

V KONTEXTU BUDOUCÍ PRACOVNÍ ROLE VŠEOBECNÉ SESTRY

MARIE ZÍTKOVÁ, MIROSLAVA KYASOVÁ

Abstrakt: Plnění pracovní role všeobecné sestry je vysoce náročné na osobnost člověka i kvalitu profesionální přípravy. Cílem výzkumu bylo pojmenovat osobnostní předpoklady studentů k plnění pracovní role všeobecné sestry. Zkoumaný soubor byl tvořen studenty oboru Všeobecná sestra v období 2013–2018. Mezi testovací nástroje byl zařazen test MBTI® (Myers Briggs Type Indicator) a Belbinův test týmových rolí. Zásadním zjištěním se ukázalo, že v rámci sledovaného souboru byl u 53 % dotázaných identifikován tzv. temperament Strážce, ochránce – SJ, který je pro práci všeobecných sester vhodný. Druhou početnou skupinu tvořili Idealisté, pro které je společný temperament Diplomata – NF – 35,8 %, jehož charakteristika taktéž výrazně odpovídá požadavkům ošetrovatelské praxe. Realizátor a Týmový hráč představovali týmovou roli s nejčastější nejvyšší afinitou u 54 % respondentů. Je tedy možné předpokládat, že pro dané jedince bude zvolená práce uspokojivá a existuje předpoklad být v ní úspěšní.

Klíčová slova: osobnostní typologie; všeobecná sestra; vzdělávání; týmová role; psychologie práce

Personality typology of students in the context of the future work role of a nurse

Abstract: The fulfillment of the role of a nurse is highly demanding on the personality of this professional and the quality of professional training. The aim of the research was to specify students' personal prerequisites for fulfilling the role of general nurse. The researched group consisted of students of General Nurse program in the period 2013–2018. The test tools included the MBTI® (Myers Briggs Type Indicator) test and Belbin's team role test. The basic findings showed that in the group of 53% of respondents the so-called temperament of the Guardian was identified (SJ), which is suitable for the work of general nurses. The second large group consisted of Idealists, for whom the temperament of Diplomat – NF – 35.8% is common, whose characteristics also strongly correspond to the requirements of nursing practice. The Implementer and Team Worker represented the team role with the highest affinity in 54% of respondents. It is thus possible to assume that the chosen work will be satisfactory for those individuals and there is a presumption to be successful in their future work.

Keywords: personality typology; general nurse; education; team role; work psychology
<https://doi.org/10.14712/23366486.2020.2>

Úvod

Zdravotnická povolání patří z hlediska odborné přípravy i vlastního výkonu práce mezi povolání velmi náročná. Moderní společnost očekává, že zdravotník zvládne vysoce odbornou činnost v dnes velmi úzce specializovaných a technicky vysoce sofistikovaných medicínských oborech, unese fyzickou zátěž práce i směnnost a dovede pozitivně a účinně jednat s nemocnými ve spolupráci s ostatními členy často rozsáhlých multidisciplinárních týmu. V neposlední řadě je očekáváno, že je zdravotník schopen se vypořádat se všemi pracovními či osobními problémy, které soukromý život přináší. Plnění role sestry je tedy vysoce náročné na osobnost člověka i kvalitu profesionální přípravy (Plevová, 2011; Zacharová, Hermanová, Šrámková, 2007).

Problematika nedostatku všeobecných sester, lékařů i dalších zdravotnických profesí se netýká pouze ČR. Předpokládá se, že v roce 2020 bude v USA objem pracovní síly registrovaných sester o 20 % nižší, než jsou reálné požadavky klinické praxe (Buerhaus et al., 2013). Problémy, jako závažný nedostatek pracovníků ve zdravotnictví, jejich rozdělení a výkonnost, genderová nerovnováha i pracovní podmínky, vzbuzují dle Globálního fóra o lidských zdrojích ve zdravotnictví i nadále velké znepokojení (Global Health Workforce Alliance, 2013). Mezinárodní centrum pro lidské zdroje v ošetrovatelství, založené v roce 2006 Mezinárodní radou sester (dále ICN), ve svých doporučeních zdůrazňuje nutnost výrazného prohloubení znalostí v oblasti řízení lidských zdrojů v ošetrovatelství, větší zaměření na pochopení potřeb ošetrovatelských pracovníků a uchopení vlivu dalších faktorů, které ve svém důsledku setrvání sester v pracovním procesu ovlivňují (ICN, 2015) Aplikace teoretických psychologických konceptů do odborné praxe je jednou z mnoha možností, jak přispět k lepšímu pochopení potřeb ošetrovatelských pracovníků a tím i řízení lidských zdrojů ve zdravotnictví.

