

356.331.007.1:331.01:159.9

ŽIVOTNÍ A PRACOVNÍ HODNOTY MLADÝCH VOJENSKÝCH LÉKAŘŮ A JEJICH NAPLŇOVÁNÍ V PRVNÍM ROCE NÁSTUPU DO FUNKCE NZS ÚTVARU

Pplk. MUDr. Svatopluk Býma, pplk. doc. PhDr. Josef Hanousek, CSc., RNDr. Eva Hošková
Vojenská lékařská akademie JEP, Hradec Králové
(rektor: plk. prof. MUDr. Josef Fusek, DrSc.)

Úvod

V lednu 1990 byl u nově ustanovených NZS útvarů uskutečněn průzkum s cílem zjistit, zda jejich příprava k výkonu funkce NZS útvaru na VLA JEP v Hradci Králové odpovídá skutečným požadavkům praxe. V průzkumu jsme se mimo jiné na základě porovnání preference a naplňování hodnot snažili postihnout problémy ve struktuře motivace nastupujících vojenských lékařů.

Je známo, že pracovní chování je výsledkem interakce osobnostních faktorů, zejména schopností motivace, s objektivními složkami pracovního prostředí. Právě motivace citlivě odráží pracovní podmínky, ovšem ani sebe-

lepší podmínky se neprojeví v pracovním výkonu, pokud pracovník nebude chtít.

V našem šetření jsme vycházeli z předpokladu, že příčiny neuspokojivé identifikace s profesí zjišťované u značné části mladých útvarových lékařů spočívají v nízké saturaci potřeb a hodnot zabezpečujících rozvoj jejich osobnosti a seberealizaci právě v podmínkách útvaru. Výsledky průzkumu tento předpoklad potvrdily. Vzhledem k tomu, že pomáhají objasnit dosavadní tendence odchodovosti ze základních funkcí u útvarů a z ČSA vůbec, pokládáme za vhodné seznámit s nimi širší veřejnost a upozornit na nutnost zásadní změny postavení a podmínek práce lékařů první linie v ČSA.

Metoda

V rámci anonymního dotazníku byl začínajícím NZS útvarů předložen seznam 18 faktorů života a práce - hodnot, o nichž se domníváme, že z hlediska profesního vývoje útvarového lékaře sehrávají důležitou úlohu. Každou z uvedených hodnot posuzovaly zkoumané osoby z hlediska důležitosti, kterou jí osobně přikládají, a stupně spokojenosti s jejím dosahováním. Hodnocení bylo provedeno bodováním ve škále od maxima pěti bodů do jednoho bodu (minimum). Stupnice nebyla slovně specifikována. Jde o osvědčený metodický postup, který umožňuje vyjádřit vztah mezi preferencí a saturací hodnot, totiž stanovit míru napětí mezi hodnotami, které lidé považují za významné, a stupněm spokojenosti s jejich naplňováním.

Kromě inventáře hodnot obsahoval dotazník otázky týkající se charakteru práce, typu a vybavení pracoviště, meziosobních vztahů, kvalifikačního růstu a perspektiv. Vyplněné dotazníky byly zpracovány počítačem EC 1045 pomocí programů BNDP 2D a 3D, které nám umožnily sledovat statistické charakteristiky jednotlivých veličin.

Výsledky a diskuse

Do základních funkcí u vojenských útvarů nastoupilo v roce 1989 celkem 67 lékařů-absolventů VLA JEP v Hradci Králové. Z rozeslaných 67 dotazníků se ve stanoveném termínu vrátilo 43 dotazníků. Dva dotazníky byly vyplněny chybně, dva dotazníky byly vráceny nevyplněné s odůvodněním, že některé z odpovědí skýtají možnost zneužití vůči respondentům. Celkem tudíž bylo vyhodnoceno 39 dotazníků, což představuje odpovědi 58,2 % osob uvedeného absolventského ročníku.

