Kopecká (2012) zmiňuje, že základním principem motivace je udržení našeho organismu v rovnováze. Jedná se o vyrovnaný stav, kdy se snažíme uspokojit své potřeby ve všech rovinách (biologické, psychické i sociální), udržet vnitřní a vnější klid a zároveň rovnováhu. Motivace tedy souhrnně označuje stav všech skutečností, které nás podporují nebo utlumují, abychom danou aktivitu začali vykonávat či ne (např. hezké počasí nás motivuje jít ven na procházku či sportovat, zatímco nepříznivé počasí nás odradí tyto aktivity vykonávat).

Dle Cipra (2015) je motivace cílena na naše růstové potřeby, rozvíjí kreativitu, podporuje nás v získávání nových zkušeností a dovedností. Klíčové však je, aby prováděné aktivity byly pro nás sami o sobě smysluplné. To nás totiž významně motivuje, abychom pak konkrétní činnosti aktivně vykonávali.

Jedlička a kolektiv (2018) popisují motivaci jako základní hybnou silou, která usměrňuje a udržuje chování našeho organismu za účelem dosažení jasného cíle. Čím intenzivnější bude pro nás potřeba uspokojení (např. hlad, žízeň, bolest), tím jsme více motivováni danou aktivitu vykonávat. Následně po dosažení specifického cíle či potřeby, dojde k odeznění napětí a k vyrovnaní naší vnitřní harmonie.

Termín motivace vnímáme rovněž jako velice důležitý faktor, který nám může efektivně pomoci při dosahování našich stanovených osobních či pracovních cílů. V zaměstnání se od vedoucích pracovníků často očekává vysoká úroveň motivovanosti, díky které zvládnou efektivně inspirovat i své podřízené (Vévoda, 2013; Zítková a kol., 2015).

Slouka (2017) vymezuje pojem motivace jako „pocit“, který pracovníky podněcuje k vyššímu pracovnímu nasazení. Zdůrazňuje význam budování dobrých mezilidských vztahů na

pracovišti, udržení týmové stability a dobré znalosti jednotlivých zaměstnanců z pohledu manažera. Motivovaný pracovník je rozpoznatelný, díky tomu, že jasně chápe podstatu své práce, prožívá uspokojení z vykonávaných činností, rovněž má stanovené cíle a vnímá perspektivu do budoucna ve svém zaměstnání.

## **Motiv**

Motivace je úzce spjata s termínem motiv. Motiv je činitel, který aktivizuje náš organismus směrem k cíli. Konání každého jedince je ovlivněno nějakým vnějším podnětem. To platí pouze v případě, že nastane pro nás na tolik motivující situace, která ovlivní naši vnitřní pohnutku. Tento podnět může být rovněž spojen i s nějakým konkrétním zážitkem či způsobem jednání, které nám osobně přináší uspokojení.

Motiv se skládá se ze dvou činitelů: potřeby a popudu. Potřeba představuje základní složku motivu, tu vnímáme jako interní, organický, osobnostní zdroj. Popud naopak považujeme za externí faktor, jež působí na vyvolání konkrétní potřeby a zároveň ji navíc usměrňuje (Helus, 2018; Nakonečný, 2021).

### **3.1 Vnitřní a vnější motivace**

Motivační činitele rozlišujeme na vnitřní a vnější. Vnitřní faktory jsou ty, které nás přirozeně podněcují k aktivitě. Zatímco zevní faktory slouží spíše jako případný impulz, který nás pobízí k zahájení vykonávání dané činnosti (Armstrong a kol., 2015).

#### **Vnitřní motivace**

Vnitřní faktory motivace úzce souvisí se samotným pracovním procesem. Jedná se totiž o potřeby, které nás uspokojují již z výkonu konkrétní aktivity. Dle Urbana (2020) zaměstnanci často považují za důležité tyto vnitřní motivátory: možnost pracovat samostatně, rozvíjení a získávání nových schopností při výkonu pracovních činností, dosažení viditelných výsledků za odvedenou práci, a že jejich profese je vnímána jako společensky významná. Nicméně tyto podněty nejsou pro všechny pracovníky stejné, ani identicky významné. Slouka (2017) poukazuje také na důležitost osobních pohnutek zaměstnance a jeho vnitřní potřeby vykonávat práci kvalitně a efektivně. Vnitřní motivace se rovněž úzce pojí s kvalitou pracovního života, neboť má na zaměstnance významný a dlouhodobý dopad. Vyplývá jeho z individuálních potřeb a hodnot člověka a zároveň odráží charakter samotné pracovní činnosti. Oproti tomu zevní motivátory jsou nám podsouvány zvenčí. Tyto činitele nás umí ovlivnit daleko jasněji a rychleji, ale jejich efekt je mnohem krátkodobější (Armstrong a kol., 2015).

## **Vnější motivace**

Za vnější faktory motivace považujeme ty, kterými jsme odměněni až po výkonu práce. Nejčastěji se jedná o různé finanční odměny, jako je mzda, prémie, bonusy, případně příslib navýšení mzdy v budoucnu, pochvala, uznání a možnost kariérního růstu (Urban, 2020). Patří sem rovněž možnost vyjádření vlastního názoru, získání určité míry odpovědnosti, obdržení zpětné vazby (Slouka, 2017). Tento typ motivace, může být také použit v negativním smyslu slova, a to formou trestu, jako je například odebrání nenárokové složky mzdy, zahájení disciplinárního řízení či sdělení kritiky (Armstrong a kol., 2015).

### **3.2 Teorie motivace**

V této kapitole si představíme přehled základních teorií motivace. Obecně je rozdělujeme do tří základních kategorií: teorie instrumentality, teorie zaměřená na obsah a teorie zaměřené na proces. Dle Blažka (2014), existuje celá řada motivačních teorií, jejichž hlavním cílem je objasnit příčiny lidského jednání.

#### **3.2.1 Teorie instrumentality**

Teorie instrumentality je jednou z nejstarších motivačních teorií, pochází z roku 1911, kdy ji definoval Frederick W. Taylor. Je založena na principu „cukru a biče“, tedy na systému odměn a trestů. Podstatou této teorie je přesvědčení, že odměny a tresty představují nejúčinnější nástroje k ovlivňování chování. Mimoto se vychází z předpokladu, že lidé budou motivováni k práci, jestliže odměny a tresty budou přímo vázány na jejich výkon. Odměny nejsou tedy garantované, ale závisle na dosažených výsledcích. Tento přístup se však opírá výhradně o systém kontroly a opomíjí široké spektrum lidských potřeb (Armstrong a kol., 2015; Slouka, 2017).

#### **3.2.2 Teorie zaměřená na obsah**

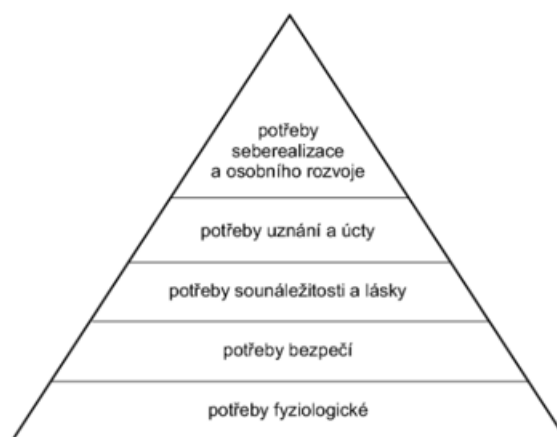
Teorie zaměřené na obsah mají za cíl identifikovat faktory, které motivaci ovlivňují. Vycházejí z přesvědčení, že motivace pramení z lidských potřeb. Pokud nedojde k uspokojení daných potřeb, nastane stav napětí a dojde k narušení naší vnitřní rovnováhy. K nastolení rovnováhy dojde až ve chvíli, kdy dosáhneme stanoveného cíle či dojde k uspokojení dané potřeby (Armstrong a kol., 2015).

#### **Maslowova hierarchie potřeb**

Jedná se o jeden z nejčastěji používaných modelů hodnotící výkonovou motivaci. Maslow (2021) považuje člověka za nedokonalého jedince, který jen málokdy zvládne dosáhnout

naprostého stavu uspokojení svých potřeb. Pokud však tato situace nastane, pak tato euforie obvykle trvá jen velmi krátkou dobu. Většinou spíše platí, že jakmile dojde k uspokojení jedné potřeby, máme tendenci si vzápětí vytvořit další novou potřebu. Maslowova teorie vychází z předpokladu, že potřeby, které nás uspokojují, mají hierarchickou povahu. Nejdříve však musíme vždy uspokojit potřeby na nižší úrovni, abychom později mohli naplnit i potřeby na vyšší úrovni. Tento motivační systém rozdělujeme do pěti kategorií viz obrázek 1.

- **Potřeby fyziologické**, ty považujeme za výchozí bod teorie motivace, jelikož jsou pro nás prioritní (dostatek jídla a potravin, spánek, odpočinek). Dosažení jejich naplnění je pro nás nezbytnou podmínkou pro přežití.
- **Potřeby jistoty** ty nám slouží k zachování života a zdraví před nebezpečím. Člověk touží po jistotě, stabilitě, svobodě, osvobození od strachu a úzkosti.
- **Potřeby náležitosti a lásky** souvisí s tím, že člověk přirozeně vyhledává citové vztahy s lidmi obecně a je jedno, jestli se jedná o přátelé, rodinu, partnera či děti. Chceme být součástí celku a patřit do nějaké komunity.
- **Potřeba úcty a uznání** rozdělujeme na dvě podskupiny. Zaprvé usilujeme být úspěšní, nezávislí, mocní. Na druhou stranu vyžadujeme od druhých respekt a uznání. Pokud nejsou naše potřeby uspokojeny, můžeme se cítit méněcenní, slabí, někdy dokonce až bezmocní.
- **Potřeby sebeaktualizace a osobního rozvoje** se nachází na samotném vrcholu Maslowovi hierarchie potřeb. Pomáhají nám se rozvíjet, uplatňovat náš tvůrčí potenciál a růst (Nakonečný, 2014; Urban, 2020).



Obrázek 1 Maslowova pyramida potřeb (Vlastní zpracování podle Mikuláščík, 2015)

## Alderferova teorie ERG

Teorie C. Alderfera do jisté míry vychází z teorie A. Maslowa, avšak Alderfer nesouhlasí s jejím hierarchickým uspořádáním. Domnívá se, že pokud nejsou uspokojeny fyziologické potřeby, může člověk toužit a aktivně se snažit dosáhnout růstových potřeb. Jeho teorie se zakládá na principu tří základních kategorií potřeb (Mikuláščík, 2015).

- **Existenční potřeby** představují nezbytnosti, díky kterým udržujeme svůj organismus v rovnováze. Těchto potřeb dosahujeme pomocí materiálních předmětů, jako je například mzda, zaměstnanecké výhody, pracovní podmínky.
- **Vztahové potřeby** jsou uspokojovány na základě procesu sdílení a vzájemnosti. Za prvky vztahového procesu považujeme pochopení, potvrzení, vliv a mnoho dalších dle subjektivních preferencí konkrétního jedince.
- **Růstové potřeby** vycházejí z předpokladu, že lidé mají tendenci vnitřně růst. Tyto potřeby nás podněcují k většímu tvůrčímu a produktivnímu úsilí, přičemž jejich naplnění je podmíněno dostupností příležitostí pro osobní a profesní růst (Kociánová, 2010).

## Herzbergerova dvoufaktorová teorie

Tato teorie byla představena na přelomu 50. a 60. let 20. století, v které F. Herzberg zkoumal zdroje spokojenosti a nespokojenosti v zaměstnání. Výzkumu se zúčastnili účetní a technici, kteří odpovídali na otázky zaměřené na situace, jež v nich vyvolávaly pozitivní nebo negativní emoce. Herzberg dospěl k závěru, že existují dvě skupiny faktorů, které ovlivňují pocity spokojenosti či nespokojenosti, takzvané motivační faktory a hygienické faktory (Armstrong a kol., 2015).

- **Motivátory** neboli satisfaktory, podněcují zaměstnance k vyššímu zájmu a k většímu pracovnímu nasazení. Patří sem nejen charakteristiky samotné práce, ale také faktory, o které mohou zaměstnanci usilovat, jako jsou finanční odměny nebo možnosti postupu (Urban, 2020). Tyto činitele nelze zcela naplnit, jelikož uspokojení jedné potřeby vede k nárůstu zájmu o další cíle, díky čemuž je naše motivace stále stimulována (Mikuláščík 2015).
- **Hygienické faktory**, označovány též dissatisfaktory, které nemají motivační účinek. Tyto faktory se týkají především pracovních podmínek, jako jsou mezilidské vztahy na pracovišti, jistota zaměstnání, základní mzda, zaměstnanecké výhody či organizace práce (Urban, 2020). Pokud jsou hygienické faktory u zaměstnanců zajištěny, obvykle

si jich příliš nevšímají. Naopak jejich absence vede k pracovní nespokojenosti (Vévoda, 2013). Nejvýraznějšími zdroji demotivace bývá nespravedlivé hodnocení a odměňování, ať už skutečné, či jen domnělé, nedodržení transparentních pravidel při povyšování, nebo nejasná komunikace ze strany vedoucích pracovníků (Urban, 2020). Pauknerová a kol. (2012) zmiňují, že dvoufaktorová teorie přináší klíčový poznatek o tom, že pracovní motivace souvisí s pracovní spokojeností, byť ne v přímém vztahu. Pro dosažení požadované motivace je nutné eliminovat dlouhodobou pracovní nespokojenost. Samotná spokojenost s prací však neznamená, že zaměstnanec bude skutečně motivovaný.

### **3.2.3 Teorie zaměřená na proces**

Procesní teorie motivace klade důraz na psychologické procesy a faktory, které ovlivňují motivaci, a zároveň zohledňují základní potřeby. Tyto teorie se též označují jako kognitivní (poznávací teorie), jelikož se zaměřují na to, jak lidé vnímají své pracovní prostředí a způsoby dále, jak lidé toto prostředí interpretují a chápou (Armstrong a kol., 2015).

#### **Teorie očekávání**

Victor H. Vroom vytvořil teorii očekávání (expektance), která se opírá o tři faktory motivace: valenci, instrumentalitu a expektaci. Valence představuje subjektivní vnímání hodnoty cíle. Instrumentalita označuje činnost, která vede k dosažení cíle. Expektace vyjadřuje subjektivně vnímanou míru pravděpodobnosti dosažitelnosti cíle (Blažek, 2014).

Armstrong a kol. (2015) zdůrazňují, že motivace je možná pouze tehdy, pokud existuje jasně vnímaný a využitelný vztah mezi výkonem a výsledkem. Přičemž vyžaduje, aby odměna odpovídala individuálním potřebám daného jedince. To, co motivuje jednoho, nemusí mít stejný účinek na druhého, protože hodnotu odměny vnímáme subjektivně.

#### **Teorie cíle**

Latham a Locke formulovali teorii cíle, která vychází z předpokladu, že motivace a výkon se zlepší, pokud budou stanoveny konkrétní cíle. Tyto cíle musí být zaměstnanci akceptovány a zároveň dosažitelné, proveditelné. Náročnost úkonů nemusí představovat překážku, jestliže je pracovníkům poskytnuta zpětná vazba k jejich výkonu, která je zároveň může motivovat k dosažení vyšších cílů (Armstrong, 2015). Pokud se zaměstnanec dokáže s náročnějšími cíli ztotožnit, jeho úsilí při jejich dosahování roste. Takové výzvy pro něj mohou představovat motivační prvek a jejich dosažení se pro něj stává odměnou. Naopak příliš jednoduché zadání může u některých zaměstnanců vést spíše k oslabení jejich motivace (Urban, 2020).

## **Teorie spravedlnosti**

Teorie spravedlnosti (ekvity) publikoval John S. Adams v roce 1965. Její klíčovou myšlenkou je sklon lidí k sociálnímu srovnávání, spojený s tendencí k rovnováze. Porovnává co do práce člověk vkládá (čas, námahu, schopnosti a jiné) a co naproti tomu získává (plat, uznání). Pokud mezi těmito veličinami existuje rovnocenný vztah, situace je vnímána jako spravedlivá a má pozitivní motivační účinek. Naopak neprospěch dané osoby je považován za nespravedlivý, což vede k negativnímu motivačnímu efektu (Blažek, 2014). Rozlišujeme dvě formy spravedlnosti: distributivní a procedurální. Distributivní spravedlnost se zaměřuje na odměňování lidí na základě jejich přínosu, zatímco procedurální spravedlnost vychází z férovosti procesů, které se využívají v organizaci (Kociánová, 2010).

### **3.3 Motivace k učení a vzdělávání**

Vzdělání je všestranný prostředek, který se významně podílí na formování a rozvoji každé společnosti. Jedná se o celoživotní proces, kdy dochází k uvědomělému formování osobnosti a postojů člověka, rozvoji jeho zálib, získávání nových vědomostí, dovedností, návyků a osvojování efektivních vzorců chování (Zormanová, 2017). Zároveň nám také může být prospěšné k nabytí individuální prospěchu či blahobytu. Naše postavení ve společnosti bývá často posuzováno na základě našeho nejvyššího dosaženého vzdělání a zároveň se také pojí s určitou mírou společenské prestiže (Šámalová, 2016).

Vzdělání a další vzdělávání představují základnu lidského kapitálu. Tyto hodnoty jsou nám vštěpovány již od raného dětství v rámci rodinné výchovy. Následně rozvíjíme svoje znalosti a dovednosti ve vzdělávacích institucích a na pracovištích během profesního života. Veškeré nově nabyté odborné vědomosti a schopnosti postupně propojujeme s dosavadně získanými poznatky, abychom je mohli následně aplikovat i v praxi. Tento proces je velmi úzce spjat s individuální motivací a schopností jedince se aktivně celoživotně vzdělávat (Mužík a kol., 2020). Učení nás také připravuje reagovat a řešit správně různé životní situace. Učí nás předvídat potenciální problémy či jim dokonce umět aktivně předcházet. Díky tomu zvládáme v životě lépe čelit různým hrozbám a potížím (Plamínek, 2014).

Trhlíková (2017) ve své studii analyzovala klíčová kritéria, podle nichž se respondenti rozhodovali, jestli chtějí dále pokračovat ve studiu. Mezi nejčastěji zmiňovanými faktory byly možnost prohloubení svých znalostí, zvýšení kvalifikace a kompetencí v daném oboru a také dostupnost dálkové formy studia. Studie rovněž zkoumala aspekty, které sehrály hlavní roli při výběru, konkrétní vysoké škole. Respondenti nejčastěji uváděli faktory jako lokalita univerzity,

její kvalita a pověst, případně volba „na jistou“, tedy zohlednění náročnosti jednotlivých předmětů nebo možnost záložní varianty v případě nepřijetí na preferovanou školu.

### **Zájem studentů o studium na VŠ**

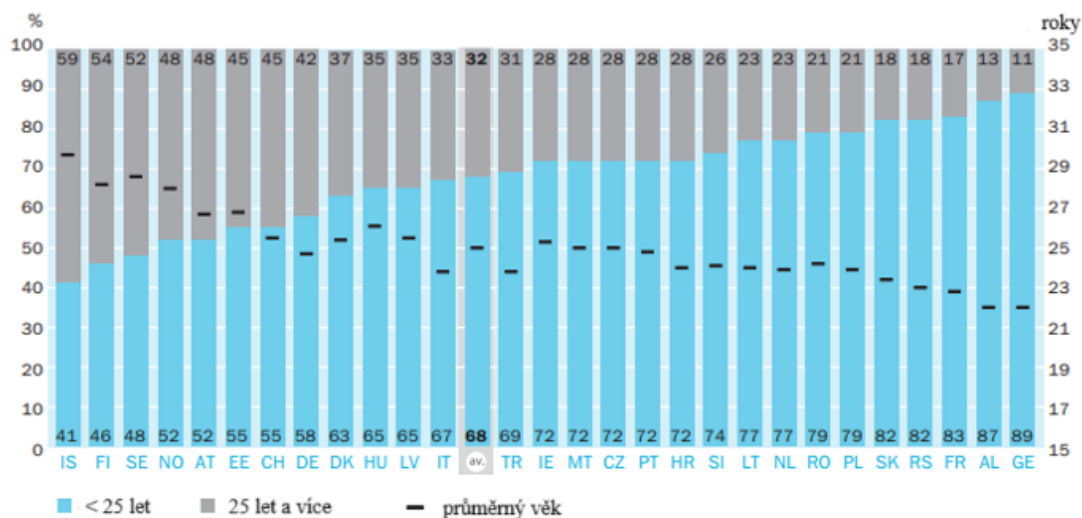
Z dat Českého statistického úřadu (2023) lze vyčíst, že v letech 2020-2022 stoupl celkový počet studentů vysokých škol v České republice celkově o 5,5 %. Zatímco v roce 2019 bylo zapsáno na českých vysokých školách 288 577 studentů, v roce 2022 jejich počet vzrostl na 304 518 studentů. Ve sledovaném období 2001-2022 došlo také k nárůstu studentů cizí státní příslušnosti, kdy v roce 2001 tvořili 4,3 % vysokoškolských studentů, v roce 2022 jejich podíl dosáhl 38,2 %. V současnosti roste zájem o studium oborů zaměřených na přírodní vědy, informační a komunikační technologie, vzdělávání a zdravotnictví. Konkrétně v kategorii zdravotnictví a sociální péče vzrostly hodnoty o 14,3 %. Naopak technické obory zaznamenávají v posledních letech nižší zájem.

Zormanová (2017) poukazuje na to, že vzdělávání dospělých je v současnosti nejen trendem, ale i zároveň nezbytností pro udržení konkurenční výhody na trhu práce. Vzhledem k tomu, že pracovní trh se během našeho života neustále vyvíjí a proměňuje, může nastat situace, kdy poptávka práce nemusí odpovídat její nabídce. Při rozhodování o zahájení dalšího studia jsou dospělí ovlivněni řadou subjektivních motivů, včetně jejich postojů, dosažená úroveň jejich vzdělání, vnitřní motivace, rodinné situace a celkového sociálního zázemí. Výběr konkrétního studijního oboru je zároveň formován vnějšími vlivy, jako jsou například požadavky a postoje našeho zaměstnavatele, možnosti a podmínky výběru formy vzdělávání daného oboru. Za nejdůležitější aspekty, které dospělí zvažují při výběru, patří jejich věk a motivace, proč daný chtějí obor studovat.

### **Průměrný věk vysokoškolských studentů**

Průcha a Veteška (2014) uvádějí, že nejmladší věková skupina dospělých přistupuje ke studiu s výrazně větším zájmem, zatímco s přebývajícím věkem obvykle motivace k dalšímu vzdělávání klesá. Dospělí jedinci se při rozhodování o studiu často zaměřují na dosažení vyššího sociálního statusu prostřednictvím úspěšného absolvování vybraného oboru. Dle dat z výzkumného šetření Students (Gwosc et al., 2018) vyplývá, že zájem o studium u studentů starších 25 let v České republice je pod evropským průměrem, kdy jen 28 % lidí starších 25 let se chce dále vzdělávat. Ve velké většině zemí evropské unie je nejméně polovina všech studentů mladších 25 let. Výjimku představuje jen Island, Švédsko a Finsko, kde průměrný věk studentů přesahuje 28

let. Naopak nejnižší průměrný věk studentů, pohybující se mezi 22-23 lety, byl zaznamenán na Slovensku, v Srbsku, Albánii a Gruzii. Přehledné srovnání přináší obrázek 2.