Vzorce chování a potenciál k výkonům jsou přinášeny do života z části v zásadě hotové a z části se jim lze v průběhu života naučit. O úspěšnosti vzdělávání na straně studenta rozhodují jeho vlastnosti, postoje a schopnosti. Vlastnosti člověka v rámci vzdělávání dospělých kultivovat a měnit nelze, ovšem velmi přínosné je využít je, jsou-li pro proces učení příznivé. Postoje a schopnosti jsou osvojovány v průběhu života, ať již vědomě či nevědomě. Schopnosti, kam řadíme znalosti i dovednosti, jsou tedy přímým záměrem vzdělávání. Zajímavou oblast představují spouštěcí podmínky vedoucí ke vzniku spontánního chování, které jsou nejčastěji nevědomě naučené ovšem na podkladě dědičných vloh (Plamínek, 2014). Identifikace významných prediktorů akademického výkonu je předmětem mnoha výzkumných prací (Stajkovic et al., 2018; Caprara et al., 2011). V rámci sociálně-kognitivní teorie je mimo jiné pracováno s principem vzájemného vlivu činitelů, jako jsou sociokulturní faktory, osobnostní rysy či vzorce chování. Základem lidské inspirace, motivace, výkonových úspěchů a emocionální pohody je osobní víra ve vlastní moc ovlivnit životní změny svým jednáním, která funguje prostřednictvím svého vlivu na kognitivní, motivační, afektivní a rozhodovací procesy (Bandura, 1993; Bandura, Locke, 2003). Pro výkon vlastní profese je nezbytný potenciál člověka, jeho vlohy a vlastnosti. Jejich plné rozvinutí se odráží v pracovní spokojenosti a motivaci k práci (Bělohávek, 2016).

Jednou z aktuálních výzev pro lidstvo je pochopit, že práce není jenom pouhou nutností z důvodu obživy, ale přirozenou součástí lidského života. Je zdrojem jeho smyslu i možností, jak ovlivnit svět okolo nás. Je tedy platné, že „pracovat dobře znamená také

dobře, zdravě a mnohdy i dlouho žít“ (Hajzler, 2012, s. 222). Tento myšlenkový posun se bezesporu odráží i v současné orientaci psychologie práce. Mikuláščík uvádí, že „*pracovní činnost, je zde kvůli člověku, ne člověk kvůli práci*“ (2007, s. 240). Oblast práce s lidmi je charakteristická svojí různorodostí a tedy důrazem na individualitu. Jak uvádí Čakrt: „*Různé typy lidí se hodí na různou práci a různí lidé se v zaměstnání různě chovají*“ (2012, s. 11). Na tyto rozdíly se lze dívat skrze osobnostní variabilitu.

Významnou součástí personální práce v praxi zastává personální diagnostika. Vychází z jednoduché a přitom zásadní úvahy a snahy najít a mít správného člověka na správném místě, studuje jak predikovat pracovní chování, úspěšnost výkonu či selhání pracovníka. Odborná literatura uvádí mnoho doporučení pro úspěšný personální výběr (Bělohávek, 2016; Evangelu, 2009, 2014). Pravděpodobnost, že pro daného jedince bude zvolená práce uspokojivá a bude v ní úspěšný, lze zvýšit porozuměním jeho osobnostnímu typu pomocí MBTI®. Znalost typologie a dynamiky typu nám pomáhá vybrat si uplatnění v oborech, které budou těžit z našich preferencí, stejně jako porozumět tomu, proč k některým povoláním tíhneme a jiná nás nepřitahují (Čakrt, 2010). Doporučuje se pracovat s dynamikou osobnostního typu, která spočívá na dvou hlavních pilířích, vyváženosti příjmu a zpracování informací a vybalancování extra a introverze. Cesta individuace jako celoživotní proces, není nikdy ukončena a tak je vhodné a zajímavé sledovat vyvíjející se hierarchii preferencí a postupné probouzení nepreferencí (Čakrt, 2010). Typologické teorie osobnosti nemohou samy o sobě a bez vlastního aktivního přispění jednotlivce změnit či vyladit osobní pracovní či manažerský styl. Ukazuje se, že bez poznání určitých zákonitostí a pravidelností v lidském chování, je toto vyladění mnohem obtížnější (Čakrt, 2012). Důležitým bodem při užívání jednotlivých metod personální diagnostiky je preciznost jejich provedení i vyhodnocení. V praxi nejsou ani v současné době plně využívány a tak jejich potenciál v přispění k rozvoji organizací stále využíván není (Evangelu, 2009). Zajímavým aspektem se jeví spolupráce manažerů s odborníky z oblasti psychologie práce a stanovení vhodných testovacích nástrojů pro konkrétní oblast ošetrovatelské péče (Zítková, 2016).

Cíl výzkumu

Základním cílem výzkumu bylo definovat osobnostní typ studentů oboru Všeobecná sestra a pojmenovat osobnostní předpoklady k plnění pracovní role všeobecné sestry. Druhým cílem bylo zjistit preferované týmové role a vyhodnotit je v kontextu požadavků pracovního zařazení.

