

Univerzita Karlova v Praze
Lékařská fakulta v Hradci Králové

Studijní obor – ošetřovatelství

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

na téma

**MOTIVACE ZDRAVOTNÍCH SESTER PRO
VSTUP A DALŠÍ SLUŽBU V ARMÁDĚ ČESKÉ
REPUBLIKY**



Zpracoval: **Jaroslav ŽDÁRA**

Vedoucí práce: **doc. MUDr. Svatopluk BÝMA, CSc.**
Mgr. Michaela ŠTĚPÁNKOVÁ

Hradec Králové

2006

Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou práci zpracoval samostatně a vyznačil v ní všechny prameny, které jsem použil.

Jsem si vědom následků při nepravdivosti těchto údajů.

V Hradci Králové dne 28.4.2006

podpis

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji doc. MUDr. Svatopluku Býmovi, CSc. a Mgr. Michaele Štěpánkové za velmi užitečnou pomoc a odborné rady, které mi poskytli jako vedoucí bakalářské práce.

Děkuji všem zaměstnancům Posádkové ošetrovny v Bechyni a Táboře, kteří mi vytvořili ideální pracovní podmínky pro mé studium a bývalé Vojenské lékařské akademii Jana Evangelisty Purkyně, za bezproblémové umožnění zahájení mého studia.

Mé poděkování patří rovněž 42 mechanizovanému praporu 4. Brigády rychlého nasazení, služba zde měla značný vliv na mé myšlenky a kroky v počátcích mé práce u Armády České republiky.

Děkuji také všem zdravotníkům Armády České republiky, kteří ochotně vyplnili a odevzdali dotazníky a všem, kteří zde nejsou uvedeni, ale poskytli mi cenné rady pro zpracování práce, nebo mi jakýmkoliv způsobem pomohli.

Největší dík patří ovšem mé partnerce Janě.

Autor

V Táboře dne 27. dubna 2006

Obsah

1. Úvod	5
2. Cíl bakalářské práce	7
3. Zdravotní sestra – voják z povolání	8
3.1 Historie činnosti sester v ozbrojených silách, se zaměřením na česko – slovenskou armádu	8
3.1.1 Prvopočátky péče o raněné	8
3.1.2 Rozvoj moderního pojetí péče o raněné	9
3.1.3 Vznik československé armády, rozvoj vojenské zdravotnické služby	11
3.1.4 Aktivní zapojení sester do bojů II. Světové války	12
3.1.5 Zdravotní sestry v armádách Československé socialistické republiky	13
3.1.6 Zdravotní sestry a AČR před a po vstupu do NATO	15
3.2 Ošetrovatelství jako věda, základní pojmy, charakteristika	17
3.2.1 Filosofie ošetrovatelství	17
3.2.2 Definice ošetrovatelství jako vědního oboru	18
3.2.3 Cíle ošetrovatelství	20
3.2.4 Ošetrovatelský proces	21
4. Motivace a její teorie	24
4.1 Potřeba, vysvětlení pojmu	24
4.2 Uspokojení potřeb, pojem motiv a stimul	25
4.3 Motivace k výkonu práce	27
4.3.1 Herzbergova teorie	27
4.3.2 D. McGregorova teorie X a Y	28
4.4 Diskuse k tématu motivace a její teorie	31
5. Průzkum motivace vstupu a další služby zdravotních sester v AČR	32
5.1 Charakteristika, cíl a metoda výzkumu	32
5.1.1 Základní soubor	33
5.1.2 Výběrový soubor	33
5.1.3 Technika sběru dat	34
5.1.4 Cíl výzkumu	34
5.2 Sociodemografická charakteristika výběrového souboru	34
5.3 Hodnotová orientace a motivace pro vstup do AČR	39
5.3.1 Hodnotová orientace výběrového souboru	39
5.3.2 Motivace pro vstup do AČR	43

5.4	Oblast spokojenosti respondentů v zaměstnání	58
6.	Diskuse	65
7.	Závěr	78
	Seznam použitých zkratek	80
	Seznam grafů, použitých v bakalářské práci	81
	Seznam tabulek, použitých v bakalářské práci	83
	Seznam použité literatury	84
	Příloha č. 1. - Dotazník	

1. Úvod

Armáda české republiky (dále jen AČR) je nedílnou součástí struktur Severoatlantické aliance (dále jen NATO), se všemi závazky, které k této organizaci patří. Ve spolupráci s dalšími členskými armádami jsou tyto závazky průběžně plněny.

Hrozba globálního terorizmu dala významu armád další rozměr. Riziko teroristického útoku, ohrožení civilního obyvatelstva, zneužití zbraní hromadného ničení a vysokých materiálních škod je stále aktuální.

Probíhající reforma ozbrojených sil České republiky vede ke vzniku AČR jako malé, moderní, teritoriálně zaměřené a obrané armády, připravované také na specializované zásahy v zahraničních misích, podporované dalšími armádami NATO.

Vojenská zdravotnická služba je nezastupitelnou složkou armády. Její zájem je jak preventivně léčebná péče o vojáky a další zaměstnance AČR, tak činnost v zahraničních misích, kde působí v rámci polních nemocnic, mobilních chirurgických týmů, podpůrných zdravotnických zařízení a podobně.

Všeobecná zdravotní sestra, jako člen zdravotnického týmu, je nezbytnou součástí zdravotnictví civilního i vojenského. Její role v léčebném procesu, ve vlastní ošetrovatelské činnosti, s důrazem na ošetrovatelský proces, je pro správnou funkci zdravotnického systému zásadní.

Práce vojenské zdravotní sestry, vykonávající jakoukoliv organizační funkci, je velmi náročná po stránce odborné i vojenské. Také požadavky na psychickou a fyzickou odolnost jsou vysoké. Nároky na ošetrovatelský zdravotní personál

neustále rostou. Se zvyšujícími se nároky na vzdělání a jazykovou přípravu je také pravděpodobná účast při nasazení v zahraničí, v oblasti válečného stavu.

V první, teoretické části bakalářské práce, se zaměřím na podíl sester ve službě v armádách, s hlavním zaměřením na armádu Československa, později České republiky. Dále se zmíním o ošetrovatelství jako vědě, která je hybnou silou a jedním z předpokladů kvality ošetrovatelské péče. V další části o teorii motivace, vysvětlím pojem motivace a poukážu na důležitost použití motivace ve vstupu zdravotních sester do AČR. V empirické části práce, budou uvedeny výsledky vlastního výzkumu faktorů, ovlivňující vstup a další službu zdravotních sester v AČR.

Cílem o bakalářské práce je tedy zmapování nejdůležitějších motivačních faktorů, které ovlivňují vstup a službu zdravotních sester v AČR.

2. Cíl bakalářské práce

Cílem této bakalářské práce je stanovení motivačních faktorů, které ovlivňovaly zdravotní sestry při vstupu do AČR. Jako další cíl je zmapování spokojenosti sester na pracovišti, zjištění názorů sester na službu v AČR a na samotnou armádu.

V první části se pokusím popsat historii sester v ozbrojených silách armád světových i českých a československých, jejich působení v II. světové válce a nastíním aktuální situaci v AČR.

Dále vysvětlím pojem ošetrovatelství coby vědní obor a nástroj pro výkon práce zdravotní sestry, přiblížím jeho filosofii, vývoj a použití v praxi.

Poté se zaměřím na některé teorie motivace, vysvětlím samotný pojem motivace, ozřejmím principy motivace pracovníků a také lidí všeobecně.

V druhé, empirické části, provedu dotazníkové šetření, za použití vlastního dotazníku, a poté analyzuji zjištěné údaje a vyvodím, jaké motivační faktory nejvíce ovlivnily zdravotní sestry při rozhodování o vstupu do AČR, dále co je motivuje k dalšímu setrvání ve služebním poměru vojáka z povolání.

Pokusím se také zjistit hodnotovou orientaci zdravotních sester pracujících jako voják z povolání, jejich náhled na prestiž AČR a názor na vývoj a celkový stav AČR.

Jako další cíl jsem stanovil určení způsobů informovanosti uchazečů o vstup do AČR a úroveň prezentace AČR na veřejnosti.

Zjištěné údaje a výsledky budu dále rozebírat v diskusní části této bakalářské práce.

3. Zdravotní sestra – voják z povolání

3.1 Historie činnosti sester v ozbrojených silách, se zaměřením na česko-slovenskou a českou armádu

V průběhu historie lidstva a jeho válek lze v každé dějinné epoše nalézt osoby, které svůj život zasvětili pomoci nemocným a trpícím lidem. Historie lidstva je těsně spjata s armádami a válkou, proto lidé pomáhající druhým se velice často pohybovali i ve vojenských kruzích. Nelze zapomínat, že vojska se neskládala jen z vojáků, ale také ze značného kontingentu nebojujícího doprovodu, služebnictva, manželek a dětí, pacholků, markytánů, vojáků invalidů, lichvářů, felčarů, kněží a dalších.¹

3.1.1 Prvopočátky péče o válečné raněné:

Již v antice se o bojující starali lékaři a ranhojiči, kteří bojující vojska doprovázeli na bojových výpravách a své umění prováděli přímo na válečném poli. Například Galénos, osobní lékař císaře Marka Aurelia začal svou kariéru v roce 157 jako lékař gladiátorské školy. Pečování o nemocné a raněné spadalo do pravomocí diákonů, pomocníků kněží.

¹ ENGLUND, P. *Nepokojná léta, historie třicetileté války*. Praha, NLN 2001. 220 s.

Ve středověku přešla prvotní lékařská a ošetrovatelská péče na církevní instituce. Velký význam pro středověkou Evropu měla islámská věda, která zprostředkovávala kontakt antického vědění v arabských překladech s evropskými učiteli. Arabský filosof Ibn Sína a jeho dílo Kánon lékařství byl směrodatný pro medicínu po několik staletí.

V prostředí klášterů se provozovalo charitativní ošetřování, protože už vznik některých církevních řádů byl podmíněn pomocí nemocným.

V 17. století se v Evropě vyprofilovala v lékařském umění určitá hierarchie. Na vrcholku stáli lékaři s akademickým vzděláním, pod nimi felčáři a lazebníci a za nimi porodní báby. Na dně této pyramidy se vyskytovala směs ranhojičů, kořenářek, čarodějů, divotvůrců a mastičkářů.¹ Neexistovalo přesné rozdělení profesí, lékařská a tehdejší ošetrovatelská péče mohla být prováděna jak lékařem, tak odborně nevzdělaným felčarem. Ovšem až do konce 19. století ošetrovatelskou péči poskytují řádové sestry a bratři, jako např. Milosrdní bratři, Johánité, Řád Maltézských rytířů a jiných.

3.1.2 Rozvoj moderního pojetí ošetrovatelské péče

o raněné:

Velký zlom nastal během Krymské války (1853 – 1856). S rozvojem profesionálního ošetrovatelství nejen v polních podmínkách je zde spojeno jméno Florence Nightingalové (1820 – 1910). Tato anglická ošetrovatelka aplikovala na bojišti široké poznatky z ošetrovatelské péče, společně se skupinou

¹ ENGLUND, P. *Nepokojná léta, historie třicetileté války*. Praha, NLN 2001. 85 s.

ošetřovatelek zefektivnila chod polních lazaretů, zavedla řadu opatření bránící šíření epidemií a množství hygienických a jiných zásad, které posléze vedly ke snížení úmrtnosti raněných vojáků o 50%. Nightingelová vytvořila první koncepci ošetřovatelství vycházející z charitativního pojetí péče o nemocné, v němž jsou zdůrazněny především humánní motivy ošetřovatelství. Tuto šlechtnou, avšak laickou péči, obohatila o prvky odborné, léčebné i ošetřovatelské.¹

Dalším prvkem v modernizaci a profesionalizaci ošetřovatelství bylo zavedení jednotných uniforem pro zdravotnice, které sloužily na krymském bojišti pod ruským velením. Ruský vojenský lékař a výborný chirurg Nikolaj Ivanovič Pirogov (1810 – 1881) tuto skupinu ruských sester na Krym přivedl a vyškolil v péči o raněné. Dal podnět pro užívání jednotných stejnokrojů, ze kterých se později vyvinuly sesterské uniformy.

Význačným mezníkem ošetřovatelské péče v polních podmínkách bylo i založení Mezinárodní organizace Červeného kříže, v roce 1859. Její zakladatel, Henry Dunant (1828 – 1910) se jako kupec zúčastnil bitvy u Solferina, kde vybudoval lazaret a začal s přípravou osob pro pomoc raněným. Tato organizace pracuje dodnes, nejen v oblasti poskytování první pomoci raněným.

¹ ROZSYPALOVÁ, M. – STAŇKOVÁ, M. et al. *Ošetřovatelství I*. Praha, Informatorium, 1996, 15 s.

3.1.3 Vznik československé armády, rozvoj vojenské zdravotnické služby:

Vznik samostatného Československa po první světové válce vedl i k výstavbě samostatné československé armády, ve které zdravotní služba zaujímala nezastupitelnou pozici. Zdravotnickou službu řídilo 4. oddělení (zdravotnické) I. odboru (všeobecně-vojenského) MNO (dále ministerstva národní obrany). V čele uvedeného oddělení se téměř po celé meziválečné období (v letech 1919 až 1939) nacházel generál šéf zdravotnictva MUDr. Ludvík Fisher.

Po ukončení I. Světové války se na československém území nacházelo velké množství polních nemocnic, které sloužily jako léčebné ústavy pro raněné vojáky. Toto množství bylo postupně redukováno na 12 divizních nemocnic, které mimo léčebné péče zajišťovaly i školení středního zdravotnického personálu. V roce 1938 disponovala československá armáda 5 500 nemocničními lůžky. Je však nutné si uvědomit, že armáda nezaměstnávala zdravotní sestry jako vojáky z povolání. Ošetrovatelskou péči zajišťovali sestry civilní, z velké části řádové. V Československu byla otevřena Státní dvouletá ošetrovatelská škola, která měla velmi vysokou odbornou úroveň a její diplomované absolventky byly předurčeny jako školící pracovnice ošetrovatelství, které dále zaškolovaly sestry v nemocnicích a na dalších ošetrovatelských školách, které vznikaly později po celé republice. Proto v civilních i vojenských nemocnicích pracovaly vedle sebe tři kategorie ošetřujícího personálu – diplomované ošetrovatelky, řádové sestry a pomocné ošetrovatelky.

Vojenskou stránku věci, tedy správu a uložení zdravotnického materiálu, organizaci vojska, řízení a další činnosti zajišťovali určení vojenští funkcionáři, vojáky z povolání byli i lékaři.

Okupací Československa nacistickým Německem muselo zdravotní vojsko do 31. července ukončit svoji činnost. V okamžiku úplné mobilizace dosáhlo 20 mobilizační den kapacity 92 000 nemocničních lůžek.

Zdravotními sestrami vytvořený Spolek diplomovaných sester, který byl založen v roce 1921 jako první profesní organizace sester, byl nucen okupací také ukončit svoji činnost. Výuka ve školách však pokračovala i během válečných let.

3.1.4 Aktivní zapojení zdravotních sester do bojů II. světové války

Druhá světová válka znamenala ve své velikosti i to, že se do bojujících armád světa přijímaly ženy, bojující a sloužící po boku mužů. Československé zdravotní sestry společně s ostatními ženami se zapojily do bojů převážně na východní frontě, kde o jejich působení rozhodl velitel československé jednotky pplk. Ludvík Svoboda. V praporním rozkaze č. 41 se objevuje článek, kde se ženám, zařazeným v československé jednotce, přiznává hodnost vojína. Je to první dokument v historii československé armády, který potvrzuje zařazení žen do vojenské služby.¹ První významné nasazení československých zdravotnic, zařazených do 1. roty npor. Jaroše se událo v bitvě u Sokolova. Mezi

¹ Kolektiv členek Českého svazu bojovníků za svobodu. *Ženy bojující v zahraničních jednotkách za II. světové války*. Naše vojsko, Praha, 1992. 21s.

vyznamenanými vojáky bylo i 11 žen, většinou sester, zařazených na místo sběraček raněných.

Postupem času rostla potřeba kvalifikovaných pracovníků, zařazovaných do zdravotních rot a bojových čet a rot 1. československého armádního sboru. Sestry sloužily jednak společně s lékaři ve zdravotních rotách, ale velkou měrou také působily u bojových jednotek, kde dbaly o zdravotní a hygienický stav mužstva. Během bojů poté poskytovaly první pomoc na praporních obvazištích.

II. světová válka poukázala na nezbytnost zdravotních sester v moderních armádách. Zahraniční armády, například armáda Spojených států, zařazovala na pozice zdravotníků u bojových jednotek vojáky –muže, vyškolené k poskytování první pomoci v poli, spadající pod útvarového lékaře. Vykonávali tak práci sběračů raněných, ale i zdravotní sestry, asistenta lékaře. Tento trend pokračoval i po konci II. světové války.

3.1.5 Zdravotní sestry v armádě Československé socialistické republiky:

Po ukončení II. Světové války došlo k opětovnému urychlenému budování československé armády. Zdravotnická služba byla vytvořena dle prvorepublikového vzoru, který přetrvával až do roku 1950, kdy došlo k úplné přestavbě organizační struktury armády podle sovětského modelu.

V roce 1955 došlo k podpisu Varšavské smlouvy, vedoucí k ještě užší vazbě československé armády na Sovětský svaz a jeho vojenskou doktrínu. Dochází k reformě v oblasti vojenských nemocnic, jejíž dislokace a názvy se několikrát

změní, a také dochází k vzniku Ústřední vojenské nemocnice Střešovice spojením původních vojenských nemocnic Praha – Střešovice a Praha - Hradčany.

V této době jsou v armádě zdravotní sestry na dvou základních postech. Ve vojenských nemocnicích byly zaměstnány jako občanští zaměstnanci, pracující jako civilní osoby pro Ministerstvo národní obrany a na vojenských útvarech a jiných vojenských zařízeních fungovali vojenští zdravotníci, se shodným vzděláním jako zdravotní sestry, ale určení pro specializované vojenské činnosti.

V roce 1951 vzniká Vojenská lékařská akademie Jana Evangelisty Purkyně (dále jen VLA JEP), která měla za úkol školit pro potřeby Československé lidové armády (dále jen ČSLA) lékaře, farmaceuty, stomatology a střední zdravotní personál. Avšak stálý nedostatek středního zdravotnického vojenského personálu vede v roce 1955 k založení vojenského zdravotního učiliště v Ružomberku. Vzorem byly ruské felčarské školy, které plnily obdobnou úlohu v armádě Svazu sovětských socialistických republik (dále jen SSSR). Toto učiliště však nemá dlouhého trvání. V roce 1961 bylo přesunuto do Žiliny, kde fungovalo pod názvem Vojenská střední zdravotnická škola jako zdroj vojenských zdravotníků, zařazených do praporčického sboru ČSLA.

3.1.6 Zdravotní sestry a Armáda České republiky před a po vstupu do NATO:

Zrušení Varšavské smlouvy v roce 1991 a rozpad SSSR, společně s pádem komunistických režimů zemí východního bloku vedlo k změnám pojetí československých branných sil. Nastává období snižování počtů vojska a techniky, mění se celková doktrína boje. V roce 1993 vznikla samostatná Česká republika a dochází k rozdělení armády na dva samostatné subjekty. Čeští studenti Vojenské zdravotnické školy jsou převeleni do nově vzniklé Vojenské zdravotnické školy v Hradci Králové.

V roce 1991 začalo vznikat jádro 6. polní nemocnice. V tomto zařízení byly zdravotní sestry zařazeny na posty vojáků z povolání. Nasazení 6. polní nemocnice v Chorvatsku, Albánii, Turecku, Kuvajtu a Afganistanu vybuodovalo českému vojenskému zdravotnictví značné renomé.

Sestry začaly být do armády nabírány několika způsoby. Jako první způsob bylo absolvování Vojenské zdravotnické školy. Od tohoto se postupně upouštělo a bylo nahrazováno nábořem absolventů civilních zdravotnických škol do devítiměsíčních praporčických kurzů, zajišťovaných VLA JEP, což bylo mnohem efektivnější. Činnost Vojenské střední zdravotnické školy byla ukončena v roce 1999.

Vzhledem k neutichající poptávce po vzdělaných sestřách začal fungovat přímý nábor již vystudovaných a pracujících sester, dle tabulkových potřeb AČR. Tyto byly zařazovány převážně na místa v polních nemocnicích. Tento systém se ukázal jako nejefektivnější a přetrvává i nadále.

12.3.1999 vstoupila česká republika do NATO. Je to vyvrcholení transformačních změn, kterými AČR od počátku devadesátých let procházela. Strategickým záměrem je vytvořit moderní, dobře vycvičenou a vybavenou armádu, připravenou bránit zemi a účastnit se mírových operací v rámci mezinárodních společenství.¹ Tento záměr se týká i zdravotnické služby AČR.

V současné době probíhá školení vojenských zdravotních sester na nově vzniklé Univerzitě obrany, fakultě vojenského zdravotnictví. Je to reakce na změnu vzdělání sester v civilním sektoru, kdy není dostačující pouze středoškolské vzdělání, ale pro plnohodnotný výkon praxe zdravotní sestry je požadován vysokoškolský titul. Armáda umožňuje studium bakalářského směru ošetrovatelství, kombinovanou formou. Dále poskytuje školící kurzy pro sestry vedené v registru zdravotních sester. Registrace je povinná a je podmíněna celoživotním vzděláváním, formou získávání kreditních bodů za absolvované školící akce. Vojenské zdravotní sestry v tomto systému nejsou výjimkou. Vysokoškolsky vzdělané sestry jsou dále zařazovány na důstojnická místa hlavních, vrchních či staničních sester.

Aktuální stav v AČR je následující. Zdravotní sestry působí jednak jako civilní zaměstnanci, a to převážně na posádkových ošetrovnách, jednak jako vojáci z povolání. Tito jsou umístěni většinou v praporčickém sboru na místa zdravotníků u bojových jednotek na jednotlivých rotách či praporních obvazistích. Dále se nachází na posádkových ošetrovnách, zajišťující vojensko – organizační činnost. Jako další možnost jsou polní nemocnice. Tam jsou zdravotní sestry vedeny na plánovaných vojenských odborných místech, ale odbornou zdravotnickou praxi vykonávají ve vojenských či civilních

¹ CELBA, P. et al. Vybrané kapitoly z taktiky pro příslušníky zdravotnické služby I. Hradec Králové, VLA JEP, 1998. 4 s.

zdravotnických zařízeních, pro uchování odborné způsobilosti. Tento systém se momentálně ukazuje jako nejvýhodnější.

