

Motivacijski faktorji odraslih za izobraževanje na področju zdravstvene nege

Prejeto 07.01.2020 / Sprejeto 01.06.2020

Znanstveni članek

UDK 378:614.2+316.628

KLJUČNE BESEDE: študent, odrasla oseba, motivacijski faktorji, zdravstvena nega, izobraževanje

POVZETEK – Odločitev za vpis v nadaljevanje izobraževanja po končani osnovni šoli in nato še po zaključeni srednji šoli je velik korak za vsakega posameznika. Za to potrebuje motiv, ki ga opredeljuje mo kot želeni cilj, ter motivacijske faktorje, ki nam pomagajo do cilja. Namen prispevka je s kvalitativno metodo raziskovanja ugotoviti, kateri motivi in motivacijski dejavniki, ki smo jih skupaj poimenovali kar motivacijski faktorji, vplivajo na odločitev za nadaljevanje formalnega izobraževanja na področju zdravstvene nege na Fakulteti za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu. Ugotavljamo, da se med posameznimi motivacijskimi faktorji med rednimi in izrednimi študenti pojavljajo statistično značilne razlike, največje pa pri motivacijskem faktorju "biti samostojen in neodvisen" ($F = 31,096$; $p = 0,000$). Redni študentje ocenjujejo motivacijski faktor "biti samostojen in neodvisen" z najvišjo povprečno oceno ($\bar{x} = 4,74$), motivacijski faktor "ustvariti si večji ugled" pa tako redni ($\bar{x} = 3,08$) kot izredni študentje ($\bar{x} = 2,84$) ocenjujejo najnižje. Ugotavljamo še, da se želja po nadaljevanju študija na drugi stopnji po končani prvi stopnji izobraževanja z napredovanjem v višji letnik ne povečuje ali zmanjšuje.

Received 07.01.2020 / Accepted 01.06.2020

Scientific article

UDC 378:614.2+316.628

KEYWORDS: student, adult, motivational factors, nursing, education

ABSTRACT – Deciding to enrol in continuing education first after completing primary and then secondary school education is a big step for everyone. This requires a motive, which we define as the desired goal, and the motivational factors that help us achieve this goal. The purpose of the paper is to determine, through a qualitative research method, what motives and motivational factors, collectively called motivational factors, influence the decision to continue formal nursing education at the Faculty of Health Sciences, University of Novo mesto. We find that statistically significant differences emerge in the individual motivational factors between full-time and part-time students, the largest being the motivational factor "to be independent and independent" ($F = 31,096$; $p = 0,000$). Full-time students rate the motivation factor "to be independent and autonomous" with the highest grade point average ($\bar{x} = 4.74$), and the motivational factor "to gain a greater reputation" for both full-time and part-time students ($\bar{x} = 2.84$) scores the lowest. We also note that the desire to continue studying at the second level after completing the first level of education with promotion to a higher year does not increase or decrease.

1 Uvod

Med učenjem in izobraževanjem, ki ju veliko ljudi enači, je razlika. Pri učenju gre za sestavljen psihološki proces, pri katerem se spremeni obnašanje zaradi usvojenega znanja, pri izobraževanju pa za pridobivanje znanja, navad in spretnosti. Razlika je tudi ta, da je učenje vseživljenjski proces, ki je lahko zaveden ali nezaveden, izobraževanje pa je proces, ki je izključno usmerjen in namenski.

Jarvis (2004) pravi, da je učenje "skupek procesov, kjer celovite osebe zgradijo izkušnje v situacijah in jih spremenijo v znanje, sposobnosti, stališča, prepričanja, vrednote, čustva in čutila in integrirajo rezultate v svoje lastne biografije". Andragogi

večinoma razumejo izobraževanje kot tisti del učenja (procesa), ki je ciljno usmerjen (namenski) in načrtovan. Takšno učenje (izobraževanje) je lahko formalno (daje uradno priznanje znanja in usposobljenosti) ali neformalno (tako pridobljeno znanje in usposobljenost nista uradno priznana, vendar omogočata posamezniku izvajanje določenih poklicnih ali interesnih opravil) (Morano, 2013).