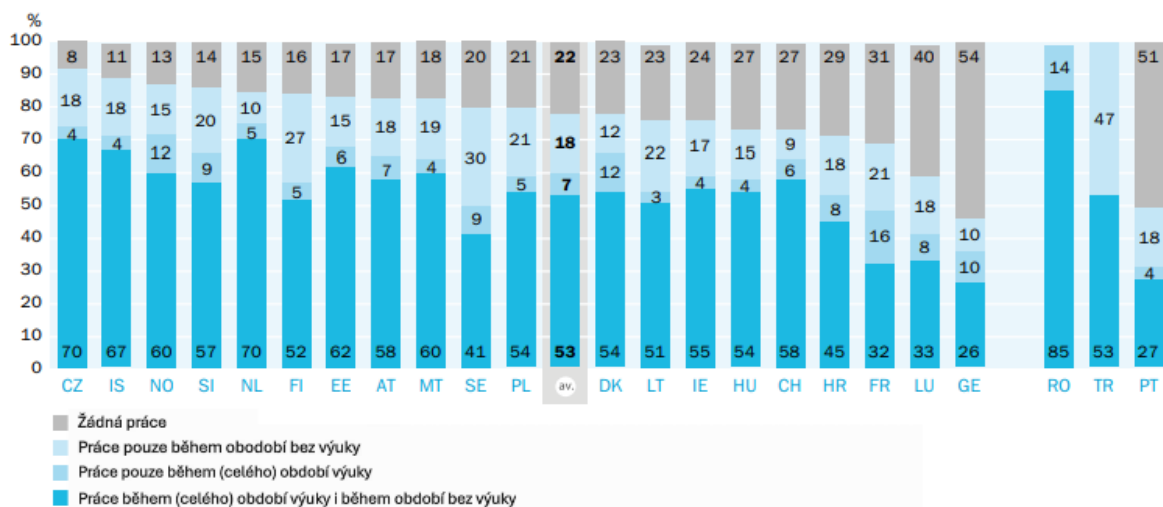
Obrázek 2 Průměrný věk studentů (Vlastní zpracování dle Gwosc et al., 2018)

### Forma studia

Možnost volby formy studia je pro mnoho studentů klíčovým faktorem při výběru studijního oboru. Studie Prázové a kol. (2023) ukázala, že více než polovina studujících v České republice (51,3 %) stále upřednostňuje studium v prezenční formě. Kombinovanou formu studia, která spojuje prezenční výuky s online prvky, jako je streamování nebo přehrávání přednášek, by si zvolilo 38,2 % respondentů. Zbývá část respondentů by volila distanční formu, tedy výhradně jen online výuku nebo samostatné plnění zadaných úkolů bez osobní účasti ve škole.

Pařilová (2014) poukazuje na to, že prezenční forma studia poskytuje studentům daleko větší flexibilitu při plánování jejich rozvrhu, neboť plno předmětů se jim otvírá pravidelně a oni mají tak možnost si vybrat, kdy ho chtějí absolvovat. Mimo jiné pro studenty z prezenční formy studia je daleko snazší získat požadovaný počet kreditů za daný semestr, jelikož mají více alternativ, jak toho docílit jako například výběr předmětu z jiné fakulty, účast na exkurzi, absolvování nepovinné praxe. Samozřejmě tento typ studia nese jisté nevýhody, přičemž nejvýraznější z nich je časová náročnost, která často znemožňuje chodit studentům do práce na plný úvazek. Pokud si chtějí během studování přivydělat, tak to řeší nejčastěji formou brigády. Dle výzkumných dat Eurostudent (Gwosc et al, 2021) vyplývá, že všeobecně vysokoškolští studenti v Evropě, jsou zvyklí během studií docházet do zaměstnání, a to až 80 % studentů. Česká republika se řadí mezi země s největším podílem studujících, kteří si běžně při studiu přivydělávají, jedná se tak o 92 % studentů. Rovněž je to zvykem na Islandu (89 %), v Norsku

(87 %), na Slovensku (86 %), v Nizozemsku (85 %), v Rumunsku (85 %) a v Turecku (téměř 100 %). Přehledná vizualizace dat je zobrazená na obrázku 3.



**Obrázek 3** Přehled pracujících studentů během studia a v období volna (Vlastní zpracování dle Gwosc et al., 2021)

Studenti volí kombinovanou formu studia, jsou často již vázáni pracovními či ekonomickými závazky. Především se jedná o studenty vyššího věku, pracující, ženy pečující o děti nebo se jedná o jedince, jejichž bydliště je značně vzdálené od místa jejich studia. Dle Chungové (2017) bylo prokázáno, že studující s již existujícími závazky nebo s pracovními zkušenostmi prokazují daleko větší psychickou odolnost než studenti bez těchto závazků. Pokud u nich nastane problém v průběhu studia, často pramení z velkého množství mimo studijních povinností, jako jsou závazky partnerské, rodičovské či pracovní povinnosti. Dalšími faktory může být plánování náročného time managementu, neznalost vysokoškolského prostředí a učebních obsahů, problémy s orientací v informačních systémech či u starší generace výrazná jazyková nedostatečnost, zejména v anglickém jazyce.

Fojtík (2018) zdůrazňuje ve své studii, že studenti z kombinované formy studia obvykle dosahují o něco slabších výsledků než studenti z denního studia, zejména v prvních ročnících. V prvním ročníku dosahují studenti z prezenční formy studia 64% úspěšnosti, zatímco studenti z distanční formy jen 34% úspěšnosti. V dalších semestrech se však rozdíl ve studijní úspěšnosti mezi těmito skupinami postupně vyrovnávají. Vlk a kolektiv (2017) uvádí, že během let 2003-2014 bylo zjištěno, že v bakalářských oborech dosahuje přibližně studijní neúspěšnosti 50 % studentů, zejména ti zapsaní v prvním roce studia. Nejvyšší míru studentské neúspěšnosti činí technické, zemědělské a přírodovědné obory, která dosahuje hodnoty 60 %. Naproti tomu pedagogické obory vykazují mírně podprůměrnou míru neúspěšnosti okolo 40 %.

Kombinovaná forma studia je vhodná také pro studenty, kteří upřednostňují samostudium a nevyhovuje jim celodenní setrvávání na přednáškách. Tuto formu studia volí ve větší míře studenti, kteří již pracují v oboru, jenž odpovídá jejich současnému vysokoškolskému zaměření. Ne vždy dochází k ztotožnění s oborem studia a někteří studující si zvolí tento typ studia jen z důvodu, aby získali vysokoškolský titul, jelikož to po nich vyžaduje zaměstnavatel. V takových případech se často objevují potíže při plnění studijních povinností a velká část těchto studentů studium nakonec úspěšně nedokončí (Brücknerová, 2021).

Fučík a Slepíčková (2014) ve svém dotazníkovém šetření zjistili, že přibližně 40 % studentů předčasně opouští studium, jelikož si daný obor zvolili jako tzv. odloženou volbu. Tento pojem označuje situaci, kdy si studenti podali přihlášku na více studijních oborů současně a následně některé z nich opustí, aby se mohli soustředit pouze na jeden studijní program, který je nejvíce zaujal. Tento fenomén je typický pro studenty bakalářský programů v nižších ročnících, u kterých nebyla naplněna určitá očekávání u daného oboru. Další častým důvodem předčasného ukončení studia jsou změny životních priorit, ať už v profesním, nebo v rodinném životě.

### 3.3.1 Motivace k učení a vzdělávání ve zdravotnictví

Škála motivačních faktorů podporující jedince k prohlubování znalostí je velmi rozmanitá. Naše motivace obvykle vychází z aspektů, které nás osobně nejvíce zajímají. Při výběru studia nás významně ovlivňuje takzvaná výkonová motivace. Ta nám pomáhá rozvíjet schopnost využívání intelektového potenciálu jedince (Kubíková a kol., 2021).

Český statistický úřad (2023) zveřejnil data ohledně zájmu studentů o studium oborů zdravotní péče na veřejných a soukromých vysokých školách za období 2001-2022. Podrobná data jsou zaznamenána v tabulce 2. Za NLZO, s kterými pracuji v diplomové práci, byly zmíněny následující: ošetrovatelství a porodní asistentství, terapie a rehabilitace. Největší nárůst zaznamenal právě již zmíněný obor ošetrovatelství a porodní asistentství, kdy jejich počet vzrostl téměř šestinásobně. Stále přetrvává výrazný rozdíl v zájmu o studium zdravotnických oborů na vysoké škole mezi ženami a muži. V roce 2022 studovalo na vysokých školách 29 549 žen, zatímco mužů pouze 10 704 mužů.

**Tabulka 2** Studenti poprvé zapsání do studia na VŠ (Vlastní zpracování podle Český statistický úřad, 2023)

Studijní obory	2001	2022
Všechny lékařské a nelékařské obory	14 574	33 402
Ošetrovatelství a porodní asistentství	1 379	6 850
Terapie a rehabilitace	1 487	3 944

## Motivační faktory

Studenti NLZO se během studia nepřetržitě integrují do svého odborného zaměření a budují si vztah ke své profesi. Klíčové je především, aby studenti vstupovali do studia s realistickými očekáváním, což jim umožní lépe se vyrovnat s výzvami, s nimiž se mohou v průběhu studia potýkat. Dále je žádoucí, aby jejich studijní zkušenosti byly převážně pozitivní a inspirativní, což může přispět k jejich spokojenosti a motivaci po celou dobu jejich vzdělávání.

Studie zaměřené na motivaci ke studiu u studentů NLZO často identifikovaly velmi obdobné faktory, které ovlivňují jejich rozhodování při volbě svého budoucího povolání. Mezi nejčastěji uváděnými aspekty patří touha pomáhat lidem, osobní zkušenost s péčí o nemocného člena rodiny, stabilita a jistota zaměstnání, rodinná tradice, práce v týmu, prestiž profese, možnost pracovního uplatnění v zahraničí a nepřijetí na jiný obor (Arrigoni et al., 2016; Marcinowiczová et al., 2016; Wilkes et al., 2015). Mimo těchto obecných faktorů však zástupci některých NLZO uváděli ještě jiné motivační činitele. Například zdravotničtí záchranáři kladou důraz na dobré platové ohodnocení profese a na atraktivitu povolání spojenou s dynamikou a akčností práce (Ross et al., 2016). Radiologičtí asistenti zvolili svůj studijní obor na základě možnosti práce s nejnovějšími moderními technologiemi (Alsharif et al., 2022). Bylo by, proto zajímavé zjistit, zdali studenti různých NLZO brali v úvahu ještě jiné preference a motivy při výběru jejich vzdělání.

Dále jsem se soustředila na motivační činitele, které studenty pozitivně podporují a ovlivňují v průběhu jejich studia. Studie Blechové a Abrmanové (2023) ukazuje, že pro studenty ošetrovatelství sehrály klíčovou roli pozitivní zkušenosti z praxe, která významně přispěla k jejich úspěšnému dokončení studia. Mezi další důležité motivační prvky patří kladný vztah s mentorem na praxi a možnost postupného budování profesní identity. Podobné závěry přinesla studie Arkan et al. (2018), v níž studenti ošetrovatelství zmiňovali, že jejich motivaci výrazně posiloval pozitivní přístup odborných pracovníků, zejména sester, během jejich praxe a možnost získání zpětné vazby, která jim pomáhala v dalším profesním rozvoji. Zůstává však otázkou, zda mezi studenty jednotlivých NLZO existují rozdíly v motivaci. Tento aspekt otvírá prostor pro další zkoumání, který by mohl lépe objasnit tyto specifické faktory ovlivňující jejich studijní úspěšnost.

## **Demotivační faktory**

Pokud v průběhu vzdělávání dostatečně nerozvíjíme svoji výkonovou motivaci, mohou se u nás projevovat také sklony k rezignaci. To dokonce může vyústit až do bodu, kdy se rozhodneme dané studium ukončit. Urban (2015) zmiňuje, že základním předpokladem osobní efektivity je i schopnost vyrovnat se vlastní demotivaci. Osoby, které si stanovují náročnější cíle a vytrvale na nich pracují, většinou dosahují lepších výsledků. Naše demotivace často pramení z určitých negativních emocí, jakou jsou pocity obavy, nejistoty či občasná nezdary. Pokud tento stav není dlouhodobého charakteru, obvykle se snažíme čelit demotivaci tím, že vědomě negativní emoce nahrazujeme pozitivními, které nám pomáhají naši motivaci a aktivitu naopak stimulovat.

Motivy, které studenty nejčastěji vedou k přerušení či ukončení studia, je nedostatečná podpora studentů ze strany vzdělávacích institucí, velký rozdíl mezi očekáváním a realitou, negativní zkušenost z praxe, nečekaná vysoká zátěž v učení a finanční problémy (Kubíková a kol., 2016). Ferri et al. (2016) ve své studii zmiňují, že studenti nejčastěji označovali za nejvíce demotivující aspekty během studia vysokou teoretickou náročnost, nedostatek volného času, zklamání z některých mentorů, společenské nedocení profesí a rovněž její finanční neohodnocení. Dále se na praxích potýkali se strachem, že v důsledku neúmyslné chyby poškodí pacienta nebo se budou příliš citově vůči pacientům angažovat.

Jimenez et al. (2010) vymezují zdroje stresu a úzkosti u studentů v průběhu jejich klinické výuky a rozlišují je do tří kategorií. První zahrnuje stresory související s klinickým prostředím a výukou, jako jsou interpersonální vztahy, strach z důsledků vlastní chyb (nejčastěji poškození pacienta), nedostatek vědomostí a dovedností, sociální úzkost, nedostatek sociální opory ze strany vzdělávací instituce, učitele či mentora. Do druhé kategorie zařazujeme stresory, které jsou spjaté se samotným studiem. Studenti mají často obavu, že jsou neustále kontrolováni a hodnoceni ze strany učitele nebo mentora. Rovněž se potýkají s tlakem na dobrý studijní prospěch. Do poslední kategorie patří zevní stresory, kterými nejčastěji jsou finanční či osobní problémy. Kravcová (2019) zmínila ve své studii, že 44 % studentů ošetřovatelství se potýkalo s nízkou motivací během jejich doby studia, 22 % respondentů čelilo osobním problémům a 33,9 % studujících nebylo spokojeno s vyučovacími metodami a obsahem učiva. Zatímco Chan et al. (2019) uvádí, že dostatečná emoční podpora a kvalitní mentoring během studia mohou významně přispět ke zvýšení motivace studentů.

### 3.4 Pracovní motivace

Práce představuje vědomou činnost, kterou člověk provádí s nasazením fyzických a duševních sil, aby dosáhl uspokojení lidských potřeb (Vévoda, 2013). Pracovní motivace vychází z přístupu a ochoty jednotlivce, která pramení z jeho vnitřních pohnutek takzvaných motivů (Zítková a kol., 2015).

#### Motivační faktory

Naším hlavním cílem u zaměstnanců je dosáhnout pozitivního postoje k práci, což vyžaduje zajištění růstu stimulačních podnětů, které podporují pracovníky během jejich pracovního výkonu. Pokud zaměstnanec projevuje pozitivní a příznivý postoj při vykonávané práci, lze s jistotou předpokládat, že jeho profese je pro něj naplňující. Významný motivační vliv na člověka má práce, která ho sama o sobě baví, jsme přesvědčeni o její užitečnosti a pocítujeme při jejím výkonu morální povinnost. Za předpokladu dosažení těchto aspektů jsme ochotni tuto činnost vykonávat dobrovolně, bez nároku na odměnu nebo za symbolický poplatek (Blažek, 2014). Fairweather v roce 2009 identifikoval deset faktorů, které zaměstnance nejvíce motivují při výkonu práce, a to jistota zaměstnání, porozumění vstřícnost zaměstnavatele při řešení osobních záležitostí, loajalita firmy k zaměstnancům, zajímavost práce, dobré pracovní podmínky, dodržování disciplíny, odpovídající finanční ohodnocení, možnost osobního růstu a kariérního postupu v organizaci, pocit účasti na chodu organizace a uznání za dobře vykonanou práci (Zítková a kol., 2015).

Vévoda (2013) zmiňuje studii amerických psychologů, kteří identifikovali 5 základních faktorů, jež mají největší vliv na spokojenost zaměstnanců při vykonávání jejich profese. Ve studii zvolili muži i ženy jako nejčtetnější odpověď možnost kariérního postupu, na následující pozici se umístila jistota pracovní pozice. Na třetí příčce u mužů bylo zvoleno platové ohodnocení, zatímco ženy upřednostnily dobré vztahy s nadřízeným. Čtvrté místo u mužů obsadily dobré vztahy s vedoucím pracovníkem a ženy si zvolily finanční výši platu. Pátým klíčovým faktorem, který zaměstnanci považují za nejdůležitější, je délka pracovní doby.

Dle následující studie lze vyšší efektivitu zaměstnanců dosáhnout pomocí motivačních nástrojů, které rozlišujeme do tří kategorií: ocenění práce, pracovní podmínky a samotná povaha práce. Ocenění zaměstnanců bývá nejčastěji realizováno pomocí finančních prostředků, a to různou formou jako základní plat, odměny, bonusy nebo provize. Kromě toho mohou být využity i nepeněžní odměny, zahrnující různé zaměstnanecké benefity (stravování, rekreace, kulturní aktivity). Nesmíme také opomenout morální ocenění, jež může mít podobu slovního uznání či

pochvaly od vedoucího pracovníka. Další zásadní oblastí jsou pracovní podmínky, tedy prostředí, v němž zaměstnanec vykonává svou profesi. To zahrnuje materiální vybavení pracoviště, klimatické podmínky, technické vybavení pracovníka, prostorové uspořádání a estetický design. Mezi ně také patří faktory, jako jsou vztahy na pracovišti a celková organizační kultura. Při hodnocení samotné práce bereme v úvahu prestiž profese, zda je její náplň pro nás dostatečně zajímavá a tvůrčí. Pro dosažení efektivity motivujících nástrojů je nezbytné, aby všechny tři zmíněné kategorie byly v pracovním prostředí dostatečně zastoupeny (Blažek, 2014). Image organizace sehrává při výběru budoucího zaměstnavatele důležitou roli. Pokud má organizace dobrou pověst, je vnímána z pohledu uchazečů jako atraktivní a preferovaný zaměstnavatel. Naopak, negativní reputace může potenciálního zaměstnance odradit (Armstrong et al., 2015).

### **Demotivační faktory**

Poměrně častým ukazatelem nespokojenosti zaměstnanců v pracovním prostředí je míra fluktuace. Tato okolnost může následně ovlivnit počet stávajících zaměstnanců v podniku a současně představovat potenciální komplikaci při obsazování volných pracovních pozic. Je však důležité zdůraznit, že určitá míra fluktuace v podniku je přirozená, a dokonce může být někdy prospěšná. Klíčové je udržet tuto míru pod kontrolou, abychom neztratili přehled nad danou situací (Bednář, 2018). Pokud se nepodaří, vyřešit danou situaci zavčas, může to vést k přetěžování zbylých zaměstnanců, kteří budou nuceni pracovat přesčas. To by mohlo zapříčinit zvýšení fyzického a psychického napětí na pracovišti, a v konečném důsledku k odchodu dalších pracovníků. Finanční ohodnocení se často považuje za jeden nejčastějších motivů pro odchod zaměstnanců z firmy. Kromě toho existují další faktory, které přispívají k rozhodnutí zaměstnanců opustit dané pracoviště, jako je špatná či nedostatečná komunikace s nadřízeným, dlouhodobě neřešené konflikty na pracovišti a omezené možnosti odborného a kariérního rozvoje (Magerčíáková a Kober, 2023).

Problémy s výkonem práce na pracovišti mohou mít svůj původ, jak u samotných zaměstnanců, tak i na straně jejich nadřízených. U zaměstnanců bývají nejčastější nedostatky spojeny s jejich osobními limity (nedostatek předpokladů pro danou profesi, nízká vnitřní motivace, nevhodné osobnostní rysy, negativní pracovní postoje či nedostatečné pracovní tempo. Na straně vedení mohou problémy být zapříčiněny v důsledku nedostatečného zaškolení nových pracovníků, nezajištění potřebných podmínek pro výkon práce a nedostatečná nebo neefektivní motivace zaměstnanců (Urban, 2012).

### 3.4.1 Pracovní motivace ve zdravotnictví

Zdravotnický personál tvoří téměř 10 % všech pracovníků v Evropské unii, přičemž tři čtvrtiny těchto profesí zastávají ženy. V současné době ve zdravotnictví čelíme významnému problému spojenému se získáním nových a udržení stávajících pracovníků. Dle dostupných dat aktuálně pracuje 80 000 sester v českém zdravotnictví, ale stále jich však chybí kolem 3 000 (NZIS, 2024).

Již v 30. letech 20. století se začali psychologové více do hloubky zabývat studiem motivace a pracovní spokojenosti pracovníků ve zdravotnictví (Vévoda, 2013). Nalezení motivace při výběru budoucího povolání pro nás má zásadní význam. Pokud již projevujeme zájem o danou profesi a rozumíme i její problematice, dokážeme se lépe adaptovat na pracovní prostředí ve zdravotnictví. Zaměstnanci pracující v pomáhajících profesích vnímají často svou práci spíše jako poslání, které naplňuje jejich potřeby seberealizace, moci, lásky, bezpečí a pocit kontroly (Kopecká, 2015). V některých zemích v zahraničí je zcela běžné před zahájením studia absolvovat dobrovolnickou činnost ve zdravotnickém zařízení, neboť je to podmínkou pro přijetí ke studiu (Kelnarová a Matějková, 2014).

Ve studii Blechové a Abrmanové (2023) většina studentek se shodla, že touha pomáhat lidem je naplňuje, proto chtějí v budoucnu zůstat pracovat ve zdravotnictví. Dále studentky zdůraznily význam motivace jako klíčového předpokladu pro výkon zdravotnické profese. Rastislavová a Kravcová (2020) došly ke shodnému zjištění ve své studii, kdy 72,9 % studentek studujících obor všeobecná sestra chce po dokončení studia zůstat pracovat ve zdravotnictví a jen 27,1 % uvažuje nad změnou své profese. Motivační indikátory, které studenti zvažují při výběru budoucího povolání, jsou zejména platové ohodnocení a pracovní kolektiv. Vzhledem k těmto skutečnostem je relevantní sledovat, zda aktuální trend plošného zvyšování platů, příplatků a atraktivita zaměstnaneckých benefitů může pozitivně ovlivnit rozhodování studentů o setrvání ve zdravotnictví a zároveň tím přispět ke zmírnění nedostatku zdravotnického personálu.