3.2 Ošetřovatelství jako věda, základní pojmy, charakteristika

Zdravotní sestra, ač sloužící v ozbrojených silách, je v první řadě stále zdravotnický pracovník. Neustálé zvyšování odborných nároků na zdravotní sestry, moderní pokrok v medicíně a nové metody ošetřovatelské péče o nemocné vedly k pojetí ošetřovatelství jako samostatného vědního oboru. Toto není výjimkou ani pro sestry – vojáky z povolání, které musí vycházet s faktu, že voják je občanem v uniformě, proto mu musí být zabezpečena minimálně stejná zdravotnická péče, jako v civilním zdravotnictví, rozšířená navíc o specifické vojenskoodborné aspekty.¹

3.2.1 Filosofie ošetřovatelství:

Filosofie je věda, zabývající se výkladem zákonitostí světa, bytí a vývoje, ať již člověka či přírody, společnosti apod. Nejlépe ji charakterizoval filosof I. Kant: „Co mohu vědět? Co mám dělat? V co mohu doufat?“² V dnešní době však již

¹ BÝMA, S. – PUDÍK, P. Vzdělávání zdravotníků a zdravotních sester v Armádě České republiky. *Vojenské lékařské listy*, 2002, roč. 71, č. 3, 101 – 103 s.

² ČERMÁK, J. et al. Encyklopedie UNIVERSUM A-Z. Euromedia Group, 2004, CD-ROM ver.20041008

neplní funkci vědy, zastřešující všechny vědní obory v jeden, ale je pouze souhrnným názvem pro teoretické zástupnictví jednotlivých oborů.

Ošetrovatelství je založeno převážně na filosofii holismu. Holismus je učení o celistvosti, koncepcie, kde jsou všechny oblasti skutečnosti posloupností vzestupné diferenciacie zákonitého celku.¹ Zakladatelem tohoto filosofického směru byl polní maršál J. CH. Smuts. Holismus vnímá živé organizmy jako celistvé individua, v interakci se svým okolím.

Ošetrovatelství proto vnímá zdraví člověka jako rovnováhu bio – psycho – sociálních složek, tvořících jeden celek. Celek člověka zahrnuje pět součástí : biologickou, společenskou, kognitivní, emocionální a duchovní.²

Toto rozdělení vede k rozdělení potřeb klienta dle výše popsaných kritérií. Východiskem tohoto rozdělení jsou poznatky z vědeckých oborů, a to jak medicínských, tak humanitních.

3.2.2 Definice ošetrovatelství jako vědního oboru:

Ošetrovatelství je aplikovaná vědní disciplína, která má vlastní teoretickou základnu poznatků a jejich praktickou aplikaci. Je multidisciplinárním oborem, integrujícím poznatky z jiných oborů přírodovědných, humanitních a společenských, které se zabývají studiem člověka, lidského zdraví, společnosti a prostředí.³

¹ ČERMÁK, J. et al. Encyklopedie UNIVERSUM A-Z. Euromedia Group, 2004, CD-ROM ver.20041008

² MASTILIAKOVÁ, D. *Úvod do ošetrovatelství I. – Systémový přístup.* Praha, Karolinum, 2002. 70 s.

³ ARCHALOUSOVÁ, A. *Přehled vybraných ošetrovatelských modelů,* Hradec Králové, Nucleus 2003. 6 s

Ošetřovatelství je složeno ze dvou základních skupin oborů, kterými se zabývá. Jsou to základní obory – historie, teorie, metodologie ošetřovatelství a aplikované obory, jako ošetřovatelství interní, ošetřovatelství v chirurgii, pediatrii, gynekologii a dalších oborech.

Ošetřovatelství, stejně jako jiné vědní obory, má mimo svou filosofii také další součásti, charakteristické pro vědu.

Jsou to:

- Metaparadigma, předmět zkoumání, kterým je v případě ošetřovatelství člověk ve své celistvosti, dále zdraví, životní prostředí a ošetřovatelská činnost, to vše v holistickém pohledu na věc.
- Paradigma, teorie oboru, které je prezentováno koncepčními modely a teoriemi.
- Metodologie, charakterizovaná ošetřovatelským procesem.
- Výzkum v ošetřovatelství, vedoucí k stanovení ošetřovatelských modelů a teorií, uvedených do praxe jako standardy, standardní modely ošetřovatelské péče.
- Systém vzdělávání v ošetřovatelství, způsob získávání, prohlubování a zvyšování vzdělávání, získávání specializací a kompetencí, a to formou vysokoškolských bakalářských, magisterských a doktorských studií s návazností na specializační kurzy a odborné semináře.

- Národní a nadnárodní profesní organizace sester a porodních asistentek, zabezpečující stálou vysokou kvalitu a úroveň sesterského personálu. Tyto organizace by měly vytvářet zázemí pro další růst a rozvoj ošetřovatelství, coby vědního oboru a zdravotních sester, jako pracovníků, kteří jsou nuceni k celoživotnímu vzdělávání a udržování profesních kvalit.

3.2.3 Cíle ošetřovatelství:

Hlavním cílem ošetřovatelství je vhodnými metodami systematicky a všestranně uspokojovat potřeby člověka ve vztahu k udržení zdraví či potřeby vzniklé či pozmeněné onemocnění.¹ Při dosahování tohoto cíle je sestra v těsné spolupráci s dalšími zdravotnickými pracovníky, kteří společně se sestrou tvoří zdravotnický tým.

Hlavní úkoly zdravotní sestry jsou:

- Pomoc jednotlivci či skupině k dosažení optimálního bio – psycho – sociálního stavu zdraví, v souladu s jejich prostředím.
- Vytvoření z člověka aktivního účastníka péče o své vlastní zdraví.
- Podpora soběstačnosti člověka v péči o sebe sama.
- Provádět prevenci onemocnění.
- Spolehlivě zajišťovat ordinace lékaře.

¹ STAŇKOVÁ, M. *České ošetřovatelství 1 – koncepce českého ošetřovatelství, základní terminologie*. Brno, IDVZP, 1998. 6s.

- Předcházení komplikací onemocnění a snižování negativního dopadu onemocnění na pacienta – klienta ošetrovatelské péče.
- Nacházet a uspokojovat potřeby osob s narušeným zdravím, osob zdravotně postižených a osob nevyléčitelně nemocných.

Pojetí českého ošetrovatelství se neliší od pojetí koncepce ošetrovatelství Světové zdravotnické organizace (dále jen WHO). WHO specifikovalo cíle ošetrovatelství jako snahu o udržení či navrácení zdraví, rozvoj soběstačnosti, mírnění utrpení nevyléčitelně nemocného člověka a zajištění klidného umírání a smrti¹.

Ošetrovatelská péče je poskytována pomocí ošetrovatelského procesu, kdy péče o pacienta je dána cíleným vyhledáváním, diagnostikou a řešením problémů, které sestra může řešit.

3.2.4 Ošetrovatelský proces

Ošetrovatelský proces (dále jen OP) je vědecky podložený systém ošetrovatelské péče, aplikovaný individuálně na daného pacienta tak, aby byly uspokojeny jeho předem identifikované a diagnostikované potřeby.

Ošetrovatelská péče lze rozdělit na dva základní směry. Je to aktivní a pasivní ošetrovatelská péče.

¹ STAŇKOVÁ, M. *České ošetrovatelství 1 – koncepce českého ošetrovatelství, základní terminologie*. Brno, IDVZP, 1998. 17 s..

Pasivní ošetrovatelská péče : spočívá v předem stanovených úkonech, které je sestra povinna vykonat. Jde například o ordinace lékaře.

Aktivní ošetrovatelská péče: jedná se o výkony, které jsou indukovány problémy pacienta, které sestra sama aktivně zjistila, týkají se oblastí tělesného pohodlí pacienta a duševní pohody pacienta. Sestra je provádí pomocí ošetrovatelského procesu.

OP je vědecká metoda řešení problémů nemocných. Je sérií propojených činností, které ve svém kompletu umožňují sestře efektivně poskytovat ošetrovatelskou péči ve všech výše popsaných cílech ošetrovatelství. Umožňují sestře samostatné rozhodování se v postupu poskytnutí péče, dosažení optimálních a žádaných výsledků v ideálním časovém průběhu, měření kvality poskytnuté péče a pokroků, dosažené pacientem.

OP se odráží v aktivních činnostech sestry, k nimž se sama iniciativně rozhodne na základě hlubšího poznání nemocného. Ačkoliv tedy obsahuje aktivní a pasivní část ošetrovatelské péče, vychází z aktivní, sestrou nabízené péče.

OP se skládá z pěti navzájem propojených součástí, které vytváří jednotlivé fáze tohoto procesu. Tyto fáze jsou samostatné, ale konečné zpracování musí být pojato jako celek. Jednotlivé fáze se také navzájem prolínají a cyklicky se opakují, proto je OP charakterizován také jako nikdy nekončící vztah mezi sestrou a pacientem.¹

OP se skládá z těchto fází:

¹ STAŇKOVÁ, M. *České ošetrovatelství 3 –jak zavést ošetrovatelský proces do praxe.* Brno, IDVZP, 1998. 7 - 8 s.

- sběr informací, zhodnocení nemocného, fáze informační
- stanovení ošetrovatelské diagnózy, fáze analytická
- plán ošetrovatelské péče, fáze plánovací
- provedení plánovaných opatření, fáze výkonná
- zhodnocení efektu intervence, fáze hodnotící

Po zhodnocení výsledného efektu sesterské intervence, v případě pozitivního výsledku, se přikročí k řešení dalšího problému pacienta. Pokud nenastala očekávaná změna či se nevyřešil problém, probíhají fáze OP opět od počátku, s takovým plánem a výkonem ošetrovatelské péče, aby se kýžený výsledek dostavil.

OP poskytuje myšlenkový rámec pro celkovou systematickou individualizovanou péči o pacienta.¹

¹ STAŇKOVÁ, M. *České ošetrovatelství 3 – jak zavést ošetrovatelský proces do praxe*. Brno, IDVZP, 1998. 26 s.

4. Motivace a její teorie

Pojem motivace se užívá jako úhrnné označení pro všechny procesy a konstrukty, jejichž prostřednictvím se pokoušíme vysvětlit „proč“ lidského chování.¹ Tedy motivace je vše, co člověka nutí k určité činnosti, jednání a chování.

Chování je však specifikem jednotlivce. Psychologie se na tento pojem dívá ze dvou hledisek. Chování má jednak důvod, vnitřní smysl a také chování probíhá různými způsoby u různých jednotlivců, ačkoliv je požadován shodný výsledek. Z tohoto vyplývá, že motivace souvisí s vnitřním stimulem chování, ale způsob chování je závislý na vnějších okolnostech.

Smyslem motivace je dosažení uspokojení potřeby člověka. Potřeba je stav, který se vyznačuje určitým nutkáním splnit tuto potřebu a tím neutralizovat počáteční pocit tohoto nutkání. Potřeba je stav nějakého nedostatku, který má být odstraněn.²

4.1 Potřeba, vysvětlení pojmu

Potřeba je specifický prožitkový proces, kdy dochází k prožitku v danou chvíli nežádoucích faktorů, které mohou být jak v pozitivní, tak negativní rovině, tedy jako nedostatek či přebytek.. Potřeba se vztahuje k prožitku jak biologicky,

¹ NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie*, Praha, Academia, 1998. 454 s.

² NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie*, Praha, Academia, 1998. 456 s.

tak i psychosociálně. Ačkoliv je potřeba jedním z důležitých pojmů psychologie a sociologie, nebyly dosud její etiologie, vnitřní povaha a mechanismy jejího působení dostatečně vyloženy.¹ Nejblíže se výkladu potřeb přiblížil A.H. Maslow, který potřeby uspořádal do pěti základních oblastí, které kaskádovitě sestavil dle jejich aktuálnosti vzhledem k danému jedinci. Toto vytváří tzv. Maslowovu hierarchickou pyramidu potřeb. Potřeby jsou uspořádány ve stupnici potřeb fyziologických, tvořících základ pyramidy, dále potřeb bezpečí a jistoty, potřeby lásky, potřeby úcty a uznání a potřeba vlastní seberealizace. Tuto teorii potvrdila řada výzkumů.

Potřeby se dále dělí na dvě základní skupiny. Potřeby primární, biologické, fyziologické, jsou potřeby zajišťující přežití jedince. Druhou skupinou jsou potřeby sekundární, kulturní, získané, které jsou uspokojovány až po uspokojení potřeb primárních. Z tohoto vyplývá i Maslowova teorie, která je založena na jednoduchém základě: Uspokojená potřeba přestává být motivačním faktorem. Maslow argumentoval tím, že jedinec musí uspokojit první základní potřeby, než se přesune k uspokojení potřeb dalšího řádu.²

4.2 Uspokojení potřeb, pojem motiv a stimul

Motivované jednání vede k dosažení uspokojení, které obsahuje určité množství pocitu libosti. Motivované jednání vede k redukci nutkání, které nastává získáním určité formy odměny, například vody u dehydratovaného jedince.

¹ GIEST, B. *Sociologický slovník*, Praha, Victoria Publishing a.s., 1992. 238 s.

² TYSON, S. – JACKSON, T. *Organizační chování*, GRADA Publishing, 1997. 26 s.

A.H. Maslow přijal princip redukce popudu, hovořil však o uspokojení potřeby nikoliv pro potřeby růstu, tedy pro vývojově nejvyšší druh potřeb. Ty jsou fakticky neuspokojitelné, jsou to stálé, neredukovatelné motivy, jejichž síla s dosažením cíle nejspíše vzrůstá.¹

Z tohoto vyplývá, že existují dva základní druhy uspokojení potřeb, tedy snížení základních, fyziologických potřeb a trvalé setrvání potřeb vyšších, které je ale závislé na stavu uspokojení základních potřeb, jejichž ukojení vede k manifestaci potřeb vyšších.

K uspokojení potřeby jako takové proto vede jedince motiv. Motiv je prvopočátkem motivovaného jednání. Synonymně s pojmem „motiv“ je používáno: potřeba, pud a jiné.² Motiv však není potřeba jako taková. Termín „motiv“ vyjadřuje konkrétní manifestaci potřeb a je tedy endogenní hnací síla motivovaného chování.³ V psychice člověka působí celé soubory motivů. Pokud směřují shodným směrem, jejich efekt se sčítá a tím zvyšují průběh indukovaného motivovaného jednání. Pokud však působí rozdílnými směry, mohou motivované jednání narušovat, nebo i znemožňovat.

V moderní teorii motivace se rozlišuje stimul ve formě podnětu jako faktoru vnějšího okolí a motivu jako intrapsychického faktoru, zúčastňujícího se vlastního motivačního procesu.⁴ Lze jej tedy definovat jako exogenní jev, ovlivňující činnost či motivaci jedince.

¹ NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie*, Praha, Academia, 1998. 472 s

² GIEST, B. *Sociologický slovník*, Praha, Victoria Publishing a.s., 1992. 239 s.

³ NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*, Praha, Academia, 1997. 198 s.

⁴ GIEST, B. *Sociologický slovník*, Praha, Victoria Publishing a.s., 1992. 456 s.

4.3 Motivace k výkonu práce

Lidská práce je nedílnou součástí lidské společnosti. Motivace patří k nejsložitějším faktorům, ovlivňující výkon pracujících lidí v pracovním prostředí. Rozhodnutí se pro dané povolání, výkon tohoto povolání a odvádění dobrých výsledků společně s pocitem radosti z vykonané práce, jsou velmi důležité faktory, ovlivňující pracovníka, samotnou práci i poskytovatele práce.

Mimo studie A. H. Maslowa se teorií motivace zabývalo množství vědeckých prací. Ve vztahu motivace k výkonu práce je jednou z nejznámějších teorií práce F. Herzberga.

4.3.1 Herzbergova teorie

Je to teorie tzv. dvoufaktorová, kdy autor tvrdí, že existují dva oddělené soubory faktorů, ovlivňující motivaci. Tyto faktory mohou být vysoké i nízké intenzity. Tyto faktory označil „Motivující“ a „Udržovací“.

Motivující faktory :

Jsou známé jako uspokojovatelné. Vycházejí z vnitřních vlivů, souvisí s pracovní náplní, a pokud mají pracovníci příležitost realizovat je, slouží jako silné stimuly.¹ Do této skupiny patří například povaha vlastní práce, možnost vlastní realizace, odpovědnost, pocit úspěchu, nezávislost a kariérní postup. Důsledkem je jejich působení v rovině pracovní nespokojenosti nebo spokojenosti, včetně motivace.

Udržovací faktory :

¹ GROHAR-MURRAY, M. H. – DiCROCE, H. R. *Zásady vedení a řízení v oblasti ošetrovatelské péče* Praha, GRADA Publishing 2003. 202 s.

Tyto jsou označeny jako neuspokojitelné, neboli hygienické faktory. Jsou to vlivy vnější, nesouvisející však s pracovní činností, ale jsou vázány na vnější okolnosti. Týkají se tedy finančního ohodnocení, pracovním prostředím, tedy s úrovní hluku, tepla na pracovišti, prašnosti, osvětlením a jinými. Dále mezi tyto faktory patří politika zaměstnavatele vůči zaměstnancům, mezilidskými vztahy s kolegy, podřízenými a s nadřízenými, nedostatek uznání, malý osobní pokrok. Společně tyto faktory vytváří množinu silných neuspokojovatelů. Z toho vyplývá, že působí v rovině pracovní nespokojenosti a spokojenosti.

Herzberg tedy rozeznává dva druhy protichůdných potřeb u pracujících. První, svým způsobem subhumánní potřeba vyhýbání se bolesti a lidská, duševní potřeba psychického růstu. *Herzbergova* motivačně hygienická dvoufaktorová teorie ukazuje, že pracovní motivace souvisí s pracovní spokojeností. Podle Herzberga je alespoň nepřítomnost dlouhodobé pracovní nespokojenosti nezbytnou podmínkou žádoucí pracovní motivace. Zdůrazňuje, že pracovní spokojenost nemusí automaticky znamenat motivovanost pracovníka.¹

2.3.2 D.McGregorova teorie X a Y

Tato teorie vychází z protikladných představ o člověku, pracovníkovi a o přístupech k němu, vytvořených na základě těchto představ. Autorem je jeden z představitelů humanistické psychologie, D. McGregor.

První typ představ, „X“, vyjadřuje názor, že jedinec nemá rád práci, vyhýbá se jí. Má malé ambice, potřebují kontrolu a vynucování, reagují pouze pod pohrůžkou trestu. Jeho dobrý výkon je nutné finančně dobře ohodnotit.

¹ BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. et al. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha, Management Press, 1998, 242 s.

Druhý typ představ, „Y“, předpokládá, že práce jako taková, psychická či fyzická, činí jedinci radost a je pro něj přirozená, stejně jako odpočinek. Finanční ohodnocení není tak důležité, člověk je více zaměřen na vlastní tvořivou činnost a na užitek z ní.

McGregor se snaží dokázat, že na základě těchto vlastností se musí vytvářet způsob jednání a přístupu zaměstnavatele k zaměstnanci. Významnou součástí uvedeného konceptu, teorie X a Y, je zjištění, že s postupujícím ekonomickým, kulturním a sociálním vývojem lidské společnosti stále vyšší procento populace odpovídá typu Y, což vyžaduje měnit či přizpůsobovat často přetrvávající přístupy k pracovníkům, tedy přístupy odpovídající spíše představě typu X. Stále většího významu tak nabývá řízení integrováním a sebekontrolou.¹

4.3.3 Stimulace jako ovlivňování pracovní motivace

Jak bylo řečeno, stimul je zevní podnět, vedoucí k ovlivnění vnitřní motivace pracovníka. Je nutné definovat dva základní pojmy v této problematice, tedy přehled stimulačních prostředků a způsoby jejich uplatňování.

Přehled stimulačních prostředků :

Stimulace je složena z jednotlivých stimulů. Jejich skladba ovlivňuje celkovou výslednou účinnost stimulace na motivaci člověka. Jako synonymní významy pojmu stimul jsou užívány: pobídka, vnější podnět, popud, incentiva. Ke správné skladbě stimulů do optimální kombinace je nutné znát motivační strukturu daného jednotlivce.

Účinek stimulace závisí na vnitřním prostředí, na motivační struktuře, určité, relativní nebo stále připravenosti přijmout nebo nepřijmout podnět. Mezi

¹ BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. et al. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha, Management Press, 1998, 249 s.

stimulaci a motivaci vstupuje člověk se svou motivační strukturou, v níž se promítají jeho vrozené a získané potřeby, hodnoty, zájmy, zkušenosti, jeho navyklé způsoby jednání, jeho vlastní sebepojetí, aspirační úroveň i jeho situační psychické vyladění.

Výčet stimulačních prostředků dle závažnosti :

- hmotná odměna
- obsah práce
- povzbuzování, neformální hodnocení
- atmosféra pracovní skupiny
- pracovní podmínky a režim práce
- identifikace s prací a profesí, podnikem
- externí stimulační faktory¹

Oblasti využívání stimulačních prostředků v řídicí práci :

Je nutné vybírat stimulační prostředky nejen vzhledem k psychice daného jedince, neméně důležité je stanovení oblasti pracovního jednání, kterou je nutno ovlivnit. Jako nejčastější oblasti potřebné stimulovat se prokázaly tyto :

- pracovní výkon, jeho kvalita, kvantita, rovnoměrnost
- tvořivost, vnášení nových nápadů a myšlenek
- seberozvoj, rozšiřování kvalifikace, dovednosti, znalosti
- spolupráce ve skupině, týmu

¹ BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. et al. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha, Management Press, 1998, 269 s.

- odpovědnost za vlastní jednání, rozhodnutí, za vztahy ve skupině, za svěřené hodnoty, za bezpečnost práce a jiné.

4.4 Diskuse k tématu motivace a její teorie

Velké množství studií a vědeckých poznatků o fenoménu lidského chtění a důvodech lidského rozhodování značí, že toto téma je populární a významné nejen z hledisek psychologických, ale také z hledisek praktických, odrážejících se například v ekonomii a managementu. Kvalita odvedené práce, proces rozhodování se o výkonu dané práce a samotná činnost je důležitým faktorem, ovlivňujícím nejen daného jednotlivce, ale celý pracovní kolektiv a koncového zákazníka či uživatele služby.

Pro nastolení a udržení kvality práce a pro optimální situaci na pracovišti je tedy naprosto nezbytné znát nejen psychickou strukturu zaměstnanců, ale i umět využít metod a postupů, vedoucích k výše popsaným výsledkům. Lidské chování je faktor, který velkou měrou ovlivňuje výkon a kvalitu lidské práce, ale samo je ovlivňováno svým pracovním a nejen pracovním prostředím. Zaměstnavatel či manager by si měl být základních zákonitostí lidského chování vědom a na základě těchto vědomostí by měl i jednat.

5. Průzkum motivace vstupu a další služby zdravotních sester v AČR

Primárním úkolem při zpracovávání této bakalářské práce bylo připravení a provedení dotazníkového šetření se zaměřením na motivační faktory vstupu a službu zdravotních sester v AČR. Autor se pokusil zmapovat i hodnotovou orientaci respondentů, spokojenost s prací pro AČR a část dotazů směřovala i k otázkám prestiže, kvality a struktury AČR.