Košir (2008) izpostavlja, da odrasli v učni proces vstopajo z drugačnimi cilji in tudi drugačnimi značilnostmi kot mladostniki ali še prej otroci. Usmerjeni so bolj ciljno, pri izobraževanju pa iščejo predvsem znanje. Imajo tudi drugačno, že izoblikovano samopodobo, med prednosti v procesu izobraževanja pa lahko uvrščamo tudi modrost in življenjske izkušnje, ki so jih že pridobili do vpisa na fakulteto. Kot pravi Ličen (2006), so odrasli "počasnejši, a hitrost ne pogojuje učenja in ni nepremostljiva ovira", večji problem kot počasno učenje pa je odzivnost, ki se s starostjo dokazano veča (Laznik, 2016). Dandanes se vsakodnevno soočamo z novimi in novimi tehnološkimi inovacijami, z novo tehnologijo prihajajo tudi izobraževanja različnih vrst. Sem spadata digitalizacija in virtualizacija, ki sta bili za odrasle še do nedavne nedosegljivi.

Tehnologija je vpeta v naša življenja na vsakem koraku in z njenim hitrim razvojem nas lahko čas hitro povozi, zato je nujno, da z razvojem tehnologije razvijamo tudi svoje znanje, le tako nam bo namreč v pomoč in ne v breme. Tehnološki razvoj največ težav povzroča prav dvema skupinama ljudi: prva so starejši, druga pa ljudje, ki so omejeni zaradi ekonomskih ali zdravstvenih razlogov (Vidic, 2014). Sodobni mediji in tehnologija oblikujejo nove možnosti učenja. Na vse to pa seveda vplivajo tudi okolje, iz katerega odrasli izhajajo, število otrok, ki jih imajo, njihova starost, ekonomsko stanje družine itd. Potrebe so gonilo človeških prizadevanj, motivacija pa je energija, ki se porodi ob želji po zadovoljitvi potreb. Udeleženci izobraževanja želijo z udeležbo na izobraževanju zadovoljiti eno ali več svojih potreb. Potrebe se seveda spreminjajo, zato se spreminjajo tudi motivi (Starc, 2008).

Motivacija je torej eden najmočnejših faktorjev, ki vplivajo na človeka, saj v nasprotnem niti ni volje niti želje po določeni aktivnosti. Je neke vrste hotenje, ki izhaja iz človekove notranjosti, je nekaj, kar človeka sili, da se aktivira na določen način zaradi potrebe, želje, interesa ali cilja. Poznavanje motivov omogoča njihovo razvijanje in krepitev, tako da je izobraževanje lažje, kakovostnejše in hitrejše, zelo pomembno pa je tudi poznavanje ovir, ki odrasle ovirajo na začetku ali kasneje med samim procesom izobraževanja. Če jih želimo odpraviti, jih moramo najprej poznati (Laznik, 2016).

V prispevku, ki je usmerjen predvsem v izobraževanje na področju zdravstvene nege, smo za potrebe raziskave motive in motivacijske dejavnike združili in jih poimenovali motivacijski faktorji. Mednje uvrščamo želje, kot so želja po boljšem osebnem dohodku, večjem ugledu ali morda boljšem delovnem mestu, znanju, kakovostnejšem delu, samopotrditvi, primerjavi v uspehu s sošolci in sodelavci, ohranitvi ali menjavi delovnega mesta, in še nekatere druge, ki pa so v literaturi omenjene manj pogosto.

