

Motywy podejmowania kształcenia podyplomowego w zawodzie pielęgniarstwie

Reasons for taking up postgraduate education by nurses

Renata Bogusz, Anita Majchrowska

Samodzielna Pracownia Socjologii Medycyny
KNH Uniwersytet Medyczny w Lublinie

AUTOR DO KORESPONDENCJI:

Renata Bogusz

Samodzielna Pracownia Socjologii Medycyny

Uniwersytet Medyczny

Ul. Szkolna 18, 20-124 Lublin

Tel. (81) 7101951

E-mail: rebo1@op.pl

STRESZCZENIE

Motywy podejmowania kształcenia podyplomowego w zawodzie pielęgniarstwie

Wprowadzenie. Specyfika pracy w zawodzie pielęgniarstwie wymaga nieustannej aktualizacji wiedzy i umiejętności. Ponad to, zgodnie z Ustawą o zawodach pielęgniarstwie i położnej, doskonalenie zawodowe realizowane poprzez uczestnictwo w różnych rodzajach kształcenia podyplomowego uznane zostało za obowiązek a jednocześnie prawo pracowników. Niestety jest wiele czynników utrudniających przedstawicielom tych grup zawodowych możliwość podnoszenia kwalifikacji. Wobec powyższego wciąż aktualne jest pytanie o powody, które skłaniają pielęgniarstwie do dokończenia.

Cel. Celem badań była identyfikacja motywów kształcenia podyplomowego w zawodzie pielęgniarstwie.

Materiał i metoda. Badania ankietowe z zastosowaniem autorskiego kwestionariusza ankiety audytoryjnej zrealizowano w 2012 roku wśród 102 pielęgniarstwie, które uczestniczyły w kursach specjalizacyjnych organizowanych w ramach Ośrodka Kształcenia Podyplomowego UM w Lublinie.

Wyniki. Badani wysoko ocenili poziom zainteresowania pielęgniarstwie dokończeniem. Za najbardziej potrzebne formy doskonalenia uznano specjalizację i kursy specjalistyczne. Wśród motywów skłaniających do dokończenia ankieterzy wymieniali przede wszystkim: osobiste przekonanie o konieczności aktualizacji wiedzy, większe prawdopodobieństwo utrzymania się na rynku pracy oraz konieczność poszerzania wiedzy spowodowaną rozwojem nauk medycznych. Czynniki, który w opinii badanych zniechęca do podnoszenia kwalifikacji to: brak własnych środków finansowych a jednocześnie brak dofinansowania lub refundacji i brak szans na gratyfikację finansową po ukończeniu kursu oraz system pracy utrudniający uczestnictwo w zajęciach w połączeniu z brakiem urlopów szkoleniowych.

Wnioski. Badani dostrzegali potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych, przekonani o konieczności aktualizacji wiedzy medycznej. Jednocześnie zwracali uwagę na utrudnienia systemowe, które w wielu sytuacjach są przeszkodą w podejmowaniu kształcenia podyplomowego.

Słowa kluczowe: motywy, kształcenie podyplomowe, pielęgniarstwie

ABSTRACT

Reasons for taking up postgraduate education by nurses

Introduction. The specificity of the position of a nurse requires regular updates of one's knowledge and skills. Furthermore, the Nursing and Midwifery Act stipulates that in-service postgraduate training available in a variety of forms is both a duty and a right of employees. Unfortunately, there exist a number of factors which hinder professional development among members of the two groups. In view of the above, it is still worth considering what makes nurses want to improve their skills.

Aim. The aim of the research was to identify the factors which motivate nurses to attend postgraduate training courses.

Material and methods. An auditorium questionnaire survey was conducted in 2012 among 102 nurses who participated in professional training delivered by the Centre of Postgraduate Education, Medical University of Lublin.