Pořadí a průměry významu hodnot v životě a práci jsou uvedeny v tabulce 1. Z přehledu je zřejmé, že lékaři-absolventi VLA JEP v Hradci Králové preferují odborné a společensky žádoucí hodnoty. Na předních místech jejich hodnotového žebříčku jsou vedle tradičně uváděných hodnot rodiny a zdraví výrazně upřednostňovány hodnoty rozvoje osobnosti a seberealizace v povolání. V preferování hodnot zdraví a rodiny se mladí lékaři neliší od ostatní populace. Jde o obecně uznávané životní hodnoty, jež zajišťují šťastnou existenci a koneckonců i pracovní seberealizaci člověka.

Velmi pozitivním, do jisté míry překvapivým zjištěním, je umístění hodnot možnosti prohloubení kvalifikace a uspokojení z práce na prvních dvou místech hodnotového žebříčku. Zdá se, že pro mladé vojenské lékaře má obsah práce a kvalifikační perspektiva větší význam než pro jiné kategorie pracovníků, včetně jejich kolegů na velitelských a technických funkcích. Ti kladou relativně větší důraz na materiálně-technické a sociálně vztahové faktory. Vysoké hodnocení významu prakticky všech hodnot rozvoje osobnosti a seberealizace v profesi svědčí o výrazné pracovní zaměřenosti nastupujících NZS útvarů a příznivých osobních předpokladech pro identifikaci s funkcí.

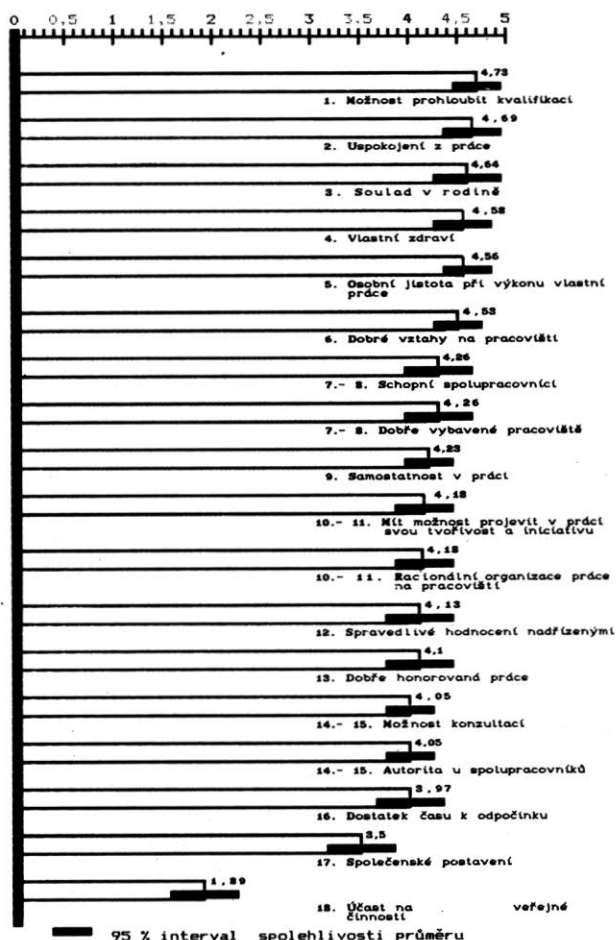
Jiná je situace v uspokojování hodnot mladých lékařů. Stupeň spokojenosti s dosahováním životních a pracovních hodnot je uveden v tabulce 2. Již na první pohled je zřejmá skutečnost, že hodnoty uvedené na prvních dvou místech v tabulce 1 se v tabulce 2 nacházejí na místech posledních, což vyvolává pochopitelnou depri-

vaci začínajících NZS útvarů. Nepříznivě působí na rozvoj jejich osobnosti a formování vztahu k profesi právě ty neuspokojované hodnoty, jimž přisuzují zároveň vysoký význam.