Izobraževanje na področju zdravstvene nege je za kakovostno opravljanje poklica medicinske sestre in razvoj zdravstvene nege tudi na tehnološki ravni zelo pomembno. Današnje izobraževanje na področju zdravstvene nege se uvršča med težje študije, saj je poleg veliko teoretičnega znanja treba usvojiti tudi ogromno praktičnega (delo z bolnikom) in tehnološkega (delo z medicinskimi aparati) znanja (Laznik, 2017). Vse to pa zdravstveno osebje sili k nenehnemu formalnemu in neformalnemu izobraževanju na

področju zdravstvene nege. Formalno izobraževanje se izvaja v izobraževalnih institucijah, neformalno pa na seminarjih, tečajih, simpozijih, konferencah, internih izobraževanjih ipd., vsako pa dopolnjuje, posodablja in nadgrajuje obstoječe znanje.

1.1 Motivi za izobraževanje odraslih

Raziskave o motivaciji za izobraževanje, ki so bile narejene v drugi polovici prejšnjega stoletja, danes ne držijo več (Morano, 2013). Da pride do motivacije, je potrebna hkratna kombinacija dejavnikov in značilnosti, ki opredeljujejo pojem motivacija. Nedvomno med njih uvrščamo vedenje, usmerjenost, organizem, vzrok, namen, cilj ipd. Cilj izobraževanja je za posameznika usposobiti se za uspešno udejstvovanje v različnih življenjskih situacijah (Kobal Grum in Musek, 2009).

Kafol (1999) opredeli motiv kot nekaj, kar sili človeka, da se aktivira na določen način, in je lahko potreba, želja, interes, cilj ali sprejeta naloga. Motive, ki jih najdemo v strokovni literaturi, bi lahko razdelili na tri glavna področja (Starč, 2002):

- motivi, ki so vezani na socialno okolje (izobrazbena struktura staršev in partnerja, zaposlenost staršev, partnerja in izobraževanca, zakonski stan, število otrok);
- motivi, ki so vezani na delovno mesto (prisila vodstva organizacije, sodelavca, ki se izobražuje, zahteve delovnega mesta);
- motivi, ki so vezani na notranje potrebe in pričakovanja (uveljavljanje, želja po uspehu, da bi nekaj pomenili v družbenem okolju, želja po napredovanju na delovnem mestu).

Zelo zaželeno je, da je motivacija močna, saj potem drži dlje in je tudi rezultat dela bistveno boljši. Če pa je motivacija šibka, prihaja do podaljševanja časa in poti do cilja, do katerega ob šibki motivaciji morda celo nikoli ne pride.

Različni avtorji (Tejeda, 2016; Sihag, 2016; Hartzel, 2016; Barr in Dowding, 2019; Stanley, 2019; Ellis, 2019) na motivacijo gledajo na prvi pogled različno, a še vedno dovolj podobno. V literaturi najpogosteje srečamo motivacijsko teorijo fizioloških in delovnih potreb po Maslowu, ki pravi, da se lahko lotimo zadovoljevanja višjih potreb šele, ko so uresničene nižje, in Herzbergovo dvofaktorsko teorijo, ki pa je bila razvita upoštevajoč Maslowo hierarhijo potreb. Herzberg (1959) pravi, da obstajajo mehanizmi, s katerimi lahko vplivamo na zadovoljstvo zaposlenih, in mehanizmi, s katerimi se lahko vpliva na učinkovitost. Motivatorji, kot jih je poimenoval (Herzberg, 1968), lahko izzovejo reakcije ali aktivnosti pri zaposlenih. Sem spadajo potrebe po osebnem razvoju (angl. growth needs), ki se nanašajo na faktorje, ki se najbolj pokažejo po nekem opravljenem delu, opraviilu, ko za to delavec prejme neko priznanje.

Obe teoriji spadata med vsebinske teorije, ki so usmerjene k potrebi osebe. Vsebinske teorije se uporablja zato, da se nemotivirane ljudi spodbudi do te meje, da se začnejo obnašati tako, kot si delodajalec želi. Delodajalec lahko s takim pristopom doseže pravilno ureditev dela, zadovolji potrebe svojih delavcev, vse to pa pripelje do cilja, torej uspešne delovne organizacije. Maslowova teorija potreb iz leta 1949 je pogosto omenjena kot temeljna teorija, iz katere so izhajale vse kasnejše. Seveda jo je tudi Maslow v

svojih kasnejših delih dopolnjeval in razvijal, od samega začetka pa temelji na hierarhiji in pomembnosti človekovih potreb (Laznik, 2016).