Ministerstvo zdravotnictví realizovalo průzkum, který mapoval situaci a spokojenost NLZP v různých zdravotnických zařízeních i oborech. Z 9 507 dotazovaných odpovědělo v dotazníku, že jejich hlavní motivací pro výkon povolání je touha pomáhat lidem (4 239 respondentů), následovala spokojenost s kolektivem na pracovišti (3614 respondentů), možnost dalšího vzdělání a získávání nových poznatků (3 614 respondentů) a finanční ohodnocení (2 975 respondentů). Z průzkumného šetření rovněž vyplynulo, že 70 % účastníků je v zaměstnání je

spokojeno a neplánují tuto profesi opustit, a to ani po extrémním nasazení v době pandemie (MZČR, 2021).

### **Prestiž povolání**

Významnou roli při rozhodování o budoucím profesním směřování hraje takzvaná prestiž povolání. Ta vyjadřuje míru společenského respektu ke konkrétní pracovní profesi, a zároveň odráží míru uznání profesní odbornosti a rozhodovacích schopnostech daného pracovníka. Naopak nízká prestiž může vést k pochybnostem o jeho kompetencích a snížené míře společenského přijetí (Helus, 2018). Pomáhající profese nemají často takovou společenskou prestiž a uznání, jaké by si ve společnosti zasloužily. Jejich práce bývá v mediích někdy zlehčována, přičemž se zdůrazňují spíše negativní aspekty než jejich skutečný přínos (Kopecká 2015). Mezi NLZO dosahuje nejvyšší prestiže profese zdravotní sestry. Dle dat z Centra pro výzkum veřejného mínění (Tůček, 2019) považuje společnost povolání zdravotní sestry za třetí nejprestižnější, na této příčce setrvává již od roku 2011. Uznání oboru zdravotní sestry v posledních letech narůstá v důsledku zvyšující se profesní autonomie a díky zvyšujícím standardům vzdělávání (Vévoda, 2013). Zajímavým aspektem může být zjistit, zda tyto profese považují studenti za prestižní a kterou profesi z nelékařských zdravotnických považují za nejprestižnější, případně naopak za nejméně prestižní.

#### **3.4.2 Nedostatek nelékařských zdravotnických pracovníků**

V horizontů následujících 10 až 15 let se předpokládá úbytek všeobecných a dětských sester zhruba o 30 % (26 000 pracovních úvazků), a to z důvodů plánovaných odchodů do důchodu (Válek, 2024). Dle dat ÚZIS, bylo zjištěno, že aktuálně ve zdravotnictví pracuje zhruba 83 000 sester, kdy 12 000 z nich je starších 60 let, a dokonce 1 600 překročilo věk 70 let. Za nejvíce rizikovou skupinu jsou považované profese v sociálních a zdravotně sociálních službách, kdy až pětina sester dosahuje věku 60 let (NZIP, 2024b).

Dále z dat ÚZIS vyplývá, že mezi další dalšího ohrožené NLZO patří také profese radiologických asistentů. V současné chvíli se registruje 200 chybějících pracovních úvazků, přičemž na tuto pracovní odbornost během posledních 10 let vzrostl objem vázaných výkonů o 22 %. Primárním problémem je nerovnoměrné rozložení pracovních úvazků mezi jednotlivými poskytovateli zdravotní péče, kdy cca 50 % poskytovatelů lůžkové péče nedisponuje požadovaným počtem radiologických asistentů k zajištění provozu radiologické techniky.

Profese zdravotnický záchranář není ohrožena z důvodu demografického stárnutí populace, ale taktéž čelí výrazným regionálním rozdílům v dostupnosti odborných pracovníků. V přepočtu

na 100 tisíc obyvatel se pohybuje rozsah pracovních úvazků pohybuje od 19,2 do 63,1, přitom celkový deficit činí cirka 100 úvazků v rámci ZZS. Aktuálně je nejvíce poddimenzovaná situace v Moravskoslezském, Karlovarském, Olomouckém, Jihomoravském a Pardubickém kraji, kde je třeba 500-600 pracovních úvazků. Na pokles počtu zdravotnických záchranářů mělo významný vliv ukončení vzdělávání na VOŠ v roce 2019, v jehož důsledku během pěti let ubylo zhruba 700 absolventů (NZIP, 2024b).

Předseda Asociace zdravotnických škol Štix (2019) zveřejnil data výzkumného šetření z roku 2018 na téma uplatnění absolventů zdravotnických škol v praxi, kterého se zúčastnilo 58 středních zdravotnických škol. V akademickém roce 2016/2017 úspěšně dokončilo studium 1 252 absolventů, avšak do praxe jich nastoupilo jen 263 (4,76 %). Většina studentů se rozhodla dále pokračovat ve vzdělávání, tudíž jich 71 % nastoupilo na vysokou školu a 17 % na vyšší odbornou školu. Pouze 2 % respondentů plánovala odejít do zahraničí a 4 % respondentů již nemají zájem pracovat ve zdravotnictví. Ani po přijetí novely zákona č. 96/2017 nejsou studenti spokojeni s rozsahem přidělených kompetencí, zejména pokud jde o samostatný výkon povolání bez odborného dohledu. Ačkoliv jim legislativa aktuálně umožňuje po absolvování studia vykonávat činnost na pozici praktické sestry, řada z nich vnímá tuto změnu jako nedostatečnou. Nejčastěji z tohoto důvodu chtějí studenti dále pokračovat ve studiu na VŠ nebo VOŠ.

MZČR představilo strategický program, jehož cílem je během následujících 12 let navýšit počty studujících NLZP o 20 % a u kapacitně nejvíce ohrožených odborností se plánuje navýšení kapacity až o 40 %. Předpokládá se tedy, že při celkové úspěšnosti studia 70 % absolventů dojde k vychování následujícího počtu pracovníků: 11 078 všeobecných sester, 2 539 porodních asistentek, 1 728 radiologických asistentů a 3 573 zdravotnických záchranářů (NZIP, 2024b). Ministr zdravotnictví Vlastimil Válek (2024) však upozorňuje, že účinné řešení nemůže spočívat jen v navyšování počtu studentů ve školách. Je třeba u současných vzdělávacích programů upravit stávající kompetence různých odborností a také provést restrukturalizaci kapacit v různých segmentech péče. Tabulka 3 poskytuje ucelený pohled na vývoj počtu pracovních úvazků za období 2019-2023, přičemž z uvedených údajů vyplývá postupně rostoucí trend.

Tabulka 3 Celkový počet pracovních úvazků NLZP (Vlastní zpracování podle ÚZIS 2020, ÚZIS 2022, ÚZIS 2024)

NLZP	2019	2021	2023
Všeobecná sestra §5	74 961	75 059	78 012
Porodní asistentka §6	3 763	3 855	3 8333
Radiologický asistent §8	3 345	3 411	3 525
Zdravotně-sociální pracovník §10	647	672	1 892
Zdravotnický záchranář §18	3 526	3 982	4 275

### Vliv pandemie Covid-19

Dle WHO/Evropa (2022) se potýká v některých zemích Evropské unie více než 80 % sester s nějakou formou psychického utrpení. Světová zdravotnická organizace dále upozorňuje, že z tohoto důvodu zvažuje 9 z 10 sester opustit své současné zaměstnání. Hlavní příčiny, které přičítáme špatnému psychickému stavu zdravotníků, zahrnují především extrémní vyčerpání během pandemie Covid-19, nedostatek personálu spojený s častými přesčasy, noční směny a neadekvátní finanční ohodnocení, které neodpovídá náročnosti této profese, a to jak po fyzické, tak psychické stránce. Během koronavirové pandemie čelili častěji zdravotničtí pracovníci nemocem z povolání. Státní zdravotní ústav zveřejnil data za rok 2022 v České republice, kdy bylo zaznamenáno 7 439 případů profesionálních onemocnění u 6 996 osob (z toho 5 551 žen a 1 445 mužů), z čehož 92 % připadalo na přenosné a parazitární choroby s většinou převahou diagnózy Covid-19. Nejčastěji se jednalo o zdravotní sestry, sanitáře, ošetřovatele, lékaře, záchranáře, řidiče zdravotnické záchranné služby a pracovníky v sociálních službách (Springs, 2023).

# PRŮZKUMNÁ ČÁST

V následujících kapitolách je podrobně popsána metodika průzkumného šetření a interpretace získaných dat. Tyto výsledky jsou porovnány s výstupy z jiných výzkumných studií zaměřených obdobné téma.

## 4 METODIKA PRŮZKUMNÉ ČÁSTI

Pro průzkumné šetření této diplomové práce byl zvolen kvantitativní výzkum. Data byla sbírána prostřednictvím dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno výhradně na studenty bakalářských studijních programů z Fakulty zdravotnických studií Univerzity Pardubice. Účast studentů na výzkumném šetření byla zcela dobrovolná. Všechna získána data z dotazníkového šetření byla zpracována anonymně.

### 4.1 Operacionalizace dílčích cílů

V této části je popsána operacionalizace klíčových pojmů souvisejících s jednotlivými průzkumnými dílčími cíli. Tato část práce se zaměřuje na vymezení aspektů a faktorů, které ovlivňovali rozhodování studentů a jejich motivaci v různých fázích studia a profesního směřování.

#### **1. dílčí cíl: Zjistit, jaké faktory studenti zvažovali při výběru jejich budoucího studijního programu.**

Cílem této části je analyzovat klíčové motivy, které ovlivňují rozhodování studentů při výběru studijního programu, a zjistit, zda preferovali výhradně jen NLZO. Konkrétní motivační faktory vycházejí z analýzy odborné literatury, které jsou podrobně rozebrány v kapitole motivace k učení a ke vzdělávání.

- Zjištění preferovaných studijních oborů.
- Analýza konkrétních motivačních aspektů, které ovlivňují volbu studijního oboru, jako jsou touha pomáhat lidem, osobní zkušenost s péčí o nemocného člena, stabilita a jistota zaměstnání, rodinná tradice, atraktivita charakteru práce, prestiž práce, nepřijetí na jiný studijní obor či možnost pracovního uplatnění v zahraničí.
- Identifikace individuálních faktorů ovlivňující volbu studijního programu.

#### **2. dílčí cíl: Zjistit, co studenty nejvíce motivuje v průběhu studia.**

Tato část se zaměřuje na identifikaci pozitivních i negativních faktorů, které ovlivňují motivaci studentů v průběhu jejich studia. Dále cílí na aspekty, které podporují či oslabují studijní angažovanost a úspěšnost studentů. Konkrétní motivační a demotivační faktory jsou sestaveny

na základě odborné literatury, které jsou shrnuty v kapitole věnované motivaci k učení a vzdělávání.

- Identifikace konkrétních pozitivních motivačních faktorů, které studenty podporují v průběhu jejich studia: pozitivní zkušenosti z praxe, přístup vyučujících, možnost budování profesní identity, vyučovací metody a obsah učiva, vnitřní motivace ke vzdělávání, získání titulu, dobré studijní výsledky a získání prospěchového stipendia.
- Zmapování daných faktorů, které mohou negativně ovlivňovat motivaci během jejich studia: negativní zkušenosti z praxe, přístup vyučujících, vysoká náročnost zkoušek, způsob výuky a obsah učiva, řešení osobních problémů.
- Sledování dynamiky motivace studentů v průběhu studia.

### **3. dílčí cíl: Zjistit, jak subjektivně vnímají studenti prestiž NLZO.**

Tento cíl se soustředí na hodnocení prestiže NLZO. Dotazník sleduje jednak to, jakou prestiž jednotlivým NLZO připisují sami respondenti, a pak také to, jaká je to podle respondentů prestiž těchto profesí z pohledu společnosti/veřejnosti.

### **4. dílčí cíl: Zjistit, jaká je motivace studentů ke vstupu do profese po ukončení studia a zda plánují zůstat pracovat ve zdravotnictví.**

Tento cíl zkoumá faktory, které ovlivňují studentů pokračovat v práci ve zdravotnictví po ukončení studia. Součástí analýzy je identifikace jejich profesní i osobní motivace, ale také posouzení konkrétních aspektů, které mohou ovlivnit jejich dlouhodobou setrvalost v oboru. Ty jsou podrobně rozebrány v kapitole pracovní motivace.

- Zjištění individuálních důvodů pro setrvání ve zdravotnictví.
- Identifikace klíčových faktorů ovlivňujících rozhodování o setrvání v oboru, mezi něž patří výše mzdy, možnosti dalšího vzdělávání, jistoty pracovního místa, moderního technického vybavení, pracovního prostředí, zaměstnaneckých benefitů, kariérního postupu a image zdravotnického zařízení.
- Zjištění plánovaného rozsahu pracovního úvazku.

## **4.2 Organizace dotazníkového šetření**

Před zahájením samotného průzkumného šetření byla na Univerzitě Pardubice podepsaná a schválena žádost o provedení výzkumu v rámci závěrečné práce. Průzkumné šetření probíhalo v průběhu první poloviny měsíce března 2024. Dotazník byl respondentům zaslán prostřednictvím školních emailů a distribuováno přes platformu Survio<sup>©</sup> pomocí odkazu:

<https://www.surveio.com/survey/d/P1R6U1I7C8N7R6B5I>. Dotazník byl vytvořen v elektronické podobě dle vlastní konstrukce. Jeho struktura byla vypracována na základě podrobné analýzy odborné literatury a odborných studií během zpracování teoretické části diplomové práce. Plné znění dotazníku je uvedeno v příloze diplomové práce (Příloha A).

Dotazník se skládal z 21 otázek a pomyslně byl rozčleněn do pěti částí. V úvodu dotazníku jsem nejprve respondenty oslovila a požádala o vyplnění dotazníkového šetření.

- V první části dotazníku (1. – 7. otázka) bylo cílem získat základní informace o respondentech sociodemografického a pracovního charakteru. Ve výše uvedených otázkách jsou zahrnuty informace o věku respondentů, jejich pohlaví, studovaném oboru, ročníku studia, studijní formě studia a zkušenosti s prací ve zdravotnictví.
- V druhé části dotazníku (8. – 10. otázka) jsou otázky zaměřené na konkrétní aspekty, které studenti zvažovali při výběru jejich budoucího povolání a zda preferovali jen zdravotnické studijní programy.
- Třetí část (11. – 13. otázka) se soustředí na shromažďování informací o faktorech, které respondenty motivují či demotivují v průběhu jejich studia.
- Čtvrtá část dotazníku (14. – 15. otázka) byla zaměřena na hodnocení prestiže NLZO z pohledu studentů a na vnímání toho, jak dle nich tuto prestiž vnímá veřejnost.
- Pátá část dotazníku (16. - 20. otázka) se zabývala zjištěním, zdali respondenti mají v úmyslu pokračovat v práci ve zdravotnictví i po dokončení studia a jaké faktory berou v úvahu při výběru budoucího zaměstnavatele.

Na závěr dotazníku byla každému respondentovi poskytnuta možnost se individuálně vyjádřit k danému tématu nebo přidat vlastní komentář či připomínku.

### **4.3 Zpracování a vyhodnocení získaných dat**

V kapitole „Prezentace výsledků získaných dat“ jsou shromážděna veškerá získaná data, která jsou dále rozdělena do jednotlivých kapitol dle stanovených dílčích cílů. V příloze B jsou dostupné přehledné tabulky četností k jednotlivým otázkám z dotazníku. Data byla zpracována pomocí Microsoft Office Excel a pro analýzu trendů či vztahů mezi zvolenými proměnnými byl využit software Statistica. Data jsou zpracována a prezentována pomocí grafů a tabulek. Grafy výšečové, sloupcového a pruhového typu jsou použity pro lepší vizualizaci. K popisu dat jsou použity četnosti, relativní četnosti, průměr, modus, medián, rozptyl a směrodatná odchylka. Ze statistických metod byl využit chí-kvadrát, který řadíme do neparametrických testů. Slouží k analýze vztahu mezi dvěma kategoriálními znaky v rámci jedné populace. Jehož

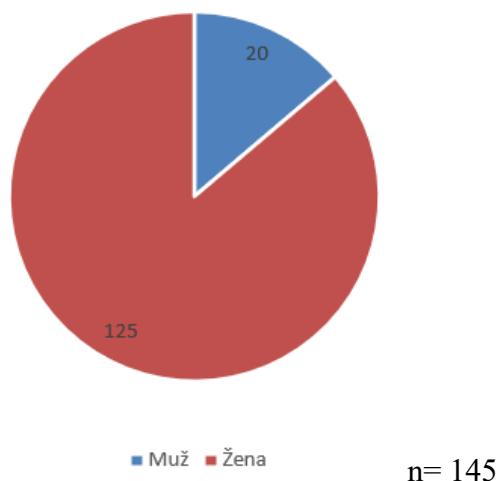
hlavním cílem je prokázat, zda mezi těmito znaky existuje statisticky významný vztah. Zjištěné výsledky jsou zaznamenávány v podobě kontingenčních tabulek (Janáček, 2022). Test se zpravidla provádí na hladině významnosti 0,05 (5 %), jelikož se předpokládá, že v některých případech mohou nízké očekávané hodnoty v jednotlivých buňkách snižovat jeho přesnost.

## 5 PREZENTACE VÝSLEDKŮ A ZÍSKANÝCH DAT

Celkem elektronický odkaz k dotazníkovému šetření otevřelo 197 respondentů, ale úplné dokončení provedlo 164 respondentů (83,3 %). Pro zařazení do průzkumného šetření bylo nutné vyplnit celý dotazník. Dle statistik na internetové platformě Survio<sup>®</sup>, průměrná délka vyplnění dotazníku trvala 5-10 minut. Se žádostí o zapojení do průzkumu byli osloveni studenti z prezenční, tak i z kombinované formy studia, v diplomové práci jsem se však rozhodla zpracovat data jen od respondentů z prezenční formy studia. Důvodem pro toto rozhodnutí byla nízká návratnost dotazníků od studentů z kombinované formy (19 dotazníků ve srovnání s 145 dotazníky od studentů prezenční formy) a současná odlišnost odpovědí od respondentů z prezenční formy. Malý vzorek neumožňoval samostatné statistické zpracování, zařazení do celku (společné vyhodnocení) by zkreslilo zjištění týkající se studentů prezenčního studia.

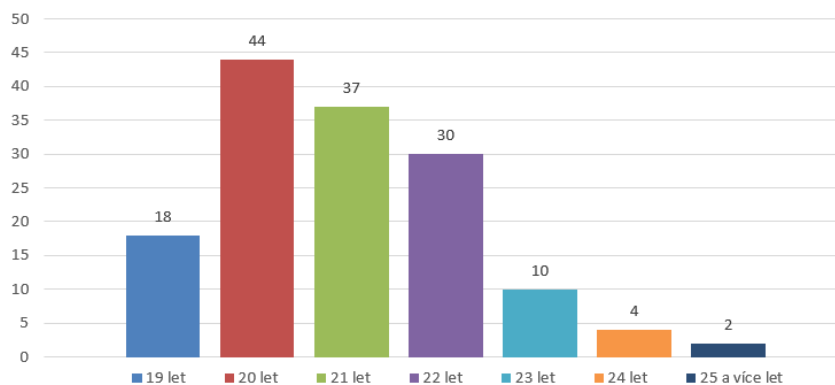
### 5.1 Základní informace o respondentech

Z obrázku 4 je na první pohled patrné, že většinu respondentů představují ženy (86,2 %), zatímco muži (13,8 %) jsou zastoupeni menšinově. Toto rozložení není v oblasti NLZP nijak neobvyklé. Podle dostupných údajů ČSÚ (2020) bylo v roce 2019 v této profesní skupině evidováno 127 991 pracovníků, z nichž muži tvořili pouze 7 021 (5,5 %).



Obrázek 4 Respondenti dle pohlaví

Věkové rozpětí respondentů se pohybovalo v rozmezí od 19 do 29 let, jak je graficky znázorněno na obrázku 5. Tabulka 4 doplňuje informace o základní popisné statistice věku respondentů. Přičemž nejčetněji zastoupenou skupinou byla 20letých respondentů (30,3 %), průměrný věk činil 30 let a modální hodnota souboru je 21 let. Věkové rozložení bylo poměrně úzké, na což poukazuje směrodatná odchylka ve výši 1,5 roku.



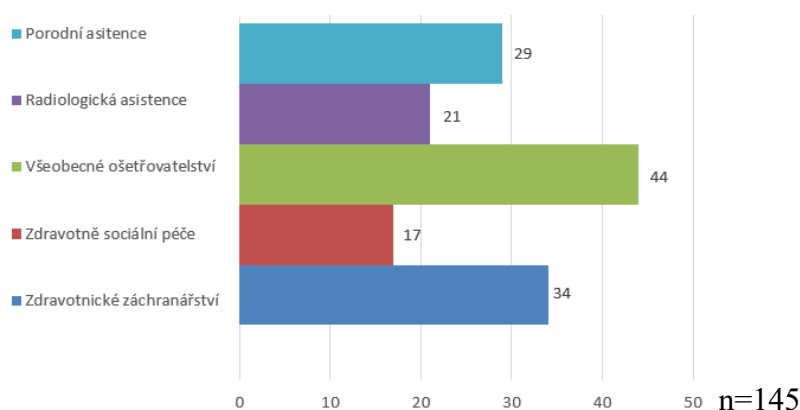
n= 145

Obrázek 5 Respondenti dle věku

Tabulka 4 Základní popisná statistika dle věku respondentů

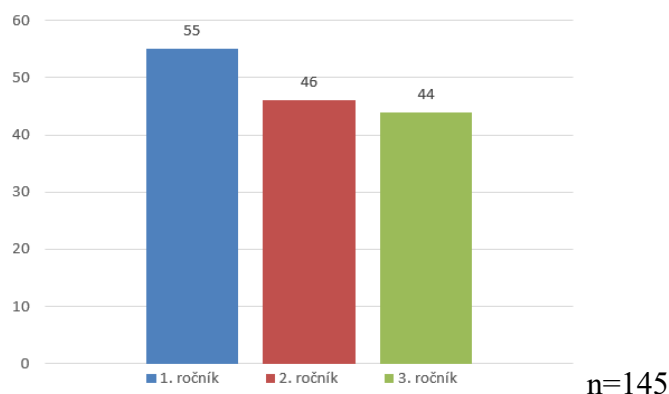
Věk respondentů						
platných N	Průměr	Medián	Modus	Minimum	Maximum	Směr. Odchylka
145	20,97	21	20	19	29	1,50

Největší podíl respondentů dle studijního oboru tvoří studenti všeobecného ošetrovatelství (30,3 %), kteří jsou následováni studenty oborů zdravotnického záchranářství (23,5 %), porodní asistence (20 %) a radiologická asistence (14,5 %). Nejnižší zastoupení ve zkoumaném souboru vykazuje obor zdravotně sociální péče (11,7 %). Přehledné grafické znázornění těchto údajů je zpracováno na obrázku 6. Mezi muži je nejvíce preferovaným oborem zdravotnické záchranářství, který aktuálně studuje 14 respondentů. Převaha studentů všeobecného ošetrovatelství koresponduje s profesní skladbou NLZP za rok 2023, kdy všeobecné sestry představovaly 43,6 % této profesní skupiny (ÚZIS, 2024).