Původní záměr oslovit většinu sester pracujících v AČR se ukázal jako nereálný. Celkový počet vojenských zdravotních sester je 208 osob, na různých zařazeních, pod různými velitelskými strukturami a plnící rozdílné úkoly. Tento počet sester nebylo v silách autora celkově obsáhnout. Průzkum byl tedy plánován k provedení mezi 70 vybranými respondenty, zařazenými na místa vojenských sester nebo zdravotníků, a to na pracovištích posádkových ošetřoven, vojenských útvarů, polních nemocnic a dalších zařízeních.

K provedení průzkumu byl autorem vytvořen na základě dostupné literatury nový dotazník, plně vyhovující záměru bakalářské práce. Výzkum byl proveden převážně mezi pracovníky posádkových ošetřoven, dále 6. a 7. polní nemocnice a Fakulty vojenského zdravotnictví, Univerzity obrany (dále jen FVZ UO).

5.1 Charakteristika, cíl a metoda výzkumu

Výzkum byl zaměřen na vojáky z povolání, pracující v AČR na vojenských útvech, posádkových ošetrovnách, polních nemocnicích a na FVZ UO, s číslem vojenské odbornosti (dále jen ČVO) 860, zdravotní sestra.

5.1.1 Základní soubor

Tvořilo jej 98 sester pracujících pod Správou zdravotnického zabezpečení, Ředitelství logistické a zdravotnické podpory, Velitelství sil podpory a výcviku, v posádkových ošetrovnách, polních nemocnicích a FVZ UO.

Další skupina 95 sester pracujících pod Pozemními silami, Vzdušnými silami a Specializovanými silami Velitelství společných sil, pracujících na vojenských útvech.

Poslední skupinou je 5 sester podřízené přímo ministerstvu obrany.

Celkový počet sester v AČR je tedy 208 osob.

5.1.2 Výběrový soubor

Byl tvořen 70 respondenty. Z tohoto počtu bylo osloveno 11 sester 6. polní nemocnice, 11 sester 7. polní nemocnice, 24 sester z POŠ, 20 sester z vojenských útvarů a 4 sestry z FVZ UO. Jako primární skupinu autor zvolil sestry pod velením Ředitelství zdravotnické podpory.

Vzhledem k malé motivaci respondentů a nemožnosti oslovit všechny zdravotní sestry v AČR byla výtěžnost informací nízká, dotazníků bylo vráceno pouze 36, tedy pouze 51,00 %.

Vzhledem k poměrně nízkému počtu respondentů a k použité technice sběru dat mají výstupy z průzkumu pouze informativní charakter a doplňují předcházející kapitoly bakalářské práce.

5.1.3 Technika sběru dat

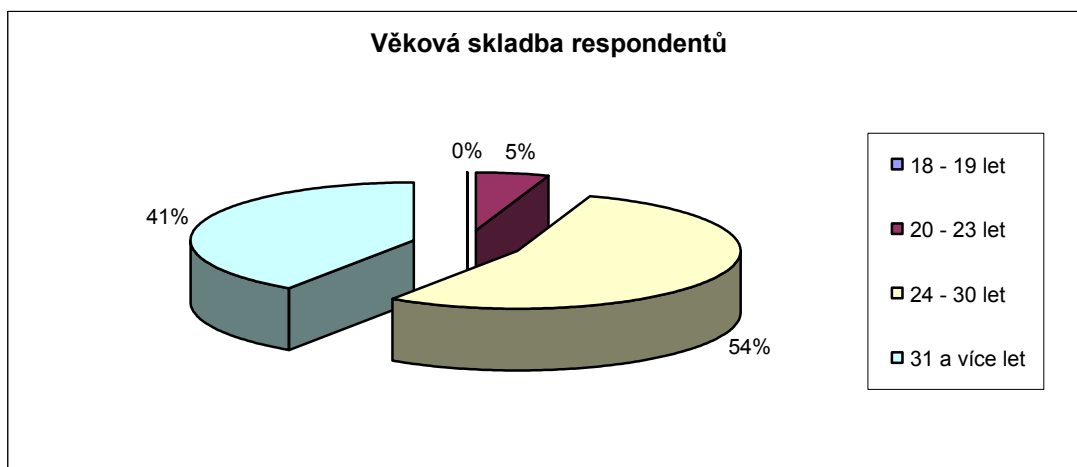
Byl použit autorem vytvořený anonymní dotazník, který obsahoval širokou škálu možných odpovědí a u některých otázek byla možnost vlastní odpovědi.

5.1.4 Cíl průzkumu

Cílem výzkumu bylo stanovení faktorů, které nejvíce ovlivnily vstup sester do AČR a které je udržují v setrvání v službě AČR, případně je vedou k rozhodnutí opustit armádu. Získané data mají také informativní charakter o spokojenosti v práci, názorech na AČR a službu v armádě vůbec, o důvěře v AČR.

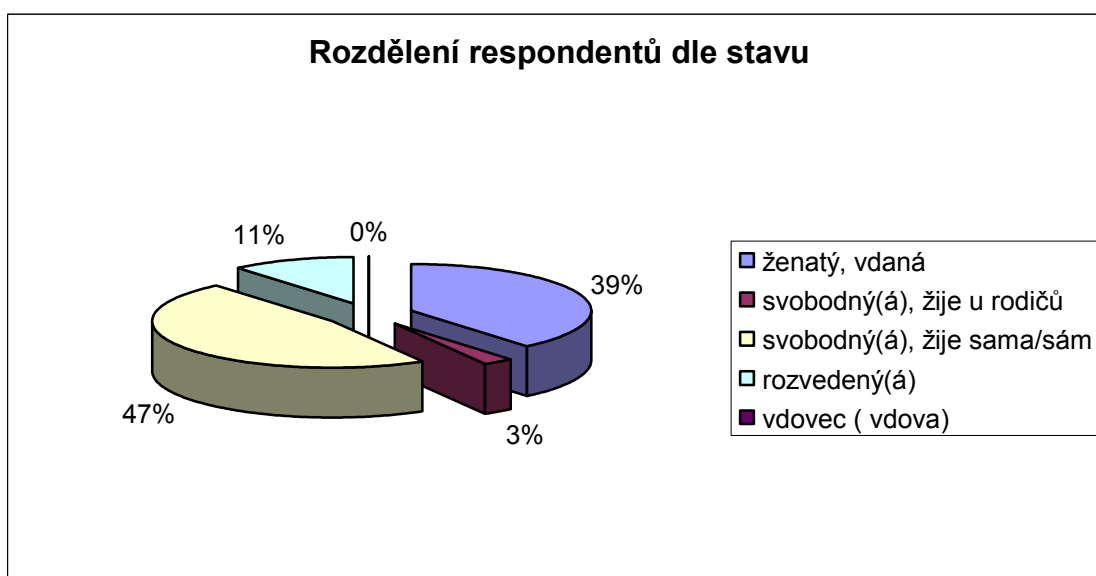
5.2 Sociodemografická charakteristika výběrového souboru

Z celkového počtu 36 respondentů bylo 9 mužů a 27 žen, tedy 25 % mužů a 75 % žen. Věkem byla největší skupina respondentů zařazena do kategorie 24 – 30 let, kde mužů bylo 5 (55% z celkového počtu mužů) a žen 15 (56% z celkového počtu žen), celkem tedy 20 (55%) osob. V kategorii 20 – 23 let byli pouze dva muži (22%), žena žádná. Rovněž v kategorii 18 – 19 let, tedy čerství absolventi zdravotnických škol, nebyl žádný respondent. V kategorii nad 31 let bylo 15 (42%) osob, z toho 3 (33%) muži a 12 (44%) žen. Přehled je znázorněn v grafu č. 1.



Graf č. 1 - Věková skladba respondentů

Velká část sester v AČR žije samostatně, nezávisle na rodičích a svobodná. Z počtu respondentů to je 17 osob (47%). Další velká skupina žije v manželském svazku, 14 osob (39%). Pouze jeden respondent udal, že stále žije svobodný s rodiči (3%) a 4 respondenti (11%) udali, že jsou rozvedeni. Ve výběrovém souboru se nikdo neoznačil za vdovu či vdovce. Údaje znázorněny v grafu č. 2.

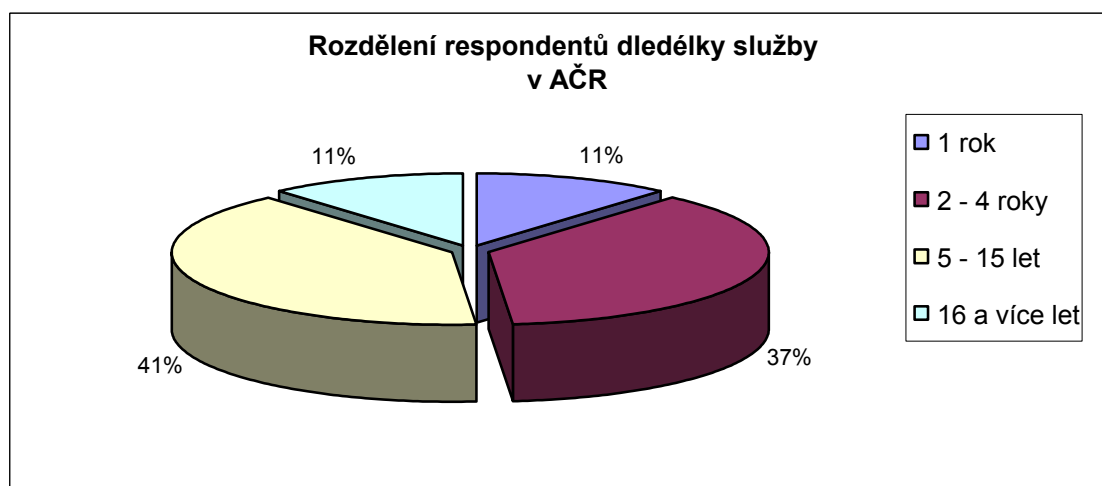


graf č. 2 – Rozdělení respondentů dle rodinného stavu

Důležité údaje jsou o délce služby v AČR. Je jasné, že čím více je let odsloužených, tím větší má daný jedinec zkušenosti se svou prací a délka odsloužených let také dále ovlivňuje jeho názor na službu a AČR celkově.

Bylo zjištěno, že nejvíce respondentů již slouží v armádě více jak pět let, tedy v rozpětí pět až patnáct let 14 osob (41%). Pokud vezmeme v potaz, že prvotní služební závazek vojáka z povolání se středoškolským vzděláním jsou tři roky, znamená to, že u 41 % sester už byl minimálně jednou závazek prodloužen.

Druhou velkou skupinou jsou respondenti sloužící dva až čtyři roky, jejich počet je 13 osob (37%). Shodnými počty se charakterizovaly skupiny sester, sloužící jeden rok, nebo více jak šestnáct let. U obou kategorií je počet osob 4 (11%). U skupiny nad šestnáct let služby je jasné, že v armádě jejich kariéra začala v dobách socialismu a proto mají zkušenosti ze všech reforem a činností, kterými AČR od dob komunismu prošla a které vyvíjela. Získané údaje jsou znázorněny v grafu č. 3.

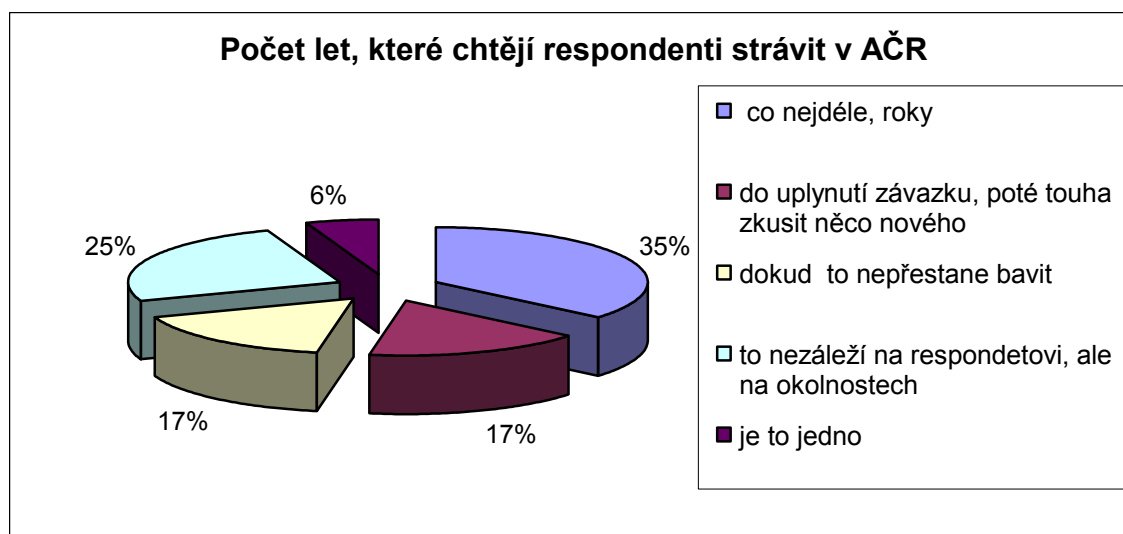


Graf č. 3 – rozdělení respondentů dle délky služby v AČR

Výpovědní hodnotu má i předpoklad sester o počtu let, které ještě stráví ve službě AČR.

O co nejdlejší službu, řádově roky, stojí největší počet respondentů, 13 osob (35%). Ovšem druhá největší skupina udává, že toto nezáleží na nich, ale také na jiných okolnostech, jako je politická situace, reformy apod. Do této skupiny patří 9 osob (25%).

6 (17%) osob si myslí, že v AČR budou jen do té doby, než je to přestane bavit a shodný počet osob udává, že v armádě setrvají do ukončení svého momentálního služebního závazku. 2 (6%) osoby udaly, že jim je to jedno. Je alarmující, že druhá největší skupina respondentů poukazuje na nejistotu v zaměstnání, což se jistě odráží i v důvěře v AČR. Údaje jsou uvedeny v grafu č.4.



graf č. 4 – Počet let, které mají respondenti zájem strávit v AČR

Pro správnou volbu a kvalitní výkon zaměstnání je důležitý názor rodinných příslušníků na dané zaměstnání, což v AČR platí obzvláště. Otázkou

„Jak se k Vaší službě v AČR staví Vaši nejbližší rodinní příslušníci?“ se dospělo k těmto výsledkům: Nikdo z rodinných příslušníků se nestaví absolutně

odmítavě, protože nemají rádi vojáky a armádu všeobecně. Také nikdo neoznačil možnost, že si rodinní příslušníci myslí, že by respondent měl na víc, že armáda není to pravé.

Velká část respondentů označila možnost, že se rodina staví k povolání vojáka neutrálně a „je jim to v podstatě jedno.“ Těchto bylo 8 (22%) osob. Další možností bylo, že rodina se staví neutrálně, ale respektují rozhodnutí respondenta, 7 (19%) osob. 3 (8%) osoby uvedly, že rodinní příslušníci se staví k službě v AČR pozitivně, protože „mají armádu rádi.“

Největší skupina respondentů označila možnost, kdy rodina vidí převážně sociální jistoty, plynoucí ze služby vojáka z povolání. Těchto bylo 15 (41%) osob. Dále 3 (8%) respondenti uvedli pozitivní přístup z jiného důvodu, který sami uvedli. Získané údaje a citace těchto důvodů jsou uvedeny v tabulce č.1.

Vztah rodinných příslušníků respondentů k AČR		
Možnosti odpovědí	počet respondentů	procenta
negativně, nemají rádi armádu a vojáky všeobecně	0	0
negativně, myslí si že mám na víc, že AČR není to pravé	0	0
negativně z jiných důvodů	0	0
neutrálně, je jim to v podstatě jedno	8	22
neutrálně, nejsou nadšeni, ale respektují mé rozhodnutí	7	19
neutrálně z jiných důvodů	0	0
pozitivně, rodina má armádu ráda	3	8
pozitivně, rodina vidí sociální jistoty plynoucí z mé služby	15	41
pozitivně, rodina vidí plat vojáka z povolání	0	0
pozitivně z jiných důvodů	3	8

tabulka č. 1- Vztah rodinných příslušníků respondentů k AČR

U odpovědi „ pozitivně, z jiných důvodů“ bylo jedenkrát odpovězeno, že respondent je z vojenské rodiny, dvakrát byla odpověď ve smyslu respektu

rodiny před rozhodnutím jejich potomka a jejich uznání možnosti seberealizace sestry v AČR.

S touto problematikou úzce souvisí i otázka, zda mají sestry vojáci v rodinách či blízkém okolí okolí dalšího vojáka z povolání, což je velmi důležitý faktor, ovlivňující informovanost o AČR a ochotu k vstupu do služeb ozbrojených složek.

Obě skupiny respondentů byly vyrovnané. Vojáka ve své rodině či okolí má 19 osob (53%), 17 osob (47%) odpovědělo záporně.

5.3 Hodnotová orientace a motivace pro vstup do AČR

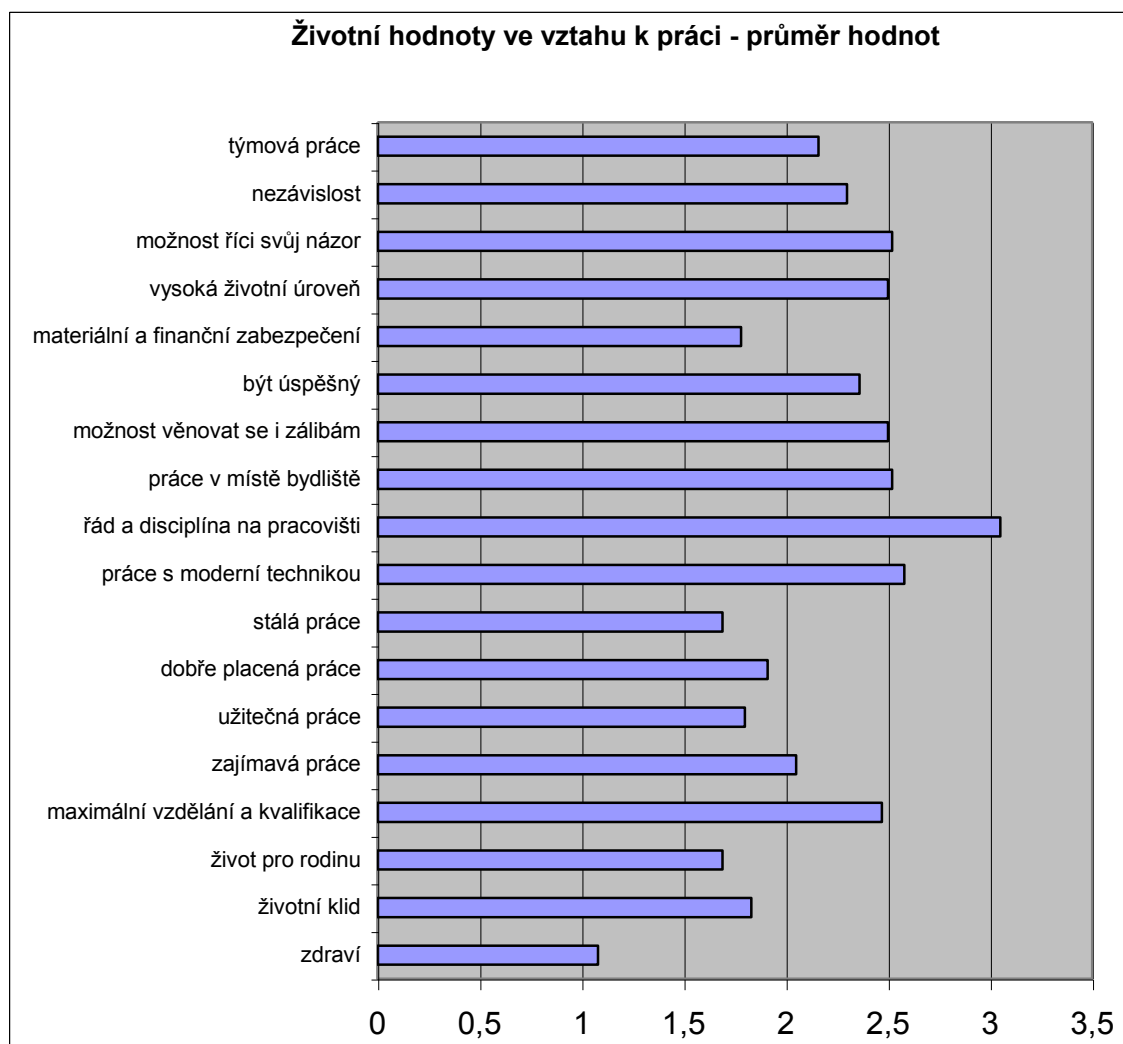
5.3.1 Hodnotová orientace výběrového souboru

Hodnota je vyjádřením věcí, které jsou pro jednotlivce důležité. Podněcují dlouhodobé motivy jeho činů a jeho vnitřní rozpoznání pro něj správných věcí. Hodnoty si každý jedinec vytváří sám.

Pro určení motivace vstupu sester do AČR je důležité zjistit i jejich vnitřní hodnoty, kterými se v životě řídí a které jsou v úzké souvislosti právě s motivací.

Respondentům byla položena otázka, co je pro ně v životě důležité a co považují za své životní hodnoty. Bylo dáno 18 oblastí, se stupnicí od jedné do pěti, kde měli respondenti vyznačit hodnotu významu dané oblasti, kdy stupeň jedna byl pro ně velmi významný a stupeň pět značil pomíjivý pojem. Tyto oblasti se týkaly převážně hodnot ve vztahu k výkonu zaměstnání.

V grafu č. 5 je znázorněna průměrná hodnota jednotlivých oblastí. Pro upřesnění výsledků je v tabulce č. 2 sepsáno přesné hodnocení jednotlivých oblastí na dané škále od jedné do pěti.



graf č. 5 – životní hodnoty ve vztahu k zaměstnání. Respondenti označili na stupnici od jedné do pěti význam jednotlivých hodnot. Stupeň jedna značí velký význam a stupeň pět minimální význam pro respondenta

V grafu č. 5 je zjevné, že nejdůležitější hodnotou respondentů je jejich zdraví. Ovšem je velice zajímavá oblast řádu a disciplíny na pracovišti, která dosáhla nejvyššího skóre, a je tedy považována za nejméně podstatnou, což je u

vojáků z povolání nečekaný výsledek. Nicméně je na grafu evidentní poměrně značná vyrovnanost jednotlivých oblastí.