Results. The respondents assessed nurses as highly interested in postgraduate education. Specialization and specialist training were regarded as most demanded. The surveyed mentioned the following key factors which make nurses undertake extra training: people's own belief that they should expand and update their knowledge, enhanced job prospects and need for continuous learning due to the development of medical sciences. The factors which are thought to discourage nurses from improving their qualifications include: insufficient financial resources, lack of institutional financial support, little chance of financial reward afterwards, lack of training leave as well as unfavourable system of work which makes it difficult to attend classes.

Conclusions. The respondents discerned the need to improve professional skills and were convinced that medical knowledge requires regular updates. Still, they pointed to systemic impediments which often discourage nurses from undertaking postgraduate education.

Key words: reasons, postgraduate education, nurses

WPROWADZENIE

Pielęgniarstwo to jeden z zawodów wymagających nieustannego dokształcania. Jednakże, analizując zjawisko w perspektywie długoterminowej należy stwierdzić, że w ostatnich latach wyraźnie wzrosło zainteresowanie pielęgniarzek poszerzaniem kompetencji zawodowych [1,2,3,4].

Po pierwsze jest to spowodowane przemianami jakie od lat następują w obrębie nauk medycznych (np. rozwój, dążenie do realizacji modelu holistycznego, specjalizacja, stosowanie nowoczesnych technologii) oraz zmianą w zakresie realizacji roli zawodowej pielęgniarki (np. wzrost odpowiedzialności, samodzielności i profesjonalizmu, konsekwencje zmiany oczekiwań i postaw pacjentów) [5,6,7].

Po drugie, konieczność doskonalenia zawodowego została uzasadniona (jako prawo i obowiązek) a jednocześnie umożliwiona dzięki przyjęciu odpowiednich regulacji prawnych [8, 9], także tych które pojawiły się w następstwie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej [10,11,12]. Konsekwentnie do nich zaistniały duże możliwości kształcenia podyplomowego w ramach funkcjonowania różnego rodzaju instytucji współpracujących z Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych [5,12].

Po trzecie, odpowiedzią na powyżej opisane zmiany, jest wzrastające wśród pielęgniarek zainteresowanie różnymi formami dokształcania. Pomimo wielu przeszkód (np. systemowych i finansowych) dążą one do poszerzania wiedzy i umiejętności świadome, że w ten sposób przyczyniają się nie tylko do rozwoju pielęgniarstwa jako profesji i dziedziny naukowej ale przede wszystkim stabilizują, a w wielu sytuacjach zwiększają swoją pozycję w miejscu pracy i zawodzie. Przyczyniają się do zwiększania odpowiedzialności i samodzielności w zakresie realizowanych świadczeń, podnoszą ich jakość a jednocześnie mają wpływ na wzrost prestiżu swojej grupy zawodowej w społeczeństwie [1, 5, 11, 13,14].

Specjalizacja to szczególna forma kształcenia podyplomowego. Jej celem, obok uzyskania tytułu specjalisty, jest nabycie specjalistycznych kwalifikacji w określonej dziedzinie pielęgniarstwa lub innej dziedzinie, która ma zastosowanie w ochronie zdrowia [8]. Decyzja o wyborze specjalizacji często jest konsekwencją wieloletniego doświadczenia. Jest to szansa na ugruntowanie pozycji w miejscu pracy a jednocześnie, jest to szczególne wyzwanie ze względu na organizację i wymagania formalne wynikające z realizacji tej formy kształcenia podyplomowego (długi czas trwania - od 18 do 24 miesięcy, obok zajęć teoretycznych staże zawodowe, egzamin państwowy) [1].

CEL BADAŃ

Celem badań była identyfikacja motywów kształcenia podyplomowego w zawodzie pielęgniarstwie.

MATERIAŁ I METODYKA BADAŃ

Badania przeprowadzono w 2012 roku z zastosowaniem metody sondażu diagnostycznego. Narzędzie badawcze stanowił autorski kwestionariusz ankiety audytoryjnej.

