

Motivation of nurses for raising professional qualifications

Motywy podnoszenia kwalifikacji przez pielęgniarki

Magdalena Tańska¹ , Aleksandra Bryndał¹ , Sylwia Laskowska²

¹Pomeranian University in Słupsk, Institute of Health Sciences, Słupsk, Poland/
Akademia Pomorska w Słupsku, Instytut Nauk o Zdrowiu

²Health Promotion Clinic, Independent Public Municipal Healthcare Center/
Poradnia Promocji Zdrowia, Samodzielny Publiczny Miejski Zakład Opieki Zdrowotnej

CORRESPONDING AUTHOR/AUTOR DO KORESPONDENCJI:

Magdalena Tańska
Instytut Nauk o Zdrowiu, Akademia Pomorska w Słupsku
ul. Westerplatte 64, 76-200 Słupsk
e-mail: magdalena.tanska@apsl.edu.pl

STRESZCZENIE

MOTYWY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI PRZEZ PIELĘGNIARKI

Cel pracy. Celem pracy była ocena czynników motywujących pielęgniarki do podnoszenia kwalifikacji.

Materiał i metoda. Badanie zostało przeprowadzone wśród 104 pielęgniarek zatrudnionych w Samodzielnym Publicznym Miejskim Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Słupsku oraz aktywnych zawodowo studentek studiów drugiego stopnia kierunku pielęgniarstwo Akademii Pomorskiej w Słupsku.

Wyniki. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w ostatnich dziesięciu latach zadeklarowało 85,6% pielęgniarek, z czego 65,4% ukończyło kurs specjalistyczny, 33,7% odbyło kształcenie podyplomowe, a z innych form kształcenia zawodowego skorzystało 53,8% badanych. Z danych wynika, że niektóre pielęgniarki korzystały z więcej niż jednej formy kształcenia zawodowego. Najmniejszy wpływ na motywację podnoszenia kwalifikacji miał urlop szkoleniowy i decyzje przełożonych. Najczęstszymi demotywtorami do realizacji działań zmierzających z podwyższeniem kwalifikacji były: brak czasu oraz bariera finansowa. Najmniejszy wpływ na demotywtację do kształcenia podyplomowego mieli przełożeni, brak odpowiedniej oferty oraz brak konieczności kształcenia podyplomowego.

Wnioski. Głównym czynnikiem motywującym pielęgniarki do podnoszenia kwalifikacji była chęć pogłębiania wiedzy oraz możliwość wzrostu wynagrodzenia. Najczęstszymi demotywtorami do realizacji działań związanych z podwyższeniem kwalifikacji był brak czasu oraz bariera finansowa.

Słowa kluczowe:

pielęgniarki, edukacja, motywacja

ABSTRACT

MOTIVATION OF NURSES FOR RAISING PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

Aim. The aim of the study was to determine motivating factors for increasing professional qualifications among nurses.

Material and methods. The study was conducted among 104 nurses employed at Samodzielny Publiczny Miejski Zakład Opieki Zdrowotnej (Independent Public Municipal Health Care Centre) in Słupsk, as well as professionally active students of post-graduate master's degree programme in nursing conducted at the Pomeranian University in Słupsk.

Results. As many as 85.6% of nurses reported improving their professional qualifications in the last ten years, of which 65.4% had completed a specialist course, 33.7% had completed post-graduate education, and 53.8% of the respondents had attended other forms of professional training. The data shows that some nurses have received more than one form of vocational training. Training leave and decisions of superiors had the least influence on the motivation for raising qualifications. The most frequent demotivators from implementing measures aimed at improving qualifications were: lack of time and financial barrier. Superiors, lack of appropriate offer nor need for post-graduate education had the least influence on demotivation.

Conclusions. The main driving factor behind nurses' decision to raise their professional qualifications is the desire to broaden the knowledge as well as the prospect of pay increase. The most frequently occurring demotivators in taking measures aimed at improving qualifications are the lack of time and financial barriers.