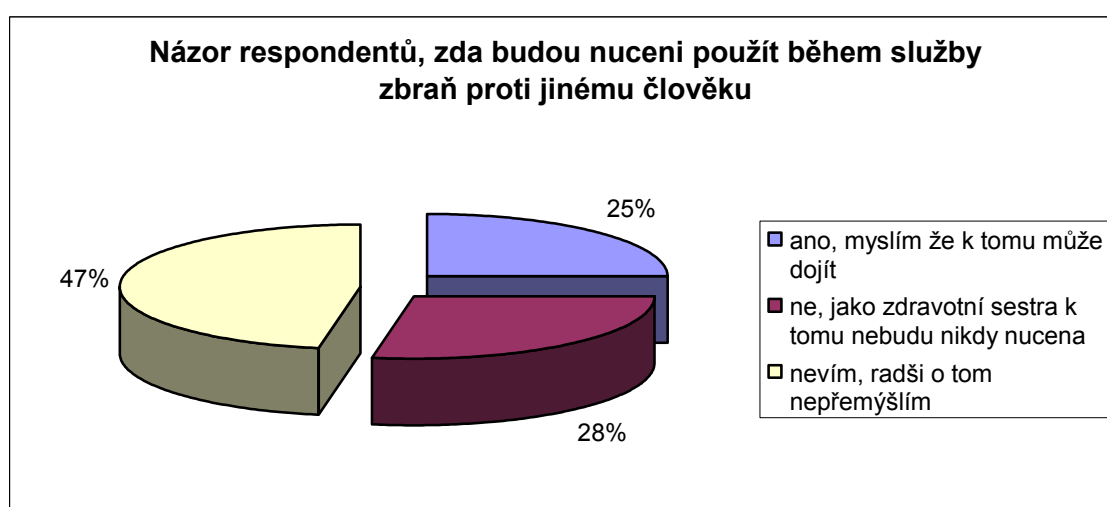
Přesné údaje znázorňuje tabulka č. 2, která obsahuje úplný a přesný počet zaznamenaných bodů na škále 1 – 5 u jednotlivých oblastí hodnot.

Název hodnot	1	2	3	4	5
zdraví	35	0	0	1	0
životní klid	16	12	6	2	0
život pro rodinu	18	14	2	1	1
maximální vzdělání a kvalifikace	5	11	17	3	0
zajímavá práce	8	17	10	1	0
užitečná práce	13	19	3	0	1
dobře placená práce	8	24	3	1	0
stálá práce	16	16	3	1	0
práce s moderní technikou	3	13	15	4	1
řád a disciplína na pracovišti	1	9	16	7	3
práce v místě bydliště	10	8	10	4	3
možnost věnovat se i zálibám	4	19	11	1	1
být úspěšný	5	16	12	3	0
materiální a finanční zabezpečení	11	22	3	0	0
vysoká životní úroveň	2	17	12	5	0
možnost říci svůj názor	3	18	10	3	2
nezávislost	10	11	11	3	1
týmová práce	9	14	12	1	0

Tabulka č. 2 – Životní hodnoty ve vztahu k zaměstnání. Znázorňuje počet všemi respondenty zaznamenaných bodů na škále od jedné do pěti u jednotlivých oblastí hodnot.

Z těchto údajů vyplývá několik zásadních informací. Hodnotu zdraví označilo stupněm 1. plných 35 (97%) respondentů, pouze jeden (3%) přiřadil stupeň 4. Dále se ukazuje, že většina respondentů preferuje životní klid a rodinný život, ač těmto prvkům přikládají význam o něco menší, než zdraví. Velký vliv má stálost zaměstnání, kterému přikládají velký význam téměř všichni respondenti, a také patřičné finanční ohodnocení. Je však rovněž vidět poměrně značná vyrovnanost oblastí.

Jako jedna z doplňujících byla položena otázka, zda si respondenti myslí, že budou jednou nuceni jako vojáci použít zbraň proti jinému člověku. Jak ukazuje graf č. 6, největší počet respondentů o této možnosti raději nepřemýšlí. Tuto odpověď označilo 17 osob (47%). 10 osob (28%) je přesvědčeno, že nikdy nebudou nuceni jako zdravotní sestry zbraň nikdy použít. Jen 9 (25%) respondentů si myslí, že k tomuto může dojít. Jasný přehled informací je zaznačen v grafu č. 6.



Graf č. 6. – Názor respondentů na užití zbraně proti jinému člověku

Poslední otázka týkající se oblasti hodnot respondentů se zajímala o názor na celkovou prestiž AČR v české společnosti. Toto bylo možno označit na škále od jedné do pěti, kdy bod jedna značil maximální prestiž, bod pět minimální až žádnou prestiž. Výsledky jsou následující: stupeň tři označilo 18 osob (50%), stupeň čtyři označilo 9 osob (25%), 6 osob (16,6%) označilo bod dva, bod jedna označili 2 respondenti (6%) a pouze jeden respondent označil bod pět.

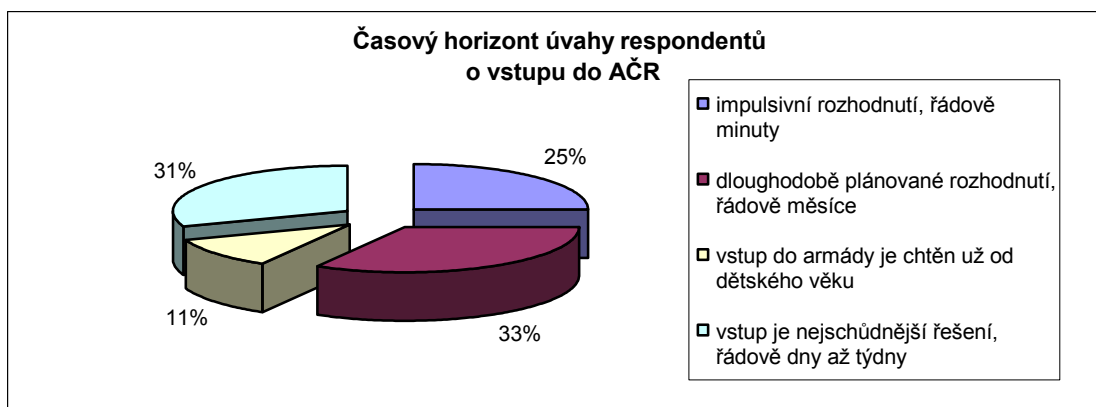
Podle výsledků se tedy ukázalo, že veřejnost armádu vnímá z pohledu vojáků z povolání – zdravotních sester neutrálně, nevidí na ní ani velké pozitiva,

ale ani negativa. Ovšem značí to také, že služba v armádě není považována za činnost, která zasluhuje větší pozornost veřejnosti, ačkoliv služba v armádě je služba státu, tedy lidu a svým charakterem je nezbytná pro chod státu.

5.3.2 Motivace pro vstup do AČR

V této části bakalářské práce se pokusím osvětlit některé z faktorů, které ovlivňují míru motivace ke vstupu do služeb AČR. Svou roli sehrála míra informovanosti o armádě, hodnoty a charakter respondentů, vzdělání, předpoklad nových událostí a požadavky, které respondenti kladli na AČR. Hodnoty respondentů byly zkoumány v předchozí kapitole, nyní se zaměřím na zbývající oblasti.

Jako první údaj byl zjištěn časový horizont, ve kterém se respondenti rozhodovali o vstupu do AČR. Velká skupina respondentů, 11 osob (31%), přiznalo, že vstup do AČR byl pro ně nejschůdnější řešení v otázce zaměstnání a rozhodovali se pouze několik dnů, maximálně týdnů. Ovšem největší skupina dotazovaných, 12 osob (33%) uvedla, že toto rozhodnutí bylo dlouhodobé a plánované a trvalo řádově měsíce. Velká skupina respondentů však uvedla, že vstup do AČR bylo impulsivní rozhodnutí, trvající řádově několik minut. Těchto dotazovaných bylo 9 osob (25%). Nejzajímavější je poslední skupina respondentů, 4 osoby (11%), kteří uvádějí, že do služeb armády chtěli vstoupit už od dětského věku. Přehled údajů je v grafu č. 7.

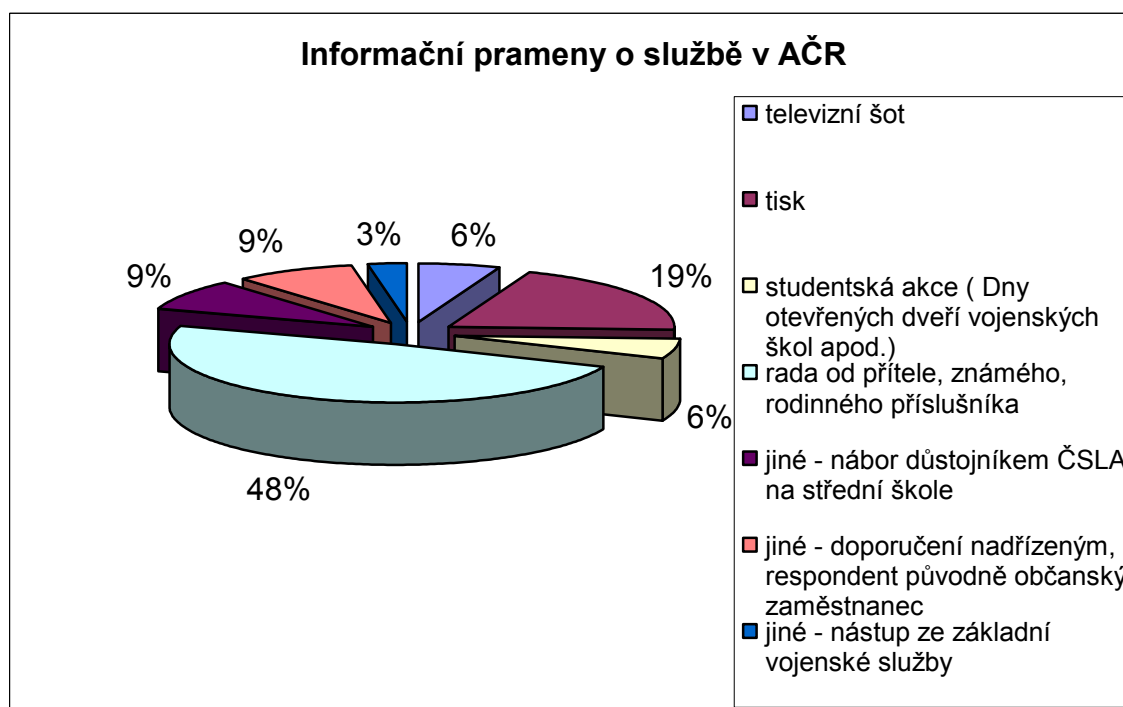


graf č. 7 – Časový horizont úvahy respondentů o vstupu do AČR

Za důležité považuji, z jakých pramenů a zdrojů se dotazovaní dozvěděli o službě v AČR. Charakter a druh informačního pramenu velkou měrou ovlivňuje úroveň a věrohodnost získané informace, dále také vypovídá o informační dostupnosti problematiky služby v AČR pro potenciální uchazeče.

Z televizního šotu se o službě v AČR se dozvěděly pouze 2 osoby (6%). Z tisku se o armádě dovědělo 7 (19) dotazovaných. Na studentských akcích, jako je např. Gaudeamus , Dny otevřených dveří vojenských škol a jiné, se o možnosti služby v AČR dozvěděly 2 osoby (6%). Nejvíce respondentů informace získali radou od kamarádů, známých a rodinných příslušníků, 17 osob (48%). 7 (19%) osob se k informacím o armádě dostalo jiným způsobem, který specifikovali tvorbou vlastní odpovědi. 1 (3%) respondent se dozvěděl o službě při Základní vojenské službě, 3 (9%) osoby se k informacím o armádě dostali díky náborovým důstojníkům ČSLA a 3 (9%) osoby nastoupily do služebního poměru po doporučení nadřízeného, když před tímto pracovali jako občanští zaměstnanci. Přehled informací je v grafu č. 8.

Je překvapující informace, že ačkoliv AČR na svou prezentaci vynakládá velké úsilí, tyto aktivity se u zdravotních sester míjí účinkem a velká část respondentů je ovlivněna radami svého okolí a ne ověřenými informacemi podanými profesionálními orgány pro nábor do AČR.



Graf č. 8 – Přehled informačních pramenů o službě AČR

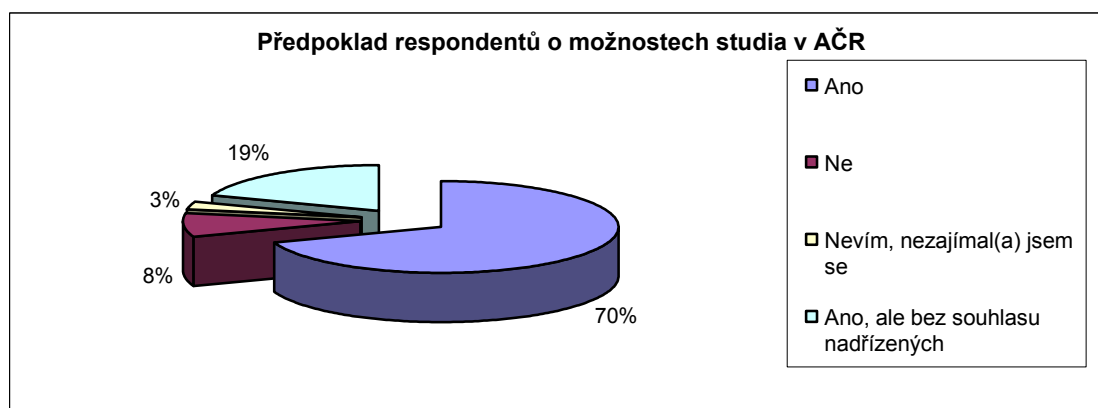
Povolání zdravotní sestry vyžaduje odborné kontinuální a celoživotní vzdělávání se. Dosažené středoškolské vzdělání již není dostatečné, pro výkon povolání je nezbytné vysokoškolské či specializační studium. Otázka studia a zvyšování specializace je proto také velmi důležitá.

Respondentům tedy byla položena otázka, zda si myslí, že jim bude v armádě umožněno další studium a možnost specializace. Převážná většina dotazovaných, 27 osob (70%), předpokládá, že ano. Pouze 3 (8%) osoby uvedli, že si toto nemyslí. 1 (3%) respondent přiznal, že se o tuto problematiku vůbec nezajímá. Ovšem velmi zajímavá je poslední skupina respondentů, 7 osob

(19%), které uvádí, že studovat jim AČR jako taková umožňuje, ale bez souhlasu nadřízeného. Jejich nadřízený tak cíleně vytváří překážku v jejich odborném růstu.

Jeden z těchto respondentů do dotazníku uvedl mimo označení možnosti i vlastní odpověď. Autor ji ocituje v plném znění.

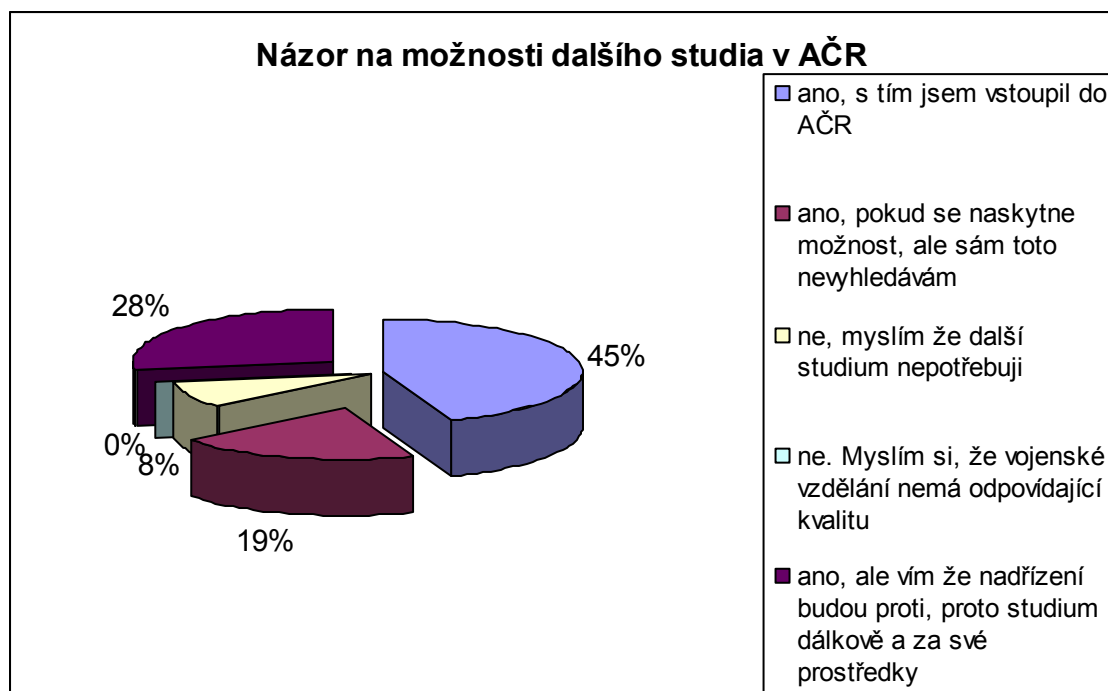
„V roce 2003 jsem ukončila bakalářské studium Ošetrovatelství. O další studium není ze strany AČR zájem.“ Toto vyjádření a počet procent respondentů, kteří označili možnost studia bez souhlasu nadřízeného svědčí o nedostatečné ochotě a možnostech studia ze strany AČR. Přehled údajů v grafu č. 9.



Graf č. 9 – Počet respondentů, předpokládající další možnosti studia v AČR

I další otázka se týkala vzdělávání v armádě. Respondenti odpovídali, zda budou studovat, pokud jim bude studium umožněno. Téměř všichni respondenti studovat dále hodlají. Pouze 3 (8%) osoby uvedli, že jejich vzdělání je dostatečné. Dotazovaní se však liší v přístupu ke studiu. 16 (45%) osob studovat bude, protože s tímto předpokladem do AČR vstoupili. 7 (19%) osob tvrdí, že studovat budou, ale jen pokud se jim tato možnost sama naskytne, sami tuto možnost nevyhledávají. Nikdo z respondentů si nemyslí, že by vzdělání v armádě

mělo nižší úroveň a proto by se v AČR nevzdělával. Ovšem 10 (28%) osob udává, že studovat ano, i vědomím, že nadřízení budou proti a proto formou dálkového studia a za své prostředky. To znamená bez využívání výhod ze studia plynoucích, jako jsou studijní volna apod. Přehled údajů v grafu č. 10.



Graf č. 10 – Názor respondentů na reálnou možnost studia v AČR

Důležitou otázkou je druh studia či specializace, které sestry v službě AČR chtějí dále absolvovat. Odpověď na tuto otázku tvořili respondenti vlastními slovy. Škála druhů studia, požadovaná sestrami je široká.

Na prvním místě s největším počtem respondentů je umístěno bakalářské studium ošetrovatelství, kombinovanou formou. Tuto možnost uvedlo 13 (36%) osob. Dále je zájem o bakalářské studium záchranáře. Mají zájem 4 (11%) osoby. Zájem je i o studium anesteziologické resuscitační sestry ARIP, uvedli 3 (8%) respondenti. 3 (8%) dotazovaní vyžadují magisterské studium ošetrovatelství,

jako pokračování již dosaženého bakalářského studia. Shodný počet respondentů má zájem o bakalářské studium psychologie, také shodný počet dotazovaných má zájem o studium anglického jazyka.

1 (3%) respondent projevilo zájem o bakalářské či magisterské studium filosofie, shodný počet osob projevilo zájem o specializaci v oblasti organizace a řízení. Také stejný počet dotazovaných má zájem o specializaci v oblasti sociální práce.

6 (17%) respondentů neodpovědělo na zadanou otázku. Přehled získaných informací je v tabulce č. 3.

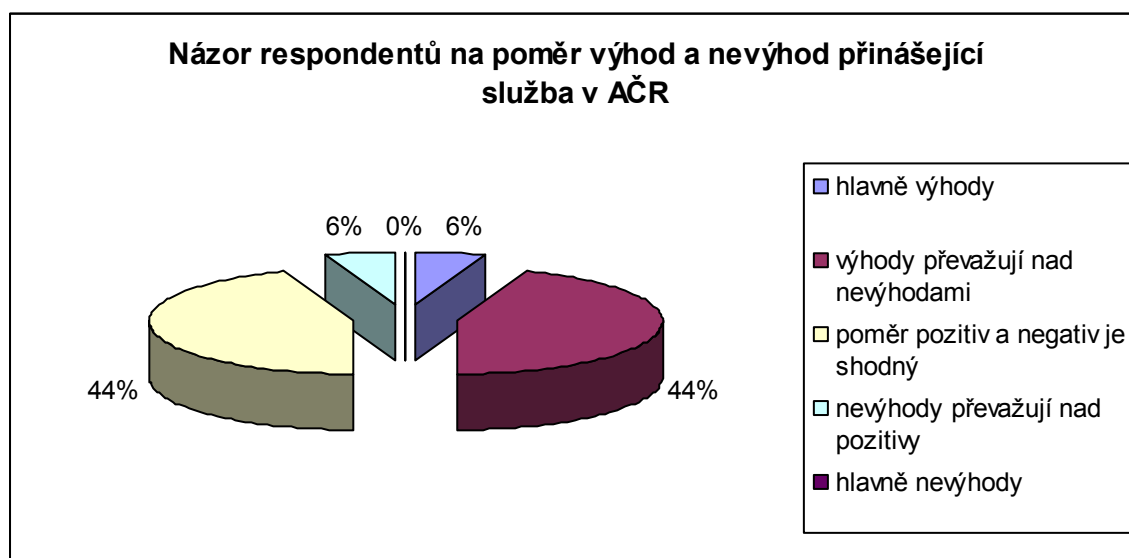
DRUH STUDIA	POČET OSOB	PROCENTA
Mgr. Ošetřovatelství	3	8%
Bc. Ošetřovatelství	13	36%
Mgr. či Bc. filosofie	1	3%
Bc. Psychologie	2	6%
Bc. Záchranář	4	11%
ARIP - Sestra pro anesteziologickou resuscitační péči	3	8%
Specializace - organizace a řízení	1	3%
Specializace - sociální práce	1	3%
Specializace - zahraniční jazyk (anglický)	2	6%
Neodpovědělo	6	17%

Tabulka č. 3 – Přehled respondenty požadovaných druhů studia

Vojenské zdravotní sestry byly dotázány, zda si myslí, že u povolání vojenské zdravotní sestry převažují v porovnání s civilní sestrou pozitiva či negativa. Odpověď na položenou otázku ovlivňuje nejen rozhodnutí ke vstupu do služebního poměru vojáka z povolání, ale i další setrvání zdravotní sestry v AČR.