Dimovski in Penger (2008) pravita, da teorija govori o tem, da je človekova aktivnost vedno usmerjena navzgor po piramidi potreb, k bolj privlačnim ciljem.

Robertson (2009), Doren (2011) in Hartzel (2016) kot eno pomembnejših motivacijskih teorij opisujejo še "dvofaktorsko teorijo po Fredericku Herzbergu". Pravijo, da je Herzberga zanimala korelacija med odnosom zaposlenega do delovnega mesta in motivacijo zaposlenega na delovnem mestu. Hartzel (2016) ugotavlja, da dvofaktorska teorija temelji na predpostavki, da obstajata dva sklopa dejavnikov, ki vplivata na motivacijo na delovnem mestu. To so lahko faktorji, ki vplivajo na povečanje zadovoljstva, lahko pa so ti tudi ovira pri tem.

Robertson (2009) dodaja, da je Herzberg v svoji študiji dokazal, da za dobro počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu ni pomemben le dober odnos s sodelavci, temveč tudi plača in ugodnosti, ki jih prejmejo za opravljeno delo. Kot pravi Doren (2011), pa Herzberg svetuje, naj se menedžment osredotoča na spremembe in preureditve dela zaposlenim tako, da bodo dejavniki motiviranja prišli do izraza. Širjenje področij obsega dela, prerazporejanje delovnih opravil in obogatitev dela zaposlenih so načini, s katerimi bi menedžer to lahko dosegel.

Obstajajo pa seveda še nekatere druge teorije, in sicer Adelfelderjeva motivacijska teorija ali teorija ERG, Vroomova motivacijska teorija ali teorija pričakovanj, Adamsova motivacijska teorija ali teorija enakosti, teorija postavljanja ciljev (Goal-setting theory), teorija X, teorija Y, teorija ekonomske motivacije, problemsko-motivacijska teorija itd.

Znanih je torej na desetine motivacijskih teorij, ki nam obravnavano problematiko vendarle vsaj približno pojasnjujejo. Dejstvo je, da so sodobne motivacijske teorije in motivacijski dejavniki tisti, ki jih je možno razvijati skozi različne oblike organizacijske participacije zaposlenih. Temelj vsake uspešne organizacije je motivirana ekipa posameznikov, ki svoje delo opravlja na najvišji možni ravni (Tejeda, 2016).

Če so zaposleni motivirani, se počutijo tudi bolj vpete v sam proces dela, imajo višjo stopnjo zadovoljstva pri delu in so tako tudi kot posamezniki bolj uspešni (Sihag, 2016). Če hoče biti neko podjetje uspešno, učinkovito in okolju ter potrebam ljudi prilagodljivo, pa mora imeti zadovoljne zaposlene. Černetič (2007) navaja, da motivacijske teorije skušajo razložiti človekov odnos do dela in podati odgovor na vprašanje, zakaj človek dela in od katerih dejavnikov je odvisno njegovo delo.

2 Metodologija

Raziskava je temeljila na kvantitativni metodi deskriptivnega raziskovanja.

2.1 Namen in cilji raziskave

Namen raziskave je ugotoviti, kateri motivacijski faktorji vplivajo na odločitev za izobraževanje pri študentih visokošolskega študijskega programa Zdravstvena nega na Fakulteti za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu.

Cilji raziskave so bili med študenti redne ali izredne oblike izobraževanja opredeliti in poiskati razliko vpliva posameznega motivacijskega faktorja na odločitev za vpis na visokošolski študijski program Zdravstvene nege na Fakulteti za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu, opredeliti glavne motivacijske faktorje, ki so študente spodbudili k vpisu v redno ali izredno obliko izobraževanja, ter ugotoviti, v kolikšni meri se želja po nadaljevanju študija na drugi stopnji med študenti glede na napredovanje v višji letnik razlikuje.