Zkoumaný soubor

Zkoumaný soubor byl tvořen studenty prezenční formy bakalářského typu studia Ošetrovatelství oboru Všeobecná sestra na Lékařské fakultě Masarykovy university. Respondenti byli studenti 3. ročníku akademického studia v letech 2013–2018. Zkoumaný soubor byl tvořen 90 respondenty, kteří představovali 94,74 % celkového vzorku studentů uvedeného oboru a sledovaného období (5 studentů bylo z důvodu nemoci nezařazeno). V souboru bylo 97,8 % žen, průměrný věk byl zjištěn 21,2 let (věkové rozmezí 21–33 let).

Metodika

Pro splnění stanovených cílů byla použita osobnostní typologie na základě MBTI® (Myers Briggs Type Indicator), která vysvětluje základní vzorce fungování lidské osobnosti. Kvalita testu je tedy postavena na propracované teorii Jungova vidění osobnosti. Pro zjištění preference týmových rolí byl použit Belbinův test týmových rolí – tento ipsativní test s předepsanou distribucí bodů je sestaven tak, aby dotazovaný obtížně rozpoznal, která z variant odpovědi je žádoucí a která nikoliv. Oba dva použité nástroje splňovaly kritérium validity osobnostních dotazníků a bylo možné je vzhledem k dostupnosti realizovat a vyhodnotit formou tužka–papír skupinově. Testové nástroje byly vybrány na základě doporučeného použití pro oblast ošetrovatelské péče (Zítková, 2016). Záměrem použití testu bylo sebezpoznání studentů, čímž byly minimalizovány jejich snahy o předstírání, zvýšenou sebedůvěru apod, ovšem i přesto je nutné s těmito fenomény počítat. Zjištěná data byla následně zpracována prostřednictvím popisné a induktivní statistiky v programu MS EXCEL 2010 a STATISTICA verze 9. Ze zpracování bylo vyřazeno 9 (10 %) respondentů, kde byla zjištěna neúplná vyhraněnost některých osobnostních charakteristik, osobnostní typ X. Vzhledem k charakteru proměnných byl zvolen neparametrický Kruskal-Wallisův test a hypotézy byly statisticky vyhodnoceny na hladině významnosti $p \leq 0,05$. Pro účely statistického zpracování byla proměnná osobnostní typy kategorizována na skupiny osobnostních typů, což prezentuje tabulka č. 1. Dále byla kategorizována proměnná preference k týmové roli. Primární a sekundární role byla sloučena do položky vysoká afinita, preference na 3. a 4. místě byly sloučeny do proměnné střední afinita. Do proměnné nízká afinita byly zařazeny preference na místech 5–8.

Tabulka 1 Kategorizace osobnostního typu

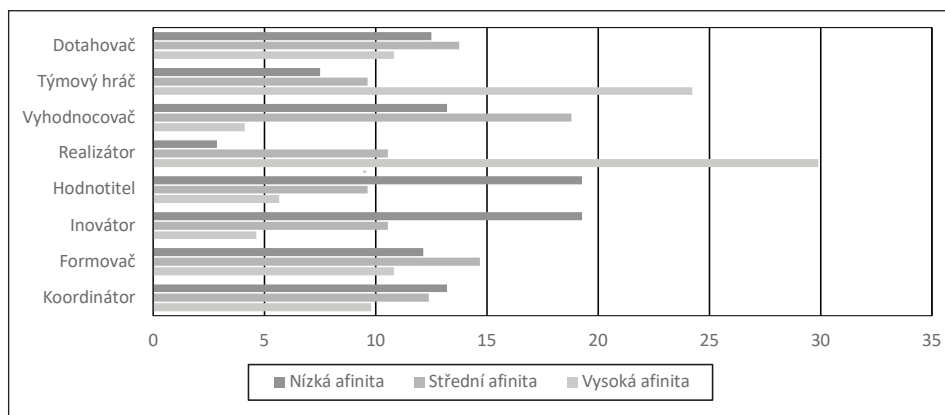
Osobnostní typ	Základní dimenze	Skupina osobnostních typů
INTP, INTJ, ENTP, ENTJ, ENTX	NT	Racionálové
INFP, INFJ, ENFP, ENFJ, XNFX	NF	Idealisté
ISFP, ESFP, ISTP, ESTP, XSFP	SP	Hráči
ISFJ, ESFJ, ISTJ, ESTJ, ESXJ, XSXJ, XSFJ	SJ	Strážci

Výsledky

Administrací testu MBTI® bylo zjištěno, že nejpočetnější skupinu tvořili respondenti s osobnostním typem ESFJ 20 (22,22 %). Osobnostní typ ISFJ a INFJ byl zastoupen u shodně 11 (12,2 %) dotázaných, ENFJ u 9 (10,00 %) studentů. ISTJ, ESTJ a INFP byly zaznamenány u 4 (4,44 %) studentů, ENFP u 3 (3,33 %). Typy INTJ a ENTJ byly detekovány shodně u 2 respondentů 2,22 % a shodně 1 (1,11 %) respondent s osobnostním typem ESTP a ENTP. Žádný student nebyl zaznamenán s osobnostními typy ISTP, ISFP, ESFP a INTP. Nevyhraněnost byla zjištěna u 18 (20 %) studentů.