Obrázek 6 Respondenti dle studijního oboru

Zastoupení jednotlivých ročníků ve vzorku je poměrně vyrovnané, viz obrázek 7. Nejčetnější podíl tvoří respondenti 1. ročníku, což může souviset s tím, že právě v tomto ročníku je obecně nejvyšší počet studentů. Lze předpokládat, že část studentů může předčasně ukončit studium, což by mohlo vysvětlovat postupný pokles počtu studujících ve vyšších ročnících.



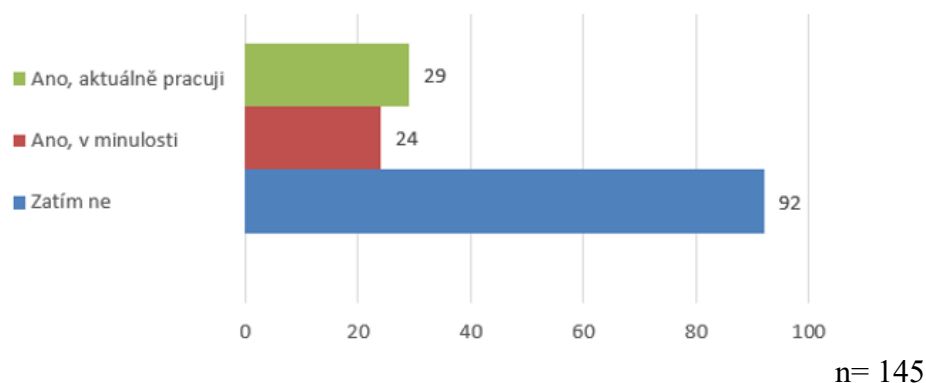
**Obrázek 7 Respondenti dle ročníku studia**

Tabulka 5 odkazuje na skutečný počet studujících bakalářského studijních programů v prezenční formě na FZS UPCE v akademické roce 2023/2024. Nejpočetněji zastoupenou skupinou jsou respondenti ze 3. ročníku, což pravděpodobně souvisí s prodloužením studia u některých studentů. Do souhrnných údajů jsou navíc zahrnuté studijní programy, které spadají do předchozí akreditace.

**Tabulka 5 Počty na studujících na FZS UPCE v akademickém roce 2023/2024 (Vlastní zpracování dle dat FZS UPCE)**

Studijní program	1. ročník	2. ročník	3. ročník	Celkem
Porodní asistence	32	34	40	106
Radiologická asistence	32	25	19	76
Všeobecné ošetřovatelství	66	54	59	179
Zdravotně sociální péče	17	10	22	49
Zdravotnické záchranářství	56	45	59	160
Porodní asistence obor Porodní asistentka	0	0	14	14
Specializace ve zdravotnictví obor Radiologický asistent	0	0	5	5
Ošetřovatelství obor Všeobecná sestra	0	0	3	3
Zdravotně sociální péče obor Zdravotně-sociální pracovník	0	0	3	3
Specializace ve zdravotnictví obor Zdravotnický záchranář	0	0	5	5
<b>Celkem</b>	<b>203</b>	<b>168</b>	<b>229</b>	<b>600</b>

Většina respondentů nemá zatím žádnou pracovní zkušenost s prací ve zdravotnictví, tuto skutečnost uvedlo 92 respondentů. Aktuálně ve zdravotnictví pracuje 29 respondentů a 24 respondentů již ve zdravotnictví někdy v minulosti pracovalo, tato data jsou zobrazena na obrázku 8.



**Obrázek 8 Respondenti dle zkušenosti s prací ve zdravotnictví**

V tabulce 6 je zachycena kontingence vztahu mezi studijním oborem respondentů a jejich zkušenostmi s prací ve zdravotnictví. Z údajů vyplývá, že největší pracovní zkušenost mají respondenti z oboru všeobecného ošetrovatelství, kdy aktuálně 16 z nich pracuje ve zdravotnickém zařízení a dalších 9 již v minulosti někdy pracovala ve zdravotnictví. Naopak nejmenší profesní praxi mají respondenti oboru zdravotně sociální péče, kde tuto zkušenost uvedl pouze jeden student. Dále z tabulky je na první pohled zřejmé, že napříč všemi studijní programy převažují respondenti, kteří ve zdravotnictví ještě nikdy nepracovali. Tato skutečnost je červeně zvýrazněna ve sloupci „zatím ne“. K ověření vztahu mezi dvěma proměnnými byl použit Pearsonův test nezávislosti, jehož výsledné hodnoty jsou uvedeny v tabulce 7. Vzhledem k tomu, že p-hodnota je  $< 0,05$ , lze výsledek považovat za statisticky významný.

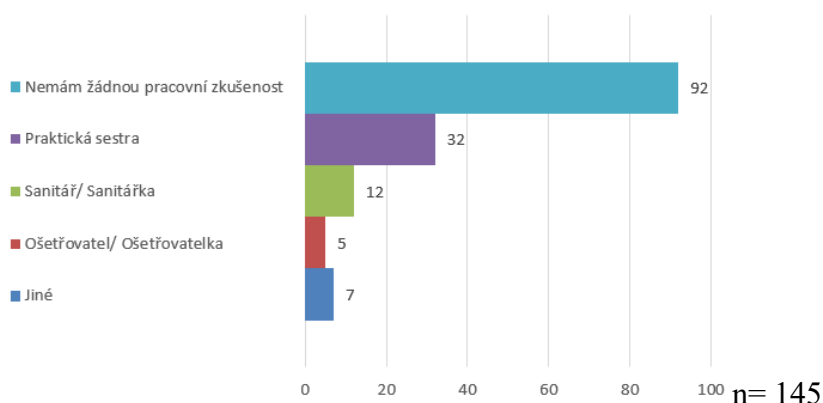
**Tabulka 6 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijní oborem a zkušeností respondentů s prací ve zdravotnictví**

	Studijní obor	Pracovní zkušenost ve zdravotnictví			Řádek součty
		ano, aktuálně pracuji	ano, v minulosti	zatím ne	
Četnost	Porodní asistence	3	6	20	29
Sloup. čet.		10,34%	20,69%	68,97%	
Četnost	Radiologická asistence	2	5	14	21
Sloup. čet.		9,52%	23,81%	66,67%	
Četnost	Všeobecné ošetrovatelství	16	9	19	44
Sloup. čet.		36,36%	20,45%	43,18%	
Četnost	Zdravotně sociální péče	1	0	16	17
Sloup. čet.		5,88%	0,00%	94,12%	
Četnost	Zdravotnické záchranářství	7	4	23	34
Sloup. čet.		20,59%	11,76%	67,65%	
Četnost	Všechny obory	29	24	92	145

**Tabulka 7 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a zkušeností respondentů s prací ve zdravotnictví**

	Chí – kvadrát	SV	p
<b>Pearsonův chí-kvadrát</b>	20,38920	df=8	p=0,00896
<b>M-V chí-kvadrát</b>	23,22327	df=8	p=0,00309

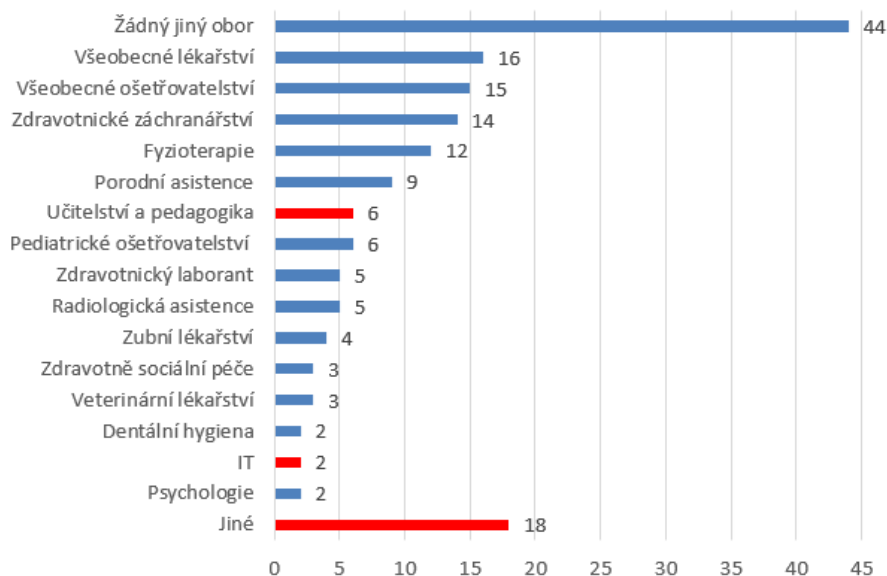
Obrázek 9 odkazuje na pracovní zkušenost studentů, kteří uvedli, že v minulosti pracovali nebo aktuálně pracují ve zdravotnictví. Nejčastěji se jednalo o pracovní pozice na postu praktické sestry (22,1) %, sanitáře/sanitářky (8,3 %), ošetřovatele/ošetřovatelky (3,4 %). Z jiných profesí byly dále zmíněné povolání jako nutriční terapeut, pečovatelka, obsluha na RTG recepci a snímkovně nebo výpomoc v oční v ambulanci.



**Obrázek 9 Respondenti dle konkrétní pracovní zkušenosti ve zdravotnictví**

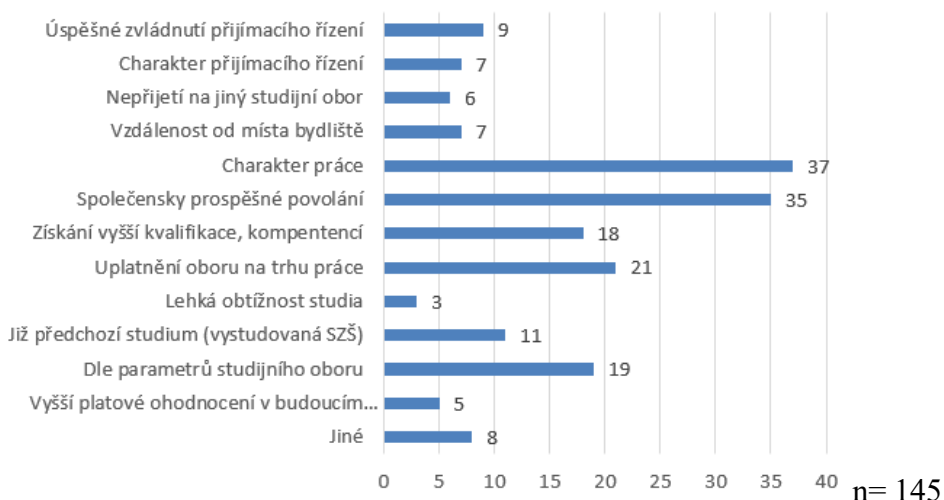
## 5.2 Dílčí cíl 1: Výběr studijního programu

V rámci prvního dílčího cíle jsem zkoumala, jaké aspekty byly rozhodující pro studenty při výběru jejich studijního oboru a zdali se zaměřili výhradně jen na zdravotnické obory. Výsledky ukázaly, že většina respondentů upřednostňovala obory se zdravotnickým zaměřením, což potvrdilo 151 odpovědí, přičemž někteří uváděli více studijních programů. Celkem 44 respondentů nevažovalo o studiu jiného oboru než toho, který v současné době studují. Ze zdravotnických oborů byl projevem největší zájem o studium všeobecného lékařství (16 respondentů), všeobecného ošetřovatelství (15 respondentů) a zdravotnického záchranářství (14 respondentů). V rámci nezdravotnických oborů zvažovali respondenti nejčastěji o studium oboru učitelství a pedagogiky, a to konkrétně 6 respondentů. Přehledné znázornění těchto údajů poskytuje obrázek 10.



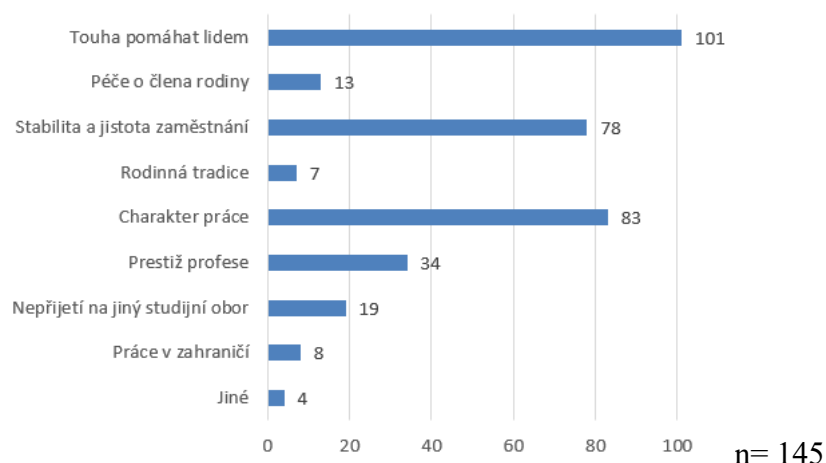
**Obrázek 10 Všechny studijní obory, které respondenti zvažovali ke studiu**

Při zkoumání důvodů, které vedle respondenty k výběru studovaného oboru, byla využita otevřená otázka, ve které měli možnost volně formulovat své odpovědi. Celkem bylo získáno 186 odpovědí, které byly následně seskupeny do tematických kategorií, což umožnilo identifikovat klíčové motivy jejich volby. Výsledky viz obrázek 11 ukázaly, že uvedené důvody se do značné míry překrývají s motivy uváděnými v následující otázce, kde respondenti již vybírali z předem definovaných možností. Na NLZO nejvíce respondentů oslovuje povaha pomáhající profese (25,5 %), těsně následována společensky prospěšným charakterem povolání (24,1 %). Za další důležité aspekty respondenti považují dobré uplatnění na trhu práce (14,5 %) a specifické parametry studijního oboru, jako je délka studia, konkrétní studijní předměty, rozsah praktické výuky (13,1 %).



**Obrázek 11 Individuální motivy respondentů, které zvažovali při výběru studijního oboru**

Na základě studia odborné literatury jsem identifikovala nejčastější faktory, které ovlivňují rozhodnutí respondentů k zahájení studia NLZO. Tyto konkrétní motivy jsem zahrnula do dotazníkové šetření, kdy jejich přehled je znázorněn na obrázku 12. Z výzkumného šetření vyplynulo, že pro 101 respondentů byl zásadně motivující faktorem touha pomáhat lidem. Následně uvedlo 83 respondentů, že je oslovil charakter konkrétní profese a pro 78 respondentů byl klíčovým aspektem stabilita a jistota zaměstnání.



**Obrázek 12** Předem stanovené faktory, které respondenty motivují ke studiu NLZO

Následně jsem se zabývala kontingenčním vztahem mezi studijním oborem a 3 nejčastěji volenými motivy ke studiu (touha pomáhat lidem, stabilita a jistota zaměstnání, charakter práce). Výsledky ukázaly, že motiv „touha pomáhat lidem“ na rozdíl od motivu „stabilita a jistota zaměstnání“ a „charakter práce“ nevykazuje souvislost se studovaným oborem. Při zkoumání statistického významného vztahu mezi studijním oborem a aspektem touha pomáhat lidem, nebyl potvrzen, jelikož p-hodnota přesahuje hladinu významnosti 0,05. Podrobné výsledky jsou zaznamenány v tabulkách 8 a 9.

**Tabulka 8** Kontingenční tabulka vztahu mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „touha pomáhat lidem“

	Studijní obor	Touha pomáhat lidem <b>ano</b>	Touha pomáhat lidem <b>ne</b>	<b>Řádek součty</b>
Četnost	Porodní asistence	18	11	29
Sloup. čet.		62,07%	37,93%	
Četnost	Radiologická asistence	11	10	21
Sloup. čet.		52,38%	47,62%	
Četnost	Všeobecné ošetřovatelství	37	7	44
Sloup. čet.		84,09%	15,91%	
Četnost	Zdravotně sociální péče	11	6	17
Sloup. čet.		64,71%	35,29%	
Četnost	Zdravotnické záchranářství	24	10	34
Sloup. čet.		70,59%	29,41%	
Četnost	Všechny obory	101	44	145

**Tabulka 9 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „touha pomáhat lidem“**

	Chí-kvadrát	SV	p
<b>Pearsonův chí-kvadrát</b>	8,303334	df=4	p=0,08108
<b>M-V chí-kvadrát</b>	8,602435	df=4	p=0,07184

Motiv stability a jistoty zaměstnání se nejvíce váže k oborům porodní asistence a všeobecné ošetrovatelství oproti tomu nejméně ke studijním programů radiologická asistence a zdravotně sociální péče. U oboru zdravotnické záchranářství jsou hodnoty téměř stejné, respondenti se více přiklánějí k důležitosti tohoto aspektu. Při testování statické významnosti byl prokázán vztah ( $p < 0,05$ ). Veškerá data jsou uvedena v tabulkách 10 a 11.

**Tabulka 10 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „stabilita a jistota zaměstnání“**

	Studijní obor	Stabilita a jistota zaměstnání ano	Stabilita a jistota zaměstnání ne	Řádek součty
Četnost	Porodní asistence	17	12	29
Sloup. čet.		58,62%	41,38%	
Četnost	Radiologická asistence	9	12	21
Sloup. čet.		42,86%	57,14%	
Četnost	Všeobecné ošetrovatelství	31	13	44
Sloup. čet.		70,45%	29,55%	
Četnost	Zdravotně sociální péče	3	14	17
Sloup. čet.		17,65%	82,35%	
Četnost	Zdravotnické záchranářství	18	16	34
Sloup. čet.		52,94%	47,06%	
Četnost	Všechny obory	78	67	145

**Tabulka 11 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „stabilita a jistota zaměstnání“**

	Chí-kvadrát	SV	p
<b>Pearsonův chí-kvadrát</b>	15,14223	df=4	p=0,00442
<b>M-V chí-kvadrát</b>	15,88605	df=4	p=0,00318

Motivační aspekt „charakter práce“ se ukázal jako zásadní pro studijní programy porodní asistence a zdravotnické záchranářství. Naopak respondenti z oboru zdravotně sociální péče a všeobecného ošetrovatelství nepovažují tento faktor za příliš podstatný. Studenti radiologické asistence jsou u tohoto motivu téměř nerozhodní, ale přiklánějí se více k variantě „ne“. Statistická analýza potvrdila významný vztah mezi studijním oborem a tímto motivem, jelikož p-hodnota je menší 0,05. Detailní výsledky jsou zachyceny v tabulkách 12 a 13.

Tabulka 12 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „charakter práce“

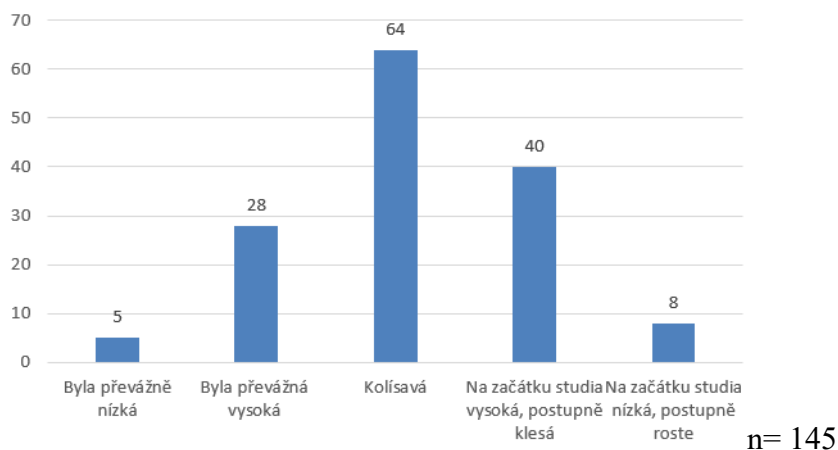
	Studijní obor	Charakter práce ano	Charakter práce ne	Řádek součty
Četnost	Porodní asistence	21	8	29
Sloup. čet.		72,41%	27,59%	
Četnost	Radiologická asistence	11	10	21
Sloup. čet.		52,38%	47,62%	
Četnost	Všeobecné ošetřovatelství	18	26	44
Sloup. čet.		40,91%	59,09%	
Četnost	Zdravotně sociální péče	5	12	17
Sloup. čet.		29,41%	70,59%	
Četnost	Zdravotnické záchranářství	28	6	34
Sloup. čet.		82,35%	17,65%	
Četnost	Všechny obory	83	62	145

Tabulka 13 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a motivujícími faktory ke studiu NLZO – „charakter práce“

	Chí-kvadrát	SV	p
<b>Pearsonův chí-kvadrát</b>	21,86463	df=4	p=0,00021
<b>M-V chí-kvadrát</b>	22,91454	df=4	p=0,00013

### 5.3 Dílčí cíl 2: Motivace respondentů v průběhu studia

V druhém dílčím cíli jsem se zaměřila na zkoumání motivace studentů v průběhu jejich studia a na identifikaci faktorů, které je mohou během studia motivovat či naopak demotivovat. Z grafu zachyceného na obrázku 13 je na první pohled patrné, že motivace studentů má převážně kolísavou tendenci, označilo to tak 64 respondentů (44,1 %). Za druhou nejvíce četnou odpověď byla zvolena varianta na začátku studia vysoká, postupně klesá, to uvedlo 40 studentů (27,6 %). Naopak variantu byla převážně nízká, zmínilo jen 5 respondentů (3,4 %).



Obrázek 13 Motivace respondentů v průběhu studia

Dále jsem zabývala otázkou, jestli existuje souvislost mezi studijním oborem a motivací respondentů v průběhu studia. Data uvedená v kontingenční tabulce 14 ukazují, že napříč všemi studijními programy zvolili respondenti jako nejčtenější odpověď „kolísavá“ motivace. Studenti z oboru zdravotnické záchranářství také často uvedli svou motivaci jako „byla převážně vysoká“, a to konkrétně 35 % z nich. Naopak 27 % respondentů z oboru všeobecného ošetrovatelství a 35 % z oboru porodní asistence jí hodnotilo jako „na začátku studia vysoká, postupně klesá“. Výsledky testu statistické významnosti, zaznamenané v tabulce 15, neprokázaly existenci statisticky významného vztahu mezi sledovanými proměnnými, jelikož p-hodnota přesahuje hranici významnosti 0,05.