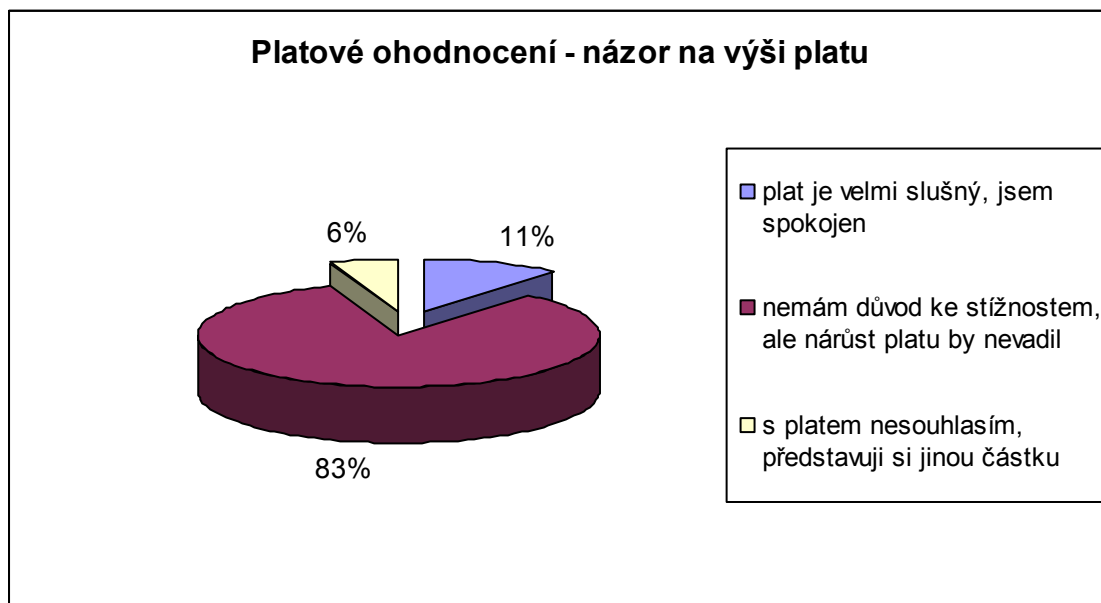
Výsledky průzkumu se ukázaly jako velmi vyrovnané. 2 (5%) respondenti si myslí, že převažují hlavně výhody. Shodný počet respondentů si myslí, že nevýhody převažují nad výhodami.

16 (44%) osob udalo, že výhody jasně převažují nad nevýhodami a shodný počet respondentů udává, že cítí poměr výhod a nevýhod vyrovnaný. Žádný z dotazovaných si nemyslí, že by v AČR služba přinášela pouze nevýhody. Jasný přehled zjištěných údajů ukazuje graf č. 11.



Graf č. 11 – Poměr výhod a nevýhod které přináší služba v AČR

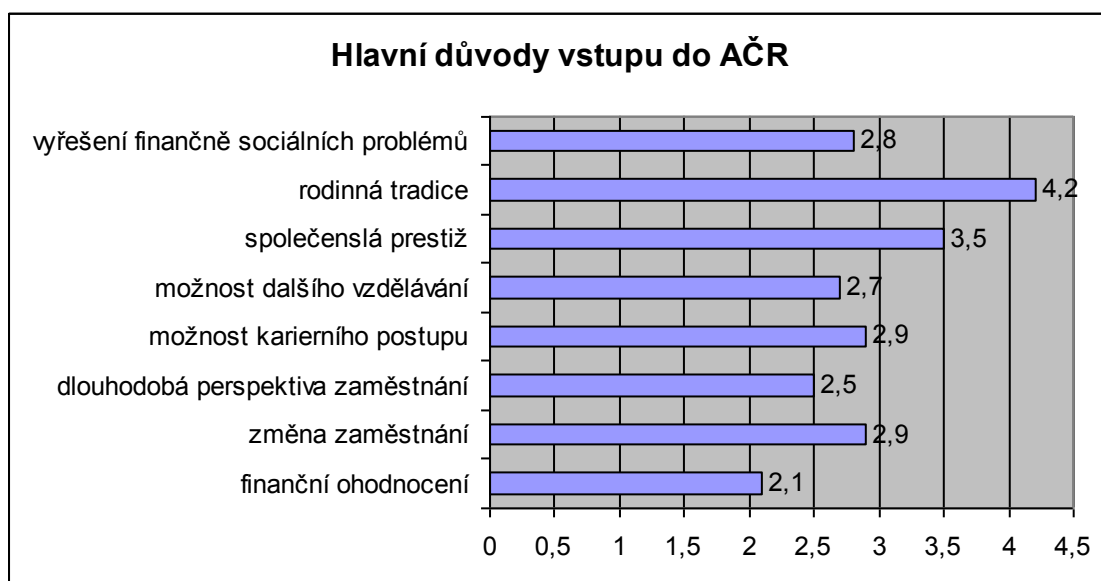
Mezi zásadní faktory v rozhodování, patří velikost platu zdravotní sestry v AČR. Proto byla položena otázka, zda si respondenti myslí, že je plat vojenské zdravotní sestry odpovídající a pokud ne, jak velký plat by si představovali jako adekvátní odměnu za vykonávanou práci. Výsledek je jednoznačný. 30 (83%) dotázaných udává, že na výši platu si nemohou stěžovat, ale případné zvýšení by jim nevadilo. Jen 4 (11%) respondenti jsou spokojeni s platem úplně a myslí si, že jsou placeni velmi slušně. Dva respondenti uvedli, že jsou s platem vojenské zdravotní sestry nespokojeni a navrhovali vyšší platu na 18 000 Kč, čistého platu. Přehled uvedených hodnot je v grafu č. 12.



Graf č. 12 – Názor respondentů na platové ohodnocení.

Ke zjištění hlavních důvodů, které vedly respondenty ke vstupu do AČR, byl vytvořen soubor faktorů, který byl následně respondenty hodnocen na škále od jedné do pěti. Stupeň jedna značil velký význam a stupeň pět význam minimální, při rozhodování dotazovaných ke vstupu do AČR. Jako poslední byla možnost uvedení vlastních důvodů, avšak této možnosti nikdo nevyužil.

Jako hlavní důvod v rozhodování ke vstupu do AČR se ukázalo finanční ohodnocení s průměrnou bodovou hodnotou 2,1. Jako další hlavní důvod respondenti označili dlouhodobou perspektivu zaměstnání s hodnotou 2,5. Následuje možnost dalšího vzdělávání, s průměrnou hodnotou 2,7 bodu na škále. Vyřešení finančních a sociálních problémů je čtvrtý nejčastější faktor, s hodnotou 2,8 bodu. Následuje potřeba změny zaměstnání a možnost kariérního postupu, obě s hodnotou 2,9 bodu. Společenská prestiž je faktorem, který není příliš rozhodující a má hodnotu 3,5 na škále. Jako nejméně ovlivňující faktor se ukázala rodinná tradice, kdy získala průměrnou hodnotu 4,2 bodu na škále od jedné do pěti. Údaje jsou názorně ukázány v grafu č. 13.

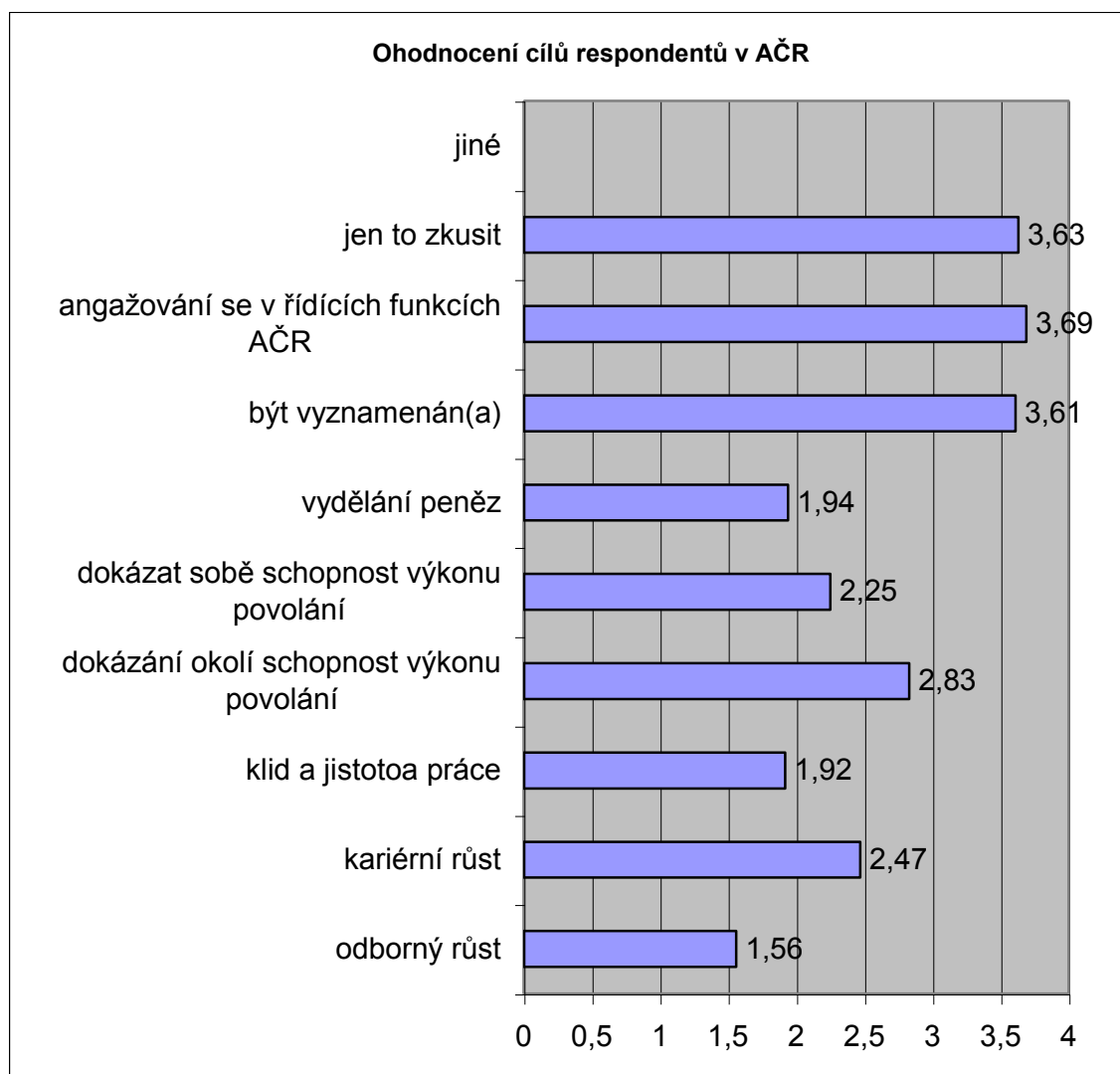


Graf č. 13- Hlavní důvody vstupu respondentů do AČR. Respondenti značili na škále od jedné do pěti význam uvedených faktorů vstupu do AČR, kdy jedna byl vliv maximální a pět minimální na rozhodnutí vstupu do AČR.

Při rozhodování o vstupu do AČR hrají velkou roli nejen faktory vycházející z osoby a prostředí respondentů, ale také to, co může armáda nabídnout. Proto se následující otázka pokusila zmapovat, co chtějí službou v AČR zdravotní sestry dokázat, čeho chtějí dosáhnout. Byl opět nabídnut soubor několika možností a bodová škála od jedné do pěti, kdy jedna značila maximální zájem a pět absolutní nezájem o danou možnost.

Největší počet respondentů očekává odborný růst, který má průměrnou hodnotu 1,56 bodů na škále jedna až pět. Jako další cíl je jistota práce, která dosáhla hodnoty 1,92 bodu. Následuje touha vydělat peníze, kterou ohodnotili dotazovaní průměrným výsledkem 1,94 bodu na škále. Dokázat sami sobě, že mají předpoklady pro toto povolání, je další z oblastí, které chtějí respondenti dosáhnout a ohodnotili ji průměrně 2,25 body. Karierní růst je umístěn na polovině stupnice s 2,47 body. Následuje faktor dokázat svému okolí, že

respondenti mají schopnosti k vykonávání tohoto povolání, ohodnoceno 2,83 body. Pouze několik respondentů touží být vyznamenáno, ohodnoceno 3,61 bodů. Respondenti nemají ani příliš vysoké ambice v organizačně řídicích strukturách AČR, kdy angažování se v řídicích funkcích armády bylo ohodnoceno průměrně 3,63 body. Jako poslední se ukázala touha pouze zkusit toto povolání, která byla ohodnocena 3,69 bodu. Možnosti napsat vlastní cíle služby v AČR nikdo s dotazovaných nevyužil. Komplexní přehled zjištěných údajů byl znázorněn v grafu č. 14.



Graf č. 14.- Hodnocení profesních cílů, které chtějí respondenti v AČR dosáhnout. Respondenti značili na škále od jedné do pěti cíle, kterých chtějí službou v AČR dosáhnout.

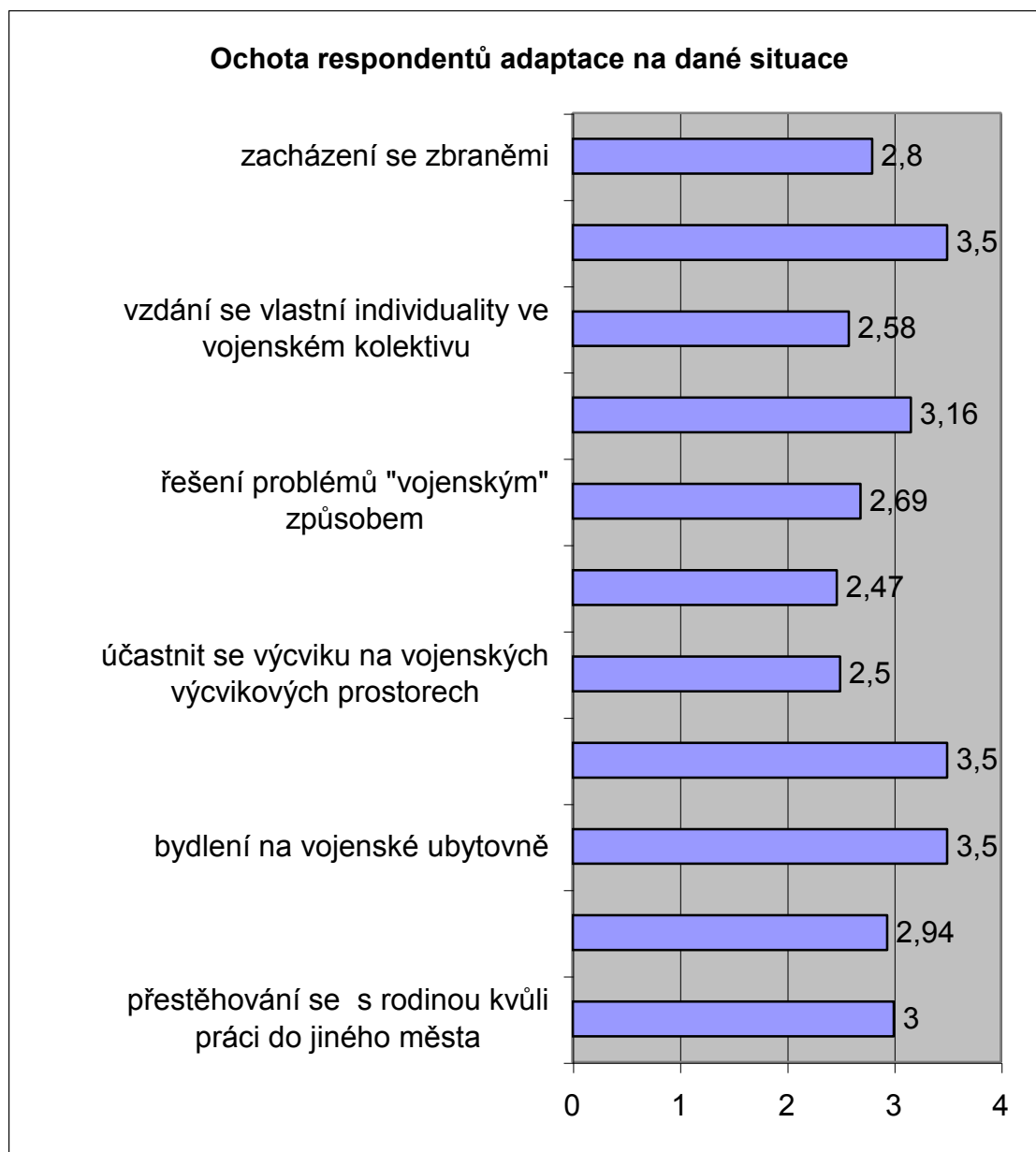
Služba v AČR je náročná ve všech ohledech. Proto je pro případné uchazeče nutné si uvědomit, jaké ústupky jsou ochotni vykonat a v čem jsou schopni se podřít armádnímu systému.

Pro zjištění těchto faktorů byl vypracován soubor několika situací, které respondenti hodnotili na škále od jedné do pěti, kdy stupeň jedna znamenala maximální souhlas se situací a stupeň pět značil absolutní neochotu se podřít.

Nejméně jsou respondenti ochotni bydlet na vojenské ubytovně, vzdát se svého volného času a měnit často místo svého pracoviště v rámci migrace vojáků po republice. Tyto tři faktory byly oceněny 3,5 bodu na škále jedna až pět.

Dále respondenti nejsou ochotni si případně ostříhat vlasy, na škále průměrně 3,16 bodu. Další nepopulární věcí se ukázalo přestěhování se s rodinou za prací do jiného města, které ocenili dotazovaní průměrnou hodnotou 3 body na škále. O něco lépe dopadla možnost denního dojíždění do zaměstnání i několik desítek kilometrů, která získala na škále průměrně 2,94 bodu. O něco méně vadí respondentům i zacházení se zbraněmi, které označili průměrně hodnotou 2,8 bodu. Ještě lépe je snášeno řešení problémů tzv. „vojenským způsobem“, v rámci služebního postupu a předpisů, které získalo hodnotu 2,69 bodu. Ochota vzdát se na pracovišti vlastní individuality nošením uniformy a zapadnutím do armádního systému je oceněna dotazovanými na 2,58 bodu. Celkem dobře je akceptována nutnost výcviku na vojenských výcvikových prostorech, která byla ohodnocena hodnotou 2,5 bodu na škále. Ovšem nejlépe dopadla ochota podřít se disciplíně a nadřízeným pracovníkům, která byla respondenty

oceněna průměrnou hodnotou 2,47 bodu na škále jedna až pět. Získané údaje jsou znázorněny v grafu č. 15.



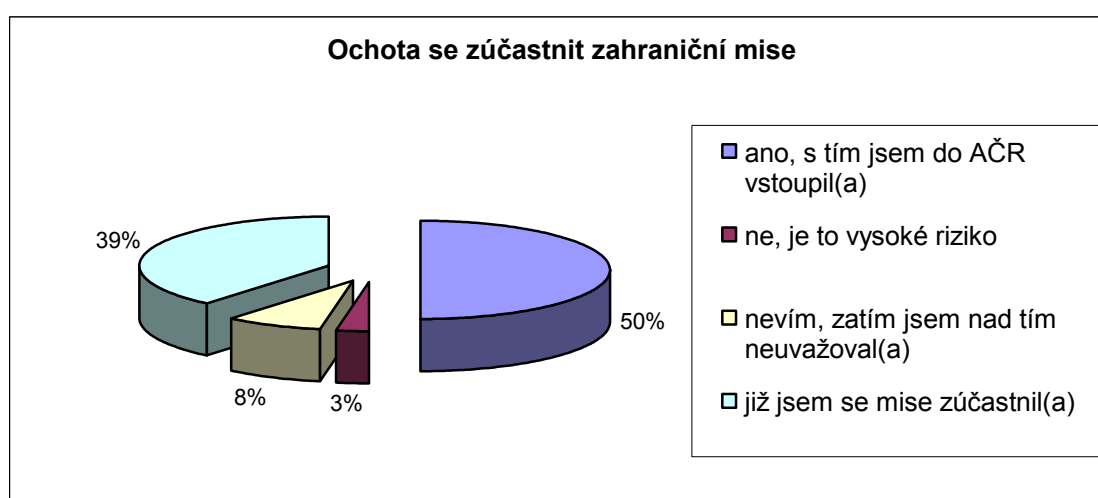
Graf č. 15.- Ochota respondentů se přizpůsobit specifickým vojenským situacím Respondenti do škály od jedné do deseti zaznamenali míru ochoty se přizpůsobit uvedeným situacím, kdy stupeň jedna značil maximální ochotu a stupeň pět ochotu minimální.

Zdravotnický personál AČR je často nasazován i v zahraničních misích. Míra ochoty se zúčastnit zahraniční mise je u uchazečů o službu v AČR velmi

důležitý faktor. Tato otázka byla položena i respondentům této bakalářské práce. Výsledky výzkumu jsou následující.

18 (50%) respondentů uvádí, že s možností účasti na zahraniční misi počítali už při vstupu do AČR. Dále 14 (39%) osob uvádí, že se již zahraniční mise zúčastnili. Pouze 1 (3%) dotazovaný uvádí, že se nehodlá zúčastnit zahraniční mise, kvůli výši rizika a 3 (8%) nad touto možností zatím neuvažovali.

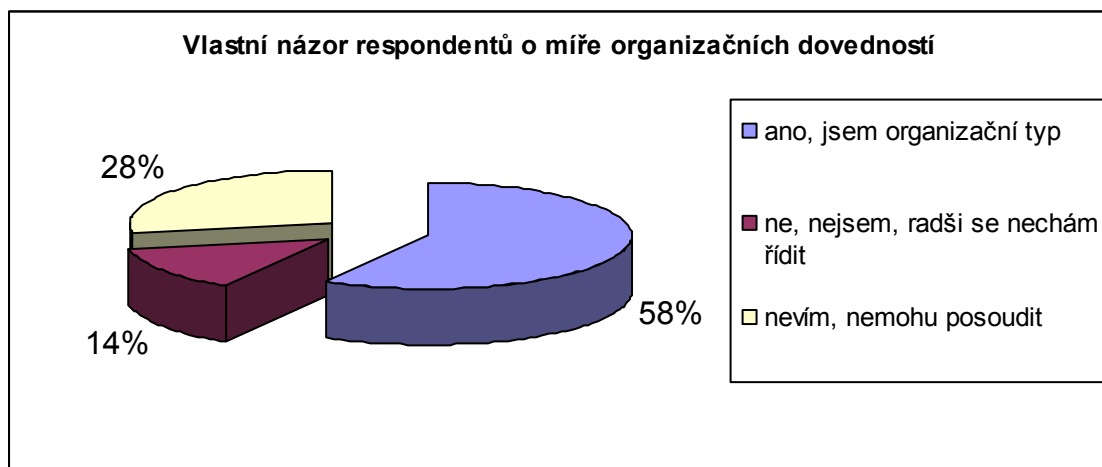
Výsledky jsou znázorněny v grafu č. 16.