Z realizovaného testu pomocí nástroje Týmové role zcela jednoznačně vyplynulo, že nejvíce zastoupenou rolí je Realizátor – primární role u 27 (29,03 %) a sekundární role zjištěna u 31 (30,69 %) respondentů a Týmový hráč – jako primární roli ji stanovilo 26

(27,96 %) a jako sekundární roli 21 (20,79 %) studentů. Naopak nejméně preferovanou rolí byl u respondentů zjištěn shodně Inovátor a Hodnotitel 24 (19,29 %) následovaný rolemi Koordinátor a Vyhodnocovač se shodně 37 (13,21 %) dotázanými. Celkový profil týmových rolí dle zjištěné afinity prezentuje následující graf č. 1.



Graf 1 Profil týmových rolí

Ve zkoumaném souboru byl u nejpočetnější skupiny zjištěn tzv. temperament Ochránce či Strážce představující kombinaci dimenze smyslové získávání informací a usuzování – SJ a to u 43 (53,09 %) dotázaných. Další početnou skupinu 29 (35,80 %) představovali tzv. Diplomaté či Idealisté představující kombinaci dimenze intuice a citění – NF. Racionálové či Analytici, charakterizováni kombinací dimenze intuice a myšlení – NT, byli zastoupeni pouze 6 dotázanými (7,41 %). Pouze 3 (3,70 %) studenti představovali tzv. Hráče či Průzkumníky představující kombinaci dimenze smyslového získávání informací a vnímání – SP.

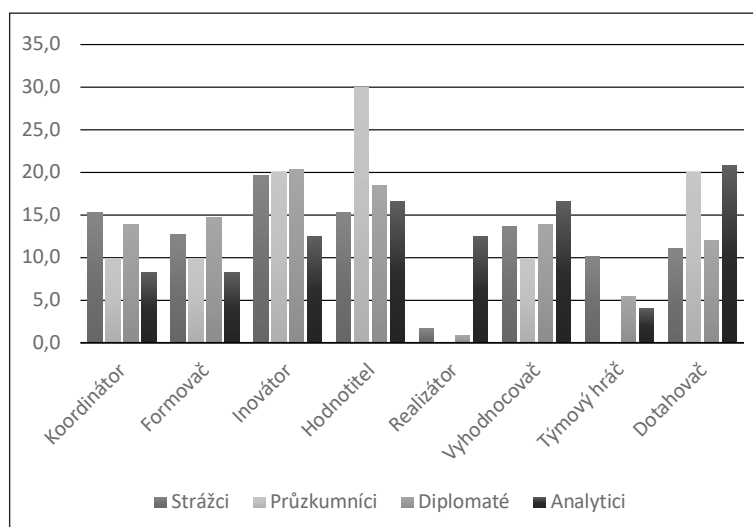
Při vyhodnocení nejčastěji preferovaných týmových rolí u Strážců jednoznačně převažovala role Realizátor – primární role zjištěna u 12 (26,67 %) a Týmový hráč – primární role zjištěna u 15 (33,33 %). Naopak nejnižší afinita byla zjištěna u týmové role Inovátor 23 (19,66 %), Koordinátor 18 (15,38 %) a Hodnotitel u 18 (15,38 %) dotázaných. Zastoupení zachycených relativních četností preferencí týmových rolí u Strážců ukazuje následující tabulka č. 2.

Tabulka 2 Preference týmových rolí u Strážců

Název role / Afinita k roli	Vysoká – %	Střední – %	Nízká – %	Celkem – %
Koordinátor	22,89	32,53	44,58	100
Formovač	24,14	36,78	39,08	100
Inovátor	10,47	26,74	62,79	100
Hodnotitel	12,94	24,71	62,35	100
Realizátor	65,17	25,84	8,99	100
Vyhodnocovač	9,30	47,67	43,02	100
Týmový hráč	52,81	23,60	23,60	100
Dotahovač	24,42	34,88	40,70	100

Na základě vyhodnocení Kruskal-Wallisova testu bylo možno říci, že existuje statisticky významná souvislost mezi stanovením osobnostního typu a udávanou preferencí týmové role Realizátor ($p = 0,0292$). Lze předpokládat rozdíl mezi skupinou osobnostních typů Analytik a Strážce.

Strážci dle svých preferencí volí nejčastěji roli Realizátor 31 (33,33 %) a Týmový hráč 23 (24,73 %). Ve skupině Diplomátů byla také nejčastěji zjištěnou rolí Realizátor 21 (30,00 %). Druhou nejčastější týmovou rolí u této osobnostní skupiny byla zjištěna role Týmového hráče 14 (20,00 %). Na 1.–2. místě se nejčastěji u skupiny Průzkumníků objevily role Realizátor 3 (42,86 %), a Týmový hráč 3 (42,86 %). Ve skupině Analytiků první dvě místa obsadily role Týmový hráč 3(25 %), role Realizátor, Koordinátor a Inovátor se vyskytly shodně u 2 (16,67 %) dotázaných. Nejméně preferované role, preference na 5.–8. místě, ukazuje následující graf č. 2.