2.2 Hipoteze

Za potrebe naše raziskave smo oblikovali tri hipoteze:

- Način študija (redni in izredni) statistično značilno različno vpliva na oceno motivacijskega faktorja "biti samostojen in neodvisen" kot razloga za vpis na Fakulteto za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu.
- Način študija (redni in izredni) statistično značilno različno vpliva na oceno motivacijskega faktorja "ustvariti si večji ugled" kot razloga za vpis na Fakulteto za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu.
- Z napredovanjem v višji letnik prve stopnje se želja po nadaljevanju študija na drugi stopnji glede na prvi letnik statistično pomembno razlikuje.

2.3 Opis instrumenta

Za zbiranje primarnih podatkov smo uporabili tehniko anketiranja, kot osnovo za instrument pa uporabili prilagojen avtorjev anketni vprašalnik (Laznik, 2016). Vprašalnik smo nekoliko preoblikovali in prilagodili potrebam tokratne raziskave. Anketirancem smo v anketi ponudili izbor motivacijskih faktorjev, ki jih je v svoji raziskavi opredelila J. Starc že leta 2002, ko je proučevala motive odraslih za vključevanje v visoke strokovne izobraževalne programe na samostojnih visokošolskih zavodih. Izbrali smo jih tudi zato, ker se ti isti faktorji ponavljajo tudi v novejši literaturi različnih avtorjev (Kobal Grum in Musek, 2009; Morano, 2013; Tejada, 2016; Sihag, 2016).

Anketni vprašalnik je poleg uvodnega sociodemografskega dela sestavljen še iz dveh sklopov, in sicer ugotavljanja motivacijskih faktorjev in dela, v katerem smo ugotavljali željo po nadaljevanju izobraževanja na drugi stopnji ter lastnega kariernega razvoja. 18 ponujenih motivacijskih faktorjev so anketirani ocenjevali na petstopenjski Likertovi lestvici, željo po nadaljevanju študija na drugi stopnji pa s štirimi ponujenimi odgovori.

Zanesljivost anketnega vprašalnika smo preverili tudi s Cronbach alfa testom. Vrednost Cronbach alfe, ki smo ga izračunali s pomočjo programa SPSS, je pokazal dobro stopnjo zanesljivosti (0,84).

2.4 Opis vzorca

Osnovno populacijo vzorca predstavlja 382 študentov vseh letnikov in absolventi rednega in izrednega študija na visokošolskem študijskem programu Zdravstvena nega na Fakulteti za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu.

Tabela 1: Opis vzorca

		Študij				Skupaj	
		Redni		Izredni			
Spremenljivka	Odgovor	f	f%	f	f%	f	f%
Spol	moški	22	17,1%	18	24,0%	40	19,6%
	ženski	107	82,9%	57	76,0%	164	80,4%
Starost	do 25 let	125	96,9%	22	29,3%	147	72,1%
	26–35 let	1	0,8%	32	42,7%	33	16,2%
	36–45 let	2	1,6%	17	22,7%	19	9,3%
	46 let ali več	1	1,6%	4	5,3%	5	2,4%
Letnik študija	1. letnik, redni študij	63	48,8%	0	0,0%	63	48,8%
	2. letnik, redni študij	26	20,2%	0	0,0%	36	20,2%
	3. letnik, redni študij	40	31,0%	0	0,0%	40	31,0%
	absolvent rednega študija	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	1. letnik, izredni študij	0	0,0%	37	49,3%	37	49,3%
	2. letnik, izredni študij	0	0,0%	21	28,0%	21	28,0%
	3. letnik, izredni študij	0	0,0%	17	22,7%	17	22,7%
	absolvent izrednega študija	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Skupaj		129	100,0%	75	100,0%	204	100,0%