**Tabulka 14 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijním oborem a motivací respondentů během studia**

	Studijní obor	Motivace během studia					Řádek součty
		byla převážně vysoká	byla převážně nízká	kolísavá	na začátku studia nízká, postupně roste	na začátku studia vysoká, postupně klesá	
Četnost	Porodní asistence	6	1	11	1	10	17
Sloup. čet.		20,69%	3,45%	37,93%	3,45%	34,48%	
Četnost	Radiologická asistence	2	1	11	3	4	21
Sloup. čet.		9,52%	4,76%	52,38%	14,29%	19,05%	
Četnost	Všeobecné ošetrovatelství	2	6	23	3	12	44
Sloup. čet.		5	1	52,27%	6,82%	27,27%	
Četnost	Zdravotně sociální péče	3	2	6	0	6	29
Sloup. čet.		17,65%	11,76%	35,29%	0,00%	35,29%	
Četnost	Zdravotnické záchranářství	12	0	13	1	8	34
Sloup. čet.		35,29%	0,00%	38,24%	2,94%	23,53%	
Četnost	Všechny obory	28	5	64	8	40	145

**Tabulka 15 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a motivací respondentů během studia**

	Chí-kvadrát	SV	p
<b>Pearsonův chí-kvadrát</b>	19,95987	df=16	p=0,22203
<b>M-V chí-kvadrát</b>	19,56831	df=16	p=0,24030

Rovněž jsem zjišťovala, zda existuje statisticky významný vztah mezi ročníkem studia a motivací studentů v průběhu studia. Z dat zaznamenané v tabulce 16 je zajímavé, že více než polovina respondentů z 1. a 2. ročníku hodnotila svou motivaci jako kolísavou. Oproti tomu

polovina studentů z 3. ročníku označilo svou motivaci jako „na začátku studia vysoká, postupně klesá“. Po ověření této souvislosti byl použit Pearsonův chí-kvadrátový test viz 17 tabulka. Výsledná hodnota potvrdila statistickou významnost mezi těmito dvěma ukazateli, jelikož výsledná p-hodnota < 0,05.

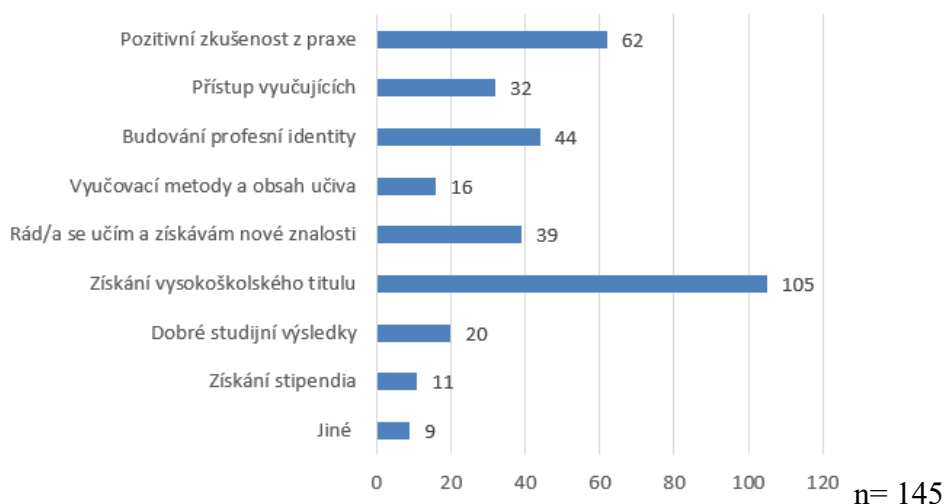
**Tabulka 16 Kontingenční tabulka vztahu mezi ročníkem studia a motivací respondentů během studia**

		Motivace během studia byla:					Řádek součty
	Ročník studia	převážně vysoká	převážně nízká	kolísavá	na začátku studia nízká, postupně roste	na začátku studia vysoká, postupně klesá	
Počet	1. ročník	10	2	29	3	11	55
Sloup. četn.		18,18%	3,64%	52,73%	5,45%	20,00%	
Počet	2. ročník	12	1	23	3	7	46
Sloup. četn.		26,09%	2,17%	50,00%	6,52%	15,22%	
Počet	3. ročník	6	2	12	2	22	44
Sloup. četn.		13,64%	4,55%	27,27%	4,55%	50,00%	
Počet	Všechny ročníky	28	5	64	8	40	145

**Tabulka 17 Test statistické významnosti mezi ročníkem studia a motivací respondentů během studia**

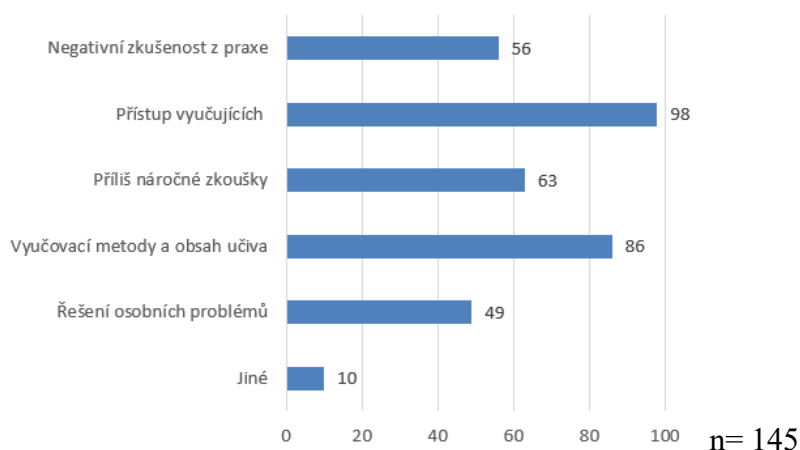
	Chí-kvadrát	SV	p
<b>Pearsonův chí-kvadrát</b>	18,22384	df=8	p=,01961
<b>M-V chí-kvadrát</b>	17,65380	df=8	p=,02398

Následně jsem zkoumala konkrétní motivační faktory, které byly sestaveny na základě prostudování odborné literatury, kdy se tyto dané aspekty nejčastěji objevovaly v rámci jiných výzkumných studií. Nejčtenějším motivačním faktorem pro studenty během studia je dosažení vysokoškolského vzdělání, tento aspekt uvedlo 105 respondentů (72,4 %). Za další důležité pozitivní motivační aspekty považuje 42,6 % respondentů pozitivní zkušenost z praxe, 30,3 % respondentů budování profesní identity a 27,9 % respondentů rádo získává nové znalosti a dovednosti. Respondenti dále měli také prostor se samostatně vyjádřit, co je osobně nejvíce motivuje v průběhu studia. V této kategorii uváděli například získání vyšší kvalifikace, nechtějí zbytečně prodlužovat studium nebo touha dokázat sami sobě, že zvládnou více, než je od nich očekáváno. Podrobná data jsou zaznamenána na obrázku 14.



**Obrázek 14 Motivační faktory, které respondenty pozitivně ovlivňují v průběhu studia**

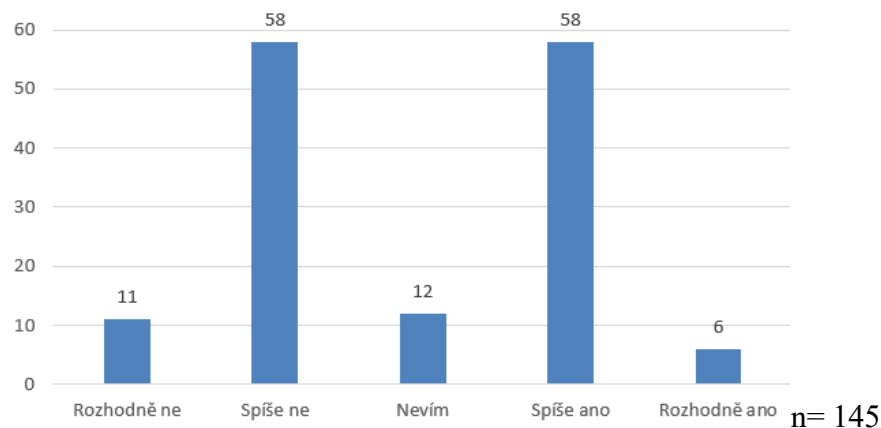
Faktory, které negativně ovlivňují motivaci respondentů v průběhu studia, byly rovněž vybrány na základě rešerší odborné literatury a jejich přehled je znázorněn na obrázku 15. Nejčastěji uváděným negativním faktorem pro studenty byl přístup vyučujících, zmínilo ho 98 studentů (67,6 %). Druhým nejčastějším demotivačním aspektem byly vyučovací metody a obsah učiva, což označilo 86 respondentů (59,3 %). Do kategorie „jiné“ byly zahrnuty odpovědi respondentů, kde měli prostor napsat vlastní motivy. Individuálně přispěli respondenti těmito aspekty jako například nevyhovující celotýdenní výuka ve škole, příliš mnoho přednášek v jednom dni a špatná organizace praktické výuky.



**Obrázek 15 Faktory, které napomáhají k demotivaci respondentů v průběhu studia**

## 5.4 Dílčí cíl 3: Prestiž NLZP

V rámci třetí dílčího cíle jsem zaměřila na vnímání prestiže NLZP. Nejdříve jsem zkoumala, jak studenti vnímají hodnocení prestiže NLZP z pohledu veřejnosti viz obrázek 16. Výsledky ukazují, že respondenti nejsou v hodnocení vnímání veřejnosti zcela jednotní. Studenti shodně uvedli stejný počet odpovědí pro dvě možné kategorie a to pro „spíše ano“ tu volilo 58 respondentů (40 %) a variantu „spíše ne“ uvedlo rovněž 58 respondentů. Nejméně čteně zastoupenou skupinou byla možnost „rozhodně ano“, a to konkrétně jen 6 respondentů (4,1 %) ji zvolilo.



Obrázek 16 Hodnocení prestiže NLZP dle respondentů z pohledu veřejnosti

Zabývala jsem se také, zda existuje rozdílnost ve vnímání prestiže NLZP dle studentů z pohledu veřejnosti v závislosti na studijním oboru respondentů, konkrétní data jsou zaznamenána v tabulce 18. Celkové výsledky ukazují, že vnímání prestiže NLZP se skutečně liší mezi jednotlivými studijními programy. Možnost „spíše ano“ zvolilo 47 % zdravotnických záchranářů a 59 % porodních asistentek. Naopak variantu „spíše ne“ uvedlo 50 % respondentů všeobecného ošetrovatelství, 48 % radiologických asistentů a 41 % respondentů oboru zdravotně sociální péče. Výsledky Pearsonova testu potvrzují statisticky významný vztah mezi studijním oborem a prestiží NLZP dle studentů z pohledu veřejnosti, jelikož výsledná p-hodnota je menší než hladina významnosti 0,05, což je zaznamenáno v tabulce 19.

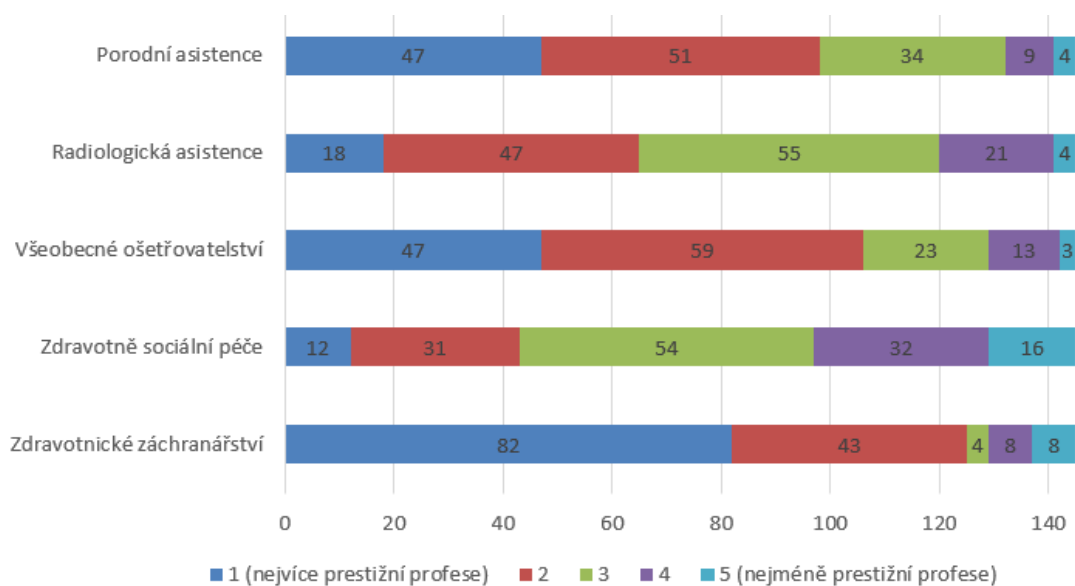
**Tabulka 18 Kontingenční tabulka vztahu mezi studijními oborem a prestiží NLZP dle respondentů z pohledu veřejnosti**

		Prestiž NLZP dle studentů z pohledu veřejnosti					Řádek součty
	Studijní obor	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne	nevím	
Počet	Porodní asistence	2	17	9	0	1	29
Řádk. četn.		11,76%	58,62%	31,03%	0,00%	2,27%	
Počet	Radiologická asistence	0	6	10	3	2	21
Řádk. četn.		0,00%	28,57%	47,62%	14,29%	6,90%	
Počet	Všeobecné ošetřovatelství	1	17	22	1	3	44
Řádk. četn.		3,45%	38,64%	50,00%	2,27%	8,82%	
Počet	Zdravotně sociální péče	0	2	7	5	3	17
Řádk. četn.		0,00%	11,76%	41,18%	29,41%	8,82%	
Počet	Zdravotnické záchranářství	3	16	10	2	3	34
Řádk. četn.		6,82%	47,06%	29,41%	5,88%	8,82%	
Počet	Všechny obory	6	58	58	12	11	145

**Tabulka 19 Test statistické významnosti mezi studijním oborem a prestiží NLZP dle respondentů z pohledu veřejnosti**

	Chí-kvadrát	SV	p
<b>Pearsonův chí-kvadrát</b>	32,92791	df=16	p=0,00755
<b>M-V chí-kvadrát</b>	32,96150	df=16	p=0,00748

Dále jsem zjišťovala, jak samotní respondenti vnímají prestiž NLZP, a to pomocí Likertovy hodnotící škály s číselnými hodnotami 1 (nejvíce prestižní profese) až 5 (nejméně prestižní profese). Každý studijní program byl hodnocen jednotlivě, získaná data jsou zobrazena na obrázku 17. Na základě subjektivního hodnocení označilo 82 respondentů zdravotnické záchranářství jako nejprestižnější NLZP. Lze tedy konstatovat, že přibližně dvě třetiny respondentů vnímá tento obor jako prestižní obor. Následují studijní programy, všeobecné ošetřovatelství a porodní asistence, které získali od respondentů velmi podobné hodnocení. Naopak obor radiologická asistence je hodnocen o něco hůře a za nejméně prestižní je považován obor zdravotně sociální péče.



**Obrázek 17** Hodnocení prestiže NLZO z pohledu respondentů

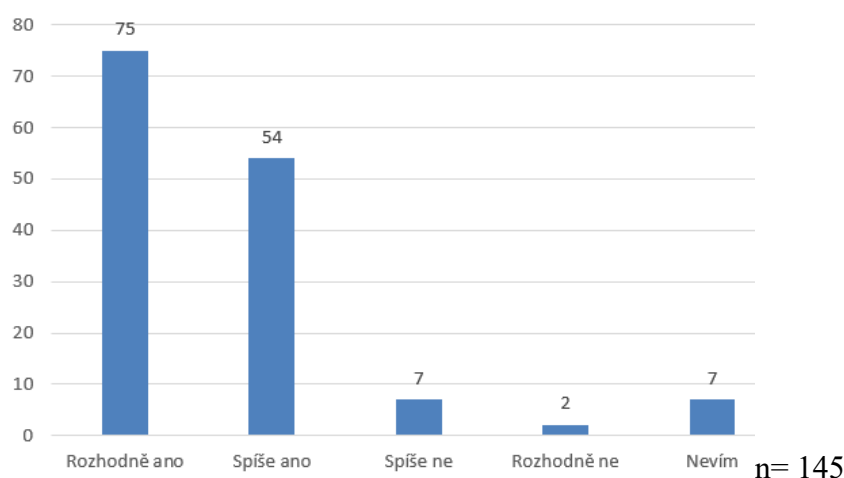
Pro lepší přehled a interpretaci dat byla jednotlivá hodnocení prestiže zprůměrována. Přičemž nejlepších hodnot dosahovali zdravotničtí záchranáři s průměrnou hodnotou 1,7. Naopak nejnižší průměrné hodnocení získali zdravotně-sociální pracovníci, kde průměr činil 3,06. Rovněž mě zajímalo, jak studenti pohlížejí na prestiž profese, kterou aktuálně studují. Respondenti z oborů porodní asistence, radiologická asistence a zdravotně sociálně péče hodnotili svou profesi kladněji, než byl její celkový průměr. Oproti tomu studenti zdravotnického záchranářství vnímají prestiž svého oboru o něco méně příznivě než většina ostatních respondentů. Konkrétní data jsou přehledně zaznamenaná v tabulce 20.

**Tabulka 20** Průměrné hodnocení prestiže NLZO z pohledu respondentů

Studijní obor	Průměr – všechny NLZO	Průměr – stejný studijní program
Porodní asistence	2,12	1,86
Radiologická asistence	2,63	2,19
Všeobecné ošetřovatelství	2,08	2,11
Zdravotně sociální péče	3,06	2,53
Zdravotnické záchranářství	1,74	1,94

## 5.5 Dílčí cíl 4: Motivace pro výkon povolání ve zdravotnictví

Tento dílčí cíl se zaměřuje na zjištění počtu studentů, kteří plánují po dokončení studia setrvat ve zdravotnictví a rovněž se soustředí na aspekty na základě, kterých se studenti rozhodovali. Pozitivní zjištění představuje zjištění, že téměř všichni respondenti mají v úmyslu po dokončení vysokoškolského studia zůstat pracovat ve zdravotnictví viz obrázek 18. Možnost „rozhodně ano“ uvedlo 75 respondentů (51,7 %) a variantu „spíše ano“ zmínilo 54 respondentů (37,2 %). Naopak jen 2 respondenti zvolili variantu, že rozhodně nechtějí pracovat ve zdravotnictví.

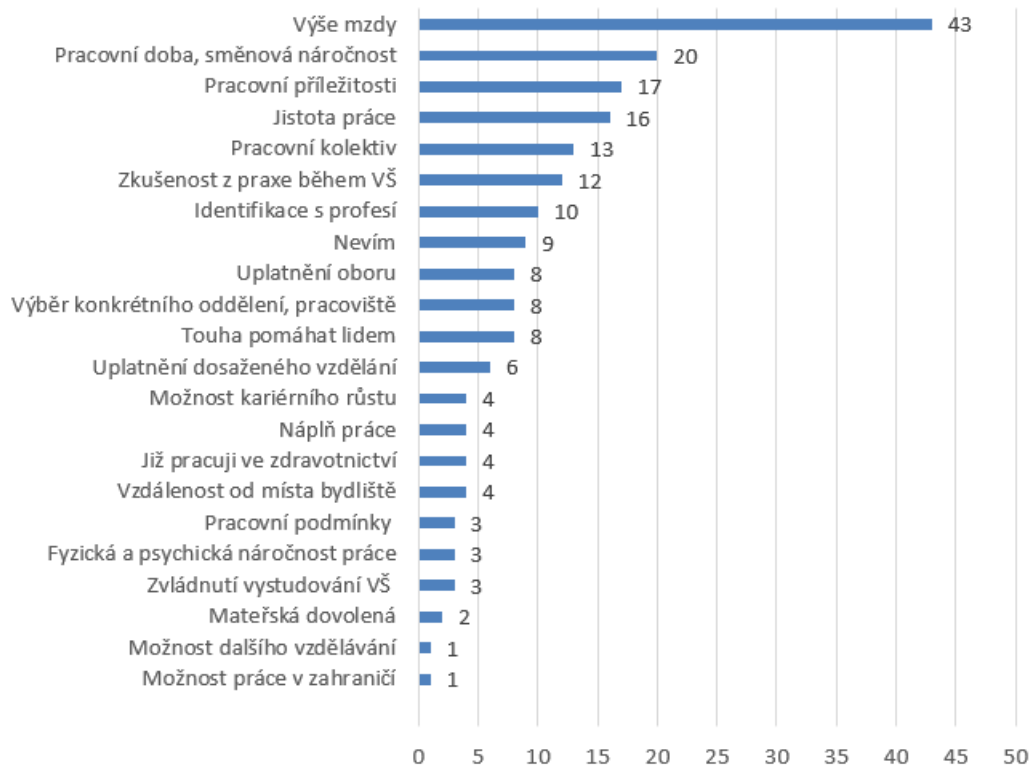


**Obrázek 18 Respondenti dle plánovaného setrvání ve zdravotnictví po dokončení studia**

Pro zkoumání faktorů ovlivňujících rozhodnutí studentů o setrvání ve zdravotnictví po dokončení studia jsem využila otevřenou otázku. Někteří respondenti uvedli více motivů. Celkem bylo získáno 199 odpovědí, které byly následně rozčleněny do 22 kategorií. Nejčastěji zmiňovaným aspektem byla výše mzdy, kterou jako důležitý prvek při rozhodování považuje 29,7 % respondentů. Mezi další často uváděné faktory pracovní doba, směnová náročnost (13,8 %) a pracovní příležitosti (13,1 %). Naopak nejméně zmiňovanými aspekty u respondentů byly možnost práce v zahraničí a možnost dalšího vzdělávání, jak je znázorněno na obrázku 19.

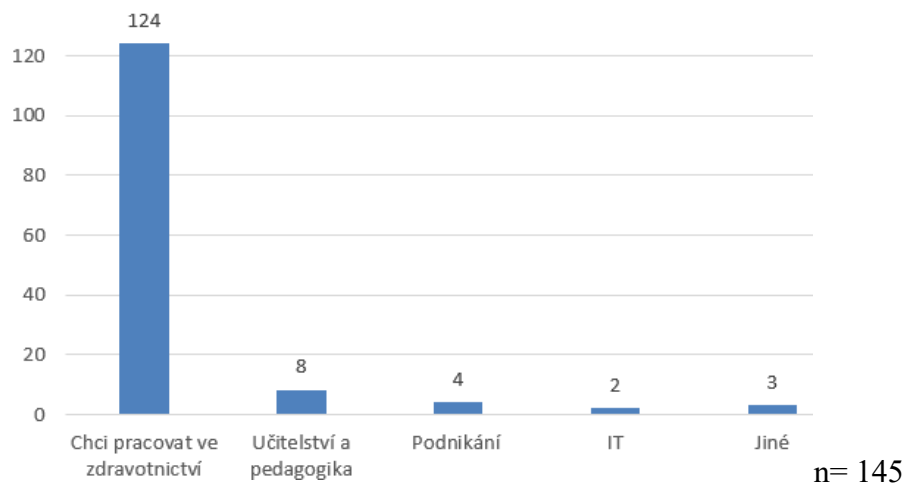
Při bližším prozkoumání odpovědí na otázku, zdali chtějí respondenti pracovat ve zdravotnictví, jsem zjistila určité rozdíly v prioritách. Ti, kteří uvedli variantu „spíše ano“ preferují výběr budoucího zaměstnání na základě výše mzdy, pracovních podmínek a pracovní době či směnové náročnosti. Respondenti volící odpověď „rozhodně ano“ kladou důraz opět na výši mzdy, ale navíc na jistotě práce a je pro ně velmi důležitá identifikace s profesí. Naproti tomu ti, kteří označili možnost „spíše ne“, se nejčastěji odkazovali na

pracovní dobu, případně uvedli, že zatím nemají jasno, co bude při volbě budoucího zaměstnání pro ně rozhodující.