W badaniach wzięły udział 102 osoby, które uczestniczyły w kursach specjalizacyjnych prowadzonych przez Ośrodek Kształcenia Podyplomowego UM w Lublinie. Wśród badanych dominowały kobiety (95,1%), mężczyźni stanowili jedynie 4,9%. Jak wynika z deklaracji badanych, zdecydowana większość z nich posiadała wyższe wykształcenie: licencjackie (20,6%), magisterskie (37,3%) lub podyplomowe (9,8%). Osoby z wykształceniem średnim stanowiły mniej niż 1/3 badanej grupy, byli to absolwenci Medycznego Studium Zawodowego (23,5%) i Liceum Medycznego (8,8%). Co drugi wśród ankietowanych był w wieku 40-49 lat (52%). Pozostali byli w wieku pomiędzy 25-39 lat (45,1%) lub starsi - powyżej 50 roku (2,9%). Wiek badanych warunkował ich staż w zawodzie, najliczniejszą grupę stanowiły więc osoby pracujące ponad 20 lat (43,1%). Pozostali pracowali od 11 do 20 lat (32,4%), od 5 do 10 lat (24,6%) lub mniej niż 5 lat (6,9%). Praca w zawodzie, jak wynika z deklaracji badanych dla większości była powodem zadowolenia. Bardzo zadowoleni stanowili 15,7% wśród ankietowanych, raczej zadowoleni – 88,3%, raczej niezadowoleni – 11,8%.

Najwięcej osób zamieszkiwało duże miasta – 43,1%, i tam też większość badanych podejmowała zatrudnienie – 64,7%. Z małego miasta pochodził co trzeci respondent (31,4%) natomiast ze wsi – co czwarty (25,5%). Zatrudnienie w małym mieście podejmowała co trzecia badana osoba (33,3%), na wsi – tylko 2% badanych.

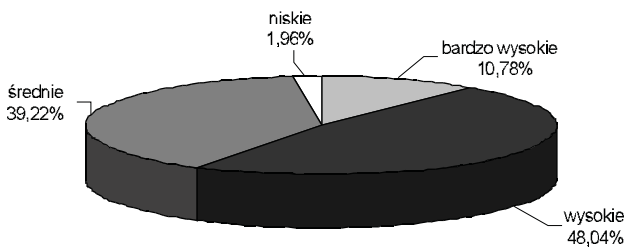
Uzyskane wyniki badań poddano analizie statystycznej. Wartości analizowanych parametrów ze względu na ich nominalną skalę pomiaru scharakteryzowano przy pomocy liczności i odsetka. Do oceny istnienia różnic bądź zależności między analizowanymi parametrami użyto testu jednorodności lub niezależności χ^2 . Przyjęto 5% błąd wnioskowania i związany z nim poziom istotności $p < 0,05$ wskazujący na istnienie istotnych statystycznie różnic bądź zależności. Funkcję zmiennych niezależnych pełniły takie cechy demograficzne respondentów jak: wiek, staż pracy, miejsce pracy, poziom wykształcenia oraz poziom zadowolenia z wykonywanej pracy. Do analizy wykorzystano oprogramowanie Statistica 9.0.

WYNIKI BADAŃ

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że zdaniem badanych zainteresowanie pielęgniarzek dokształcaniem jest duże (ryc. 1).

Wśród najbardziej potrzebnych tej grupie form doskonalenia zawodowego respondenci, mając możliwość wskazania maksymalnie trzech kategorii odpowiedzi wymieniali: specjalizacje (77,45%), kursy specjalistyczne (61,76%),

kursy kwalifikacyjne (44,12%), kursy dokształcające (34,31%), studia magisterskie (14,71%), studia licencjackie (5,88%) i studia podyplomowe (3,92%),