Key words:

nurses, education, motivation

INTRODUCTION

Nursing is a profession of public trust. The activities of such professions involve the protection of life, health, freedom and human dignity, which is why, their importance to society is unique. Nursing is also a profession with a mission, which means that the people who perform it, live and work according to particular ethical and moral standards. Thanks to professional experience, nurses can validate their theoretical knowledge, and their qualifications enable them to determine their own ways and methods. An appropriately trained nurse should be able to recognise the patient's health situation and take on the role of an assistant, counsellor, guide and friend of the patient and his whole family [1]. The acquisition and development of cognitive competence by nurses must include not only medical knowledge but also social, behavioural, biological, humanistic and computer sciences [2]. Nowadays, nurses need to adapt to the constantly changing expectations and needs of care providers, changes in new care systems and new technologies in different fields of science and everyday life [3,4]. Compulsory post-graduate training for a group of nurses should take place during training leave. This, however, is subject to employment conditions and the workplace [5]. The nurse's competence is influenced by knowledge, skills, attitudes and values [6].

Extensive knowledge makes it possible to diagnose the problem correctly and to intervene accordingly, therefore nurses should strive for continuous improvement of their professional skills and social competences, while emphasising their mission in society. The professional development of this particular group of employees is very important because it affects the quality of services they provide.

AIM

The aim of the study was to determine the factors motivating nurses to improve their professional qualifications.

MATERIALS AND METHODS

The study was conducted among 104 nurses employed at Samodzielny Publiczny Miejski Zakład Opieki Zdrowotnej (Independent Public Municipal Health Care Centre) in Słupsk and students of post-graduate nursing studies at the Pomeranian University in Słupsk.

The research tool for the study was an anonymous questionnaire consisting of 24 closed-ended questions. The questionnaire included personal data comprising sociodemographic characteristics, questions on entering education and its scope within the last 10 years as well as questions about motivators and demotivators for taking up post-graduate education. Completing the questionnaire was voluntary and all respondents agreed to take part in the survey. The Likert scale was used to assess factors related to motivation and demotivation for nurses' post-graduate education. The levels of scale were described verbatim in the questionnaire and for the purposes of data analysis, numerical values were assigned to verbal markings. Own calculations were made using the Microsoft

Office Excel 2007 for Windows spreadsheet function, Statistica software package version 12, and the PQStat Software programme version 1.6.8.

To calculate and interpret data, correlations and dependencies between variables, the statistics χ^2 (chi square) and p-value were used. In the statistical analysis of the data the assumed level of significance was $p < 0.05$.

RESULTS

Tab. 1. Research sample characteristics

Age	n	%
19-25	18	17.3
26-35	25	24.0
36-45	20	19.2
46 and over	41	39.5
Place of residence	n	%
village	31	29.8
town/city up to 50,000 inhabitants	25	24.0
town/city 50-100,000 inhabitants	41	39.4
town/city over 100,000 inhabitants	7	6.7
Number of persons in the household	n	%
1	8	7.7
2	42	40.4
3	26	25.0
4 and over	28	26.9
Assessment of financial situation	n	%
very good	20	19.2
good	60	57.7
average	24	23.1
Education	n	%
secondary	17	16.3
undergraduate	51	49.0
post-graduate	36	34.6
Professional experience	n	%
under 5 years	34	32.7
5-10 years	11	10.6
Over 10 years	59	56.7

The majority of respondents (38.5%) are individuals aged 46 and more, while the smallest group (17.3%) are those aged 19-25. The households of most respondents (40.4%) consisted of 2 people. As many as 57.5% of the nurses assessed their material situation as good. The majority of respondents had undergraduate education (49.0%). More than half of the respondents (56.7%) stated that they have been working in the profession for over 10 years and as many as 66.3% assessed their health condition as rather good.

■ Tab. 2. Post-graduate education among nurses in the last 10 years

Post-graduate education	n	%
Yes	89	85.6
No	8	14.4
Don't remember	7	6.7
Forms of post-graduate education		
Specialist training courses		
	n	%
Yes	68	65.4
No	31	29.8
Don't remember	5	4.8
Post-graduate studies		
	n	%
Yes	35	33.7
No	64	61.5
Don't remember	5	4.8
Other forms of vocational training		
	n	%
Yes	56	53.8
No	42	40.4
Don't remember	6	5.8

The analysis of the study results showed that as many as 85.6% of the respondents have participated in various forms of post-graduate education in the last 10 years. As many as 65.5% of the respondents completed a specialist course. When it comes to 33.7% of nurses, they reported receiving post-graduate education, and over half (53.8%) of the nurses stated that they had used other forms of vocational education.