Aby hodnota mohla působit jako motivační síla, musí být v určitém napětí. Toto napětí podněcuje lidskou aktivitu. Je sice obtížné stanovit hranici optimálního stupně uspokojení (napětí), ale lze vyjít z toho, že silné či dlouhotrvající neuspokojení hodnot a jejich vysoké napětí je pro vývoj osobnosti nežádoucí. Vyvolává pracovní nespokojenost, negativně ovlivňuje identifikaci s profesí a výkon funkce. V našem případě jsou častým důsledkem různé formy úniku od útvaru až po odchod do zálohy.

Přehled rozdílů mezi preferencí a saturací hodnot, to znamená jejich napětí, je uveden v tabulce 3. U dvou hodnot je difference přes 2 body a u dalších šesti přes 1 bod. Na předních místech jde vesměs o podstatné faktory rozvoje osobnosti a seberealizace v práci. Silně deprivují začínající vojenské lékaře zejména málo uspokojivé možnosti dalšího vzdělávání, podprůměrně je hodnoceno také uspokojení z práce. Tyto skutečnosti se pochopitelně musí negativně promítnout do postojů k profesi a k výkonu funkce lékaře u vojsk. Tyto málo saturované hodnoty jsme porovnali s dalšími údaji z dotazníku a s dosud platnými služebními předpisy.

TAB. č. 1
POŘADÍ OCENĚNÍ DŮLEŽITOSTI NABÍDNUTÝCH HODNOT
V ŽIVOTĚ A PRÁCI



Omezené možnosti dalšího zvyšování kvalifikace jsou objektivně dány dvěma faktory. Prvním je neúměrná délka přípravy na první atestaci a její organizace, zejména u vojenských útvarů. V civilním zdravotnictví doba ke složení atestace činí 2,5 roku, ve vojenském 4 roky. Po nástupu k útvaru je nezbytnou podmínkou atestace uvolňování lékařů na předepsané stáže. To nadřazení velitelé ne vždy respektují. Druhým faktorem je skutečnost, že jen 12,8 % z uvedeného souboru lékařů by se chtělo dál specializovat ve všeobecném lékařství, tedy z něho i atestovat. Ostatní mají zájem o jiný lékařský obor. Zde jistě hraje svou roli i mnohokrát konstatovaná nedostatečná příprava a motivace k výkonu práce všeobecného lékaře na lékařských fakultách v ČSFR.

Podprůměrné uspokojení z vykonané práce souvisí s několika faktory. Náčelníci zdravotnické služby útvarů, jak vyplývá z dotazníků, pouze jednu třetinu pracovního času věnují léčení nemocných na úrovni své kvalifikace, jednu pětinu času věnují ošetrovatelským a jiným pracím, které má zastávat střední a nižší zdravotnický personál, a zbytek vojenskoodborným a vojenským povinnostem. To znamená, že činností, pro které studovali včetně specializační průpravy ve vojenských nemocnicích 8 let, věnují okolo 2,5 hodiny denně. Připočteme-li k tomu i nedostatečnou motivaci k oboru všeobecného lékařství, snahu stát