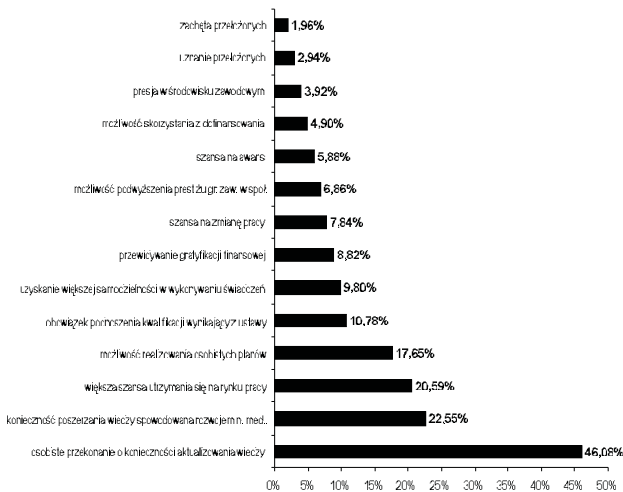


■ Ryc. 1. Zainteresowanie pielęgniarek dokształcaniem w opinii badanych

Analizując znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w swojej sytuacji badani wybierali tylko dwie odpowiedzi: bardzo ważne (54,98%) lub raczej ważne (44,12%). W sposób istotny statystycznie częściej kategorię „bardzo ważne” wybierały osoby z wykształceniem wyższym ($\chi^2=12,88$, $df=4$, $p=0,01$) oraz raczej zadowolone z pracy ($\chi^2=8,65$, $df=2$, $p=0,01$).

Zdecydowana większość wśród ankietowanych w przeszłości korzystała z wielu możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych (tak – 95,1%, nie – 4,9%). Najczęściej badani uczestniczyli w kursach specjalistycznych (72,55%), dokształcających (60,78%) i kwalifikacyjnych (47,06%). Co trzeci wśród badanych w ramach dokształcania podjął studia licencjackie (29,41%) lub magisterskie (29,41%), niemal co piąty studia podyplomowe (18,63%) a co dziesiąty specjalizację (11,76%).

Badani pytani o motyw, który skłonił ich do podjęcia aktualnego dokształcania mając możliwość wskazania maksymalnie trzech kategorii najczęściej wymieniali: osobiste przekonanie o konieczności aktualizowania wiedzy i chęć podnoszenia kwalifikacji oraz konieczność poszerzania wiedzy spowodowaną rozwojem nauk medycznych (ryc. 2).

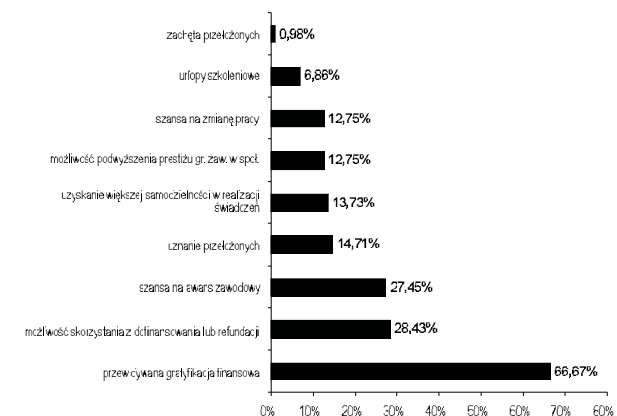


■ Ryc. 2. Motywy, które skłoniły badanych do podjęcia aktualnego dokształcania

Analiza wpływu zmiennych niezależnych na motywację ankietowanych wykazała statystycznie istotny wpływ: wykształcenia, miejsca pracy, wieku i zadowolenia z wykony-