■ Tab. 3. Post-graduate education among nurses in the last 10 years against sociodemographic factors (%)

Sociodemographic characteristics	Post-graduate education	
	Yes	No
Age		
19-25	33.3	66.7
26-35	36.4	63.6
36-45	42.1	57.9
46 and over	35.0	65.0
Statistical analysis	Pearson's Chi ² : 3.61624, df=6, p=0.728446	
Assessment of financial situation		
Very good	52.6	47.4
Good	25.8	74.2
Average	50.00	50.00
Statistical analysis	Pearson's Chi ² : 10.2542, df=4, p=0.036356	
Education		
secondary	11.8	88.2
undergraduate (bachelor's)	38.3	61.7
postgraduate (master's)	45.4	54.6
Statistical analysis	Pearson's Chi ² : 7.63910, df=4, p=0.105730	
Professional experience		
under 5 years	34.5	65.5
5-10 years	40.0	60.0
over 10 years	36.2	63.8
Statistical analysis	Pearson's Chi ² : 8.08465, df=4, p=0.088526	

The analysis of the study results showed a considerable influence of the material situation of the respondents on entering post-graduate education in the last 10 years. Over half (52.6%) of the respondents assessing their material situation as very good participated in forms of post-graduate education.

■ Tab. 4. Nurses' motivators for post-graduate study (%)

Post-graduate education motivator	Definitely	Probably	Don't know	Probably not	Definitely not
Pay increase	39.4	23.1	18.3	14.4	4.8
Knowledge development	59.6	24.0	18.3	1.9	1.0
Protection against redundancy	13.5	12.5	25.9	35.6	12.5
Career change opportunity	27.9	22.1	24.1	19.2	6.7
Expense claim possibility	11.5	13.5	24.1	32.7	19.2
Professional advancement	20.2	11.5	26.9	27.9	13.5
Training leave	8.7	2.9	23.0	43.3	22.1
Superior's orders	11.5	5.8	26.0	33.7	23.1

The main factor motivating nurses to improve their qualifications was the intention to broaden their knowledge (83.6%) and the potential for salary increase (62.5%). The possibility of training leave (11.6%), reimbursement of training costs by the company (25.0%) and decisions of superiors (17.3%) had the least impact on the study group.

■ Tab. 5. Nurses' demotivators for post-graduate education (%)

Post-graduate education demotivator	Definitely	Probably	Don't know	Probably not	Definitely not
Financial barrier	40.4	17.3	18.2	19.2	4.8
Shift work	19.2	23.1	31.1	22.1	14.4
Lack of time	34.6	27.9	15.4	18.3	3.8
Absence of need	14.4	17.3	29.8	28.8	9.6
No appropriate offer	11.5	21.2	28.9	26.9	11.5
Lack of superiors' motivation	16.3	16.3	22.1	26.0	19.2

The most common demotivators for undertaking courses of action aimed at improving qualifications were lack of time (62.5%) as well as financial barrier (57.7%). The respondents reported absence of educational needs (31.7%), lack of superiors' motivation (32.6%), and lack of appropriate educational offer as having the least impact on demotivation.

DISCUSSION

The high quality of health services depends on the knowledge, skills and competences of medical personnel. The profession of a nurse requires constant development of knowledge and self-improvement. However, the employer does not always appreciate the fact that employees gain new qualifications. This is reflected in the fact that employees' knowledge and skills are underutilised and that there are no opportunities for career advancement [3]. The study results of many authors have shown that improving professional qualifications of nurses improves patient care [7,8].

Authors' own studies have shown that as many as 85.6% of the nurses surveyed in the last 10 years have participated in various forms of post-graduate education. As many as 65.4% of the respondents declared participation in specialist courses, 33.7% completed post-graduate studies, and more than half (53.8%) attended other forms of education. According to the data from the Centre of Post-graduate education for Nurses and Midwives, 42515 nurses completed post-graduate education courses – a 17% decrease against 2018 (51,353 nurses). In 2019 the majority of nurses completed specialist courses (62.6%) and specialist training (23.9%), whereas only 8.2% of nurses improved their qualifications by attending a qualification course and 5.3% a further training course [9].