Graf 2 Profil nejméně preferovaných rolí

Diskuze

Základní cíl realizovaného šetření byl zaměřen na stanovení osobnostního typu studentů pomocí nástroje MBTI® a jeho vyhodnocení v korelaci s budoucí pracovní rolí všeobecné sestry. Oblast studia osobnostních charakteristik se u sester dostává do popředí především z důvodu umožnění cíleného zaměření pozornosti na silné i slabé stránky osobnosti a stanovení následného rozvoje v rámci vzdělávacího procesu (Hawkins, Shohet, 2004; Vronský, 2012; Suchý, Náhlavský, 2007). Dle zkušeností lze usuzovat, že největšího uspokojení v zaměstnání dosahují lidé, kteří v něm mohou uplatnit svoji dominantní nebo alespoň druhou preferovanou funkci. V případě, kdy se pracovník musí opírat o svoji inferiorní funkci, je nadměrně vyčerpáván a nedosahuje požadovaných výsledků (Čakrt, 2010).

Jednou z možností pro stanovení optimálního profilu všeobecné sestry v určitém oboru je definování osobnostních typů či charakteristik, kterými disponují všeobecné sestry již

v oboru pracující a vykazující známky pracovní spokojenosti a odborné úrovně. Mezi klíčové charakteristiky osobnosti všeobecné sestry byly zařazeny: temperament strážce, ochránce – SJ, zvýrazněný aspekt svědomitosti, kde byl nalezen nejvýznamnější rozdíl mezi sestrami a normami ženské populace, oproti normě snížené hodnoty u faktoru otevřenosti, které přispívají k ochotě dodržovat dané normy. Dále byl popsán výrazný rozdíl u faktoru feminita-maskulinita FM, svědčící o rozhodnosti poradit si ve všech situacích a především nadprůměrné hodnoty u faktoru EA, tedy vcítění se. Zjištěné nejčastější životní kotvy byly životní rovnováha a vztahy mezi lidmi. Nejčastěji zastoupené role v rámci týmu byl Realizátor a Týmový spolupracovník (Zítková, 2016). Osobnostními charakteristikami všeobecných sester se zabývala práce Kroupové, kde za použití Gordona osobnostního profilu a inventoria zjistila, že se sestry v převážné míře neodlišují od normy. Pouze se potřebují zdokonalovat v oblasti sociability, osobních vztahů a opatrnosti. V rámci vzdělávání sester autorka doporučuje zabývat se sebezpoznáváním a osobnostně sociálním rozvojem například formou supervize (Kroupová, 2013). Staňková se také věnovala popisu osobnostního profilu u sester pracujících v oblasti intenzivní péče. Byly zde mj. popsány statisticky významné vztahy mezi osobnostním typem a charakterem vzdělání i charakterem pracoviště (Staňková, 2017). Dále je k dispozici studie týkající se stanovení osobnostního profilu studentů nelékařských zdravotnických oborů, kde za použití Eysenckova osobnostního dotazníku pro dospělé EPQ-R a IVE byla zjištěna nízká hodnota empatie a naopak vysoká hodnota psychoticismu. Jedno z doporučení autorů spočívá v důkladnější orientaci na osobnostní rozvoj studentů již v průběhu studia (Vévodová et al., 2016). V literatuře týkající se osobnostní typologie založené na použití MBTI® je uváděna preference k profesi konkrétně zdravotní sestra a ošetřovatelka u osobnostních typů ESFJ, ISFJ, ISTJ, ESFP a ISFP. Pro celou oblast zdravotnictví je v literatuře zmíněno osobnostních typů více, např. ISTP, INTP, INTJ, INFJ a ESFP (Čákr, 2010). V předloženém šetření nejpočetnější skupinu tvořili respondenti s osobnostním typem ESFJ 22,22 %. Typy ISFJ a INFJ byly zastoupeny shodně u 12,2 % dotázaných. Tato zjištění odpovídají preferencím k práci všeobecné sestry v odborné literatuře. ESFJ jsou tzv. praktičtí koordinátoři, mají rádi praktická zaměstnání s rychlou odezvou a hmatatelným výstupem, upřednostňují normy a postupy, jsou loajální, se smyslem pro povinnost, zavedený řád a pro správné věci jsou ochotni dost obětovat. Výskyt tohoto typu v populaci je udáván ve 13 %. ISFJ patří k tzv. citícím konsolidátorům, kteří kladou důraz na bezprostřední lidské potřeby, dokáží pracovat tiše v pozadí a s nenápadnou urputností se propracovávat k tomu, co si myslí, že je pro druhé správné. Zastoupení tohoto typu v populaci se uvádí 5 %. Osobnostní typ INFJ bývá nazýván typem tzv. citících vizionářů. Těšívá je práce na pozicích, kde mohou příznivě ovlivňovat lidské procesy, rozvoj jednotlivce, podílet se na kultivaci jeho života, především v jeho hodnotovém a duchovním rozměru. Jejich výskyt v populaci jsou pouhých 2 %. V šetření v oboru hematonekologie byl také nejpočetnější osobnostní typ u sester zaznamenán typ ISFJ (52,90 %) a ESFJ (23,50 %). Tyto dva osobnostní typy ovšem tvořily majoritní část (76,4 %) souboru analyzovaných sester. Zjištění o velmi nízkém zachytu ostatních osobnostních typů jsou ve srovnání s námi zjištěnými údaji rozdílné (Zítková, 2016). Staňková v oboru intenzivní péče zachytila typ ISFJ u 20 % ESFJ u 12,94 % respondentů, čímž se opět ukázaly tyto typy jako nejčastější (Staňková, 2016). U osobnostních typů, kde odborná literatura preference k práci ve zdravotnictví zcela opomíjí, patří osobnosti typy ESTP, ENTP a ENTJ. V předloženém šetření byl zachycen shodně 1 student s typem ESTP a ENTP a 2 respondenti s typem ENTJ.