wanej pracy. Osoby z wyższym wykształceniem częściej wskazywały na możliwość realizacji osobistych planów ($\chi^2=10,91$, $df=4$, $p=0,02$) przewidywaną gratyfikację finansową ($\chi^2=10,28$, $df=4$, $p=0,03$) oraz większe prawdopodobieństwo utrzymania się na rynku pracy ($\chi^2=12,91$, $df=4$, $p=0,01$). Osoby pracujące w dużym mieście częściej wskazywały na kategorie: konieczność poszerzania wiedzy spowodowana rozwojem nauk medycznych ($\chi^2=7,01$, $df=2$, $p=0,03$), szansa na awans zawodowy ($\chi^2=7,56$, $df=2$, $p=0,02$) i presja w środowisku zawodowym ($\chi^2=12,76$, $df=2$, $p=0,001$). Osoby bardzo zadowolone z wykonywanej pracy częściej wskazywały na kategorie: uznanie przełożonych ($\chi^2=6,14$, $df=2$, $p=0,04$), uzyskanie większej samodzielności w wykonywaniu świadczeń ($\chi^2=9,97$, $df=2$, $p=0,006$). Osoby w wieku 40-49 lat częściej niż inni odpowiadali, że istotnym dla nich powodem było uznanie przełożonych ($\chi^2=11,22$, $df=2$, $p=0,003$) a dla respondentów w wieku 25-39 lat - możliwość skorzystania z dofinansowania ($\chi^2=6,49$, $df=2$, $p=0,03$).

Rozważając czynniki, które jeszcze bardziej mogły by zmotywować pielęgniarki do dokształcania, ankietowani mając możliwość wyboru maksymalnie trzech kategorii najczęściej wskazywali na przewidywaną gratyfikację finansową (ryc. 3).



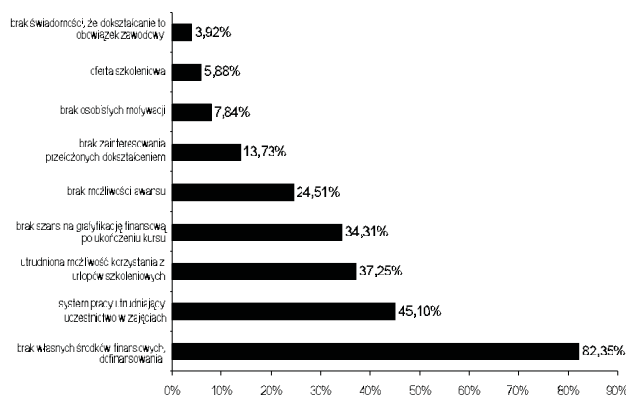
■ Ryc. 3. Czynniki, które bardziej mogły by zmotywować pielęgniarki do dokształcania

Tylko wykształcenie w sposób istotny statystycznie różnicowało odpowiedzi badanych w tym zakresie. Możliwość skorzystania z dofinansowania lub refundacji najczęściej wybierali absolwenci Medycznego Studium Zawodowego ($\chi^2=13,39$, $df=4$, $p=0,009$) a zachętę przełożonych wybrali absolwenci Liceum Medycznego ($\chi^2=10,43$, $df=4$, $p=0,03$).

Wśród czynników, które zniechęcają pielęgniarki do podnoszenia kwalifikacji zawodowych badani, mając możliwość wyboru maksymalnie trzech kategorii wskazywali przede wszystkim na brak własnych środków finansowych, dofinansowania lub refundacji (ryc. 4.).

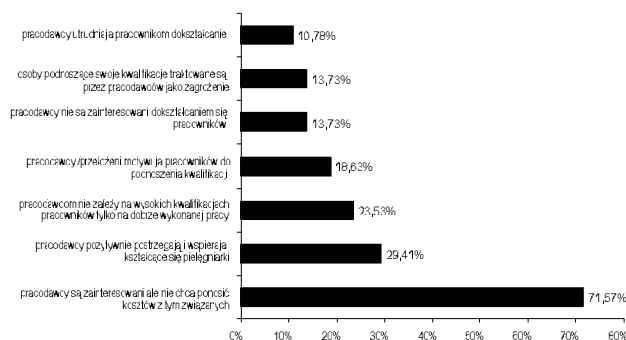
Analiza wpływu zmiennych niezależnych na odpowiedź badanych wykazała statystycznie istotny wpływ miejsca pracy, wykształcenia i zajmowanego stanowiska. Osoby pracujące w dużym mieście najczęściej wskazywały na brak możliwości awansu ($\chi^2=8,71$, $df=2$, $p=0,01$), utrudnioną możliwość korzystania z urlopów szkoleniowych lub ich brak ($\chi^2=7,89$, $df=2$, $p=0,01$) i brak świadomości,