Authors' own studies have shown that the highest motivation for nurses to improve their qualifications was the desire to broaden their knowledge. As many as 83.6% of the respondents gave such answers. Similar results were obtained by Bidzińska et al. [10] in a study conducted among 69 nurses. The surveyed nurses indicated the most important motivating factors for post-graduate education as the desire to improve knowledge and skills. The possibility to enhance knowledge and skills and increase professional prestige were also indicated by respondents in the study by Cisoń-Apanasewicz et al. [11]. Another important motivator for undertaking training as a nurse was the prospect of salary increase (62.5%) and the possibility to change job (50.0%). As many as 83.6% of the respondents gave such answers. Similar results were reported by Jagodzińska and Rezmierska [12] in a study conducted among students of nursing programme. In the study, the respondents indicated the financial factor and the corresponding higher remuneration as an important element of the decision on further education. The other factor was the possibility of obtaining more favourable employment conditions and undertaking work abroad.

Unfortunately, many studies have shown that practising nurses face many obstacles on the way to upgrade their qualifications. The analysis of the results of authors' own research showed that the demotivators for undertaking post-graduate education were the lack of time (62.5%) and the financial barrier (57.7%). An important correlation between the material status of the respondents and participation in various forms of post-graduate education was observed. Similar results were found by Nowicki et al. [13]. In a study conducted among nurses, the listed reasons preventing the respondents from improving their

qualifications were the financial barrier and lack of time. Similarly, in a study by Tomaszewska et al. [14], the vast majority of respondents indicated the financial barrier and high costs of education as a demotivating factor for improving qualifications. This is also confirmed by the Błazuk and Cieślak's studies carried out in 2015 [15]. The survey conducted among professionally active nursing students showed that the main drivers for entering post-graduate education were higher salaries and raising professional competences.

Identifying the motivational factors and barriers for raising the qualifications of nurses is an important part of planning a strategy to encourage such activities. Employers should provide working conditions enabling nurses to attend post-graduate education.

CONCLUSIONS

1. The main motivator for nurses to improve their qualifications was the desire to improve their knowledge and the prospect of salary increases. The possibility of training leave, reimbursement of training costs by the company and the decisions of superiors had the least impact on the study group.
2. The most common demotivators for actions associated with the improvement of qualifications were lack of time and the financial barrier.
3. The analysis of the study results showed a significant impact of the material situation of the respondents on their undertaking of post-graduate education in the last 10 years.

Motywy podnoszenia kwalifikacji przez pielęgniarki

WPROWADZENIE

Pielęgniarstwo jest zawodem zaufania publicznego. Działania takich zawodów wiążą się z ochroną życia, zdrowia, wolności i godności ludzkiej, dlatego ich znaczenie dla społeczeństwa jest szczególne. Pielęgniarstwo to także zawód z misją, co oznacza, że osoby, które ją wykonują, żyją i pracują według określonych norm etycznych i moralnych. Dzięki doświadczeniu zawodowemu pielęgniarki mogą weryfikować swoją wiedzę teoretyczną, a ich kwalifikacje pozwalają określić własne sposoby i metody postępowania. Odpowiednio wyszkolona pielęgniarka powinna umieć rozpoznać stan zdrowia pacjenta i przyjąć rolę asystenta, doradcy, przewodnika, przyjaciela pacjenta i całej jego rodziny [1]. Zdobywanie i rozwój kompetencji poznawczych przez pielęgniarki musi obejmować nie tylko wiedzę medyczną, ale także nauki społeczne, behawioralne, biologiczne, humanistyczne i informatyczne [2]. W dzisiejszych czasach pielęgniarka powinna dopasować się do stale zmieniających się oczekiwań i potrzeb podmiotów opieki, zmiany wprowadzane w nowych systemach opieki oraz nowe technologie w różnych dziedzinach nauki i życia codziennego [3,4]. Obowiązkowe dla grupy pielęgniarek szkolenia podyplomowe pielęgniarek powinny odbywać się w czasie urlopu szkoleniowego, co jednak głównie uzależnione jest od warunków zatrudnienia i zakładu pracy [5]. Na kompetencje pielęgniarki wpływa wiedza, umiejętności, postawy i wartości [6].

Szeroka wiedza pozwala na właściwe zdiagnozowanie problemu oraz podjęcie odpowiedniej interwencji, dlatego pielęgniarki powinny dążyć do ciągłego doskonalenia swoich umiejętności zawodowych oraz kompetencji społecznych, podkreślając misję, jaką pełnią w społeczeństwie. Rozwój zawodowy tej grupy pracowników jest bardzo istotny, ponieważ wpływa na jakość wykonywanych usług.