Zkoumaný soubor představuje téměř 95 % vzorku studentů daného oboru za posledních pět let, a i když literatura uvádí u osobnostních typů ISTP a ISFP oblíbenost v především technicky zaměřených zdravotnických oborech, kde mohou tyto typy uplatnit svoji exaktnost a preciznost, zkombinovanou s pohotovostí, ve zkoumaném souboru žádný respondent zachycen nebyl (Čakrt, 2010). Velmi nízký výskyt těchto typů potvrzují i další práce (Staňková, 2017; Zítková, 2016). Osobnost typu X představuje neúplně vyhraněnou osobní charakteristiku. Ve zkoumaném souboru bylo zachyceno těchto typů 10 %. Čakrt u problematiky nevyhraněných upozorňuje, že pokud jsou dvě dimenze vyrovnané, i třeba ve více dimenzích, může to znamenat neúplnou vyzrálou osobnost. Zároveň autor zdůrazňuje pravděpodobnost, že s přibývajícím věkem ještě osobnost dozraje. Průměrný věk respondentů předloženého šetření byl 21,2 let, zde se předpoklad vyššího výskytu nevyhraněnosti nepotvrdil (Čakrt, 2004).

Šestnáct kategorií pro práci s osobnostní typologií je velmi náročné. Víme, že lidé stejného temperamentu mají mnoho společného, podobně se chovají, vyznávají obdobné hodnoty a i v zaměstnání mívají společné rysy (Čakrt, 2010). Proto se s výhodou v praxi uplatňuje kategorizace osobnostních typů na 4 základní temperameny, podrobně viz tabulka č. 1 (Čakrt, 2010; Kroeger, Thuesenová, Rutledge, 2006). Ve výzkumu všeobecných sester v oboru hematologické byl identifikován tzv. temperament strážce, ochránce – SJ, který, jak se zdá, je pro práci sester vhodný (Zítková, 2016). Tato zjištění potvrzuje práce sledující osobnostní profil sester na jednotkách intenzivní péče, kde Strážci tvořili 71,56 % (Staňková, 2017). V prezentovaném šetření Strážci tvořili 53,09 % zkoumaného souboru, tedy u více jak poloviny studentů byl temperament SJ identifikován. Příznivá práce pro strážce znamená místo v solidní a stabilní organizaci, s jasnou hierarchií a přesnými popisy práce. Chtějí předem vědět, co se po nich žádá a mají k dipozici jasné postupy a pravidla. Necítí se dobře v hektickém prostředí, kde se věci neustále mění. Jejich sklon k odpovědnosti a snaha mít věci pod kontrolou a přednost umět věci naplánovat, zorganizovat a spolehlivě dovést ke zdárnému konci je předurčuje ke kvalitní a uspokojivé práci ve zdravotnictví (Čakrt, 2010). Tato charakteristika zcela odpovídá požadavkům ošetrovatelské profese (Plevová et al., 2011). Druhou početnou skupinu tvořili Idealisté, pro který je společný temperament diplomata – NF – 35,8 %. Tyto osobnosti umějí těžit ze své schopnosti vcítit se, domluvit se s lidmi, získávat je ke spolupráci, motivovat i propojit je s ostatními. Příznivá práce je pro ně smysluplná tam, kde uspokojují lidské potřeby a tužby. Za nejdůležitější pokládají harmonii vnitřní i vnější, potřebují tedy nekonfliktní prostředí, dobré vztahy a příznivé mezilidské klima (Čakrt, 2010; Kroeger, Thuesenová, Rutledge, 2006). Pokud se podíváme na příznivou práci Hráčů, kde je základním temperamenem průzkumníka kombinace dimenzí SP – je charakteristická rychle se měnícími a často nebezpečnými situacemi, kde mohou uplatnit svoji schopnost jasně vnímat co se kolem nich děje a vytěžit z dané situace maximum, umožňuje jim rozhodovat se na poslední chvíli, řešit krize a jednat mimo běžná konvenční pravidla. Tyto informace potvrzují fakt, že ve zkoumaném souboru byli zachyceni pouze 3,7 % dotázaných s tímto osobnostním typem a tvořili tím nejméně početnou skupinu.