że doksztalcenie to obowiązek zawodowy ($\chi^2=11,49$, $df=2$, $p=0,003$). Osoby z wyższym wykształceniem najczęściej wskazywały na brak możliwości awansu ($\chi^2=9,89$, $df=4$, $p=0,04$). Respondenci pracujący na stanowisku pielęgniarki odcinkowej najczęściej wymieniali kategorie: brak możliwości awansu ($\chi^2=9,61$, $df=3$, $p=0,02$), system pracy utrudniający uczestnictwo w zajęciach ($\chi^2=12,59$, $df=3$, $p=0,005$) oraz utrudniona możliwość korzystania z urlopów szkoleniowych lub ich brak ($\chi^2=9,50$, $df=3$, $p=0,02$).



■ Ryc. 4. Czynniki, które zniechęcają pielęgniarki do podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Określając stosunek pracodawców/przełożonych do podnoszenia kwalifikacji wśród pielęgniarek, ankietowani mając możliwość wskazania maksymalnie trzech kategorii zdecydowanie najczęściej stwierdzali, że pracodawcy są zainteresowani ale nie chcą ponosić kosztów z tym związanych (ryc. 5).



■ Ryc. 5. Stosunek pracodawców/przełożonych do podnoszenia kwalifikacji wśród pielęgniarek w opinii ankietowanych

Analiza wpływu zmiennych niezależnych na odpowiedzi badanych wykazała statystycznie istotny wpływ: wykształcenia, stażu pracy oraz zadowolenia z wykonywanej pracy. Respondenci z wyższym wykształceniem najczęściej stwierdzali, że osoby podnoszące swoje kwalifikacje zawodowe traktowane są przez pracodawców jako zagrożenie ($\chi^2=10,21$, $df=4$, $p=0,03$). Tę samą kategorię najczęściej wybierali ankietowani pracujący w zawodzie ponad 20 lat ($\chi^2=7,95$, $df=3$, $p=0,04$). Osoby zadowolone z pracy częściej odpowiadały, że pracodawcy są zainteresowani doksztalceniem pracowników ale nie chcą ponosić kosztów z tym związanych ($\chi^2=7,34$, $df=2$, $p=0,02$).

Analizując związek pomiędzy wzrostem poziomu kwalifikacji zawodowych pielęgniarek a jakością świadczonych przez nie usług, trzy czwarte respondentów dostrzegają wprost proporcjonalną zależność stwierdzając, że wzrost poziomu kwalifikacji podnosi jakość usług (72,55%) i odwrotnie – brak doskonalenia zawodowego powoduje obniżenie poziomu świadczonych usług (6,86%). W opinii pozostałych (15,69%) poziom kwalifikacji nie wpływa na jakość świadczonych usług, nieliczni (4,9%) nie mieli zdania.

Patrząc perspektywnie badani najczęściej stwierdzali, że zamierzają podnosić swoje kwalifikacje zawodowe w przyszłości (68,6%). Duża grupa nie potrafiła udzielić jednoznacznej odpowiedzi (27,48%) a nieliczni odpowiadali negatywnie (3,92%). W sposób istotny statystycznie częściej chęć podnoszenia kwalifikacji deklarowały osoby z wyższym wykształceniem ($\chi^2=16,17$, $df=8$, $p=0,03$) oraz zadowolone z wykonywanej pracy ($\chi^2=9,95$, $df=4$, $p=0,04$).