CEL PRACY

Celem pracy była ocena czynników motywujących pielęgniarki do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

MATERIAŁ I METODA

Badanie zostało przeprowadzone wśród 104 pielęgniarek zatrudnionych w Samodzielnym Publicznym Miejskim Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Słupsku i studentek studiów drugiego stopnia kierunku pielęgniarstwo w Akademii Pomorskiej w Słupsku. Narzędziem badawczym był autorski anonimowy kwestionariusz ankiety zawierający 24 pytań typu zamkniętego. Kwestionariusz składał się pytań dotyczących cech socjodemograficznych, podejmowania kształcenia i jego zakresu w ostatnich 10 latach oraz pytań o czynniki motywujące i demotywujące do podejmowania kształcenia podyplomowego. Wypełnienie ankiety było anonimowe i dobrowolne, każdy uczestnik wyraził zgodę na badanie. Do oceny obszarów czynników związanych z motywacją i demotywacją do kształcenia podyplomowego pielęgniarek zastosowano Skalę Likerta.

Stopnie skali zostały opisane w kwestionariuszu werbalnie, a do celów analizy danych oznaczeniom werbalnym przypisano wartości numeryczne. Obliczenia własne wykonano przy zastosowaniu funkcji arkusza kalkulacyjnego *Microsoft Office Excel 2007 for Windows*, pakietu *Statistica* w zaawansowanej wersji 12 oraz programu *PQStat Software* w wersji 1.6.8. Do wyliczenia i interpretacji danych, powiązań i zależności między zmiennymi zastosowano statystykę χ^2 (chi-kwadrat) oraz p-value. W opracowaniu statystycznym danych założony poziom istotności wynosił $p < 0,05$.

WYNIKI BADAŃ

Tab. 1. Charakterystyka badanej próby

Wiek	n	%
19-25 lat	18	17,3
26-35 lat	25	24,0
36-45 lat	20	19,2
46 lat i więcej	41	39,5
Miejsce zamieszkania	n	%
Wieś	31	29,8
miasto do 50 tys. mieszkańców	25	24,0
miasto od 50 - 100 tys. mieszkańców	41	39,4
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	7	6,7
Ilość osób w gospodarstwie domowym	n	%
1 osoba	8	7,7
2 osoby	42	40,4
3 osoby	26	25,0
4 i więcej osób	28	26,9
Ocena sytuacji materialnej	n	%
bardzo dobra	20	19,2
Dobra	60	57,7
Przeciętna	24	23,1
Wykształcenie	n	%
Średnie	17	16,3
Licencjackie	51	49,0
Magisterskie	36	34,6
Staż pracy	n	%
do 5 lat	34	32,7
5-10 lat	11	10,6
powyżej 10 lat	59	56,7

Najwięcej badanych (38,5%) to osoby wieku 46 lat i więcej, najmniej natomiast (17,3%) to osoby w wieku 19-25 lat. Gospodarstwa domowe większości respondentek (40,4%) liczyły 2 osoby. Aż 57,5% badanych pielęgniarek oceniło swoją sytuację materialną jako dobrą. Respondentki legitymowały się w większości wykształceniem licencjackim (49,0%). Ponad połowa badanych (56,7%) deklarowała, że ponad 10 lat pracuje w zawodzie i aż 66,3% oceniło swój stan zdrowia jako raczej dobry.

Motywy podnoszenia kwalifikacji przez pielęgniarki

■ Tab. 2. Podejmowanie kształcenia podyplomowego przez pielęgniarki w okresie ostatnich 10 lat

Kształcenie podyplomowe	n	%
Tak	89	85,6
Nie	8	14,4
Nie pamiętam	7	6,7
Forma kształcenia podyplomowego		
Kursy specjalistyczne		
Tak	68	65,4
Nie	31	29,8
Nie pamiętam	5	4,8
Studia podyplomowe		
Tak	35	33,7
Nie	64	61,5
Nie pamiętam	5	4,8
Inne formy kształcenia zawodowego		
Tak	56	53,8
Nie	42	40,4
Nie pamiętam	6	5,8

Analiza wyników badań wykazała, że aż 85,6% respondentek uczestniczyło w ostatnich 10 latach w różnych formach kształcenia podyplomowego. 65,5% badanych ukończyło kurs specjalistyczny. 33,7% pielęgniarek zadeklarowało korzystanie z kształcenia podyplomowego, a ponad połowa (53,8%) z innych form kształcenia zawodowego.