Vir: Anketni vprašalnik, 2019

Anketo so v celoti izpolnili 204 študenti (53,4%), ki imajo na Fakulteti za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu status rednega ali izrednega študenta ter absolventa. Med anketiranimi je bilo 40 (19,6%) moških in 164 (80,4%) žensk. Iz rezultatov je razvidno, da se redni in izredni študenti s statusom absolventa na anketni vprašalnik niso odzvali. Pri rednih študentih je bila pričakovano najbolj zastopana starostna skupina do 25 let (125; 96,9%), pri izrednih pa starostna skupina 26–35 let (32; 42,7%). Pri rednih (1; 1,6%) in pri izrednih (4; 5,4%) študentih so v raziskavi sodelovali tudi študenti iz starostne skupine 46 let in več, vendar jih je bilo najmanj.

2.5 Opis obdelave podatkov

Anketne vprašalnike, ki so bili oddani, smo prepisali v elektronsko obliko na www.1ka.si, vse zbrane rezultate pa nato izvozili v statistični program SPSS 23.0.

Za statistično preverjanje hipoteze 1 in hipoteze 2 smo uporabili t-test za neodvisne vzorce, tretjo hipotezo pa smo preverjali na podlagi izračuna relativnih deležev in z regresijsko analizo.

3 Rezultati in razprava

Med motivacijskimi faktorji, ki so predstavljeni v tabeli 2, se pri nekaterih med rednimi in izrednimi študenti pojavljajo statistično značilne razlike glede ocene pomembnosti pri odločitvi za vpis na Fakulteto za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu.

Zupančičeva (2010) je z raziskovanjem motivacije zaposlenih v centru za dializo v Univerzitetnem kliničnem centru Ljubljana ugotovila, da v njihovem centru ni zaposlenega, ki bi nasprotoval izobraževanju oziroma se ne bi strinjal, da je vseživljenjsko učenje ali formalno izobraževanje potrebno. V letu, ko je izvajala raziskavo, se jih je desetina izobraževala na formalnem študiju prve stopnje visokošolskega izobraževanja. 40 % anketirancev je navedlo, da motivacije ni ali je nizka, 30 % jih je bilo zmerno motiviranih, ostalih 30 % pa visoko oziroma zelo visoko motiviranih. Stopnja izobrazbe in starost glede na rezultate raziskave vplivata na odločitev za vključitev v formalno izobraževanje, medtem ko na neformalno izobraževanje tega vpliva nimata. Polovica zaposlenih je za izobraževanje motivirana sama, 30 % jih ima veliko podporo pri svojcih, medtem ko nadrejeni zaposlenih za izobraževanje ne spodbujajo. Glavni motivacijski dejavniki, ki so glede na pridobljene rezultate postavljeni v ospredje, so višji osebni dohodek, možnost napredovanja, boljši delovni pogoji in več prostega časa. Velik vpliv imajo tudi dejavniki, ki neposredno vplivajo na delo (zahtevnost dela, odgovornost, dodatno znanje, želja po samostojnem opravljanju nalog). Anketiranim osebam velik motiv predstavljajo tudi dodatne možnosti izobraževanja, veselje do učenja, večji ugled, večja samozavest ter boljša samopodoba.

Rezultati raziskave, ki jo je izvedla Kamenčičeva (2014), so pokazali, da “izobraževanje v zdravstveni negi največ pripomore k večji strokovnosti in profesionalnosti, nadgradi že obstoječe znanje ter pripomore k razvoju osebnosti in stroke”. Raziskava je bila namenjena odkrivanju motivacijskih faktorjev za delo, motivacijskih faktorjev, ki delavce spodbujajo k udeležbi na strokovnih izobraževanjih, ter odkrivanju ovir, ki jim to onemogočajo. Kot najpogostejši motivacijski dejavnik za delo anketiranci izpostavljajo udeležbo na strokovnih izobraževanjih in s tem pridobivanje novega znanja in izkušenj. Nova znanja pripomorejo h kakovostnejšemu opravljanju dela in večji samostojnosti ter neodvisnosti pri delu. Slednji ima, po rezultatih raziskave, večji vpliv na moške kot na ženske, vendar razlika ni statistično pomembna za širšo množico.