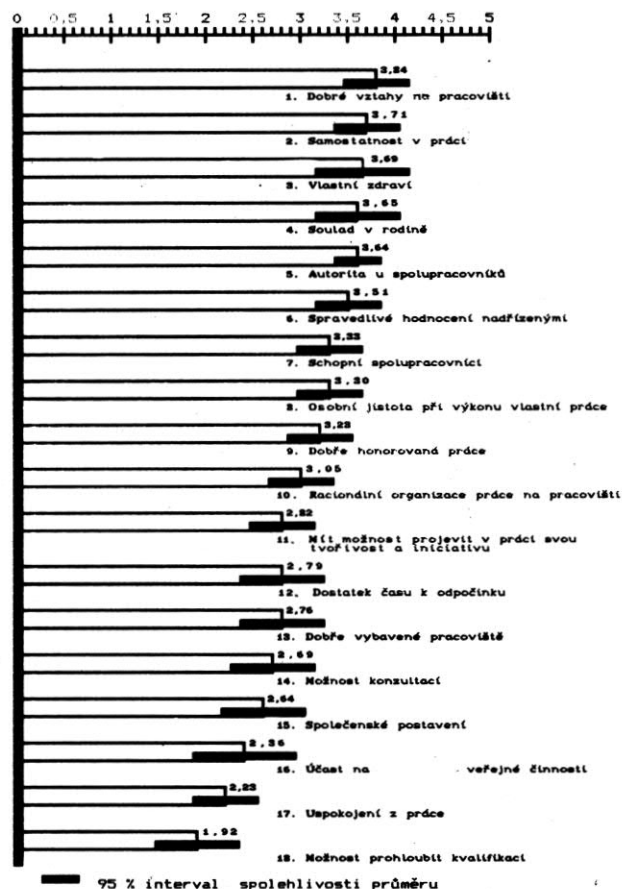
se ústavními lékaři a užíjí se specializovat (skoro 90 %) a u některých útvarů i nedostatečné materiální zabezpečení léčebně-preventivní péče jsou příčiny zřejmé. Odtud plyne i odpověď na otázku o spokojenosti ve funkci u vojenských útvarů. Zcela spokojen nebyl nikdo, 74,2 % bylo nespokojeno, zbytek nebyl ani spokojen, ani nespokojen.

Materiální podmínky pro činnost hrají důležitou roli v motivaci k výkonu funkce. V odpovědích na dotazy o vybavenosti ošetřoven je konstatováno, že pouze 55 % ošetřoven je stavebně řešeno v souladu s předpisy a stejné procento je také vybaveno odpovídajícím způsobem zdravotnickým materiálem. Tedy skoro polovina ošetřoven má vážné nedostatky v materiálním vybavení, což zužuje možnosti kvalifikovaného poskytování léčebně-preventivní péče a tím i odborného využití ošetřujících lékařů.

Možnost konzultací je pro začínající NZSů velmi důležitá. Škola i při nejlepší snaze nemůže dát informace o konkrétních problémech odborné práce u všech druhů vojsk a typů zařízení. Přitom na otázku, zda mají dostatek kvalitních informací pro výkon své funkce, 61 % začínajících lékařů uvedlo, že někdy ano, někdy ne, 37 % respondentů si informace zabezpečuje samo, 32 % od svých kolegů a jen 31 % je má od svých nadřízených. Tyto údaje nesvědčí zrovna o optimální péči o začínající NZSů po odborné linii ze strany jejich odborných nadřízených.