■ Tab. 3. Podejmowanie kształcenia podyplomowego w ostatnich 10 latach przez pielęgniarki w zależności od czynników socjodemograficznych (%)

Cechy socjodemograficzne	Kształcenie podyplomowe	
	Tak	Nie
Wiek		
19-25 lat	33,3	66,7
26-35 lat	36,4	63,6
36-45 lat	42,1	57,9
46 lat i więcej	35,0	65,0
Analiza statystyczna	Chi ² Pearsona: 3,61624, df=6, p=0,728446	
Ocena sytuacji materialnej		
bardzo dobra	52,6	47,4
dobra	25,8	74,2
przeciętna	50,00	50,00
Analiza statystyczna	Chi ² Pearsona: 10,2542, df=4, p=0,036356	
Wykształcenie		
średnie	11,8	88,2
licencjackie	38,3	61,7
magisterskie	45,4	54,6
Analiza statystyczna	Chi ² Pearsona: 7,63910, df=4, p=0,105730	
Staż pracy		
do 5 lat	34,5	65,5
5-10 lat	40,0	60,0
powyżej 10 lat	36,2	63,8
Analiza statystyczna	Chi ² Pearsona: 8,08465, df=4, p=0,088526	

Analiza wyników badań wykazała istotny wpływ sytuacji materialnej badanych na podejmowanie kształcenia podyplomowego w ostatnich 10 latach. Ponad połowa (52,6%) respondentek oceniających swoją sytuację materialną jako bardzo dobrą uczestniczyła w formach kształcenia podyplomowego.

■ Tab. 4. Czynniki motywujące pielęgniarki do kształcenia podyplomowego (%)

Czynnik motywujący do kształcenia podyplomowego	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Nie wiem	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Wzrost wynagrodzenia	39,4	23,1	18,3	14,4	4,8
Pogłębianie wiedzy	59,6	24,0	18,3	1,9	1,0
Ochrona przed zwolnieniem z pracy	13,5	12,5	25,9	35,6	12,5
Możliwość zmiany pracy	27,9	22,1	24,1	19,2	6,7
Refundacja kosztów przez zakład	11,5	13,5	24,1	32,7	19,2
Awans zawodowy	20,2	11,5	26,9	27,9	13,5
Urlop szkoleniowy	8,7	2,9	23,0	43,3	22,1
Polecenie przełożonych	11,5	5,8	26,0	33,7	23,1

Głównym czynnikiem motywującym pielęgniarki do podnoszenia kwalifikacji była chęć pogłębiania wiedzy (83,6%) oraz możliwość wzrostu wynagrodzenia (62,5%). W najmniejszym stopniu na badany zakres wpływała możliwość urlopu szkoleniowego (11,6%), refundacja kosztów szkolenia przez zakład pracy (25,0%) oraz decyzje przełożonych (17,3%).

■ Tab. 5. Czynniki demotywujące pielęgniarki do kształcenia podyplomowego (%)

Czynnik demotywujący kształcenie podyplomowe	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Nie wiem	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Bariera finansowa	40,4	17,3	18,2	19,2	4,8
Praca zmianowa	19,2	23,1	31,1	22,1	14,4
Brak czasu	34,6	27,9	15,4	18,3	3,8
Brak konieczności	14,4	17,3	29,8	28,8	9,6
Brak odpowiedniej oferty	11,5	21,2	28,9	26,9	11,5
Brak motywacji przełożonych	16,3	16,3	22,1	26,0	19,2

Najczęstszymi demotywatorami do realizacji działań związanych z podwyższeniem kwalifikacji były: brak czasu (62,5%) oraz bariera finansowa (57,7%). Badane deklarywały, że najmniejszy wpływ na demotywację w badanym zakresie miał brak konieczności kształcenia (31,7%), brak motywacji przełożonych (32,6%) oraz brak odpowiedniej oferty szkoleniowej.