Graf č. 16. –Ochota respondentů účastnit se zahraniční mise

Charakter práce a široká škála působnosti vojenské zdravotní sestry klade vysoké požadavky i na samostatné rozhodování a kreativitu. Umění řídit ostatní spolupracovníky je velmi důležitá. Proto byla respondentům položena otázka, zda se považují za organizační typ.

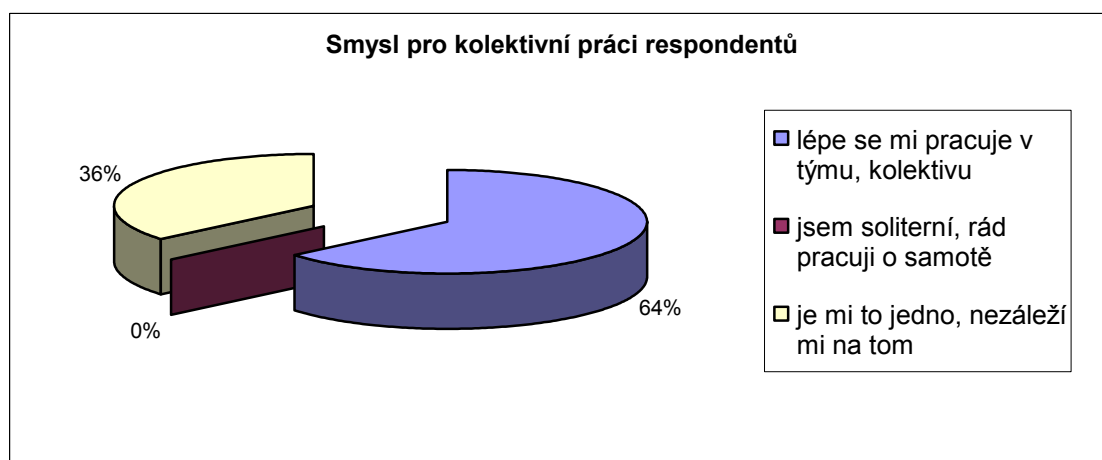
Plných 25 (58%) osob si o sobě myslí, že je organizační typ. 10 (28%) respondentů o sobě přiznává, že neví, protože to nedokáže posoudit a jen 5 (14%) dotazovaných tvrdí, že se radši nechají v práci řídit. Tento výsledek je poměrně překvapivý, vzhledem k nízké ochotě se angažovat v řídicích funkcích AČR. Výsledky výzkumu jsou znázorněny v grafu č. 17.



Graf č. 17.- Náhled respondentů na vlastní organizační dovednosti

Respondentům byla také položena otázka, zda radši pracují v týmu, nebo jsou spíše individualisté.

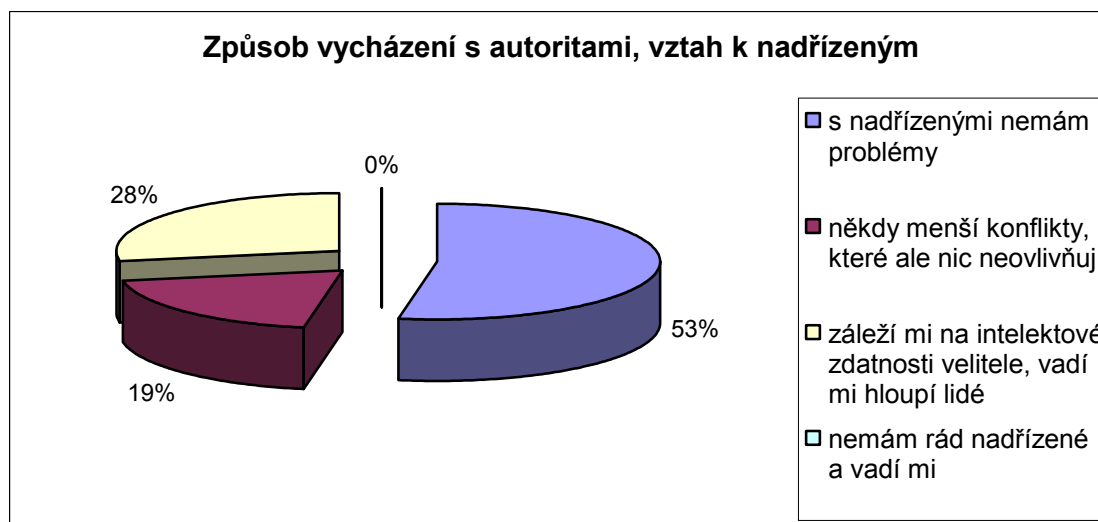
23 (64%) respondentů odpovědělo, že jim vyhovuje práce v týmu, 13 (36%) respondentů tvrdí, že jim na tomto nezáleží. Jako individualista a solitér se neoznačil nikdo. Získaná data znázorňuje graf č. 18.



Graf č. 18.- Smysl respondentů pro kolektivní práci

Armáda je specifická i vztahy mezi nadřízenými a podřízenými, které vyplývají z hodnotního řádu. Otázka jak vychází respondenti se svými nadřízenými také odhaluje faktory, ovlivňující službu zdravotních sester v AČR.

Výsledky jsou následující. 19 (53%) osob tvrdí, že s nadřízenými nemá problémy. 7 (19%) respondentů přiznává, že má s nadřízenými menší konflikty, ale není to nic, co by se odrazilo na jejich pracovním vztahu. 10 (28%) dotazovaných uvádí, že jim záleží na intelektové zdatnosti velitele a že jim vadí „hloupí“ lidé. Nikdo neuvádí, že nemá rád nadřízené a že mu vadí. Přehled informací v grafu č. 19.

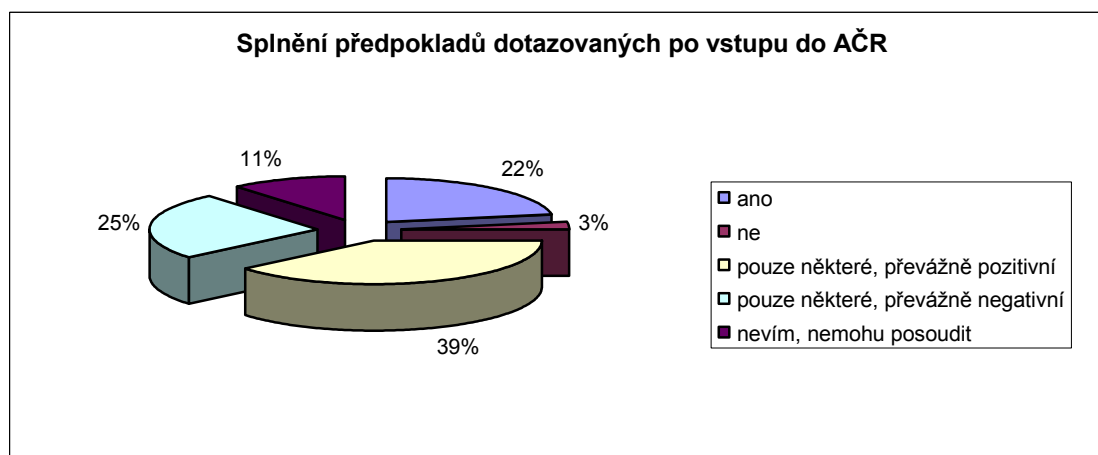


Graf č. 19. –Vztah respondentů k nadřízeným, způsob vycházení s autoritami.

Poslední otázkou, týkající se oblasti motivačního pole respondentů byl dotaz, zda se splnily respondentům po vstupu do AČR jejich představy.

8 (8%) respondentům se splnily všechny předpoklady. Pouze jedné (3%) osobě se nesplnily vůbec. 14 (39%) respondentů přiznává, že se jim splnily některé, převážně pozitivní předpoklady a 9 (25%) dotazovaných zapsalo, že se

jim splnily některé, ale negativní očekávání. 4 (11%) respondenti toto nejsou schopni posoudit. Přehled v grafu č. 20.



Graf č. 20. – Přehled splnění předpokladů dotazovaných po vstupu do AČR.

5.4 Oblast spokojenosti respondentů v zaměstnání

V další části této kapitoly se pokusíme objasnit, jaký názor mají respondenti na AČR jako takovou, protože ten je jasnou indicií spokojenosti dotazovaných v zaměstnání. Pro získání potřebných informací bylo respondentům umožněno odpovědět vlastními slovy, které zde autor pro dokreslení situace ocituje.

Respondenti měli za úkol odpovědět, zda si myslí, že AČR je na takové úrovni, že plní všechny úkoly, ke kterým se zavázala. Otázka se týkala jak mírových misí tak jiných závazků plněných v rámci NATO, ale i oblasti zajištění obrany státu, zajištění vlastních příslušníků materiálem a technikou, sociální zázemí, vazby na rodinné příslušníky vojáků a vztahu k vlastním příslušníkům. V této otázce byla také možnost vlastní odpovědi.

Největší množství respondentů, 16 osob, tvrdí, že v rámci NATO se armáda snaží plnit své závazky, ale vůči vlastním příslušníkům je stále hodně co vylepšovat. Druhá nejčastější odpovědí bylo, že AČR musí stále vylepšovat jak svou práci pro NATO, tak i pro vlastní stát a příslušníky. Tuto možnost označilo 13 respondentů. 3 dotazovaní si myslí, že AČR dosahuje uspokojivých výsledků ve všech směrech. Shodný počet osob si však myslí, že je třeba změnit management armády, protože momentální úroveň armády je nedostačující. 1 respondent zastává názor, že v AČR přetrvávají myšlenky a lidé z let předrevolučních a to je vidět na plnění závazků vůči NATO i vlastnímu státu a příslušníkům.

Dva respondenti uvádějí:

„Není dostatečné zázemí pro rodinné příslušníky.“

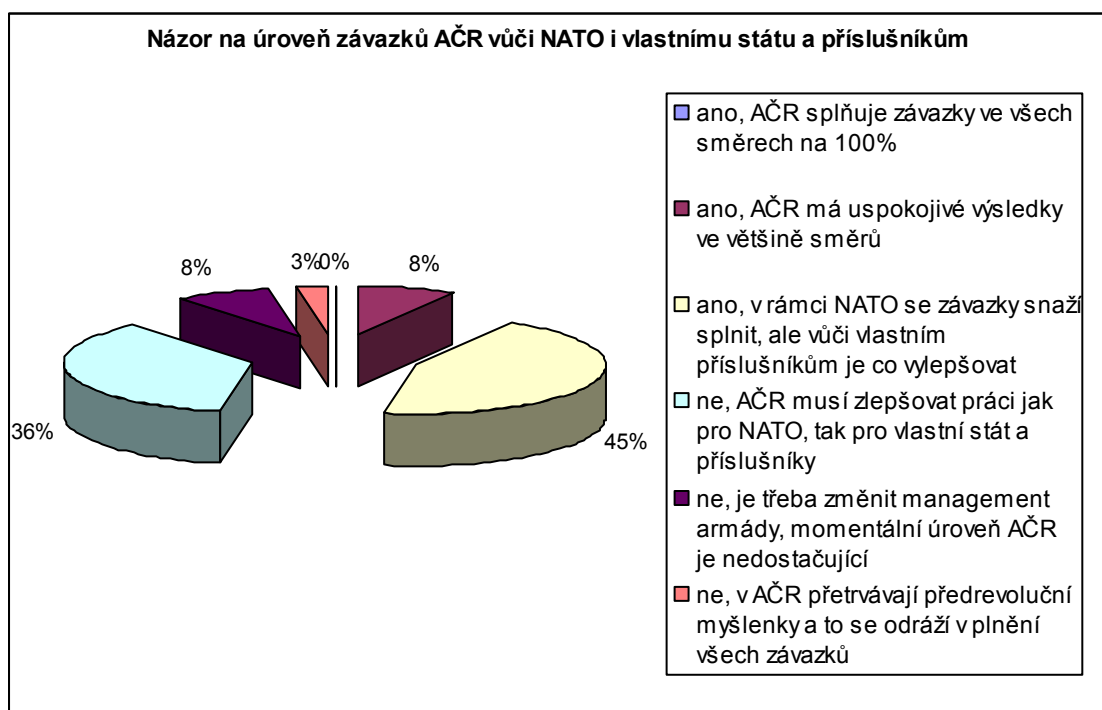
„Je častý nezájem nadřízených o rodinné problémy podřízených, a když už jsou, tak jen otázkou kdy budu v práci a hrozbou neprodloužení závazku.“

Znázornění získaných informací je v grafu č. 20.

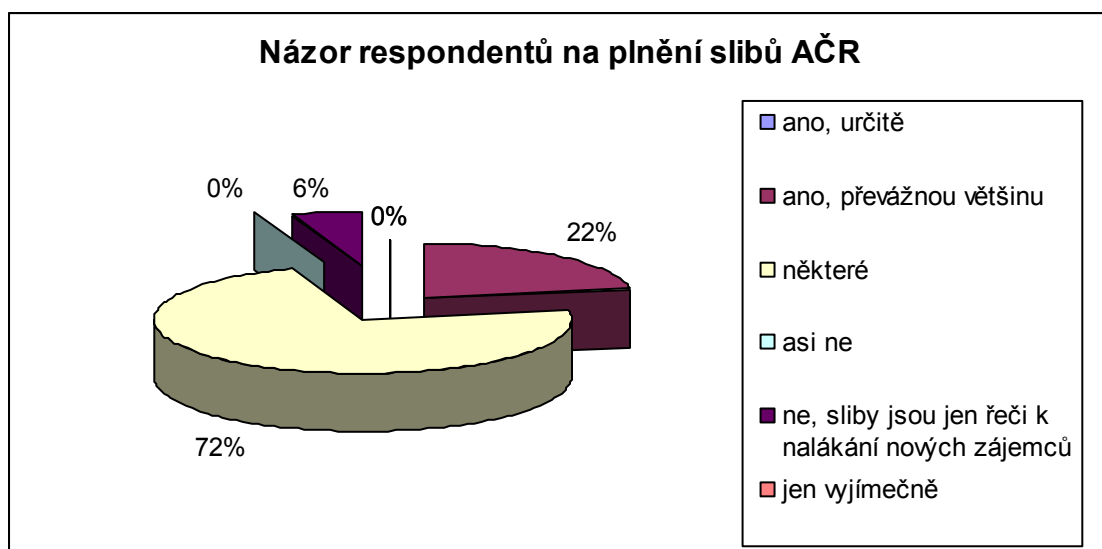
Důvěru respondentů v AČR ukazuje položená otázka, zda si myslí, že armáda plní sliby, kterými láká uchazeče do svých řad.

Plných 26 (72%) respondentů si myslí, že armáda plní jen některé sliby. 8 (22%) dotazovaných zastává názor, že armáda plní převážnou většinu slibů. 2 (6%) respondenti zastávají názor, že armádní sliby jsou jen plané řeči k nalákání nových zájemců a které se neplní.

Jiné možnosti odpovědi nikdo nevyužil. Přehled odpovědí je v grafu č. 22.



Graf č. 21. -Názor respondentů na plnění závazků AČR vůči NATO, ČR a vlastním příslušníkům.



Graf č. 22. – názor respondentů na splnění slibů armádou uchazečům o službu v AČR .

Podobný význam má položená otázka, v čem respondenti myslí, že se AČR změnila od dob komunismu.

Nejvíce respondentů, 21 (58%), udává, že je vidět mnoho hotové práce, ale je stále mnoho k vylepšování. 9 osob (25%) tvrdí, že se provedly kosmetické úpravy, ale jádro se nezměnilo.

3 (8%) respondenti si myslí, že na papíře vypadá AČR skvěle, ale realita je neposouditelná a přiznávají, že do této problematiky nevidí.

1 (3%) dotazovaný zastává názor, že AČR se mění k horšímu a změny posledních patnácti let vedly ke snížení obranyschopnosti státu. Shodný počet dotazovaných udává, že v armádě se nic nezměnilo. Shodný počet osob si myslí, že AČR je moderní a výkonná, a urazila dalekou cestu.

Úplný přehled odpovědí je v tabulce č. 4.

Možná odpověď – Jak se změnila AČR od dob komunismu?	počet odpovědí	Procenta %
AČR je hodně daleko, je moderní a výkonná	1	3
Je vidět mnoho práce(profesionalizace, mise apod.), ale je i hodně co vylepšovat	21	58
Stejní lidé, stejná armáda. Nic se nezměnilo	1	3
Provedly se kosmetické úpravy, ale jádro je stejné. Stále moloch, za mnoho peněz a s minimálním efektem	9	25
Armáda se mění, ale k horšímu. Změny za posledních 15 let vedou k snížení obranyschopnosti státu.	1	3
Na papíře vypadá AČR skvěle, ale realita je pro normálního člověka neposouditelná. Nevím, nevidím do toho.	3	8

Tabulka č. – Názor respondentů na stav AČR od dob komunismu.

Na otázku bylo možno napsat i vlastní názor respondentů. Této možnosti využil pouze jeden respondent. Cituji odpověď:

„Velmi nekoncepční řešení při rušení jednotek“

Zcela zásadní otázkou je názor respondentů na stále rostoucí počet žen v AČR. Je nutné si uvědomit, že vojenské zdravotní sestry jsou podobně jako v civilním sektoru převážně zastoupeny ženami.

8 (22%) osob si myslí, že rostoucí počet žen v AČR je správný, protože ženy mají právo vykonávat to samé, co muži.

19 (52%) respondentů si myslí, že je to správný trend, ale jde o etický problém s umístěním žen u bojových útvarů .

6 (17%) dotazovaných si myslí, že ženy patří na místa, které zvládnou. Mají být zařazeny na administrativní funkce a ostatní by měli zastávat muži.

2 (6%)respondenti si myslí, že je navyšování počtu žen v armádě správné, ale všeho moc škodí. 1 (3%) dotazovaný zastává názor, že ženy do armády nepatří.

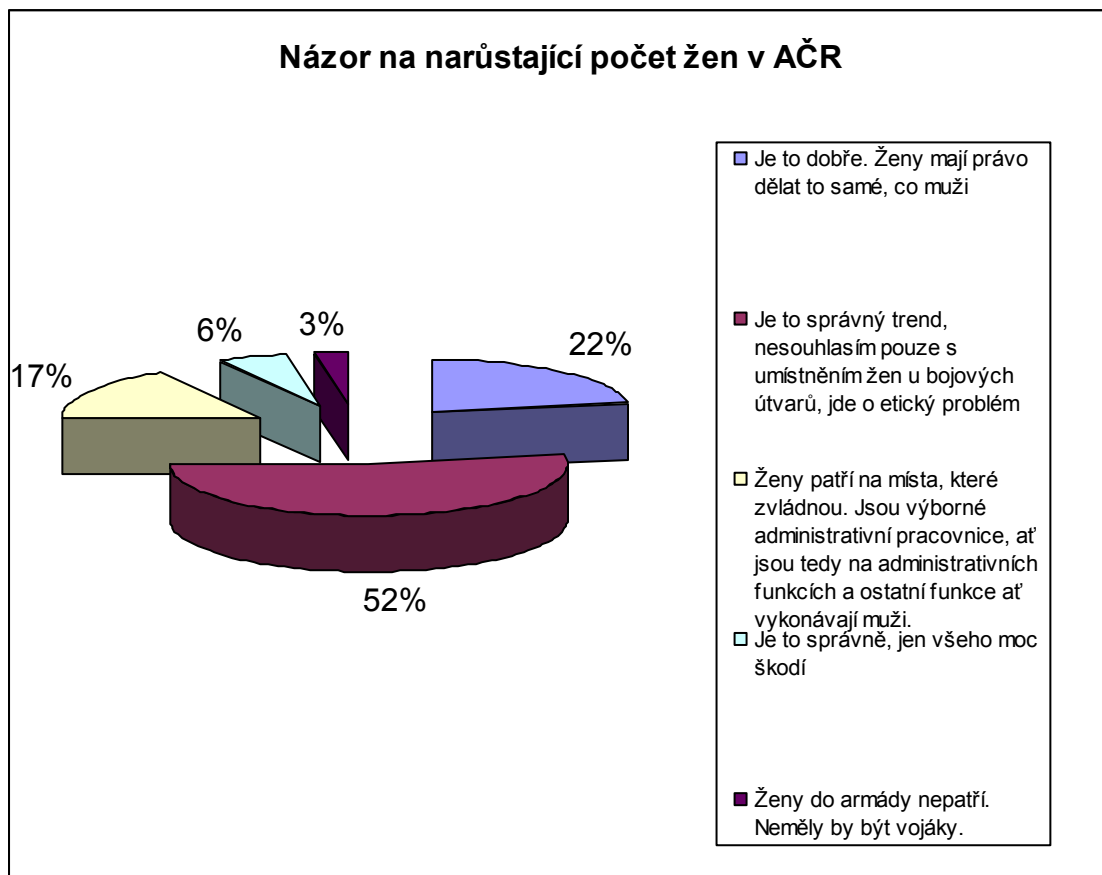
Možnosti vlastní odpovědi využilo několik respondentů. Cituji:

„Souhlasím s bodem b), ale myslím si, že ženy nemají být pouze u bojových jednotek, ale na bojových útvarech být mohou.“

„Ženy chtějí stejné podmínky jako muži, ale přitom mají více výhod při výcviku, tělocviku apod., proto na ně má často mnoho mužů názor dle bodu e).“

„Žena u bojového útvaru AČR bude fyzicky i psychicky málo odolná.“

Přehled získaných informací je znázorněn v grafu č. 23.



Graf č. 23. –Názor respondentů na narůstající počet žen v AČR.

Závěrem této části bakalářské práce by chtěl autor citovat některé postřehy respondentů, uvedené v koncové části dotazníku.

Respondenti vidí na AČR tyto pozitiva, citují :

„Nejedná se o stereotypní práci a jsou v ní peníze“

„Armáda nabízí hodně. Ale je třeba si uvědomit, že při práci zdravotní sestry je třeba stážovat na odborných pracovištích, a ne rovnat papíry do šanonů.“

„V AČR jsou peníze a rovnoprávnost mužů a žen“

„Zajímavá práce, sociální zajištění, možnost vzdělávání.“

„Není stereotyp, jde o zajímavou práci, možnost misí a adrenalinových sportů.“

„Profesionální armáda, to je plus!“

„Povolání vojenské zdravotní sestry je stejně důležité, jako civilní.“

Finanční a sociální zabezpečení.“

Na otázku, co se sestrám na AČR nelíbí, odpovídali respondenti :

„Nelíbí se mi způsob vedení administrativy. Neustále se zvyšuje množství papírů, formulářů, výkazů...“

„Krátké závazky, armádní logika, otázky mateřství vojaček z povolání“

„Nepřesnost, nedůslednost, každou chvíli opak.“

„Porucha v komunikaci a v organizaci.“

„Zbytečná papírová válka, neúcta mladých důstojníků ke starším podřízeným, špatné interpersonální vztahy.“

„Neodbornost nadřízených se odráží v chodu celého útvaru a armády. Až se znovu narodím, chci být lékařem na POŠ.“

„ Je to o lidech, kteří by se měli sami nad sebou zamyslet.“

6. Diskuse

Moderní ošetrovatelství má své kořeny ve válečných konfliktech, které daly podnět ke vzniku novým metodám a postupům péče o raněné, a jenž se průběhem let změnil v ošetrovatelství takové, jaké jej známe dnes.