DYSKUSJA

Uczestnicy specjalizacji biorący udział w badaniach, w sposób bardzo dojrzały i odpowiedzialny traktowali rozwój zawodowy, dostrzegając w nim szansę na wzrost jakości świadczonych usług. Opinie respondentów ukazują zrozumienie dla doksztalcenia pielęgniarek, które w prawodawstwie i literaturze przedmiotu postrzegane jest w kategoriach konieczności [1,6,8,12]. Potwierdzeniem opinii są natomiast informacje o uczestnictwie badanych (wcześniejszym, aktualnym oraz planowanym) w wielu formach kształcenia podyplomowego oraz wskazane przez nich motywy podejmowania doskonalenia.

Wśród motywów, które skłaniały respondentów do realizacji kształcenia podyplomowego dominowały takie, które jak można przypuszczać, były wynikiem świadomych decyzji – osobiste przekonanie o konieczności aktualizowania wiedzy i chęć podnoszenia kwalifikacji, konieczność poszerzania wiedzy spowodowana rozwojem nauk medycznych oraz większa szansa utrzymania się na rynku pracy. Respondenci świadomi realiów pracy w swoim zawodzie, podejmując decyzję o doksztalceniu w niewielkiej mierze brali pod uwagę szansę na gratyfikację finansową lub awans. Uzyskane dane korespondują z wynikami innych badań w tym zakresie [2,7,14,15,16].

Z przykrością należy stwierdzić, że wskazane przez badanych czynniki demotywujące do doksztalcenia – finansowe, systemowe i organizacyjne – potwierdzają w znacznej mierze opisywane w literaturze przeszkody i utrudnienia, jakie napotykają pielęgniarki na drodze rozwoju zawodowego [2,12,16,17,18,19].

Na uwagę zasługuje fakt, że uznanie przełożonych i ich zachęta, to najrzadziej wskazywane przez respondentów powody podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Natomiast oceniając stosunek pracodawców/przełożonych do podnoszenia kwalifikacji wśród pielęgniarek, badani obok pozytywnych odpowiedzi wybierali także negatywne: „osoby podnoszące swoje kwalifikacje traktowane są przez pracodawców jako zagrożenie” lub „pracodawcy utrudniają pracownikom doksztalcenie”. Tymczasem w zarządzaniu zasobami ludzkimi, motywowanie (obok planowania,

organizowania i kontrolowania) postrzegane jest jako istotny element realizacji funkcji kierowniczej [12,18,20]. Faktem jest, że kadra zarządzająca ma ogromne możliwości wywierania wpływu na jakość pracy i szanse rozwoju podwładnych. Niestety, występuje tu także zależność odwrotna – brak wsparcia ze strony przełożonych może powodować wśród pracowników obniżenie jakości świadczonych usług, postępujące wypalenie zawodowe, niepożądane błędy, migracje lub odchodzenie z zawodu [12].

WNIOSKI

Badani dostrzegali potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych, przekonani o konieczności aktualizowania i poszerzania wiedzy ze wzg. na rozwój nauk medycznych, większą szansę utrzymania się na rynku pracy oraz możliwość podnoszenia jakości świadczonych usług. Jednocześnie zwracali uwagę na utrudnienia finansowe, systemowe i organizacyjne, które w wielu sytuacjach są przeszkodą w realizacji ustawicznego kształcenia. Wobec dużego zainteresowania pielęgniarek kształceniem podyplomowym, konieczne jest wspieranie ich w rozwoju zawodowym. Szczególną rolę w tym zakresie powinni odegrać przełożeni, odpowiednio zachęcając pracowników i organizując czas pracy w sposób ułatwiający uczestnictwo w różnych formach szkolenia. Niestety, wpływ pracodawców/przełożonych w zakresie motywowania pracowników oceniono w badaniach bardzo nisko.