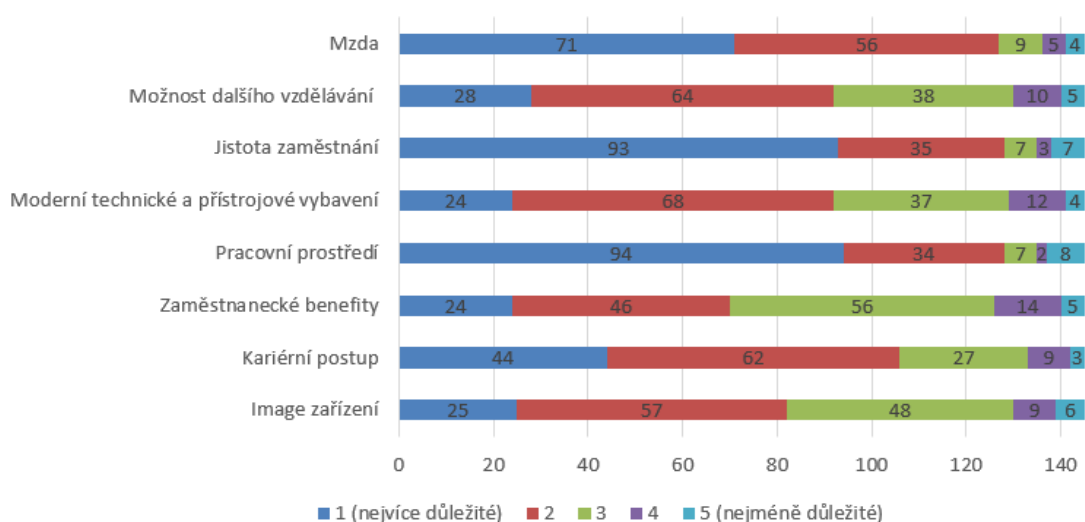
**Obrázek 19 Faktory, které respondenti zvažovali při rozhodování, zdali chtějí pracovat ve zdravotnictví**

Obrázek 20 poukazuje na to, že většina respondentů chce po dokončení studia pracovat ve zdravotnictví, rozhodlo se tak již 124 respondentů (85,5 %). Naopak ti, kteří dále nechtějí zůstat pracovat ve zdravotnictví, zvažují práci ve školství tuto variantu zvolilo 8 respondentů (5,5 %). Někteří z nich vyjádřili zájem o pedagogickou činnost, konkrétně o výuku oborů se zdravotnickým zaměřením. Jako další profese byly zmíněny osobní trenér fitness, policista.



**Obrázek 20 Plánované profesní směřování respondentů po dokončení studia**

Na základě prozkoumané odborné literatury byly identifikovány hlavní motivy, které se nejčastěji zohledňují při výběru nového zaměstnání, konkrétně jsou vyobrazeny na obrázku 21. Respondenti se měli rozhodnout, které z těchto faktorů považují za zásadní při výběru budoucího zaměstnavatele. Jednotlivé faktory měli ohodnotit pomocí Likertovy škály s číselnými hodnotami 1 (nejvíce důležitý aspekt) až 5 (nejméně důležitý aspekt). Největší význam přikládá většina z nich pracovnímu prostředí, hned následovala jistota pracovního místa a výše mzdy. Tyto konkrétní faktory považuje více než dvě třetiny respondentů za zásadní při výběru budoucího zaměstnavatele.



**Obrázek 21 Faktory, které respondenti zvažují při výběru budoucího zaměstnavatele**

Pro lepší přehlednost jsem provedla zprůměrování všech zkoumaných aspektů, tato data jsou zaznamenána v tabulce 21. Faktory „jistota zaměstnání“ a „pracovního prostředí“ dosáhly téměř stejné nejnižší průměrné hodnoty 1,60. Oproti tomu motiv „mzda“ byla hodnocena o něco málo hůře s průměrem 1,72. Respondenti při výběru zaměstnavatele kladou nejmenší důraz na zaměstnanecké benefity, jejichž průměrná hodnota činí 2,52.

**Tabulka 21 Průměrné hodnocení faktorů ovlivňující volbu budoucího zaměstnavatele z pohledu respondentů**

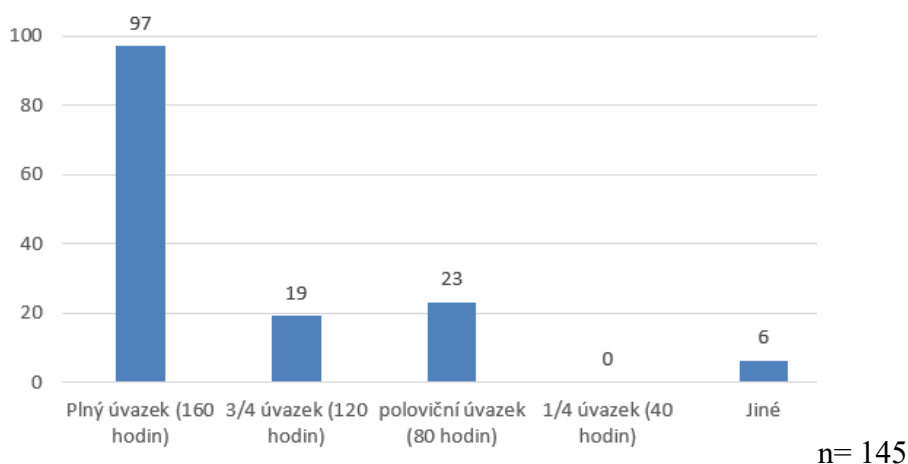
Zvažované faktory při výběru budoucího zaměstnání	Průměr – celkově
Jistota zaměstnání	1,59
Pracovní prostředí	1,60
Mzda	1,72
Kariérní postup	2,07
Možnost dalšího vzdělávání	2,31
Moderní technické a přístrojové vybavení	2,34
Image zařízení	2,41
Zaměstnanecké benefity	2,52

Dále jsem zjišťovala průměrnou hodnotu tří nejlépe preferovaných aspektů při výběru budoucího zaměstnavatele (výše mzdy, jistota zaměstnání a pracovní prostředí) napříč jednotlivými studijními programy viz tabulka 22. Celkově lze konstatovat, že těmto faktorům přiřkládají největší váhu respondenti radiologické asistence a nejmenší zdravotničtí záchranáři. Společným trendem skrz všechny studijní programy je vyšší důležitost přiřkládána aspektům jistota zaměstnání a pracovní prostředí oproti výši mzdy.

**Tabulka 22 Průměrné hodnocení tří nejvýznamnějších faktorů zvažovaných při výběru budoucího zaměstnavatele podle studijního oboru**

Studijní obor	Průměr – mzda	Průměr – jistota zaměstnání	Průměr – pracovní prostředí
Porodní asistence	1,90	1,69	1,72
Radiologická asistence	1,43	1,29	1,29
Všeobecné ošetřovatelství	1,59	1,52	1,55
Zdravotně sociální péče	1,76	1,65	1,59
Zdravotnické záchranářství	1,91	1,76	1,74

Studenti v budoucnu nejčastěji uvažují o práci na plný úvazek (160 hodin), to uvedlo 97 respondentů (66,9 %). Dále nejčastěji zvažuje 23 studentů pracovat na poloviční úvazek na (80 hodin) a následně 19 respondentů si plánuje vzít 3/4 úvazek na 120 hodin. Někteří respondenti si chtějí pracovní úvazek rozložit na více pracovišť nebo si ho upravit na základě navazujícího studia. Konkrétní data jsou zaznamenána na obrázku 22.



**Obrázek 22 Plánovaný rozsah pracovního úvazku po dokončení studia**

## 6 DISKUZE

Záměrem průzkumného šetření bylo zmapovat motivaci studentů ke studiu NLZO a ke vstupu do profese po ukončení studia, načež byly stanoveny čtyři dílčí cíle. Tato kapitola se věnuje srovnání získaných dat a porovnává je s výstupy z jiných výzkumných studií v kontextu zkoumaného tématu.

### Výběr studijního programu

Ve výzkumném šetření bylo zjištěno, že téměř všichni respondenti měli zájem výhradně o studium NLZO. Zároveň 30,3 % respondentů neuvažovalo o studiu žádného jiného studijního programu než, který aktuálně studují. Při výběru konkrétního studijního oboru nejčastěji respondenti zvažovali studium všeobecného lékařství a všeobecného ošetrovatelství. K podobným závěrům dospěla také Melounová (2014), která zjistila, že studenti v rámci NLZO nejčastěji uvažovali o možnosti studia oboru všeobecné sestry. Nejvyšší zájem však celkově projevovali o studium lékařských oborů. Někteří respondenti zvolili studium fyzioterapie jako alternativu, protože nebyli přijati ke studiu medicíny.

Za hlavní motivační faktory při výběru studijního programu napříč všemi studijními programy byli nejčastěji respondenty vybrány touha pomáhat lidem, charakter práce, stabilita a jistota zaměstnání. Prudičová (2017) shodně potvrzuje motiv potřeby pomáhat lidem, zvolilo ho 57 % respondentů. Naopak v její studii jen 8 % respondentů zmínilo aspekt jistoty práce, zatímco v mé diplomové práci byl zásadní pro 53,8 % respondentů. Rovněž Hudečková (2025) uvádí, že respondenti z oboru logopedie jsou vnitřně motivováni pomáhat druhým (91,7 %). Přičemž na jejich odbornosti je nejvíce přitahuje možnost propojení více zdravotnických oborů dohromady, tedy interdisciplinární charakter profese (100 %).

Na profesní rozvoj jako významný motivační činitel poukazuje také Doležalová (2017), která se ve své studii zaměřila na respondenty studující bakalářské a magisterské ošetrovatelské studijní programy v kombinované formě. Ty nejčastěji uváděli jako hlavní důvod ke studiu prohloubení odborných znalostí a vědomostí (31,7 %), následováno zvýšením odborné kvalifikace (23,7 %).

Jiný úhel pohledu nabízí Fundová (2022), která se zabývala otázkou motivace pro vstup do vysokoškolského studia všeobecného ošetrovatelství u studentů závěrečných ročníků maturitního oboru praktická sestra. Dle jejich výsledků plánují respondenti pokračovat ve studiu kvůli očekávání lepšího finančního ohodnocení budoucího povolání (58,6 %) a pro

zvýšení kvalifikace či kompetencí (37,93 %). Motiv vyššího ohodnocení uvedlo minimum respondentů z mého průzkumného šetření, konkrétně 3,5 % a prohloubení znalostí potvrdilo jen 12,4 % respondentů.

### **Motivace v průběhu studia**

Respondenti vnímali svou motivaci napříč ročníky v mírných odlišnostech. U studentů z 1. a 2. ročníku se vyznačovala jejich motivace kolísavou tendencí. Zatímco respondenti z 3. ročníku udávali, že jejich motivace na začátku studia byla velmi vysoká, ale v průběhu studia měla spíše klesavou tendenci. Tento pokles mohl být zapříčiněn v závislosti na zvýšení studijní zátěže či různými osobními okolnostmi.

Respondenty v průběhu studia nejvíce motivuje získání vysokoškolského titulu. Novotná (2018) shodně uvádí, že polovina respondentů ze sociální oborů je motivována pro dokončení studia, primárně z důvodu získání vysokoškolského titulu a rovněž také pro lepší uplatnění na trhu práce. Podobně Balcarová (2023) zmiňuje, že pro respondenty byly nejdůležitějšími aspekty pro dokončení studia získání titulu, záliba ve vzdělávání a možnost profesního růstu.

Pozitivní zkušenost z praxe se řadila mezi respondenty jako významný motivační faktor. Naopak u některých studentů praxe vyvolala spíše negativní dojmy, které je spíše demotivovaly. K podobně rozporuplným zkušenostem dospěla i Soukupová (2021), která se ve své práci zaměřila na studentky porodní asistence. Ty vnímaly praxi velmi pozitivně zejména, když získaly podporu a zpětnou vazbu od klientek, mentorek, porodních asistentek či lékařů. Na druhou stranu vnímaly situace, kdy se během praktické výuky cítily nevídané nebo nedostatečně začleněné, což ovlivnilo jejich celkový postoj k praxi.

Další faktory, které nejčastěji přispívaly k poklesu motivace, patřily „přístup vyučujících“ a „vyučovací metody a obsah učiva“. Kravcová (2019) toto tvrzení rovněž potvrzuje u respondentů z bakalářského studijního programu ošetrovatelství s nespokojeností s obsahem a metodami učiva (33,9 %). Také uvádí demotivace diplomovaných všeobecných sester z důvodu řešení osobních problémů (42,8 %). Respondenti potvrzují též jako demotivační faktor řešení osobních problémů, to v mé práci shodně zmínilo 33,8 % respondentů.

### **Prestiž NLZP**

V průzkumné části jsem se zabývala zjištěním subjektivního hodnocení prestiže NLZP, ale z pohledu respondentů jako odborníků z praxe. Studenti zvolili za nejprestižnější obor zdravotnické záchranářství, což si myslí tři čtvrtiny respondentů. Dále na 2. místě se umístil

obor všeobecné ošetrovatelství, na 3. místě porodnická asistence, na 4. místě radiologická asistence a nejméně prestižní pro respondenty je obor zdravotně sociální péče. Zajímavé je však, že respondenti z oborů porodní asistence, radiologická asistence a zdravotně sociálně péče hodnotily společenský status své vlastní profese kladněji, než činil celkový průměr napříč souborem. Tento rozpor může odrážet určitou svou niterní profesní hrdost, která se odlišuje od hodnocení ostatních.

Dále bylo zkoumáno, jak respondenti vnímají postoj společnosti vůči prestiži NLZP. Získaná data ukazují, že názor respondentů je dosti vyrovnaný, jelikož 40 % respondentů označilo tyto profese za „spíše prestižní“ a stejný podíl je ohodnotil jako „spíše neprestižní“. Po bližším prozkoumání dat mezi jednotlivými NLZO byly prokázány rozdíly, přičemž optimističtější pohled na společenské uznání těchto profesí vyjádřili zdravotničtí záchranáři a porodní asistentky. Zatímco mezi respondenty všeobecného ošetrovatelství, radiologické asistence a zdravotně sociálního péče převažuje spíše skeptičtější postoj.

Výsledky dostupných studií zabývajících společenskou prestiží NLZP se mnohdy liší a vykazují značnou míru nejednotnosti. Poměrně negativní obraz společenského uznání NLZP přináší získaná data Kovandové (2015), který lze považovat až za znepokojující. Průzkumný soubor byl přitom složen ze všeobecných sester, porodních asistentek a zdravotnických záchranářů pracujících na oddělení intenzivní péče v nemocnici. V rámci šetření bylo zjištěno, že 49,6 % respondentů vnímá tyto profese jako spíše neprestižní a dalších 34,4 % respondentů si myslí, že jsou dokonce hodnoceny jako velmi málo prestižní.

Oproti tomu je třeba zmínit i pozitivnější zjištění. Ve studii Ložanové (2024), uvedly všechny porodní asistentky působící v praxi (100 %), že jsou na svou profesi hrdé. Dle Nesvadbové (2024) radiologičtí asistenti hodnotí prestiž své profese taktéž velice kladně. Dále z výsledků vyplynulo, že s přibývajícím lety roste důležitost vnímání prestižnosti zaměstnání už jako motivačního faktoru. Tuto skutečnost potvrzuje i Björn (2010), kterýž realizoval zkoumání ve švédských nemocnicích s účastí 147 sester, kde zjistil, že právě prestiž profese je považována jako jeden z hlavních motivačních faktorů pro výkon jejich povolání.

### **Motivace pro výkon povolání ve zdravotnictví**

Za velmi pozitivní zjištění lze považovat fakt, že téměř většina respondentů plánuje i po ukončení studia pracovat ve zdravotnictví. Pro variantu „rozhodně ano“ se rozhodlo 51,7 % respondentů a pro možnost „spíše ano“ 37,2 % respondentů. Shodné údaje jsou v souladu s výsledky studie Doležalové (2017), která uvedla, že vysoké procento sester plánuje i po

ukončení vysokoškolského studia nadále pracovat ve zdravotnictví, dokonce 70,99 % respondentů je již naprosto rozhodnuto setrvat, ve zdravotnické sféře.

Při výběru budoucího zaměstnavatele respondenti individuálně nejčastěji zohledňovali výši mzdy. Mezi další zmiňované faktory patřila pracovní doba a možnost pracovních příležitostí. Význam finanční stránky plně odpovídá zjištění Kravcové (2019), která shodně uvádí, že pro praktické sestry (80,2 %), diplomované všeobecné sestry (65,7 %) a pro sestry z bakalářského studijního programu (77,9 %) je významným faktorem platové ohodnocení. Důležitost finančního motivu potvrdila i Kadlusová (2021), kdy příznivé mzdové ohodnocení považuje všech 100 % respondentů za velmi důležitý aspekt při výběru zaměstnavatele. Zároveň 85 % respondentů vnímá jako další významný motiv vytvoření podmínek pro bezpečné vykonávání práce. Zajímavým poznatkem z mého průzkumného šetření je, že respondenti při výběru z předem stanovených motivů upřednostňují stabilitu zaměstnání a dobré mezilidské vztahy na pracovišti oproti výši finančního ohodnocení.

Motivaci respondentů při výběru konkrétního pracoviště ovlivňuje dle Koutné (2010) především pozitivní zkušenost z odborné praxe z konkrétního zdravotnického zařízení, tuto skutečnost uvedlo 68,8 % respondentů z oboru všeobecného ošetrovatelství. Dále pro respondentů 40,6 % je významným faktorem, že pracoviště podporuje další odborný růst a vzdělávání sester. Tyto poznatky potvrzují výsledky této diplomové práce, jelikož více než polovina respondentů klade taktéž důraz na tento aspekt.

Co se týče pracovního úvazku, velká část respondentů konkrétně 66,2 %, preferuje zaměstnání na plný pracovní úvazek (160 hodin). Tyto data korespondují s daty Slovákové (2024), kdy respondenti z řad studentů NLZO při výběru pracovní doby preferují rovněž 160 hodinový úvazek (81,6 %). Rovněž Ložanová (2024) potvrzuje tuto skutečnost, že porodní asistentky dávají přednost plnému pracovnímu úvazku, pracuje již takto 71,4 % z nich. Oproti tomu Kubátová (2013) zdůrazňuje, že mladší generace dává přednost volnější pracovní době. Stejně tak potvrzuje Novosadová (2023), kdy zástupci generace Z různých studijních zaměření preferují flexibilní pracovní dobu, a navíc kladou důraz na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Výsledky mého průzkumného šetření tato data nepotvrzují, poukazují však na možnost odlišnosti v kontextu NLZP, zde mohou být preference odlišné oproti jiným profesním odvětvím.

## 6.1 Doporučení pro praxi

Z výsledků průzkumného šetření vyplývá, že je vhodné věnovat zvýšenou pozornost průběžnému posilování motivace studentů během studia, neboť byla zaznamenána její klesající tendence, zejména ve vyšších ročnících. Respondenti jsou převážně nespokojeni s přístupem vyučujících, vyučovacími metodami a obsahem učiva. Z těchto důvodů je třeba během studia průběžně sledovat, zda je výuka pro studenty poutavá, zajímavá či mají nějaké návrhy pro její zlepšení. Cennou zpětnou vazbu mohou přinést například anonymní dotazníky či řízené skupinové diskuse.

Významnou roli v utváření profesní identity hraje odborná praxe, která dle respondentů rovněž ovlivňuje jejich motivaci ke vstupu do zdravotnické profese. Z tohoto důvodu je žádoucí, aby zdravotnická zařízení ve spolupráci s odbornými zdravotnickými školami zvládli vytvořit podpůrné a přívětivé prostředí, v němž se studenti budou cítit respektováni a začleněni do pracovního kolektivu. Důležitá je také přítomnost zkušených mentorů a odborného zdravotnického personálu, kteří studentům poskytnou potřebnou podporu a vedení. Pozitivní zkušenost z praxe může být rozhodujícím faktorem pro studenta, zda chce po ukončení studia chce setrvat v oboru.

Navzdory některým negativním reakcím chce většina respondentů po ukončení studia zůstat pracovat ve zdravotnictví. Mezi nejčastěji zmiňovanými faktory ovlivňující toto rozhodnutí patří jistota pracovního místa, příjemná pracovní atmosféra a výše mzdy. Zdravotnické organizace, které se aktivně zaměřují na zlepšení těchto oblastí, mají větší šanci přilákat a udržet si nové absolventy. Klíčová je rovněž podpora dalšího odborného růstu pracovníků a možnost celoživotního vzdělávání.

## 6.2 Limity práce

Možným limitem diplomové práce může být zapojení respondentů jen z jedné zdravotnické univerzity, což může ovlivnit obecnost výsledků. Pro komplexnější vyhodnocení dat by bylo vhodné rozšířit výzkumné šetření na celorepublikovou úroveň. Dalším limitem práce je zaměření pouze na respondenty z prezenční formy studia. Studenti z kombinovaného studia by mohli vnímat různé aspekty odlišně, což by dále mohlo přispět k širšímu pohledu na zkoumané dílčí cíle.

## 7 ZÁVĚR

Tato diplomová práce se věnovala problematice motivace studentů ke studiu NLZP a jejich postojům ke vstupu do profese po ukončení studia. V teoretické části byly vymezeny základní charakteristiky těchto profesí, včetně popsání způsobu získání odborné způsobilosti a možnostem celoživotního vzdělávání. Dále byla popsána obecná motivace, pracovní motivace a motivace k učení a vzdělávání, a to vše v rámci kontextu NLZP.

Průzkumná část byla realizována formou kvantitativního dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 145 studentů bakalářských studijních programů v prezenční formě studia Univerzity Pardubice z Fakulty zdravotnických studií. Cílem bylo identifikovat faktory, které ovlivnily volbu jejich studijního programu, zda se jejich motivace v průběhu studia měnila, jestli považují tyto profese za prestižní a jaké jsou jejich plány ohledně profesního uplatnění po ukončení studia.

Výsledky šetření ukázaly, že pro téměř jednu třetinu respondentů představoval aktuálně studovaný NLZO prioritní volbu a dále nezvažovali studium žádného jiného oboru. Z konkrétních studijních programů nejčastěji studenti uvažovali o studiu všeobecného lékařství a všeobecného ošetrovatelství. Hlavními důvody pro studium NLZO byla zejména touha pomáhat lidem, charakteristika dané profese, zajištění stability a jistoty zaměstnání.

V rámci sledování motivace v průběhu studia, se ukázalo, že motivace respondentů má klesající tendenci. Studenty nejčastěji negativně ovlivňují nevyhovující vyučovací metody, obsah učiva a také přístup některých vyučujících. Naopak nejvýznamnějším pozitivním motivačním faktorem pro respondenty je získání vysokoškolského titulu, jelikož jej považují za klíčový předpoklad pro vstup do profesního života a uplatnění v oboru. Zkušenost z odborné praxe má na respondenty rozdílný dopad, zatímco u některých prohlubuje zájem o obor, u jiných může přispět ke ztrátě motivace pro výkon NLZP.