Zdravotní sestry, vstupující do služeb AČR se tedy obrazně řečeno vrací zpět k základům, k prvopočátku jejich umění. Práce vojenské zdravotní sestry je v mnoha ohledech specifická, je náročná na odborné vědomosti a na sílu osobnosti sestry, požaduje vysoký morální kredit i ochotu položit na oltář vlasti nejen sebe a své znalosti, ale podřídit službě částečně i své okolí, rodinu a v případech nejvážnějších položit i vlastní život.

V této práci se kloubí dva zásadní směry, které v normálním životě nejsou slučitelné. Sestra v armádě má nejen pomáhat potřebným a životy chránit, ale v případě potřeby musí umět i život vzít, a to je dilema, které nemá řešení.

V této bakalářské práci se autor pokusil odhalit, co motivuje obyčejné ženy a muže, pracující pro ostatní občany jako ošetrující personál, vstoupit do armády a tím zásadně změnit nejen svůj vlastní život, ale i náhled na svou vlastní profesi. Pokusil se i ukázat, jak moc si tito lidé uvědomují vyjimečnost a specifikum tohoto oboru a jak vidí své působení v AČR. Jaké mají vnitřní hodnoty a jak vnímají samu armádu, které zavázali část svého profesního života.

Jak je z výzkumu zřejmé, v armádě je také většina zdravotních sester ženského pohlaví, mužů je pouze 25% z celkového počtu sester. Otázkou zůstává, jaké nároky musí ženy na rozdíl od mužů během služby snášet, pokud vezmeme v potaz armádní prostředí jako specificky mužské.

Celkové zátěže se dotýká i věkové rozdělení sester, kdy většina je starších 24 let a v armádě již jsou zaměstnání déle než 5 let. V období častých změn a

různých koncepcí AČR je možné očekávat určitá míra ztráty důvěry v armádu a ideálů, které služba určitě z počátku sestřím přinášela a které činily jeden z význačných faktorů vstupu do AČR a délka trvání služby se na snášení těchto faktorů význačnou měrou podepisuje. Toto riziko je vyšší hlavně u sester, které v AČR slouží déle než 16 let, což je 11% sester. Je nutné vzít v potaz, že tito pracovníci zažili armádu i za dob minulého režimu a mohou porovnávat, co se za tuto dobu v AČR změnilo. Hodnocení změn v AČR však není cílem této bakalářské práce.

Ovšem míra zátěže nijak neovlivňuje touhu sester dále pracovat v armádě, kdy 35% sester chce v AČR setrvat co nejdéle a 25% chce setrvat, pokud tomu nezabrání okolnosti, které sami nemohou ovlivnit. Pouze 17% chce v armádě setrvat do uplynutí závazku a pak zkusit něco nového mimo resort ministerstva obrany.

Toto rozhodnutí i podporuje názor rodinných příslušníků vojenských sester, kdy plných 41% rodinných příslušníků vnímá službu v AČR jako přínos. Jako velké pozitivum je vnímáno sociální zabezpečení vojáků z povolání. 22% rodinných příslušníků se k službě svých blízkých v armádě staví neutrálně. Nikdo se k tomuto nestaví negativně, tudíž zdravotní sestry mají ve svém rodinném prostředí plnou podporu.

Dílem k tomuto přispívá i to, že 52% sester má ve svém blízkém okolí vojáka z povolání a proto mají mnohem lepší informovanost o službě v armádě, než jejich kolegové, kteří tuto možnost nemají. Dalším faktorem, který ovlivňuje pozitivní vnímání služby v AČR sestrami je i to, že 47% sester je svobodných a bez závazků a 3% sester stále ještě žije s rodiči, nevadí jim tedy specifika vojenské služby, jako je nepravidelná pracovní doba, cvičení ve Vojenských výcvikových prostorech apod. 39% sester je ve svazku manželském, ale rodina se

na její službu dívá jako na zdroj sociálních jistot a proto službu tolerují. Ovšem 11% rozvedených poukazuje i na to, že služba v AČR může být i jedním z důvodů rozpadu manželství.

Pro správnou a plnohodnotnou službu v AČR ovšem nestačí jen podpora rodinného kruhu. Charakterové rysy a vnitřní žebříček hodnot každého z ošetřujícího personálu AČR jsou faktorem, které nejvíce ovlivňují ochotu vstupu a služby sestry do armády.

Jako nejvíce sestrami ceněná hodnota je zdraví. Není na tom nic překvapivého, zvláště u zdravotnických pracovníků, kteří mají velmi blízkou zkušenost se zdravím a nemocí lidí. Empatie a charakter zdravotní sestry vede i ke kladení velkého vnímání života pro rodinu. Přesvědčení o užitečnosti a stálosti práce je s předchozím faktorem velmi těsně spjata a proto je klade většina sester jako další v řadě.

Jako velmi významné je i finanční ohodnocení a materiální zabezpečení. Naopak je velmi zajímavé, že jako poslední v řadě hodnot byl označen řád a disciplína na pracovišti, což je u vojáků z povolání nečekané. Dokazuje to specifickou sester coby vojáků, kteří nejsou v AČR primárně určeni k boji ale k specifickému a nezbytnému zabezpečení bojujících jednotek.

Tohoto se týká i to, že plných 47% sester radši ani neuvažuje nad tím, že by mohlo dojít k použití zbraně proti jinému člověku a 28% sester tuto možnost dokonce odmítá. Pouze 25% sester přiznává, že tato situace může nastat. Je zajímavé, že v této skupině jsou všichni zdravotníci, kteří v AČR slouží již od dob komunismu. To svědčí o jiném způsobu jak výcviku i psychologické přípravy zdravotníků v totalitní armádě. Otázkou zůstává, co je správně, ale hodnocení tohoto stavu není v silách autora bakalářské práce.

Celková prestiž AČR v české společnosti se odráží v názorech potenciálních uchazečů o službu v armádě. Pokud je prestiž vysoká, armáda nemá potíže s naplněním plánovaných počtů personálu, naopak nízká prestiž armády vede k nedostatku personálu a k odchodu vojáků z povolání do civilu. Proto bylo nutné zjistit, jak se na armádu a její prestiž dívají ti, kteří onu prestiž spoluutváří. Výsledky výzkumu hovoří jasně. Celá polovina respondentů se na AČR dívá nijak nevyhraněně, vnímá pouze jako zaměstnání, nevidí ani pozitivní, ani negativní stránky armády. Čtvrtina respondentů si myslí, že AČR má prestiž malou, a čtvrtina ji vnímá poměrně prestižní.

AČR se musí prezentovat s takovým image, které osloví a ovlivní názor na sebe a svou činnost. Prestiž armády by měla být vysoká, protože armáda reprezentuje ryzí lidské hodnoty. Pokud i vlastní zaměstnanci AČR přiznají, že vnímají prestiž armády střední až nízkou, značí to, že se AČR prezentuje špatně.

Délka trvání rozhodování respondentů o vstupu do AČR je jeden z mnoha údajů, které vypovídají o vlastnostech jedinců, kteří se rozhodli pro toto povolání. Z výsledku výzkumu je patrné, že pouze 33% respondentů pečlivě plánovalo tento životní krok. U velké části respondentů je vstup do armády pouze řešením životní situace nebo jen výsledkem impulsu, který dále ovlivnil jednání daného jedince. Je tedy možný předpoklad, že potenciální uchazeči se orientují převážně dle krátkodobých faktorů, jako je například výše platu a podobně. Dlouhodobou analýzu možností a požadavků, které jsou spojeny s vstupem a službou v AČR provádí jen jedna třetina celkového počtu uchazečů. Tento přístup však může vést k nespokojenosti v práci, konfrontaci představ s realitou a následné ovlivnění kvality výkonu práce.

Zjištěné údaje jsou také závislé na zdroji informací, které jedinec ucházející se o službu v AČR má. Výše popsaná hloubka a rychlost rozhodování o vstupu je

s informovaností úzce propojeno. Z výzkumu vyplývá, že téměř polovina uchazečů se dovídá o možnostech služby v AČR ne z oficiálních zdrojů, ale cestou svých přátel a rodinných příslušníků. Toto může vést k dezinformacím a později i ke ztrátě motivace dále pokračovat v řetězci administrativních a jiných úkonů, které jsou nezbytné pro vstup do AČR a které se uchazeč nedovídá oficiálně, ale vedlejšími informačními kanály, které nikdy nemohou být brány jako směrodatné a přesné.

19% respondentů se o možnostech v AČR dovídá z tisku a 6% z televize. Tyto údaje vypovídají o tom, že náborově informační aktivity armády jsou zaměřeny na média v nevyhovujícím množství a nevyhovující formou, protože neplní svou informativní funkci v takovém rozsahu, v jakém je pro optimální informovanost potenciálních uchazečů potřebná. Nedostatek a obtížnost získávání informací vede k snížení zájmu o zaměstnání v AČR.

Míra informovanosti je nutná i v další službě v AČR. Výkon povolání vojenské zdravotní sestry je podmíněn kontinuálním vzděláváním jedince. Výzkum, prokázal, že 92% respondentů má zájem studovat během služby v AČR dále. Ovšem dále se ukázalo, že plných 28% respondentů je přesvědčeno, že studiu bude jejich nadřizený klást překážky. Toto svědčí o nekvalitních podmínkách, které jsou v AČR studujícím specializovaným pracovníkům vytvořeny.

Vytvoření podmínek pro studium a specializace zdravotních sester umožní AČR vytvořit kádr plnohodnotně vzdělaných a na odborné výši udržovaných zdravotnických pracovníků. Pokud toto nebude v AČR plošně splněno, vyvstává zde opět riziko odlivu zkušených a vzdělaných pracovníků do civilního sektoru.

Výsledek výzkumu však prokázal, že 70% zdravotních sester v AČR předpokládá, že armáda studium sester podporuje. Avšak 19% sester přiznává,

že studovat budou, ale nepředpokládají, že jim AČR vyjde vstříc. Armáda neupevňuje ve svých lidech pocit, že vzdělání není jen cesta k vyšší finanční odměně, ale že to zvedá kvalitu celému armádnímu sboru. Naopak, často studující sestra překonává překážky, kladené na ni nadřizovaným. Tento přístup nepodporuje vlastní odhodlání k seberealizaci vojáků, ale naopak jej utlačuje.

Jako své další vzdělání sestry v AČR vidí v 64% vysokoškolské studium, převážně bakalářské, ošetrovatelství. To svědčí o vysokém intelektovém kreditu sester. Je proto v zájmu AČR toto dále rozvíjet. I z ekonomického hlediska je pro armádu efektivnější vlastní vzdělaný pracovník, než drahý pracovník pracující v civilním sektoru a dočasně placen armádou. Dále možnost vysokoškolského studia v AČR je velmi silným stimulem ke vstupu do armády.

Svou službu v AČR shledávají zdravotní sestry jako poměrně pozitivní, více negativ než pozitiv během služby nachází pouze 6% respondentů. Na toto bezprostředně navazuje spokojenost s velikostí platu vojenské zdravotní sestry. Výsledek výzkumu je jasný. Finanční ohodnocení je bráno jako odpovídající. V tomto ohledu AČR plní své závazky vůči zaměstnancům precizně. Finance jsou jeden z nejvýznamnějších motivačních faktorů, ačkoliv tento motiv není trvalý. V porovnání s civilním sektorem jsou však na tom vojenské zdravotní sestry nepoměrně lépe, co se finančně sociálního zabezpečení týče.

Finanční ohodnocení je také právem na prvním místě v přehledu motivačních faktorů, které ovlivňují vstup sester do AČR. S následující možností dalšího vzdělávání a dlouhodobou perspektivou zaměstnání je jasné, co zdravotníci od AČR požadují a s jakými cíli do armády vstupují.

Peníze, jistota a vzdělání, tři artikly, které jsou nejvíce ceněny. Překvapivě minimálně ovlivňuje sestry rodinná tradice či společenská prestiž vojáka z povolání. Obrazně řečeno, pro krásnou uniformu do AČR zdravotní sestry

nevstupují. Ovšem podpora vojenských tradic a cti sloužit v AČR by byla cesta k pozvednutí motivace vstupu od fyziologických a existencionálních potřeb i k potřebám vyšším, duchovním. Hrdost na uniformu a na příslušnost k armádě by měla být jedna z jasných vlastností vojáka z povolání. Pokud dojde k podpoře těchto faktorů, které poté vejdou do podvědomí obyvatel České republiky, poroste nejen motivace ke službě v AČR, ale i prestiž armády jako takové.

Co však chtějí sestry v AČR dokázat? Tyto faktory se neustále opakují. Odborný růst, peníze, klid a jistota práce stále hrají primární roli. Nezáměr sester překvapivě vzbuzuje možnost aktivního působení na řídicí funkci AČR, nebo možnost být vyznamenán. Služba v AČR je stále brána jen jako práce, není za tím hledáno nic vyššího, žádný pocit poslání či možnosti kariéry. Nicméně tato práce není volena jen jako možnost si něco zkusit, většina sester má jasné představy, co od této práce chce. Je zajímavé, že poměrně významný faktor je i dokázání si sám sobě a svému okolí, že na toto zaměstnání mám. Vyplývá z toho, že zaměstnání v armádě přeci jenom není bráno zase tak fádně, jak se z počátku zdálo, nýbrž je vnímáno jako poněkud unikátní a exotické. Tohoto by se také mělo využít v prezentaci armády na veřejnosti, protože služba v AČR by měla lákat sportovně založené a v životě samostatné jedince.

Ovšem, není možno jen brát, ale je nutno i něco armádě dát. Bylo zkoumáno, čemu jsou ochotny se podřídit a co podstoupit sestry v AČR. Sestrám nevadí disciplína a vojenský výcvik, což je však považováno za samozřejmost. Jsou ochotny manipulovat se zbraněmi a do zaměstnání dojíždět i větší vzdálenosti. Naopak bydlení na vojenské ubytovně je veliký problém. Sestry nemají zájem se často stěhovat po republice v rámci migrace vojáků a nenechají si vzít i svůj volný čas. Z tohoto vyplývá, že ačkoliv jsou ochotny se v mnohém podřídit, stále zůstávají jasné hranice, kam zdravotní sestra v AČR není ochotna

zajít. Je nutné najít určitý kompromis mezi požadavky zaměstnance a zaměstnavatele k spokojenosti všech, což povede k uspokojení požadavků obou stran. Pokud nebude tato rovnováha nastolena a jedna z popisovaných stran bude mít své nároky vyšší, než je možno snést, dojde ke konfliktu a ovlivnění pracovní výkonnosti. Pořádek a rovnováha na pracovišti by měla být také devizou, kterou by se měla AČR prezentovat.

Jedním z největších požadavků armády kladené na zdravotní sestry je účast v zahraničních misích. 89% sester se mise buď zúčastnilo nebo se zúčastní. Tento výsledek svědčí o míře nasazení a ochotě podstoupit riziko ohrožení i vlastního života během služby v AČR. Působení v zahraničních misích velkou měrou vytváří vnější obraz AČR na veřejnosti a zdravotní sestry se svou prací velkou měrou podílejí na kvalitě tohoto obrazu. Nicméně podle tohoto výzkumu je prvotním motivačním faktorem finanční ohodnocení sester, které jsou pro toto ochotny podstoupit i riziko zahraniční mise. Snaha o zvýšení prestiže armády u veřejnosti je u sester druhořadá.

Umění pracovat s lidmi by mělo být vlastní všem zdravotním sestram. Toto platí v AČR o to více, o co je služba v armádě odlišná od práce civilní zdravotní sestry. Organizace práce a řízení lidí je nezbytnou devizou kvalitní vojenské zdravotní sestry, zvláště v důstojnickém sboru. Výzkum prokázal, že 58% sester se považuje za organizační typ, tedy že jsou schopny zastávat i řídicí funkce a umí pracovat s lidmi a organizovat práci nejen svou, ale i podřízených. Toto je důležitý údaj, který dokazuje, že sestra v AČR je samostatná a schopná rozhodování, což je nezbytné nejen pro vojáky, ale i pro další zdravotnické pracovníky.

64% sester udává, že rády pracují v kolektivu a 36% sester si myslí, že je tento faktor nijak neovlivňuje.. Je zajímavé toto korespondovat s předchozím

údajem, kdy vyplývá, že práce zdravotních sester je týmovou záležitostí, kolektivní činnost má větší úspěšnost než práce solitérní, kterou nikdo dle výzkumu neupřednostňuje. Tento postoj k výkonu zaměstnání je velmi důležitý, protože celá AČR je celistvé kolektivní společenství s návazností jednotlivých složek na sebe. Je proto možné předpokládat, že právě předpoklad kolektivní činnosti vytváří z armády lákavé pracovní místo pro zdravotní sestry, jejichž práce i v civilním sektoru je vysoce kolektivní.

Pro správný chod kolektivu jsou nezbytné dobré vztahy mezi jednotlivými pracujícími, a to nejen v rovině horizontální, ale i v rovině vertikální, tedy mezi nadřízenými a podřízenými. Tomuto armáda přikládá v rámci hodnostního systému specifický význam. Výzkum prokázal, že 53% sester nemá s nadřízenými problémy a jen 19% udává drobné konflikty, které však nic neovlivňují.

Specifikem armády mimo jiné je také to, že sestra je po odborné stránce podřízena lékaři a po stránce vševojskové podřízena vyššímu důstojníkovi s vojenským vzděláním. To reflektuje i 28% sester, které udávají, že jim záleží na intelektové zdatnosti nadřízeného, kdy jim vadí „hloupí lidé“. Toto může vést ke konfliktním situacím na pracovišti a následnému ovlivnění jednak kvality práce, jednak spokojenosti v práci. Konflikt dvou různých odborností a zaměření společně s rozdílným přístupem řešení problémů je velmi rizikový faktor na pracovišti vojenské zdravotní sestry. Nicméně to, že sestry neudávají větší problémy ve vztazích na pracovišti svědčí o jejich charakterových vlastnostech a o umění pracovat a vycházet s lidmi. Tyto devizy jsou pro práci sestry v AČR nezbytné.

Sestry do AČR vstupují s určitými předpoklady, informacemi a ideály. Otázkou zůstává, jak hodnotí po svém vstupu plnění předpokladů, se kterými do

AČR vstoupily. 25% sester má s AČR špatnou zkušenost, armáda **plní** hlavně to negativní, co služba přináší. 11% sester dokonce udává že armáda nic z toho co slíbila nesplnila. Je nutné se více zaměřit na tuto oblast, aby došlo k snížení příčin negativních zkušeností s AČR. Je nutné specifikovat, co způsobuje tento názor sester a pokusit se eliminovat vyvolávající příčiny. Tyto zkušenosti zkreslují pohled uchazečů na AČR a pokud bude počet negativních zkušeností takto poměrně vysoký, ovlivní to i počet uchazečů a jejich očekávání od AČR.

Faktem zůstává, že 39% sester udává, že armáda splnila jen část jejich předpokladům, kdy tato část byla spíše pozitivní. 22% sester udává, že AČR splnila vše co od ní očekávaly, tedy jak pozitiva, tak také negativa. Tento počet sester by měl být co nejvyšší, neboť tyto sestry jsou schopny hodnotit AČR neobjektivněji. Armáda byla vždy jakýmsi státem ve státě a její zákonitosti připadají často civilistům nepochopitelné či podivné. I tento stav vede k přehnanému očekávání a pozdějšímu rozčarování či neobjektivitě při následném hodnocení.

Jako nezbytná se prokázala složka výzkumu, která se zabývala spokojeností vojenských sester v zaměstnání. Výsledné údaje svědčí o náhledu samotných zaměstnanců na AČR a na motivaci jejich další služby v armádě.

Nejprve byl učiněn výzkum názorů sester na působení AČR globálně, jak v rámci České republiky, tak v rámci NATO a jeho závazků. Je překvapivé, že ačkoliv činnost v rámci NATO je všeobecně vnímána poměrně pozitivně, vztah AČR k vlastním příslušníkům byl podroben kritice. Pouze 8% sester si myslí, že AČR dosahuje uspokojivých výsledků ve všech oblastech, ale ve vnitrostátních oblastech je vyčítán armádě arogantní přístup k zaměstnancům, chybný management i setrvávající předrevoluční myšlenkové proudy vrcholných představitelů.

Jako palčivý problém se projevilo sociální zázemí pro rodinné příslušníky vojáků z povolání které je podle sester nedostatečné. Je zajímavé, že ačkoliv bylo armádě vytýkáno mnoho negativ, v předchozích oblastech výzkumu se sestry projevily jako přizpůsobivé, soběstačné a nenáročné, které snáší dobře vojenské prostředí. Výsledkem tedy je, že sestry sice jsou schopny plnit své úkoly a jsou ochotny se přizpůsobit armádním specifikům, problémy týkající se stavu a funkčnosti AČR jim nejsou lhostejné, obzvláště pokud se to dotýká jejich osobního či profesního života. Dále vyplývá, že armáda musí více orientovat i na potřeby svých zaměstnancům. Pouze finanční motivace je pouze dočasná a jak se prokázalo, chybí sociální zázemí pro rodinné příslušníky vojáků z povolání, kteří jsou také více či méně ovlivněni náročností a vyjímečností vojenské služby.

Jako dokreslení předchozích údajů bylo zkoumáno zda armáda plní sliby, kterými láká uchazeče do svých řad. 72% sester si myslí, že plní pouze některé. Toto prohlášení jasně nabourává kredit, který se armáda snaží vytvořit na veřejnosti. Pokud sami zaměstnanci nevěří AČR v plnění závazků vůči vojákům z povolání, jak tedy armáda může plnit své závazky vůči společnosti? Jen 22% sester je přesvědčeno, že AČR plní většinu svých slibů vůči novým vojákům z povolání. 6% sester je dokonce přesvědčeno, že sliby uchazečům jsou pouze prázdné řeči. Tento názor na vlastního zaměstnavatele poukazuje na relativně nízkou důvěru vojenských zdravotních sester na AČR.

Zajímavý je také názor sester na vývoj AČR po pádu komunismu v Československu. Velká část sester, 53%, oceňuje množství kroků, které armáda učinila, jako je modernizace, profesionalizace a zahraniční mise, ale stále poukazuje na množství prvků, které je třeba stále vylepšovat. Pohled těchto lidí poukazuje také na to, že i přes předchozí zjištěné údaje u sester přetrvává

optimistické očekávání dalšího postupu AČR v její modernizaci a vyrovnání se vyspělým zahraničním armádám.