PIŚMIENICTWO

1. Szlendak B. Kształcenie podyplomowe w latach 2004–2008. *Magazyn Pielęgniarki i Położnej*. 2009; 5: 8.
2. Falcenloben M. Aktywność edukacyjna w kształceniu podyplomowym pielęgniarek. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*. 2009; 1 (64): 28-35.
3. Watkins D. Motivation and expectations of German and British nurses embarking on a Masters programme. *Nurse Education Today*. 2011; 31: 31-35.
4. Kuta W. Pomostowy boom. *Rynek Zdrowia*. 2011; 9 (74): 11-13.
5. Wróbel P. Prestiż w górę. *Rynek Zdrowia*. 2011; 9 (74): 8-10.
6. Abramczyk A. Status społeczny i zawodowy pielęgniarki w Polsce i wybranych krajach europejskich. *Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły Medycznej LZDZ w Legnicy*. 2011; 1 (10): 11-27.
7. Cisoń-Apanasewicz A, Gawel G, Ogonowska D, i wsp. Opinie pielęgniarek na temat kształcenia podyplomowego. *Problemy Pielęgniarstwa*. 2009; 17 (1): 32-37.
8. Ustawa o zawodach pielęgniarki i położnej. *Dz.U.* 11.174.1039.
9. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 maja 2007 roku w sprawie wykazu dziedzin pielęgniarstwa oraz dziedzin mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w których może być prowadzona specjalizacja i kursy kwalifikacyjne oraz ramowych programów specjalizacji dla pielęgniarek i położnych. *Dz.U.* 07.102.708.
10. Nowik M. Wybrane zmiany w procesie kształcenia i doskonalenia zawodowego pielęgniarek. *Pielęgniarstwo XXI wieku*. 2005; 4 (13): 111-115.
11. Report of the Post-registration Nursing and Midwifery Education Review Group. Changing practise to suport service delivery. Health Service Executive. Dublin 2008.
12. Czerniak J, Cieśla D. Ścieżki rozwoju zawodowego. *Magazyn Pielęgniarki i Położnej*. 2009; 3: 10–11.
13. Buczkowska E. Kompetencja i profesjonalizm. *Magazyn Pielęgniarki i Położnej*. 2006; 6: 4-5.
14. Jurczak A, Hoffman G, Augustyniuk K, i wsp. Motywy podejmowania kształcenia podyplomowego przez położne województwa zachodniopomorskiego. *Perinatologia, Neonatologia i Ginekologia*. 2012; 5(1): 39-42.
15. Marzec A, Andruszkiewicz A, Banaszkiewicz M, i wsp. Motywy kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych. *Pielęgniarstwo XXI wieku*. 2005; 3 (12): 131–137.
16. Bidzińska E, Sobczak ED, Rakowska KA. Motywy podwyższania wykształcenia przez pielęgniarki Wojewódzkiego Szpitala Zespołowego w Elblągu. *Problemy Pielęgniarstwa*. 2007; 15 (2,3): 197-202.
17. Tomaszewska M, Cieśla D, Czerniak i wsp. Możliwości doskonalenia zawodowego pielęgniarek – potrzeby a rzeczywistość. *Problemy Pielęgniarstwa*. 2008; 16 (1,2): 40-47.
18. Szumska A, Woderska A, Nowakowska I, i wsp. Stan motywacji i motywowania w polskim pielęgniarstwie. *Pielęgniarstwo XXI wieku*. 2006; 4 (15): 71-76.
19. Ozga D, Bińkowska-Bury M, Marć M. Zainteresowanie pielęgniarek szkoleniem podyplomowym w medycynie ratunkowej. *Przegląd Medyczny Uniwersytetu Rzeszowskiego*. 2006; 4: 275-278.
20. Henzel-Korzeniowska A. Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach względnego chaosu otoczenia. *Zdrowie i Zarządzanie*. 2003; 5: 124-129.

Praca przyjęta do druku: 11.07.2012

Praca zaakceptowana do druku: 04.09.2012