Druhým cílem bylo zjistit profil týmových rolí dle afinity kandidátů ke každé z nich a taktéž je vyhodnotit v kontextu budoucího plnění pracovní role všeobecné sestry. Pochopení vlastní pozice (sebeuvědomění) v týmu vytváří podmínky pro koherentní chování. U každé týmové role platí, že čím nápadnější jsou určité přednosti, tím zřetelnější jsou i slabiny. Ve vyváženém pracovním týmu mají být zastoupeny všechny týmové role

a jejich speciální dovednosti, které jsou pro danou práci relevantní (Belbin, 2012). Role v týmu je definována jako určité chování jedince v týmu, které je mu vlastní. Na týmové dynamice se významně podílí diverzita v lidech i rolích a sdílení cílů a cest při především společných řešeních. Týmová práce je pro současné ošetrovatelství klíčová, kde neodmyslitelnou součástí efektivitu práce týmu je synergický efekt (Plevová et al., 2012). Realizátor a Týmový hráč představovali týmovou roli s nejčastější nejvyšší afinitou u 54 % respondentů. Týmový pracovník, také diplomat či pečovatel, bývá přátelský člověk, který dobré vztahy s okolím staví nade vše. Udrží dobrou atmosféru a snaží se mírnit dopady konfliktů. Má rád normy, harmonogramy a pevný řád. Ty pak pečlivě dodržuje a nemá rád jejich porušování. Mezi slabé stránky lze zařadit nerozhodnost, vyhýbání se stresovým situacím a lpění na vyzkoušených přístupech. Realizátor, nazýván také implementátor či hybatel, má velmi dobré organizační schopnosti, pracuje spolehlivě, systematicky a hlavně výkonně. Má schopnost aplikovat do praxe nové poznatky a sklon k silné identifikaci s týmem. Mezi negativa lze zařadit nízká nebo žádná míra flexibility, při absenci pracovních postupů nízká efektivita práce (Plevová et al., 2012). Zjištění o nejčastějším výskytu preferované role odpovídá i zjištěným datům z ošetrovatelské praxe (Zitková, 2016).

Kroeger uvádí, že „tým typově podobných lidí vykonává produktivní práci“ (2006, s. 110). Není tedy překvapením, že u všech osobnostních skupin mezi nejčastěji preferované roli patří Realizátor – Strážci 33,33 %, Diplomáté 30,00 %, Průzkumníci 42,86 % a Analytici 16,67 %. Druhou nejčastější týmovou rolí byl Týmový hráč – Strážci 24,73 %, Diplomáté 20,00 %, Průzkumníci 42,86 % a Analytici 25 %. Tato zjištění podporuje fakt, že týmová role Inovátor byla nejčastější nejméně preferovanou rolí – Strážci 19,66 %, Diplomáté 20,37 %, Průzkumníci 20 % a Analytici 12,50 %. Druhou nejméně preferovanou rolí je Hodnotitel – Strážci 15,38 %, Diplomáté 18,52 %, Průzkumníci 30,00 % a Analytici 16,67 %. Z myslí Inovátorů či Myslitelů často vycházejí nové vynálezy, spousta inovativních nápadů. Tito jedinci disponují kreativitou, hravostí a nespoutaností. K jejich negativům patří neschopnost efektivní komunikace s ostatními členy týmu a individualismus. Vyhodnocovač disponuje schopností kritického myšlení, analyticky a objektivně zpracovává informace i řeší problémy. Mezi negativy je možno vidět neschopnost inspirovat a motivovat druhé. Ukazuje se tedy, že afinita k týmovým rolím mezi jednotlivými osobnostními skupinami není příliš výrazná, což velmi pevně koresponduje s požadavky ošetrovatelské péče v praxi, kde každý jedinec může dle svých vlastností specifickým způsobem přispívat k práci celku. Ve zdravotnictví je týmová spolupráce zcela nevyhnutelná. Realizace konceptu týmového ošetrovatelství v praxi, spolupráce v rámci rozsáhlých multidisciplinárních týmu ve zdravotnictví je velice náročná, přesto efektivní a klíčová (Plevová et al., 2012).