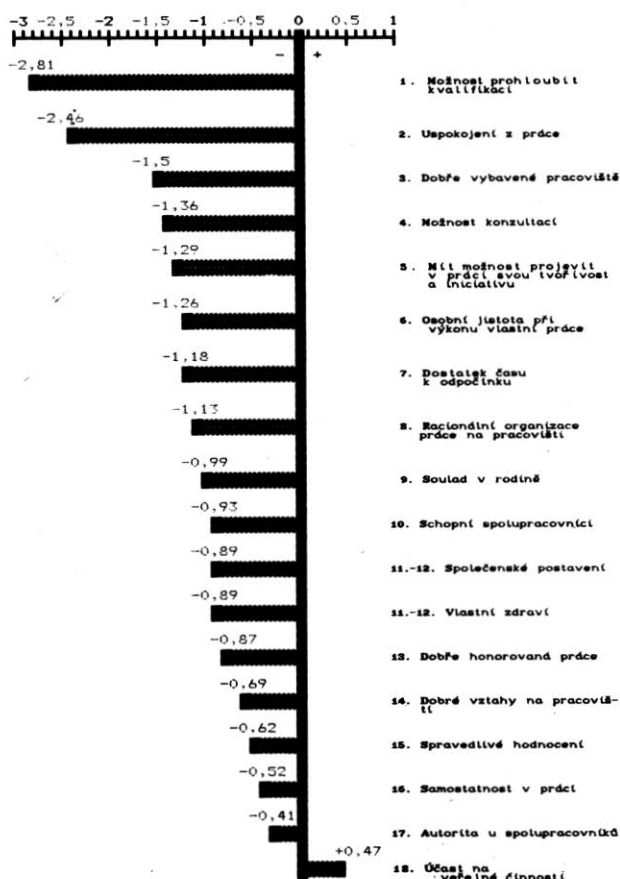
TAB. č. 2

POŘADÍ STUPNĚ SPOKOJENOSTI S DOSAHOVÁNÍM UVEDENÝCH HODNOT V ŽIVOTĚ A PRÁCI



TAB. č. 3.

POŘADÍ A PRŮMĚRY MÍRY NAPĚTÍ MEZI PREFERENCÍ A SATURACÍ UVEDENÝCH HODNOT



Napětí dalších dvou málo uspokojovaných hodnot - možnosti projevit v práci svou tvořivou iniciativu a osobní jistotu při práci - je vzhledem ke krátkosti samostatné praxe a tím i nedostatku zkušeností a řadě omezení daných současnými předpisy celkem pochopitelné.

Poslední dva faktory, u nichž byla diference přes jeden bod, spolu úzce souvisí. Jedná se o dostatek času k odpovědi a racionální organizaci práce. Skutečná pracovní doba podle odpovědí začínajících NZSů většinou podstatně překračuje stanovenou pracovní dobu. Dále si musíme uvědomit, že naši lékaři jsou poprvé ve svém životě postaveni do role vedoucích lékařů - náčelníků zdravotnických služeb útvarů. Mají vést své podřízené, plánovat, organizovat a kontrolovat plnění jejich pracovních povinností. I když v posledním období bylo již během studia této oblasti věnováno více pozornosti, praktické dovednosti v organizaci a řízení škola není schopna zformovat. Podle vlastních výpovědí má lékař-absolventy u svého útvaru 71,8 % a jiné podřízené 87,2 % začínajících NZSů. Další problémy jsou dány malou spoluprací s nadřízenými, v níž má občasné neshody 53,8 procent NZSů. Také zdravotnické předpisy zaostávají v uvedených oblastech za současnými požadavky.

Závěr

Na závěr můžeme konstatovat, že uváděné diference mezi preferencí hodnot a stupněm jejich dosahování jsou většinou objektivně podmíněny. Vyplývají spíše z málo uspokojivých podmínek života a práce začínajících NZS útvarů než z nepříznivé osobní a motivační struktury. Naopak hodnoty preferované absolventy VLA JEP vytvá-

řejí dobré předpoklady pro identifikaci s profesí. Změna postojů ke službě u útvaru je tudíž závislá zejména na změně vnějších podmínek.

Zdravotnická služba ČSA stojí v současné době před otázkou zásadních změn ve své organizaci a v zabezpečení lékařské péče v první linii. Je nezbytné, aby navrhované změny vedly jak ke zkvalitnění poskytované léčebně-preventivní péče, tak k většímu možnostem seberealizace vojenských lékařů zabezpečujících první kontakty zdravotnické služby s pacienty jako rozhodujícího článku bezprostředně ovlivňujícího zdravotní stav vojsk. Podstatné změny vyžaduje také systém dalšího vzdělávání vojenských lékařů jako smysluplná součást jejich odborného růstu a perspektiv postupu.

Souhrn

Stať pojednává o preferenci životních a pracovních hodnot absolventů VLA JEP a jejich naplňování v prvním roce nástupu do funkce NZSů. V práci je konstatováno, že preferované hodnoty jsou v souladu se společenskými potřebami. Jejich naplňování však neodpovídá očekávání začínajících NZSů a v některých oblastech může vést k deprivaci, což je jednou z příčin odchodovosti NZSů z funkcí u vojsk a z ČSA.

Literatura u prvního autora

Klíčová slova: Životní a pracovní hodnoty NZSů.