Respondenti se zcela neshodují na tom, jakým způsobem jde dle jejich názoru vnímána prestiž NLZP z pohledu veřejnosti. Za „spíše prestižní“ je považují zdravotničtí záchranáři a porodní asistentky. Více negativní variantu „spíše neprestižní“ zmiňovali častěji respondenti všeobecného ošetrovatelství, radiologické asistence a zdravotně sociální péče. Samotní respondenti považují za nejvíce prestižní obor zdravotnické záchranářství, zatímco obor zdravotně sociální péče označili jako nejméně prestižní. Zajímavou skutečností je, že respondenti méně příznivě hodnocených NLZP vnímají svou profesi daleko kladněji, což může vycházet z jejich osobního vztahu k oboru a z pocitu vnímání jeho smysluplnosti.

Za pozitivní skutečnost lze považovat, že většina respondentů chce po ukončení studia setrvat ve zdravotnictví. Při výběru budoucího zaměstnavatele považují respondenti za nejdůležitější aspekty výši mzdy, jistotu zaměstnání a celkově příznivě pracovní podmínky. Mezi individuálně vnímané motivační faktory respondenti zařadili dostupnost pracovních příležitostí, délka pracovní doby a směnová náročnost. Zajímavostí je, že většina respondentů preferuje práci na plný pracovní úvazek, což se poněkud liší od trendů dnešní mladší generace, která více inklinuje k flexibilní pracovní době.

Pro praxi nám z toho vyplývá, že vzdělávací instituce by měli více usilovat o modernizaci výuky a pravidelné získávání zpětnou vazby od studentů, která může sloužit jako cenný nástroj pro další zlepšení vzdělávacího procesu. Velký důraz by měl být kladen na odbornou praxi, která by měla probíhat v podpůrném, vstřícném prostředí s dostupnou mentorskou podporou. Budoucí zaměstnavatelé by se měli zaměřit na vytváření stabilního a motivujícího pracovní prostředí. Důležitou součástí je rovněž adekvátní finanční ohodnocení, možnost dalšího vzdělávání a profesního růstu.

## 8 POUŽITÁ LITERATURA

### Knižní publikace

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Praha: Grada Publishing. ISBN: 978-80-247-9883-7.

BEDNÁŘ, Vojtěch, 2018. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*. Praha: Grada Publishing. Manažer. ISBN 978-80-271-9995-2.

BLAŽEK, Ladislav, 2014. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování. 2. rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing. Expert. ISBN 978-80-247-9355-9.

BRŮCKNEROVÁ, Karla, 2021. *Studují spolu: vzájemné učení mezi vysokoškolskými studenty kombinovaných studií a možnosti jeho podpory*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-9913-5.

BRŮHA, Dominik a PROŠKOVÁ, Eva, 2011. *Zdravotnická povolání. 1. vydání*. Praha: Wolter Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-661-5.

CIPRO, Martin, 2015. *Psychoanalytické koučování: vliv nevědomé motivace na jednání koučovaného*. Praha: Grada Publishing. Manažer. ISBN 978-80-247-9451-8.

HELUS, Zdeněk, 2018. *Úvod do psychologie: vývoj vědecké psychologie: základní duševní jevy: osobnost: uvedení do sociální a vývojové psychologie. 2. přepracované a doplněné vydání*. Praha: Grada Publishing. Psyché. ISBN 978-80-247-2985-5.

JANÁČEK, Julius, 2022. *Statistika jednoduše: průvodce světem statistiky*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-6640-4.

JEDLIČKA, Richard; KOŤA, Jaroslav a SLAVÍK, Jan, 2018. *Pedagogická psychologie pro učitele: psychologie ve výchově a vzdělávání*. Praha: Grada Publishing. Psyché. ISBN 978-80-271-2164-9.

KELNAROVÁ, Jarmila a MATĚJKOVÁ, Eva, 2014. *Psychologie 2. díl: pro studenty zdravotnických oborů. Sestra*. Praha: Grada Publishing. Sestra ISBN 978-80-247-9105-0.

KOCIÁNOVÁ, Renata, 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing. Psyché. ISBN 978-80-247-6933-2.

KOPECKÁ, Ilona, 2012. *Psychologie 2. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-8227-0.

- KOPECKÁ, Ilona, 2015. *Psychologie 3. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-9881-3. ISBN-978-80-244.3961-7.
- KUBÁTOVÁ, Jaroslava, 2013. *Interkulturní rozdíly v pracovní motivaci generace Y: Příklad České republiky a Francie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3961-7.
- KUBÍKOVÁ, Kateřina; BOHÁČOVÁ, Aneta; PAVELKOVÁ, Isabella a ŠTECH, Stanislav, 2021. *Příčiny (ne)úspěchu na vysoké škole*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-4580-5.
- MAGERČIAKOVÁ, Mariana a KOBER, Lukáš, 2023. *Motivace sester po pandemii covidu-19*. Praha: Grada Publishing. Sestra. ISBN 978-80-271-6801-9.
- MASLOW, Abraham Harold, 2021. *Motivace a osobnost*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1728-2.
- MATOUŠEK, Oldřich (ed.), 2021. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova. Karolinum. ISBN 978-80-246-4904-7.
- MIKULÁŠTÍK, Milan, 2015. *Manažerská psychologie*. 3. přepracované vydání. Praha: Grada Publishing. Manažer. ISBN 978-80-247-4221-2.
- MUŽÍK, Jaroslav; LÖWENHÖFFEROVÁ, Radka a KRPÁLEK, Pavel, 2020. *Univerzitní vzdělávání v minulosti, současnosti a budoucnosti*. Průhonice: Professional Publishing. ISBN 978-80-88260-45-5.
- NAKONEČNÝ, Milan, 2014. *Motivace chování*. 3. přepracované vyd. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-830-6.
- NAKONEČNÝ, Milan, 2021. *Psychologie osobnosti*. Praha: Stanislav Juhaňák – Triton. ISBN 978-80-7553-886-4.
- PAUKNEROVÁ, Daniela a kol., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing. Management. ISBN 978-80-247-3809-3.
- PLAMÍNEK, Jiří, 2014. *Vzdělávání dospělých*. 2. rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4806-1.
- PLEVOVÁ, Ilona, 2018. *Ošetřovatelství I*. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing. Sestra. ISBN 978-80-271-2327-8.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav, 2014. *Andragogický slovník*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-8994-1.

SLOUKA, David, 2017. *Vedení a marketing malých zdravotnických zařízení: Příručka pro praxi*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-9815-3.

ŠÁMALOVÁ, Kateřina, 2016. *Šance na dosažení vysokoškolského vzdělání v populaci osob se zdravotním postižením*. Praha: Univerzita Karlova. Karolinum. ISBN: 978-80-246-3491-3.

URBAN, Jan, 2012. *10 kroků k vyššímu výkonu pracovníků: jak snadno a účinně předcházet nedostatkům v práci*. Praha: Grada. Management. ISBN 978-80-247-3955-7.

URBAN, Jan, 2015. *Jak lépe naložit s časem: 50 doporučení pro ty, jejichž čas je vzácný*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5985-2.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing. Manažer. ISBN 978-80-270-227-3.

VÉVODA, Jiří, 2013. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada Publishing. Sestra. ISBN 978-80-247-86663-6.

VLK, Aleš; DRBOHLAV, Jakub; FLIEGL, Tomáš a kolektiv, 2017. *Studijní neúspěšnost na vysokých školách: teoretická východiska, empirické poznatky a doporučení*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-248-7.

ZÍTKOVÁ, Marie; POKORNÁ, Andrea a MIČUDOVÁ, Erna, 2015. *Vedení nových pracovníků v ošetrovatelské praxi: pro staniční a vrchní sestry*. Praha: Grada Publishing. Sestra. ISBN 978-80-247-9751-1.

ZORMANOVÁ, Lucie, 2017. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing. Pedagogika. ISBN 978-80-271-0051-4.

### **Odborné články v periodiku**

ALSHARIF, Walla M. et al., 2022. The Motivational Factors of Choosing Diagnostic Radiology as Profession Among Saudi Radiography Students. Online. *Adv Med Educ Pract*. Roč. 24, č. 13, s. 955-967. Dostupné z: <https://doi.org/10.2147/AMEP.S374194> [cit. 2024-12-31].

- ARKAN, Burcu; ORDIN, Yaprak a YILMAZ, Dilek, 2018. Undergraduate nursing student's experience related to their clinical learning environment and factors affecting to their clinical learning process. Online. *Nurse Education in Practice*. Roč. 29, s. 127-132. ISSN 14715953. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.12.005> [cit. 2024-02-26].
- ARRIGONI, Cristina et al., 2016. The Student's Reasons to choose a Nursing Degree Program: an Italian Exploraty Study. Online. *Medicina Preventiva e di Comunita*. Roč. 26, č. 6, s. 570-577. Dostupné z: <https://doi.org/10.7416/ai.2014.2016> [cit. 2024-12-31].
- BJÖRN, Catrine, 2015. Significant factor for work attractiveness and how these differ from the current work situatinon among operating deparment nurses. Online. *Journal of clinical nursing*. Č. 25, s. 1-2. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/jocn.13003> [cit.2024-04-01].
- BLECHOVÁ, Aneta a ABRMANOVÁ, Michaela, 2023. *Motivace studentů ke studiu na vysoké škole v oboru všeobecná sestra*. Online. In: Florence. Care Comm, © 2020. Dostupné z: <https://www.florence.cz/odborne-clanky/recenzovane-clanky/motivace-studentu-ke-studiu-na-vysoke-skole-v-oboru-vseobecna-sestra/> [cit.2024-03-26].
- BRÜCKNEROVÁ, Karla, 2021. Význam vzájemného učení mezi studenty kombinovaného studia pro prevenci studijní neúspěšnosti. Online. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*. Roč. 11, č. 1, s. 11-37. Dostupné z: <https://doi.org/10.11118/lifele20211101011> [cit. 2024-01-20].
- FERRI, Paola et al., 2016. Motivational factor for choosing the degree course in nursing: a focus group study with nursing students. Online. *Acta Bio-mediaca de láteneo parmense*. Roč. 87, č. 2, s. 19-27. ISSN 0392-4203. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27240030/> [cit. 2024-02-26].
- FOJTÍK, Rostislav, 2018. Problems of Distance Education. Online. *International Journal of Information and Communication Technologies in Education*. Roč. 7, č. 1, s. 14-23. ISSN 1805-3726. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.2478/ijicte-2018-0002> [cit. 2024-02-20].
- FUČÍK, Petr; SLEPIČKOVÁ, Lenka, 2014. Studenti, kteří odcházejí: Kvantitativní analýza nedokončených vysokoškolských studií. Online. *Aula*. Roč. 22, č. 1, s. 23-53. Dostupné z: [https://csvs.cz/wp-content/uploads/2019/02/Aula-1-2014\\_23092014-2.pdf#page=23](https://csvs.cz/wp-content/uploads/2019/02/Aula-1-2014_23092014-2.pdf#page=23) [cit. 2024-03-29].

- GWOSC, Christoph; HAUSCHILDT, Kristina a VÖGTLE, Eva Maria, 2018. *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe*. Online. In: wbv Publikation. ISBN 9783763962747. Dostupné z: <https://doi.org/10.3278/6001920cw> [cit. 2024-03-30].
- GWOSC, Christoph; HAUSCHILDT, Kristina et al., 2021. *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe*. Online. In: wbv Publikation. ISBN 9783763971350. Dostupné z: <https://dx.doi.org/10.3278/6001920dw> [cit. 2025-01-08].
- CHAN, Zenobia C Y et al., 2019. Curriculum design and attrition among undergraduate nursing students: A systematic review. Online. *Nurse Educ Today*. Roč. 74, č. 3, s. 41-53. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.11.024.w> [cit. 2024-01-30].
- JIMENEZ, Cristobal et al., 2010. Stress and health in novice and experienced nursing students. Online. *Journal of Advanced Nursing*. Roč. 66, č. 2, s. 442-455. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05183.x> [cit. 2024-12-28].
- KOUTNÁ, Martina a JAROŠOVÁ, Darja, 2010. Factors affecting the choice of the first affiliation in general nurse. Online. *Kontakt*. Roč. 12, č. 2, s. 131-135. ISSN 12124117. Dostupné z: <https://kont.zsf.jcu.cz/pdfs/knt/2010/02/02.pdf> [cit. 2024-04-01].
- MARCINOWICZ, Ludmila; OWLASIUK, Anna; SLUSARSKA, Barbara; ZARZYCKA, Danuta a PAWLIKOWSKA, Teresa, 2016. Choice and perception of the nursing profession from the perspective of Polish nursing students: a focus group study. Online. *BMC Medical Education*. Roč. 16, č. 1. ISSN 1472-6920. Dostupné z: <https://doi.org/10.1186/s12909-016-0765-3> [cit. 2024-02-10].
- PAŘILOVÁ, Hana, 2014. *Metodika pro obory v kombinované formě výuky*. Online. In: Fakulta textilní Technické univerzity v Liberci. Dostupné z: [https://www.ft.tul.cz/mini/optis/download/Methodika\\_vyuky\\_pro\\_obory\\_v\\_kombinovane\\_for\\_me\\_vyuky-Hana\\_Parilova.pdf](https://www.ft.tul.cz/mini/optis/download/Methodika_vyuky_pro_obory_v_kombinovane_for_me_vyuky-Hana_Parilova.pdf) [cit. 2024-03-26].
- PRÁZOVÁ, Irena; TURKOVÁ, Kateřina a DROBÍKOVÁ, Barbora, 2023. Blending learning v českém vysokoškolském prostředí po pandemii Covid-19. Online. *ProInflow*. Roč. 15., č. 2, s. 3-34. Dostupné z: <https://doi.org/10.5817/ProIn2023-35689> [cit. 2024-29-03].
- RASTISLAVOVÁ, Kateřina a KRAVCOVÁ, Kateřina, 2020. Orientace studentů ošetrovatelství na péči a profesní odbornost. Online. *Ošetrovatelské perspektivy*. Roč. 3, č. 1 s. 59-69. Dostupné z: [https://osp.slu.cz/artkey/osp-202001-0004\\_orientace-studentu-osetrovatestvi-na-peci-a-profesni-odbornost.php](https://osp.slu.cz/artkey/osp-202001-0004_orientace-studentu-osetrovatestvi-na-peci-a-profesni-odbornost.php) [cit. 2024-03-24].

ROSS, Linda et al., 2016. What Motivates Students to Pursue a Career in Paramedicine? Online. *Australasian Journal of Paramedicine*. Č. 13, s. 1-8. Dostupné z: <https://doi.org/10.33151/ajp.13.1.484> [cit. 2024-31-12].

TRHLÍKOVÁ, Jana, 2017. *Přechod absolventů středních škol na trh práce. Vzdělávací a profesní dráha absolventů SOŠ (Analýza rozhovorů)*. Online. In: Národní ústav pro vzdělání pedagogických pracovníků, ©2018. Dostupné z: [https://archiv-nuv.npi.cz/uploads/download/2018/Prechod\\_absolventu\\_strednich\\_skol\\_na\\_trh\\_prace\\_Vzdelavaci\\_a\\_profesni\\_draha.pdf](https://archiv-nuv.npi.cz/uploads/download/2018/Prechod_absolventu_strednich_skol_na_trh_prace_Vzdelavaci_a_profesni_draha.pdf). [cit.2024-03-25].

TUČEK, Milan, 2019. *Prestiž povolání – červen 2019*. Online. In: Centrum pro výzkum veřejného mínění. Sociologický ústav akademie věd ČR, v.v.i. Dostupné z: [https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf) [cit. 2024-03-25].

VÁLEK, Vlastimil, 2024. Součástí reforem připravovaných Ministerstvem zdravotnictví je zásadní posílení kapacit všeobecných sester a dalších profesí nelékařských zdravotnických pracovníků. Online. In: Florence. Care Comm, © 2020. Dostupné z: <https://www.florence.cz/odborne-clanky/florence-plus/soucasti-reforem-pripravovanych-ministerstvem-zdravotnictvi-je-zasadni-posileni-kapacit-vseobecnych-sester-a-dalsich-profesi-nelekarskych-zdravotnickych-pracovniku/> [cit. 2024-04-01].

WHO/EUROPE, 2022. *Ticking timebomb: Without immediate action, health and care workforce gaps in the European Region could spell disaster*. Online. In: WHO, ©2024. Dostupné z: <https://www.who.int/europe/news/item/14-09-2022-ticking-timebomb--without-immediate-action--health-and-care-workforce-gaps-in-the-european-region-could-spell-disaster>. [cit. 2024-03-31].

WILKES, Lesley; COWIN, Leanne a JOHNSON, Maree, 2015. The reasons students choose to undertake a nursing degree. Online. *Collegian*. Roč. 22, č. 3, s. 259-265. ISSN 13227696. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2014.01.003> [cit. 2024-02-1].

### **Příspěvky na webu**

SPRINGS, Lenka, 2024. *Statistiku nemocí z povolání vloni drtivě ovládl covid-19*. Online. In: Zdravotnický deník. Dostupné z: [https://www.zdravotnickydenik.cz/2023/04/statistiku-nemoci-z-povolani-vloni-drtive-ovladl-covid-19/#new\\_tab](https://www.zdravotnickydenik.cz/2023/04/statistiku-nemoci-z-povolani-vloni-drtive-ovladl-covid-19/#new_tab) [cit. 2024-04-01].

ŠTIX, Karel, 2019. *Zájem o SZŠ roste, ale jen 10-15 procent absolventů jde rovnou do praxe*. Online. In: Medical tribune, ©2024. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/komentare/zajem-o-szs-roste-ale-jen-10-15-procent-absolventu-jde-rovnou-do-praxe/> [cit. 2024-03-31].

### **Oficiální dokumenty a statistiky státních institucí**

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ], 2020. *Zaostřeno na ženy a muže (pracovníci ve zdravotnictví – rok 2020)*. Online. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/c53e1b7d-889b-7948-9364-0870eb534217/30000220.pdf> [cit. 2025-04-01].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ], 2023. *Od roku 2012 klesá počet absolventů vysokých škol*. Online. In: ČSÚ, © 2024. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/od-roku-2012-klesa-pocet-absolventu-vysokych-skol> [cit. 2024-23-03].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ], 2023. *Studenti a absolventi vysokých škol v České republice 2001-2022*. Online. In: ČSÚ, © 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/studenti-a-absolventi-vysokych-skol-v-ceske-republice-gr402tsw19> [cit. 2023-03-12].

INSTITUT POSTGRADUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VE ZDRAVOTNICTVÍ [IPVZ], 2023. *Jak získat specializovanou způsobilost*. Online. In: IPVZ, ©2008-2023. Dostupné z: <https://www.ipvz.cz/nelekarsti-zdravotnicti-pracovnici/ziskavani-specializace/jak-ziskat-specializovanou-zpusobilost> [cit. 2024-03-30].

MINISTERSTVO ZDRAVONTICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY [MZČR], 2021. *Hlavní motivací práce ve zdravotnictví je pro nelékaře možnost pomáhat druhým, vyplynulo z dotazníkového šetření ministerstva*. Online. In: MZČR. Dostupné z: <https://mzd.gov.cz/tiskove-centrum-mz/nejvetsi-motivaci-k-praci-je-pro-nelekare-moznost-pomahat-druhym-lidem-ukazalo-dotaznikove-setreni-mz/> [cit. 2023-06-12].

MINISTERSTVO ZDRAVONTICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY [MZČR], 2016. *Vzdělávací programy specializačního vzdělávání pro nelékařské zdravotnické pracovníky dle Nařízení vlády č.31/2010 Sb.* Online. In: MZČR. Dostupné z: <https://mzd.gov.cz/vzdelavaci-programy-specializacniho-vzdelavani-nlzp/> [cit. 2024-04-01].

NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL [NZIP], 2024a. *Rozlišení lékařských a nelékařských zdravotnických povolání: lékař, sestra a další nelékařská povolání*. Online. In: Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR,

©2024. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/479-lekarska-vs-nelekarska-zdravotnicka-povolani> [cit. 2024-03-28].

NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL [NZIP], 2024b. *Strategická analýza potřeb resortu zdravotnictví: koncepce podložená dostupnými daty*. Online. In: Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/koncepce2025> [cit. 2024-12-29].

ÚSTAV ZDRAVOTNICKÝCH INFORMACÍ A STATISTIKY ČR [ÚZIS], 2020. *Zdravotnictví ČR: Personální kapacity a odměňování 2019*. Online. In: ÚZIS. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/index.php?pg=record&id=8356> [cit. 2024-12-29].

ÚSTAV ZDRAVOTNICKÝCH INFORMACÍ A STATISTIKY ČR [ÚZIS], 2022. *Zdravotnictví ČR: Personální kapacity a odměňování 2021*. Online. In: ÚZIS. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/index.php?pg=aktuality&aid=8576> [cit. 2024-12-29].

ÚSTAV ZDRAVOTNICKÝCH INFORMACÍ A STATISTIKY ČR [ÚZIS], 2024. *Zdravotnictví ČR: Personální kapacity a odměňování 2023*. Online. In: ÚZIS. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/index.php?pg=aktuality&aid=8680> [cit. 2024-12-29].

### **Zákony a vyhlášky**

ČESKO, 1998. *Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)*. Online. In: e-Sbírka. MVČR, © 2025. Dostupné z: <https://www.e-sbirka.cz/sb/1998/111/2024-08-01> [cit. 2025-02-08].

ČESKO, 2004a. *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: e-Sbírka [online]. MVČR, © 2025. Dostupné z: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2004/96/2024-08-01> [cit. 2025-02-08].

ČESKO, 2004b. *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon)*. Online. In: e-Sbírka. MVČR, © 2025. Dostupné z: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2004/561/2024-01-01> [cit. 2025-02-08].

ČESKO, 2011. *Vyhláška č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků*. Online. In: e-Sbírka. MVČR, © 2025. Dostupné z: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2011/55/2025-01-01> [cit. 2025-02-08].

## **Kvalifikační práce**

BALCAROVÁ, Vendula, 2023. Vzdělávání v perioperační péči z pohledu studentky. Online. Diplomová práce. Pardubice: Univerzita Pardubice, Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce. Vedoucí práce Markéta Moravcová. Dostupné z:

<https://hdl.handle.net/10195/81721> [cit. 2025-04-05].

DOLEŽALOVÁ, Renata, 2017. Motivace sester ke studiu na vysoké škole v kombinované formě. Online. Diplomovaná práce. Brno: Masarykova univerzita, Katedra ošetřovatelství. Vedoucí práce Dana Klevetová. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/gd5kg/> [cit. 2025-04-05].

FUNDOVÁ, Simona, 2022. Motivace praktických sester ke studiu na vysoké škole. Online. Diplomová práce. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. Vedoucí práce Sylva Bártlová. Dostupné z:

<https://theses.cz/id/mqh314/> [cit. 2025-04-05].

HUDEČKOVÁ, Ilona, 2025. Motivace studentů logopedie k volbě profesní specializace. Online. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce Ilona Bytešníková. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/yzxgc/> [cit. 2025-04-05].