Závěr

Znalost osobnostní typologie pomáhá vybrat si uplatnění v oborech, kde je možné těžit z osobních preferencí. Nabízí také možnost porozumět, proč k některým povoláním tíhne a jiná nás nezajímají. Realizované studium osobnostní typologie i vyhodnocení týmových rolí umožnilo studentům zlepšení vlastního sebeuvědomění a přispělo k vytváření osobitého přístupu k sebeřízení při budoucím plnění pracovních rolí. Zásadním zjištěním se ukázalo, že v rámci sledovaného souboru byl u 53 % identifikován tzv. temperament

strážce, ochránce – SJ, který je pro práci všeobecných sester vhodný. Druhou početnou skupinu tvořili Idealisté, pro které je společný temperament diplomata – NF – 35,8 % a taktéž výrazně odpovídá požadavkům ošetrovatelské praxe. Nejčastěji zjištěné týmové role Realizátor a Týmový hráč mohou taktéž predikovat u studentů kvalitní uplatnění v současném ošetrovatelství.

LITERATURA

- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117–132.
- Bandura, A., Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 1(88), 87–99.
- Belbin, R. M. (2012). *Týmové role v práci*. Praha: Wolters Kluwer.
- Bělohávek, F. (2016). *Jak vybrat správného člověka na správné místo. Úspěšný personální výběr*. Praha: Grada Publishing.
- Buerhaus, P., et al. (2013). Projections of the Long-Term Growth of the Registered Nurse Workforce: A Regional Analysis. *Nursing Economic*, 31(1), 13–17.
- Caprara, G. V., et al. (2011). The contribution of personality traits and self-efficacy beliefs to academic achievement: A longitudinal study. *British Journal of Educational Psychology*, (81), 78–96.
- Čákr, M. (2004). *Typologie osobnosti. Přátelé, milenci, manželé, dospělí a děti*. Praha: Management Press.
- Čákr, M. (2010). *Typologie osobnosti. Volba povolání, kariéra a profesní úspěch*. Praha: Management Press.
- Čákr, M. (2012). *Typologie osobnosti pro manažery. Manažerské styly, rozhodování, komunikace, konflikty, týmová práce, time management a změny*. Praha: Management Press.
- Evangelu, J. A. (2009). *Diagnostické metody v personalistice*. Praha: Grada Publishing.
- Evangelu, J. A. (2014). *Testy pro personální práci. Jak je správně vytvářet a používat*. Praha: Grada Publishing.
- Global Health Workforce Alliance (2013). The Recife Political Declaration on Human Resources for Health. *World Health Organization*, 1. [Vyhledáno 31. 1. 2016 na http://www.who.int/workforcealliance/forum/2013/recife_declaration_17nov.pdf]
- Hajzler, T. (2012). *Peníze, nebo život? Jak přestat vydělávat na život a začít i v práci žít*. Praha: PeopleComm.
- Hawkins, P., Shohet, R. (2004) *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál.
- International Council of Nursis (2015). Sestry: Hybná síla změn. Zásadní zdroj pro zdraví.
- Kroeger, O., Thuesenová J. M., Ritledge, H. (2006). *Typologie pro manažery. Šestnáct osobnostních typů, které určují úspěch v povolání*. Praha: Portál.
- Kroupová, L. (2013). Osobnostní charakteristiky všeobecné sestry. *Sborník příspěvků 7. Mezinárodní konference všeobecných sester a pracovníků vzdělávajících nelékařská zdravotnická povolání* (113–120). Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů.
- Mikuláščík, M. (2007). *Manažerská psychologie*. Praha: Grada Publishing.
- Plamínek, J. (2014). *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing.
- Plevová, I., et al. (2011). *Ošetrovatelství I*. Praha: Grada Publishing.
- Plevová, I., et al. (2012). *Management v ošetrovatelství*. Praha: Grada Publishing.
- Stajkovic, A., et al. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and Individual Differences*, (120), 238–245.
- Štaňková, A. (2017). Osobnostní profil sestry pracující na jednotce intenzivní péče. *Diplomová práce, LF MU v Brně*. [Vyhledáno 31. 1. 2018 <https://is.muni.cz/vyhledavani/?search=sta%C5%88kov%C3%A1+alice>]
- Suchý, J., Náhlavský, P. (2007). *Koučování v manažerské praxi. Klíč k pozitivním změnám a osobnímu růstu*. Praha: Grada Publishing.
- Vévodová, Š., et al. (2016). Osobnostní profil studentů nelékařských zdravotnických oborů. *Ošetrovatelstvo*, 6(1), 6–11.
- Vronský, J. (2012). *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Praha: Wolters

Kluwer.

Zacharová, E., Hermanová, M., Šrámková, J. (2007). *Zdravotnická psychologie. Teorie a praktická cvičení*. Praha: Grada Publishing.

Zítková, M. (2016). Determinanty setrvání sester v pracovním poměru v oboru hematatoonkologie. *Disertační práce, LF MU v Brně*. [Vyhledáno 20. 3. 2019 na <https://theses.cz/id/0pgohf>]

PhDr. Marie Zítková, Ph.D., Masarykova univerzita, Lékařská fakulta, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence. E-mail: zitkova@med.muni.cz

doc. PhDr. Miroslava Kyasová, Ph.D., MBA, Masarykova univerzita, Lékařská fakulta, Katedra ošetrovatelství a porodní asistence