Nicméně velká je i skupina skepticky nahlížejících sester na AČR, souhrnně 39%, která vnímá armádu jako poměrně zkorumpovanou a neefektivní. Byla vyslovena i obava o zachování obranyschopnosti státu. Je nutné určit důvody, které vedou k takovýmto názorům. Z ohlasu sester se dá předpokládat, že jako velký problém je vnímáno hospodaření AČR s finančními prostředky a nekoncepční rušení a redislokace útvarů v rámci reorganizace AČR. Hodnocení reformy AČR a finančního hospodaření však není bohužel v kompetenci ani v pravomocích a schopnostech autora této bakalářské práce.

Armáda byla vždy doménou mužů. Teprve v posledních desetiletích začaly do tohoto světa pronikat i ženy. Zdravotní sestry jsou převážně ženy a jejich počet v AČR není zanedbatelný. Je tedy logickou otázkou, jak se k službě žen v armádě staví muži. Jak ovlivňuje názor mužů – vojáků na ženy vojákyně jejich službu v armádě.

Z výzkumu vyplývá, že ženský element v armádě je vnímán převážně pozitivně. Hlavní konflikt nastává v otázce umístění žen na systematizovaná místa. Jako velký etický problém je vnímáno nasazení žen u bojových útvarů, potažmo bojových jednotek. Toto vnímá 52% sester. Naopak 22% sester si myslí, že rovnoprávnost v armádě se vztahuje i na pracovní činnost a tvrdí, že mají právo dělat shodnou činnost, jako muži.

Pouze 3% dotazovaných, mužů, zastává názor, že ženy do armády nepatří. Tento názor podtrhují i svými vlastními odpověďmi, kdy negativně vnímají touhu žen v armádě po rovnoprávnosti a následné vyžadování určitých úlev u určitých činnostech, jako je polní výcvik a služební tělocvik. Výsledkem však

zůstává, že v AČR je mužská část tolerantní k rostoucímu počtu žen a vnímají to jako pozitivní prvek.

Velmi přínosné bylo vlastní vyjádření respondentů k pozitivům a negativům, které vnímají při své službě v AČR. Jako největší klad vidí finanční ohodnocení, které je v porovnání s civilním sektorem vyšší. Oceňují i nestereotypnost zaměstnání a rovnoprávnost mužů a žen. Jako velký klad je vnímána profesionalizace armády. Naopak velké množství administrativy, která převládá nad odbornou činností, chybnou organizaci a nekompetenci s neodborností nadřízených vnímají velmi negativně.

7. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo stanovení motivačních faktorů, které ovlivňovaly zdravotní sestry při vstupu do AČR. Jako vedlejší cíl bylo zmapování spokojenosti sester na svém pracovišti, zjištění názorů sester na službu v AČR a armádu samotnou. Autor v teoretické části práce popsal historii sester v ozbrojených silách, a to jak zahraničních, tak československé armády. Dále zde popsal ošetřovatelství jako vědní obor a nástroj pro výkon zaměstnání zdravotní sestry. Druhou kapitolou teoretické části byl rozbor a popis jednotlivých motivačních teorií, samotného pojmu motivace a motivace k práci.

Výsledkem teoretické části je seznámení s úlohou zdravotní sestry v armádě, s problematikou výkonu její profese a s metodikou výkonu její profese. Dále bylo ozřejmeno, na jakých principech funguje motivace pracovníků a lidí všeobecně.

V empirické části autor provedl dotazníkové šetření se zaměřením na motivační faktory vstupu a službu sester v AČR. Byl vytvořen anonymní dotazník, jehož skladba otázek měla za cíl stanovit základní data, ze kterých se dá vyvodit informace, popisované v cílech této bakalářské práce. Z celkového počtu 208 osob bylo osloveno 70 vojenských zdravotních sester, návratnost dotazníků byla 51%.

Bylo zjištěno, že hlavním motivačním faktorem při vstupu do AČR je sociální zabezpečení, finanční ohodnocení a dlouhodobá perspektiva zaměstnání. Dále z výzkumu vyplývá, že převážná většina sester v AČR má zájem na dalším vzdělávání, je ochotna se účastnit vojenských cvičení, zahraničních misí a podobných aktivit a celkově je v AČR poměrně spokojena.

Potvrdila se nízká prestiž AČR ve společnosti, rozčarování sester z přístupu nadřízených k navyšování vzdělání a nízká informovanost respondentů a nevyhovující informační zdroje, používané k získávání informací o AČR. Potvrdila se i poměrně nízká důvěra vojenských sester v armádu a obava z dalšího vývoje reforem v AČR.

Pro zvýšení prestiže AČR na veřejnosti by se měla zvýšit informovanost osob mimo resort armády. Přístupné a nezkreslené informace, pochopitelně ne interního a utajeného rázu, snadno dostupné všem, kteří je žádají, by zvýšilo informovanost i zájem o AČR. Vyšší výskyt AČR v médiích a tisku by vedlo i k zvýšení zájemců o službu v AČR.

Pro posílení důvěry vojáků z povolání v armádu je nutné plánovat a rozhodovat o důležitých krocích v AČR nejen s ohledem na politicko – ekonomicko – strategické cíle, ale také s ohledem na personál, v armádě pracující. Snaha o snížení negativních dopadů na vojáky a občanské zaměstnance při provádění reformy AČR, reprezentované např. rušením posádek a útvarů, by měly být co největší. Dále zvýšení informovanosti a pocitu angažovanosti na společném díle a úsilí by zvedla prestiž a důvěru AČR i u vlastních zaměstnanců. AČR by se měla snažit posilovat hrdost vojáků z povolání na příslušnost k ozbrojeným silám ČR.

Vrcholní představitelé armády, a nejen oni, si musí uvědomit, že AČR tu není pro ně, ale oni jsou tu pro AČR a tedy pro všechny spoluobčany České republiky.

Seznam použitých zkratk

AČR	Armáda České republiky
ARIP	anesteziologicko-resuscitační intenzivní péče
č.	číslo
ČSLA	Československá lidová armáda
ČVO	číslo vojenské odbornosti
FVZ UO	Fakulta vojenského zdravotnictví University obrany
IDVZP	Institut dalšího vzdělávání zdravotnických pracovníků
MNO	Ministerstvo národní obrany
např.	například
NATO	North Atlantic Treaty Organization, Severoatlantská mírová organizace
npor.	nadporučík
OP	ošetřovatelský proces
POš	posádková ošetřovna
pplk.	podplukovník
tzv.	takzvaně
VLA JEP	Vojenská lékařská akademie Jana Evangelisty Purkyně
WHO	World Health Organization, Světová zdravotnická organizace

Seznam grafů v bakalářské práci

- Graf č. 1 -** Věková skladba respondentů
- Graf č. 2 -** Rozdělení respondentů dle rodinného stavu
- Graf č. 3 -** Rozdělení respondentů dle délky služby v AČR
- Graf č. 4 -** Počet let, které mají respondenti zájem strávit v AČR
- Graf č. 5 -** Životní hodnoty ve stahu k zaměstnání
- Graf č. 6 -** Názor respondentů na užití zbraně proti jinému člověku
- Graf č. 7 -** Časový horizont úvahy respondentů o vstupu do AČR
- Graf č. 8 -** Přehled informačních pramenů o službě AČR
- Graf č. 9 -** Počet respondentů, předpokládající další možnosti studia v AČR
- Graf č. 10 -** Názor respondentů na reálnou možnost studia v AČR
- Graf č. 11 -** Poměr výhod a nevýhod které přináší služba v AČR
- Graf č. 12 -** Názor respondentů na platové ohodnocení.
- Graf č. 13 -** Hlavní důvody vstupu respondentů do AČR.
- Graf č. 14 -** Hodnocení profesních cílů, které chtějí respondenti v AČR dosáhnout
- Graf č. 15 -** Ochota respondentů se přizpůsobit specifickým vojenským situacím
- Graf č. 16 -** Ochota respondentů účastnit se zahraniční mise
- Graf č. 17 -** Náhled respondentů na vlastní organizační dovednosti
- Graf č. 18 -** Smysl respondentů pro kolektivní práci
- Graf č. 19 -** Vztah respondentů k nadřízeným, způsob vycházení s autoritami
- Graf č. 20 -** Přehled splnění předpokladů dotazovaných po vstupu do AČR.

- Graf č. 21 -** Názor respondentů na plnění závazků AČR vůči NATO, ČR a vlastním příslušníkům
- Graf č. 22 -** Náhled respondentů na splnění slibů armádou uchazečům o službu v AČR
- Graf č. 23 -** Názor respondentů na narůstající počet žen v AČR

Seznam tabulek v bakalářské práci

Tabulka č. 1. -	Vztah rodinných příslušníků respondentů k AČR
Tabulka č. 2. -	Životní hodnoty ve vztahu k zaměstnání
Tabulka č. 3. -	Přehled respondenty požadovaných druhů studia

Seznam použité literatury

ARCHALOUSOVÁ, A. *Přehled ošetrovatelských modelů.* Hradec Králové, Nucleus, 2003. ISBN 80-86225-33-X

BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. et al. *Psychologie a sociologie řízení.* Praha, Management Press, 1998. ISBN 80-85943-57-3

BÝMA, S. – PUDÍK, P. Vzdělávání zdravotníků a zdravotních sester v Armádě České republiky. *Vojenské zdravotnické listy*, 2002, roč. 71, č. 3. ISSN 0372-7025

CELBA, P. et al. *Vybrané kapitoly s taktiky pro příslušníky zdravotnické služby, I. část.* Hradec Králové, VLA JEP, 1998. Evid. č. 268 2P/V

ČERMÁK, J. et al. *Encyklopedie Universum A-Z.* Praha, Euromedia Group, 2004. CD – ROM verze 20041008

ENGLUND, P. *Nepokojná léta, historie třicetileté války.* Praha, NLN 2001. ISBN 80-7106-355-X

GIEST, B. *Sociologický slovník.* Praha, Victoria Publishing, 1992. ISBN 80-85605-28-7

MASTILIAKOVÁ, D. *Úvod do ošetrovatelství, 1. díl – systémový přístup.* Praha, Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0429-9

MURRAY-GROHAR, M. E. - DiCROCE, H.R. *Zásady vedení a řízení v oblasti ošetrovatelské péče.* Praha, Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0267-3

NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie.* Praha, Akademia, 1998. ISBN 80-200-1290-7

NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti.* Praha, Academia, 1997. ISBN 80-200-1289-3

STAŇKOVÁ, M. *České ošetrovatelství 1. Koncepce českého ošetrovatelství, Základní terminologie.* Brno, IDVZP, 1998. ISBN 80-7013-282-5

STAŇKOVÁ, M. *České ošetrovatelství 3. Jak zavést ošetrovatelský proces do praxe.* Brno, IDVZP, 1998. ISBN 80-7013-282-5

TYSON, S. - JACKSON, T. *Organizační chování.* Praha, Grada Publishing, 1997. ISBN 80-7169-296-4

Příloha č. 1

Dotazník – bakalářská práce

Téma : Motivace vstupu a další služby zdravotních sester v AČR

Tento dotazník je anonymní a zjištěné údaje budou použity jen v této bakalářské práci

- 1) **Jste :**
 - a) muž
 - b) žena
- 2) **Věk:**
 - a) 18 - 19
 - b) 20 – 23
 - c) 24 – 30
 - d) 31 -
- 3) **Pracujete**
 - a) na posádkové ošetrovně
 - b) v polní nemocnici
 - c) u vojenského útvaru
 - d) jiné : _____
- 4) **V jakém časovém horizontu jste uvažoval(a) o vstupu do AČR?**
 - a) bylo to impulsivní rozhodnutí, otázka minut
 - b) bylo to dlouhodobě plánované rozhodnutí, řádově měsíce
 - c) do armády chci vstoupit už od dětského věku
 - d) je to nejschůdnější řešení, rozhodnutí plánováno několik dnů, možná týdnů
- 5) **Jak jste se o službě v AČR dozvěděl(a) ?**
 - a) z televizního šotu
 - b) z tisku
 - c) bylo mi to řečeno na studentské akci (Gaudeamus, Dny otevřených dveří..)
 - d) rada od kamaráda, rodinného příslušníka apod.
 - e) jinak : _____
- 6) **Myslíte si, že budete moci v AČR dále studovat a zvyšovat si vlastní specializaci ?**
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nevím, nezajímá(a) jsem se o to
 - d) ano, ale bez souhlasu nadřízených

7) Pokud ano, budete dále studovat ?

- a) ano, s tím jsem vstoupil(a) do AČR
- b) ano, pokud se tato možnost někdy naskytne, ale sám (sama) ji nevyhledávám
- c) ne, myslím si že další studium nepotřebuji
- d) ne, nemyslím si, že studium pod armádou má odpovídající kvalitu.
- e) Studovat ano, ale vím, že nadřízení budou proti a proto studovat dálkově a na sebe

8) Pokud máte zájem studovat, víte jaký obor či studijní směr by jste chtěli absolvovat?

9) Kolik let jste už v AČR odsloužil(a) ?

- a) rok
- b) 2 – 5 let
- c) 5 – 15 let
- d) 16 – a více

10) Jak se k vaší službě v AČR staví vaši nejbližší rodinní příslušníci?

- a) negativně, nemají rádi armádu a vojáky všeobecně
- b) negativně, nemyslí si, že armáda je pro mě to pravé, myslí si že mám na víc
- c) negativně . Proč ? _____
- d) neutrálně, je jim to v podstatě jedno
- e) neutrálně, nejsou nadšeni, ale respektují mé rozhodnutí
- f) neutrálně. Proč? _____
- g) pozitivně, rodina má armádu ráda
- h) pozitivně, rodina vidí sociální jistoty plynoucí z mé služby
- i) pozitivně, rodina vidí plat vojáka z povolání
- j) pozitivně. Proč? _____

11) Jaký je Váš rodinný stav ?

- a) ženatý (vdaná)
- b) svobodný(á) – žiji s rodiči
- c) svobodný(á) – žiji sám (sama)
- d) rozvedený(á)
- e) vdovec (vdova)

12) Máte v rodině či blízkém okolí dalšího vojáka z povolání ?

- a) ano
- b) ne

13) Domníváte se, že u povolání vojenské zdravotní sestry v porovnání s civilní sestrou převažují :

- a) hlavně výhody
- b) výhod je více než nevýhod
- c) je to tak nějak stejně
- d) nevýhod je více než výhod
- e) hlavně nevýhody

14) Myslíte, že je plat vojenské zdravotní sestry odpovídající ? Pokud ne, kolik si představujete jako adekvátní plat ? (v čistém).

- a) myslím, že jme placeni velmi slušně, jsem velmi spokojen
- b) myslím, že je to tak akorát, nemám důvod ke stížnostem, ale kdyby se přidalo, nevadilo by to
- c) nejsem spokojen(a) s platem, měl by být větší, asi :
_____ Kč,-

15) Jaké hlavní důvody ovlivňovaly Vaše rozhodnutí vstupu do AČR? Označte na stupnici od jedné do pěti. Jedna značí velké ovlivnění, pětka minimální.

- finanční ohodnocení
- změna zaměstnání
- dlouhodobá perspektiva zaměstnání
- možnost kariérního postupu
- možnost dalšího vzdělání
- společenská prestiž
- rodinná tradice
- vyřešení finančně – sociálních problémů
- jiné :

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

16) Jak dlouhý čas myslíte že strávíte v armádě jako voják z povolání ?

- a) co nejdéle, roky
- b) do uplynutí mého závazku, pak chci zkusit něco nového
- c) dokud mě to nepřestane bavit
- d) to nezáleží na mě, ale na jiných okolnostech (politická situace, jiné nabídky apod.)
- e) je mi to jedno

17) Zkuste v následujícím seznamu napsat, jaké jsou Vaše životní hodnoty, co pro Vás v životě a hlavně v práci znamená mnoho a naopak co málo. Váš názor označte na stupnici od jedné do pěti, kdy jednička je pro vás maximální význam a pětka je pro Vás pomíjivý pojem.

- zdraví
- životní klid
- život pro rodinu
- získání maximálního vzdělání a výše kvalifikace
- mít zajímavou práci
- mít užitečnou práci
- mít dobře placenou práci
- mít stálou práci
- možnost práce s moderní a novou technikou
- mít pracoviště, řízené řádem a disciplínou
- možnost práce v místě bydliště
- možnost věnovat se i koníčkům a zálibám
- být úspěšný
- materiální zabezpečení, finanční nezávislost
- vysoká životní úroveň
- moci vždy říci svůj názor
- nezávislost
- týmová práce

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

18) Na škále od jedné do deseti označte, jakou má podle Vás v české společnosti armáda prestiž.

Velká 1 2 3 4 5 Žádná

19) Myslíte si, že jako voják z povolání budete muset použít zbraň proti jinému člověku?

- a) Ano, myslím že k tomu může dojít
- b) Ne, jako zdravotní sestra k tomu nikdy nebudu nucen(a)
- c) Nevím, radši nad tím nepřemýšlím

20) Jste ochoten (ochotna) zúčastnit se zahraniční mise?

- a) Ano, s tím jsem do AČR vstoupil(a)
- b) Ne, je to velké riziko
- c) Nevím, nezvažoval(a) jsem nad tím
- d) Už jsem se mise zúčastnil(a)

21) Myslíte si o sobě, že jste organizační typ?

- a) Ano, jsem
- b) Ne, nejsem, radši se nechám řídit
- c) Nevím, nemohu posoudit

22) Myslíte si o sobě, že umíte pracovat spíše v kolektivu, nebo upřednostňujete práci samostatnou, o samotě?

- a) Lépe se mi pracuje v kolektivu, týmu
- b) Lépe se mi pracuje o samotě, nejsem „týmový hráč“
- c) Je mi to jedno

23) Jak snášíte autority ? Jaký máte vztah ke svým nadřízeným ?

- a) s nadřízenými nemám problémy
- b) někdy mám menší konflikty, ale nic, co by se podepsalo na našem pracovním vztahu
- c) záleží mi na intelektové zdatnosti nadřízeného, vadí mi „hloupi“ lidé
- d) nemám rád(a) nadřízené, nejsem zvyklý(á) na dozor a nevyházím s nimi dobře
- e) jiné : _____

24) Jakých cílů by jste chtěl(a) dosáhnout službou v AČR? Opět uveďte na stupnici jedna až pět, kdy jedna je Váš maximální zájem a pět Váš nezájem.

- odborný růst
- kariérní růst
- klid a jistota práce
- dokázat okolí, že na to máte
- dokázat sobě, že na to máte
- vydělat peníze
- být vyznamenán(a)
- angažovat se v řídicích funkcích AČR
- prostě to jen zkusit
- jiné : _____
- _____
- _____

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

25) Co jste ochoten (ochotna) obětovat službě v AČR? Opět zaznamenejte do stupnice od jedné do pěti. Jednička značí Vaše naprosté podřízení se situaci, pětka značí Vaši maximální neochotu.

- přestěhování se s rodinou kvůli práci do jiného města
 - dojíždění denně několik desítek kilometrů do zaměstnání
- bydlení na vojenské ubytovně
- vzdát se svého volného času
- účastnit se výcviku ve vojenských výcvikových prostorech
- podřídit se disciplíně a nadřízeným
- řešení problémů tzv. „vojenským“ způsobem (řády, předpisy)
- ostříhat si vlasy
- vzdát se vlastní individuality v armádním kolektivu (uniforma apod.)
- časté změny pracovního působiště (migrace vojáků po republice)
- zacházení i se zbraněmi a jinými smrtonosnými předměty

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

26) Splnily se Vaše předpoklady po vstupu do AČR ?

- a) ano
- b) ne
- c) některé, spíše ty negativní
- d) některé, spíše ty pozitivní
- e) nevím, nemůžu posoudit

27) Myslíte si, že je AČR na takové úrovni, že dosahuje všech závazků, ke kterým se zavázala? Otázka se týká jak mírových misí a jiných úkolů v rámci NATO, ale i zajištění obrany státu, zajištění služby a vystrojení vlastních příslušníků, jejich sociální zázemí, vazby na rodinné příslušníky vojáků z povolání, samotný vztah a chování se k vlastním příslušníkům?

- a) ano, AČR dosahuje svým závazkům na 100 % ve všech ohledech
- b) ano, AČR dosahuje uspokojivých výsledků ve většině směrů
- c) ano, v rámci NATO se armáda snaží plnit své závazky, vůči vlastním příslušníkům je ale stále co vylepšovat
- d) ne, AČR musí ještě hodně zlepšovat jak svou práci pro NATO, tak i pro vlastní stát a příslušníky
- e) ne, je třeba změny managementu armády, momentální úroveň armády je nedostačující
- f) ne, v AČR přetrvávají lidé a myšlenky z dob předrevolučních a to je vidět i v plnění závazků vůči NATO i vlastním příslušníkům.
- g) Vlastní názor : _____

28) Myslíte si, že AČR splní sliby, kterými láká uchazeče do svých řad?

- a) ano určitě
- b) ano, převážnou většinu
- c) některé
- d) asi ne
- e) ne, jsou to jen řeči k nalákání nových zájemců
- f) jen vyjímečně

29) Jak myslíte, že se AČR měnila od dob komunismu?

- a) je hodně daleko, je moderní a výkonná
- b) je vidět hodně hotové práce (profesionalizace, modernizace, práce při povodních apod.), ale je i hodně co vylepšovat
- c) stejní lidé, stejná armáda. Nic se nezměnilo.
- d) Provedly se kosmetické úpravy ale jádro se nezměnilo. Pořád je to moloch, který pouze bere mnoho peněz a vykazuje minimální efekt.
- e) Armáda se mění, ale k horšímu. Změny za posledních deset, patnáct let vedly k snížení obranyschopnosti státu a efektivity armády.
- f) Na papíře vypadá AČR skvěle, ale realita je pro normálního člověka neposouditelná. Nevím. Nevidím do toho.
- g) Jiný názor : _____

30) Jaký máte názor na stále rostoucí počet žen v armádě?

- a) je to dobře. Ženy mají právo dělat to samé, co od pradávna muži.
- b) Je to správný trend, nesouhlasím však s umístněním žen u bojových útvarů, jde o etický problém.
- c) Ženy patří na místa, která zvládnou. Jsou výborné jako administrativní síla, tak ať jsou zařazeny na administrativní funkce. Ostatní funkce by měli vykonávat muži.
- d) Je to správně, jen je třeba si uvědomit, že všeho moc škodí.
- e) Ženy do armády nepatří. Neměly by být vojáky.
- f) Vlastní názor :

Pokud chcete cokoliv dodat k problematice motivace vstupu a služby zdravotních sester v AČR, učiňte tak prosím zde :

Pokud chcete, napište : Jaké na AČR vidíte pozitiva ? Co se Vám na ní líbí ?

Pokud chcete, napište : Co se Vám na službě v AČR nelíbí ?

Ještě jednou děkuji za Vaši ochotu a trpělivost při vyplňování tohoto dotazníku.

prap. Jaroslav ŽDÁRA