KADLUSOVÁ, Jana, 2021. Pracovní motivace a řízení lidských zdrojů. Online. Diplomová práce. Praha: AMBIS vysoká škola a.s., Ekonomika a management. Vedoucí práce Dagmar Kostrhůnová. Dostupné z: <https://theses.cz/id/cdfm94/> [cit. 2025-04-05].

KOVANDOVÁ, Martina, 2015. Motivace sester v intenzivní péči. Online. Diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova, 1. lékařská fakulta. Vedoucí práce Eva Prošková. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/20.500.11956/66799> [cit. 2025-04-05].

KRAVCOVÁ, Kateřina, 2019. Motivace ke studiu oboru všeobecná sestra. Online. Diplomová práce. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta zdravotnických studií. Vedoucí práce: Kateřina Ratislavová. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ss9y1e/> [cit. 2025-04-05].

LOŽANOVÁ, Kamila, 2024. Vnímání profese porodní asistentkou. Online. Diplomová práce. Pardubice: Univerzita Pardubice, Katedra porodní asistence, perioperační péče a zdravotně sociální péče. Vedoucí práce Markéta Moravcová. Dostupné z: <https://theses.cz/id/01rjs2/> [cit. 2025-04-05].

MELOUNOVÁ, Šárka, 2014. Motivace fyzioterapeutů pro jejich profesi, vývoj této motivace během jejich pracovní kariéry. Online. Diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze,

Katedra humanitních studií. Vedoucí práce Olga Šmídová – Matoušková. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/20.500.11956/68185> [cit. 2025-04-05].

NESVADBOVÁ, Tereza, 2024. Motivační systém ve vybraném zdravotnickém zařízení z hlediska věku pracovníků. Online. Diplomová práce. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Fakulta zdravotnických věd. Vedoucí práce Irena Jedličková. Dostupné z: <https://theses.cz/id/jqp87v/> [cit. 2025-04-05].

NOVOSADOVÁ, Zuzana, 2023. Očekávání a preference vysokoškolsky vzdělaných zástupců generace Z při vstupu na pracovní trh. Online. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, Katedra sociální politiky a sociální práce. Vedoucí práce Iveta Zelenková. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/jt4yh/Novosadova\\_Zuzana\\_diplomova\\_prace.pdf](https://is.muni.cz/th/jt4yh/Novosadova_Zuzana_diplomova_prace.pdf) [cit. 2025-04-05].

NOVOTNÁ, Andrea, 2018. Motivace mužů k vysokoškolskému studiu sociální práce na ZSF JCU. Online. Diplomová práce. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. Vedoucí práce Alena Kajanová. Dostupné z: <https://theses.cz/id/r9e9sw/> [cit. 2025-04-05].

PRUDIČOVÁ, Kamila, 2017. Motivace sester pro výkon povolání na oddělení intenzivní péče. Online. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, Lékařská fakulta. Vedoucí práce Miroslava Kyasová, Dostupné z: <https://theses.cz/id/dtf3a7/> [cit. 2025-04-05]

SLOVÁKOVÁ, Kateřina, 2024. Pracovní očekávání generace Z při výkonu nelékařské profese. Online. Diplomová práce. Pardubice: Univerzita Pardubice, Fakulta zdravotnických studií. Vedoucí práce Jana Holá. Dostupné z: <https://theses.cz/id/jh1f88/> [cit. 2025-04-05].

SOUKUPOVÁ, Adéla, 2021. Postoje a zkušenosti porodních asistentek a studentů oboru Porodní asistence k odborné praxi v porodní asistenci. Online. Diplomová práce. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Katedra antropologie a zdravotní vědy. Vedoucí práce Věra Vránová. Dostupné z: <https://theses.cz/id/7cpsbo/> [cit. 2025-04-05].

## 9 PŘÍLOHY

Příloha A Nestandardizovaný dotazník .....	80
Příloha B Četnosti odpovědí z dotazníku .....	83

## Příloha A Nestandardizovaný dotazník

Vážené studentky a vážení studenti,  
jmenuji se Bc. Alice Salicová a jsem studentkou 2. ročníku magisterského oboru Řízení a organizace zdravotní péče na Fakultě zdravotnických studií Univerzity Pardubice.  
Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který chci využít jako podklad pro svou diplomovou práci, v níž se budu zabývat motivací studentů ke studiu nelékařských zdravotnických povolání.  
Veškeré informace budou zpracovány zcela anonymně. Prosím Vás o pečlivé a poctivé vyplnění dotazníku.

Děkuji za ochotu a Váš čas.

Bc. Alice Salicová

- 1) Jste?
  - žena
  - muž
- 2) Kolik je Vám let
- 3) Jaký studijní obor studujete na fakultě?
  - Porodní asistence
  - Radiologická asistence
  - Všeobecné ošetřovatelství
  - Zdravotně sociální péče
  - Zdravotnické záchranářství
- 4) Jakou formou studujete?
  - prezenční forma studia
  - kombinovaná forma studia
- 5) Jaký ročník navštěvujete?
  - 1. ročník
  - 2. ročník
  - 3. ročník
- 6) Pracujete již ve zdravotnictví?
  - zatím ne
  - ano, v minulosti
  - ano, aktuálně pracuji
- 7) Pokud jste odpověděli „ano“ v předchozí otázce, na jaké pozici jste pracoval/anebo nyní pracujete?
  - Nemám žádnou pracovní zkušenost.
  - jiné
- 8) Studium, jakého dalšího oboru jste zvažoval/a?
- 9) Co bylo pro Vás rozhodující při výběru právě studovaného oboru?
- 10) Co z níže uvedených faktorů Vás dále motivovalo k volbě studovaného oboru?  
(Vyberte maximálně 3 faktory.)
  - touha pomáhat lidem
  - zkušenost s péčí o nemocného člena
  - stabilita a jistota zaměstnání
  - rodinná tradice
  - líbí se mi charakter práce
  - prestižní profese

- nepřijetí na obor
  - touha pracovat v zahraničí
  - jiné
- 11) Jaké faktory Vás pozitivně motivují v průběhu studia k dosažení lepších studijních výsledků?
- pozitivní zkušenost z praxe
  - přístup vyučujících
  - možnost budování profesní identity
  - vyučovací metody, obsah učiva
  - rád/a se učím a získávám nové znalosti
  - získání vysokoškolského titulu
  - dobré studijní výsledky
  - získání stipendia (prospěchové)
  - jiné
- 12) Co během Vašeho dosavadního studia ovlivnilo negativně Vaši motivaci?
- negativní zkušenost z praxe
  - přístup vyučujících
  - příliš náročné zkoušky
  - vyučovací metody, obsah učiva
  - řešení osobních problémů
  - jiné
- 13) Jak byste popsal/a motivaci ke studiu zvoleného oboru během dosavadního studia?
- byla převážně vysoká
  - byla převážně nízká
  - kolísavá
  - na začátku studia vysoká, postupně klesá
  - na začátku studia nízká, postupně roste
- 14) Myslíte si, že společnost považuje nelékařské zdravotnické profese za prestižní?
- rozhodně ano
  - spíše ano
  - spíše ne
  - rozhodně ne
  - nevím
- 15) Jak Vy osobně považujete tyto konkrétní nelékařské zdravotnické profese za prestižní? Ohodnoťte na škále od 1 (nejvíce prestižní profese) do 5 (nejméně prestižní profese).
- Porodní asistentka
  - Radiologický asistent
  - Všeobecná sestra
  - Zdravotně-sociální pracovník
  - Zdravotnický záchranář
- 16) Plánujete po ukončení studia zůstat pracovat ve zdravotnictví?
- rozhodně ano
  - spíše ano
  - spíše ne
  - rozhodně ne
  - nevím
- 17) Jaké faktory hrají hlavní roli při rozhodování o tom, zda chcete či nechcete zůstat pracovat ve zdravotnictví?

18) Jakou profesi či odvětví zvažujete, pokud nejste rozhodnutí, že po ukončení budete pracovat ve zdravotnictví?

- Chci pracovat ve zdravotnictví.
- jiné

19) Jaké významně jsou pro Vás při výběru budoucího zaměstnavatele tyto faktory? Ohodnoťte na škále od 1 (nejvíce důležité) do 5 (nejméně důležité).

- výše mzdy
- možnost dalšího vzdělávání
- jistota pracovního místa
- moderní technické a přístrojové vybavení
- pracovní prostředí
- zaměstnanecké benefity (příspěvek na kulturu, sport, rekreaci)
- možnost kariérního postupu
- image zařízení

20) Jaký rozsah pracovního úvazku si plánujete vzít po dokončení studia?

- plný úvazek (160 hodin)
- $\frac{3}{4}$  úvazek (120 hodin)
- $\frac{1}{2}$  úvazek (80 hodin)
- $\frac{1}{4}$  úvazek (40 hodin)
- jiné

21) Co dalšího chcete k tématu doplnit?

Ještě jednou děkuji za pečlivé vyplnění dotazníku. Moc si vážím Vašeho času.

## Příloha B Četnosti odpovědí z dotazníku

### Otázka č. 1: Jste?

Pohlaví respondentů	Počet	Relativní četnost
Žena	125	86,2 %
Muž	20	13,8 %
<b>Celkem</b>	<b>145</b>	<b>100,0 %</b>

### Otázka č. 2: Kolik je Vám let?

Věk respondentů	Počet	Relativní četnost
19	18	12,4 %
20	44	30,3 %
21	37	25,5 %
22	30	20,7 %
23	10	6,9 %
24	4	2,8 %
25-29	2	1,4 %
<b>Celkem</b>	<b>145</b>	<b>100,0 %</b>

### Otázka č. 3: Jaký studijní obor studujete na fakultě?

Studijní obory	Počet	Relativní četnost
Porodní asistence	29	20,0 %
Radiologická asistence	21	14,5 %
Všeobecné ošetřovatelství	44	30,3 %
Zdravotně sociální péče	17	11,7 %
Zdravotnické záchranářství	34	23,5 %
<b>Celkem</b>	<b>145</b>	<b>100,0 %</b>

### Otázka č. 5: Jaký ročník navštěvujete

Ročník studia	Počet	Relativní četnost
1. ročník	55	37,9 %
2. ročník	46	31,7 %
3. ročník	44	30,4 %
<b>Celkem</b>	<b>145</b>	<b>100,0 %</b>

### Otázka č. 6: Pracujete již ve zdravotnictví?

Zkušenost s prací ve zdravotnictví	Počet	Relativní četnost
Ano, aktuálně pracuji	29	20 %
Ano, v minulosti	24	16,6 %
Zatím ne	92	63,4 %
<b>Celkem</b>	<b>145</b>	<b>100,0 %</b>

**Otázka č. 7:** Pokud jste odpověděli „ano“ v předchozí otázce, na jaké pozici jste pracoval/a anebo nyní pracujete?

Konkrétní pracovní zkušenost	Počet	Relativní četnost
Žádná pracovní zkušenost	92	63,4 %
Praktická sestra	32	22,10 %
Ošetřovatel/ošetřovatelka	5	3,40 %
Sanitář/sanitářka	12	8,30 %
Jiné	7	4,80 %

**Otázka č. 8:** Studium, jakého dalšího oboru jste zvažoval/a?

Zvažované studijní obory	Počet	Relativní četnost
Nezvažovali studium jiného studijní oboru.	44	30,3 %
Zdravotnické záchranářství	14	9,7 %
Všeobecné lékařství	16	11,0 %
Učitelství a pedagogika	6	4,1 %
Porodní asistence	9	6,2 %
Zdravotnický laborant	5	3,4 %
Dentální hygiena	2	1,4 %
Radiologická asistence	5	3,4 %
IT	2	1,4 %
Zdravotně sociální péče	3	2,1 %
Všeobecné ošetřovatelství	15	10,3 %
Veterinární lékařství	3	2,1 %
Pediatrické ošetřovatelství	6	4,1 %
Fyzioterapie	12	8,3 %
Psychologie	2	1,4 %
Zubní lékařství	4	2,8 %
Jiné	18	12,4 %

**Otázka č. 9:** Co bylo pro Vás rozhodující při výběru právě studovaného oboru?

Motivy při výběru studijního oboru	Počet	Relativní četnost
Úspěšné zvládnutí přijímacího řízení	9	6,2 %
Charakter přijímacího řízení	7	4,8 %
Nepřijetí na jiný studijní obor	6	4,1 %
Vzdálenost od místa bydliště	7	4,8 %
Charakter práce	37	25,5 %
Společensky prospěšné povolání	35	24,1 %
Získání vyšší kvalifikace, kompetencí	18	12,4 %
Uplatnění oboru na trhu práce	21	14,5 %
Lehká obtížnost studia	3	2,1 %
Již předchozí studium (vystudovaná SZŠ)	11	7,6 %
Dle parametrů studijního oboru	19	13,1 %
Vyšší platové ohodnocení v budoucím zaměstnání	5	3,4 %
Jiné	8	5,5 %

**Otázka č. 10:** Co z níže uvedených faktorů Vás dále motivovalo k volbě studovaného oboru?

Touha pomáhat lidem	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	101	69,70%	101	69,70%
Ne	44	30,30%	145	100,00%

Péče o nemocného člena rodiny	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	13	9,00%	13	9,00%
Ne	132	91,00%	145	100,00%

Stabilita a jistota zaměstnání	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	78	53,80%	78	53,80%
Ne	67	46,20%	145	100,00%

Rodinná tradice	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	7	4,80%	7	4,80%
Ne	138	95,20%	145	100,00%

Prestíž profese	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	34	23,40%	34	23,40%
Ne	111	76,60%	145	100,00%

Nepřijetí na jiný obor	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	19	13,10%	19	13,10%
Ne	126	86,90%	145	100,00%

Touha pracovat v zahraničí	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	8	5,50%	8	5,50%
Ne	137	94,50%	145	100,00%

Jiné	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	4	2,80%	4	2,80%
Ne	141	97,20%	145	100,00%

**Otázka č. 11:** Jaké faktory Vás pozitivně motivují v průběhu studia k dosažení lepších studijních výsledků?

Přístup vyučujících	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	32	22,10%	32	22,10%
Ne	113	77,90%	145	100,00%

Budování profesní identity	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	44	30,30%	44	30,30%
Ne	101	69,70%	145	100,00%

Vyučovací metody, obsah učiva	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	16	11,00%	16	11,00%
Ne	129	89,00%	145	100,00%

Rád se učím a získávám nové znalosti	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	39	26,90%	39	26,90%
Ne	106	73,10%	145	100,00%

Získání vysokoškolského titulu	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	105	72,40%	105	72,40%
Ne	40	27,60%	145	100,00%

Dobré studijní výsledky	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	20	13,80%	20	13,80%
Ne	125	86,20%	145	100,00%

Získání stipendia	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	11	7,60%	11	7,60%
Ne	134	92,40%	145	100,00%

Jiné	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	9	6,20%	9	6,20%
Ne	136	93,80%	145	100,00%

**Otázka č. 12:** Co během Vašeho dosavadního studia ovlivnilo negativně Vaši motivaci?

Negativní zkušenost z praxe	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	56	38,6 %	56	38,6 %
Ne	89	61,4 %	145	100,0 %

Přístup vyučujících	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	98	67,6 %	98	67,6 %
Ne	47	32,4 %	145	100,0 %

Příliš náročné zkoušky	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	63	43,4 %	63	43,4 %
Ne	82	56,6 %	145	100,0 %

Vyučovací metody, obsah učiva	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	86	59,3 %	86	59,3 %
Ne	59	40,7 %	145	100,0 %

Řešení osobních problémů	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	49	33,8 %	49	33,8 %
Ne	96	66,2 %	145	100,0 %

Jiné	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Ano	11	7,6 %	11	7,6 %
Ne	134	92,4 %	145	100,0 %

**Otázka č. 13:** Jak byste popsal/a motivaci ke studiu zvoleného oboru během dosavadního studia?

Motivace respondentů během studia	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Byla převážně nízká	5	3,5 %	5	3,5 %
Byla převážně vysoká	28	19,3 %	33	22,8 %
Kolísavá	64	44,1 %	97	66,9 %
Na začátku studia vysoká, postupně klesá	40	27,6 %	137	94,5 %
Na začátku studia nízká, postupně roste	8	5,5 %	145	100,0 %

**Otázka č. 14:** Myslíte si, že společnost považuje nelékařské zdravotnické profese za prestižní?

Hodnocení prestiže NLZP dle respondentů	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Rozhodně ano	58	40,0 %	58	40,0 %
Spíše ano	6	4,2 %	64	44,2 %
Spíše ne	58	40,0 %	122	84,2 %
Rozhodně ne	11	7,6 %	133	91,7 %
Nevím	12	8,3 %	145	100,0 %

**Otázka č. 15:** Jak Vy osobně považujete tyto konkrétní nelékařské zdravotnické profese za prestižní? Ohodnoťte na škále od 1 (nejvíce prestižní) do 5 (nejméně prestižní).

Porodní asistence	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	47	32,4 %	47	32,4 %
2	51	35,2 %	98	67,6 %
3	34	23,4 %	132	91,0 %
4	9	6,2 %	141	97,2 %
5	4	2,8 %	145	100,0 %

Radiologická asistence	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	18	12,4 %	18	12,4 %
2	47	32,4 %	65	44,8 %
3	55	37,9 %	120	82,7 %
4	21	14,5 %	141	97,2 %
5	4	2,8 %	145	100,0 %

Všeobecné ošetrovatelství	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	47	32,4 %	47	32,4 %
2	59	40,7 %	106	73,1 %
3	23	15,8 %	129	88,9 %
4	13	9,0 %	142	97,9 %
5	3	2,1 %	145	100,0 %

Zdravotně sociální péče	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	12	8,3 %	12	8,3 %
2	31	21,4 %	43	29,7 %
3	54	37,2 %	97	66,9 %
4	32	22,1 %	129	89,0 %
5	16	11,0 %	145	100,0 %

Všeobecné záchranářství	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	82	56,6 %	82	56,6 %
2	43	29,7 %	125	86,3 %
3	4	2,8 %	129	89,1 %
4	8	5,5 %	137	94,6 %
5	8	5,5 %	145	100,0 %

**Otázka č. 16:** Plánujete po ukončení studia zůstat pracovat ve zdravotnictví?

Práce ve zdravotnictví, po ukončení studia	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Rozhodně ano	75	51,7 %	75	51,7 %
Spíše ano	54	37,2 %	129	88,9 %
Spíše ne	7	4,8 %	136	93,7 %
Rozhodně ne	2	1,4 %	138	95,1 %
Nevím	7	4,8 %	145	100,0 %

**Otázka č. 17:** Jaké faktory hrají hlavní roli při rozhodování, zda chcete či nechcete zůstat pracovat ve zdravotnictví?

Faktory	Počet	Relativní četnost
Výše mzdy	43	29,7 %
Pracovní doba, směnová náročnost	20	13,8 %
Pracovní příležitosti	17	11,7 %
Jistota práce	16	11,0 %
Pracovní kolektiv	13	9,0 %
Zkušenost z praxe během VŠ	12	8,3 %
Identifikace s profesí	10	6,9 %
Nevím	9	6,2 %
Uplatnění oboru	8	5,5 %
Výběr konkrétního oboru, pracoviště	8	5,5 %
Touha pomáhat lidem	8	5,5 %
Uplatnění dosaženého vzdělání	6	4,1 %
Možnost kariérního růstu	4	2,8 %
Náplň práce	4	2,8 %
Již pracuji ve zdravotnictví	4	2,8 %
Vzdálenost od místa bydliště	4	2,8 %
Pracovní podmínky	3	2,1 %
Fyzická a psychická náročnost práce	3	2,1 %
Zvládnutí vystudování VŠ	3	2,1 %
Mateřská dovolená	2	1,4 %
Možnost dalšího vzdělávání	1	0,7 %
Možnost práce v zahraničí	1	0,7 %

**Otázka č. 18:** Jakou profesi či odvětví zvažujete, pokud nejste rozhodnutí, že po ukončení budete pracovat ve zdravotnictví?

Vykonávání konkrétní profese po dokončení studia	Četnost	
	Absolutní	Relativní
Chci pracovat ve zdravotnictví.	124	85,5 %
Učitelství a pedagogika	8	5,5 %
Podnikání	4	4,8 %
IT	2	1,8 %
Nevím	5	3,4 %
Jiné	3	2,1 %

**Otázka č. 19:** Jaké významné jsou pro Vás při výběru budoucího zaměstnavatele tyto faktory? Ohodnoťte na škále od 1 (nejvíce důležité) do 5 (nejméně důležité).

Mzda	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	71	49,0 %	71	49,0 %
2	56	38,6 %	127	87,6 %
3	9	6,2 %	136	93,8 %
4	5	3,4 %	141	97,2 %
5	4	2,8 %	145	100,0 %

Možnost dalšího vzdělávání	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	28	19,3 %	28	19,3 %
2	64	44,1 %	92	63,4 %
3	38	26,2 %	130	89,6 %
4	10	6,9 %	140	96,5 %
5	5	3,4 %	145	100,0 %

Jistota zaměstnání	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	93	64,1 %	93	64,1 %
2	35	24,1 %	128	88,2 %
3	7	4,8 %	135	93,0 %
4	3	2,1 %	138	95,1 %
5	7	4,8 %	145	100,0 %

Moderní technické a přístrojové vybavení	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	24	16,6 %	24	16,6 %
2	68	46,9 %	92	63,5 %
3	37	25,5 %	129	89,0 %
4	12	8,3 %	141	97,3 %
5	4	2,8 %	145	100,0 %

Pracovní prostředí	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	94	64,8 %	94	64,8 %
2	34	23,4 %	128	88,2 %
3	7	4,8 %	135	93,0 %
4	2	1,3 %	137	94,3 %
5	8	5,5 %	145	100,0 %

Zaměstnanecké benefity	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	24	16,6 %	24	16,6 %
2	46	31,7 %	70	48,3 %
3	56	38,6 %	126	86,9 %
4	14	9,7 %	140	96,6 %
5	5	3,4 %	145	100,0 %

Možnost kariérního postupu	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	44	30,3 %	44	30,3 %
2	62	42,8 %	106	73,1 %
3	27	18,6 %	133	91,7 %
4	9	6,2 %	142	97,9 %
5	3	2,1 %	145	100,0 %

Image zařízení	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
1	25	17,2 %	25	17,2 %
2	57	39,3 %	82	56,5 %
3	48	33,1 %	130	89,6 %
4	9	6,2 %	139	95,8 %
5	6	4,1 %	145	100,0 %

**Otázka č. 20:** Jaký rozsah pracovního úvazku si plánujete vzít po dokončení studia?

Pracovní úvazek	Četnost		Kumulativní četnost	
	Absolutní	Relativní	Absolutní	Relativní
Plný úvazek (160 hodin)	97	66,9 %	97	66,9 %
3/4 úvazek (120 hodin)	19	13,1 %	116	80,0 %
poloviční úvazek (80 hodin)	23	15,9 %	139	95,9 %
1/4 úvazek (40 hodin)	0	0,0 %	139	95,9 %
Jiné	6	4,1 %	145	100,0 %