DYSKUSJA

Wysoka jakość świadczeń zdrowotnych zależy od wiedzy, umiejętności i kompetencji personelu medycznego. Zawód pielęgniarki wymaga nieustannego pogłębiania wiedzy i samodoskonalenia. Jednak nie zawsze pracodawca docenia zdobywanie nowych kwalifikacji przez pracowników. Potwierdzeniem tego jest niewykorzystywanie wiedzy i umiejętności pracowników oraz brak możliwości awansu zawodowego [3]. Wyniki badań wielu autorów wykazały, że podnoszenie kwalifikacji zawodowych pielęgniarek wpływa na poprawę opieki nad pacjentem [7,8].

Badania własne wykazały, że aż 85,6% badanych pielęgniarek w ostatnich 10 latach uczestniczyło w różnych formach kształcenia podyplomowego. 65,4% respondentek zadeklarowało udział w kursach specjalistycznych, 33,7% ukończyło studia podyplomowe, a ponad połowa (53,8%) skorzystała z innych form kształcenia. Jak wynika z danych Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych z 2019 roku, 42515 pielęgniarek ukończyło kształcenie podyplomowe, o 17% mniej niż w roku 2018 (n=1353). W 2019 roku najwięcej pielęgniarek ukończyło kursy specjalistyczne (n=26604, 62,6%) i szkolenie specjalistyczne (n=10194, 23,9%), natomiast tylko 8,2% (n=3483) pielęgniarek ukończyło kurs kwalifikacyjny, a 5,3% (n=2234) – kurs doszkolający [9].

Badania własne wykazały, że czynnikami motywującymi w najwyższym stopniu do podnoszenia kwalifikacji przez pielęgniarki była chęć pogłębiania wiedzy. Takich odpowiedzi udzieliło aż 83,6% badanych. Podobne wyniki uzyskała Bidzińska i wsp. [10] w badaniach przeprowadzonych wśród 69 pielęgniarek. Badane pielęgniarki jako najistotniejsze czynniki motywujące do kształcenia podyplomowego wskazały chęć pogłębiania wiedzy i umiejętności. Możliwość wzbogacania wiedzy i umiejętności oraz podniesienie prestiżu zawodowego jako główne czynniki wpływające na podnoszenie kwalifikacji zawodowych wskazali również respondenci w badaniu Cisoń-Apanasiewicz i wsp. [11].

W badaniach własnych jako kolejny ważny czynnik motywujący do podjęcia kształcenia pielęgniarki wskazywały szanse na wzrost wynagrodzenia (62,5%) oraz możliwość zmiany pracy (50,0%). Podobne wyniki uzyskała Jagodzińska i Rezmierska [12] w badaniu przeprowadzonym wśród studentów kierunku pielęgniarstwo. W badaniu tym ankietowani wskazywali czynnik finansowy i związane z tym wyższe wynagrodzenie jako istotny element podejmowania decyzji o dokończaniu. Drugim wskazywanym czynnikiem była możliwość uzyskania korzystniejszych warunków zatrudnienia oraz podjęcia pracy za granicą.

Niestety aktywne zawodowo pielęgniarki spotykają wiele ograniczeń w drodze do podwyższania kwalifikacji. Analiza wyników badań własnych wykazała, że czynnikiem demotywującym do podjęcia kształcenia podyplomowego był brak czasu (62,5%) oraz bariera finansowa (57,7%). Wykazano istotną zależność pomiędzy sytuacją materialną respondentek a uczestnictwem w różnych formach edukacji podyplomowej. Podobne wyniki uzyskali Nowicki i wsp. [13]. W badaniu przeprowadzonym wśród



pielęgniarek wymienianymi przyczynami uniemożliwiającymi respondentom podnoszenie kwalifikacji była bariera finansowa oraz brak czasu. Podobnie w badaniach Tomaszewskiej i wsp. [14] zdecydowana większość badanych wskazała barierę finansową oraz wysokie koszty kształcenia jako czynnik demotywujący do podnoszenia kwalifikacji. Potwierdzają to również przeprowadzone w 2015 roku badania Błazuk i Cieślak [15]. Badania przeprowadzone wśród czynnych zawodowo studentek pielęgniarstwa wykazały, że czynnikami głównie motywującymi do podjęcia kształcenia podyplomowego było wyższe wynagrodzenie oraz podnoszenie kompetencji zawodowych.

Poznanie czynników motywujących oraz barier w podnoszeniu kwalifikacji pielęgniarek jest istotnym elementem planowania strategii zachęcającej do podejmowania tego typu aktywności. Pracodawcy powinni stwarzać warunki pracy umożliwiające korzystanie z kształcenia podyplomowego przez pielęgniarki.

WNIOSKI

1. Głównym czynnikiem motywującym pielęgniarki do podnoszenia kwalifikacji była chęć pogłębiania wiedzy oraz możliwość wzrostu wynagrodzenia. W najmniejszym stopniu na badany zakres wpływała możliwość urlopu szkoleniowego, refundacja kosztów szkolenia przez zakład prac oraz decyzje przełożonych.
2. Najczęstszymi demotywatorami do realizacji działań związanych z podwyższeniem kwalifikacji był brak czasu oraz bariera finansowa.
3. Analiza wyników badań wykazała istotny wpływ sytuacji materialnego badanych na podejmowanie kształcenia podyplomowego w ostatnich 10 latach.

ORCID

Magdalena Tańska  <https://orcid.org/0000-0003-2796-8639>
Aleksandra Bryndał  <https://orcid.org/0000-0002-8186-3232>

REFERENCES/PIŚMIENNICTWO

1. Kawczyńska-Butrym Z. Wprowadzenie do diagnozy pielęgniarskiej. [w:] Kawczyńska-Butrym Z, (red.) *Diagnoza pielęgniarska*. Warszawa: Wydawnictwo Lekarskie PZWL, 1999.
2. Bielawska J. Kompetencje zawodowe pielęgniarki. *Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy*. 2012; 8: 5-17.
3. Wrońska I, Sztembis B. Jakość kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych. *Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych*. Warszawa, 2001.
4. Waddell D. The effects of continuing education on nursing practice: a meta-analysis. *J. Contin. Educ. Nurs.* 1992; 23: 164-168.
5. Nowicki G, Chillimoniuk B, Goniewicz M, Górecki M. Możliwości i bariery rozwoju zawodowego pielęgniarek w opinii uczestników specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego. *Probl. Piel.* 2012; 20(4): 473-479.
6. Stefańska W. Podstawowe zagadnienia współczesnej pielęgniarki w opiece zdrowotnej. *Pieleg. Pol.* 2004; 4: 1-2.
7. Grisciti O, Jacocono J. Effectiveness of continuing education programmes in nursing: literature review. *J. Adv. Nurs.* 2006; 55: 449-456.
8. Cotterill-Walker S.M. Where is the evidence that master's level nursing education makes a difference to patient care?. A literature review. *Nurse. Educ. Today*. 2012; 32: 57-64.
9. Centrum kształcenia pielęgniarek i położnych. <https://ckppip.edu.pl/opracowania-i-analizy/sprawozdania-z-realizacji-ksztalcenia/> (dostęp: 13.02.2021 r.).
10. Bidzińska E, Sobczak MD, Rakowska KA. Motywy podwyższania wykształcenia przez pielęgniarki Wojewódzkiego Szpitala Zespołowego w Elblągu. *Probl. Piel.* 2007; 15: 197-202.

Motywy podnoszenia kwalifikacji przez pielęgniarki

11. Cisoń-Apanasewicz U, Gawel G, Ogonowska D, Potok H. Opinie pielęgniarek na temat kształcenia podyplomowego. *Probl. Piel.* 2009; 17(1): 32-37.
12. Jagodzińska A, Rezmierska L. Czynniki wpływające na podnoszenie poziomu kwalifikacji zawodowych pielęgniarek w ramach kształcenia podyplomowego. *Innowacje w Pielęgniarstwie i Naukach o Zdrowiu* 2017; 4: 44-60.
13. Nowicki G, Chilimoniuk B, Goniewicz M, i wsp. Możliwości i bariery rozwoju zawodowego pielęgniarek w opinii uczestników specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego. *Probl. Piel.* 2012; 20(4): 473-479.
14. Tomaszewska M, Cieśla D, Czerniak J, i wsp. Możliwości doskonalenia zawodowego pielęgniarek – potrzeby a rzeczywistość. *Probl. Piel.* 2008; 16: 40-47.
15. Błazucka U, Cieślak H. Systemy motywacyjne w pracy pielęgniarki. *Pielęg. Pol.* 2015; 3(57): 283-287.

Manuscript received/Praca zgłoszona do czasopisma:
02.12.2020

Manuscript accepted/Praca zaakceptowana do druku:
26.02.2021

Translation/Tłumaczenie: Eton – studio nauki języka
angielskiego Tomasz Ziętara