Tabela 2: Motivacijski faktorji za vpis na Fakulteto za zdravstvene vede za redne in izredne študente (Anketni vprašalnik 2019)

Motivi	Vrsta študija	f	$\bar{x}$	St. odklon	Levenov test ekvivalentnih varianc		T-test za ekvivalentnost aritmetičnih sredin	
					F	Sig.	t	p
Biti usposobljen za življenje	redni	129	4,47	0,73	5,583	0,019	2,280	0,024*
	izredni	75	4,15	1,07				
Pridobiti si nov poklic	redni	129	4,55	0,68	6,538	0,011	3,222	0,002*
	izredni	75	4,11	1,07				
Biti samostojen in neodvisen	redni	129	4,74	0,58	31,096	0,000	3,613	0,000*
	izredni	75	4,27	1,06				
Pridobiti si nove prijatelje	redni	129	3,70	0,82	10,354	0,002	2,053	0,042*
	izredni	75	3,40	1,09				
Priti v stik z ljudmi	redni	129	4,09	0,73	10,798	0,001	3,001	0,003*
	izredni	75	3,68	1,03				
Zgled drugih	redni	129	3,45	1,00	4,779	0,030	0,552	0,582
	izredni	75	3,36	1,18				
Ustvariti si večji ugled	redni	129	3,08	1,16	5,211	0,023	1,313	0,191
	izredni	75	2,84	1,29				
Preizkusiti svoje sposobnosti	redni	129	4,17	0,81	0,031	0,861	-0,465	0,642
	izredni	75	4,23	0,86				
Izoginiti se težavam, ki jih imate ali pa bi jih lahko imeli zaradi neustrezne izobrazbe na delovnem mestu	redni	129	4,00	0,93	0,146	0,703	-0,696	0,487
	izredni	75	4,09	0,92				
Tekmovanje z drugimi (prijatelji, sodelavci, znanci, sošolci)	redni	129	2,06	1,00	0,001	0,980	0,061	0,951
	izredni	75	2,05	0,94				
Kakovostnejše delo v poklicu	redni	129	4,38	0,88	0,134	0,714	-0,361	0,718
	izredni	75	4,43	0,92				
Priti na boljše delovno mesto (s tem ni nujno povezan boljši zaslužek)	redni	129	4,29	0,89	0,057	0,811	-0,560	0,576
	izredni	75	4,36	0,92				
Boljši zaslužek	redni	129	4,19	0,86	0,619	0,432	-0,048	0,962
	izredni	75	4,20	0,93				
Višja izobrazba vašega partnerja, kot je vaša	redni	129	2,00	1,10	0,550	0,459	1,425	0,156
	izredni	75	1,79	0,90				
Ustvariti si večji vpliv	redni	129	2,99	1,19	0,798	0,373	-0,199	0,843
	izredni	75	3,03	1,20				

Motivi	Vrsta študija	f	$\bar{x}$	St. odklon	Levenov test ekvivalentnih varianc		T-test za ekvivalentnost aritmetičnih sredin	
					F	Sig.	t	p
Razlika v izobrazbi med sodelavci in vami	redni	129	2,56	1,04	0,340	0,560	0,250	0,803
	izredni	75	2,52	1,07				
Spodbude v delovnem okolju	redni	129	3,78	0,93	0,006	0,936	-0,613	0,540
	izredni	75	3,87	0,96				
Spodbuda in podpora lastne družine	redni	129	4,40	0,77	0,373	0,542	0,142	0,887
	izredni	75	4,39	0,85				

Legenda: * p = statistična značilnost pri 0,05 ali manj

Da primanjkuje zaposlenim motivacije v deležu kar 45,5% in da jih je le 23,3% vedno motiviranih za izobraževanje, je pokazala raziskava, ki jo je izvedla Keršmančeva (2009). Najpomembnejši motivacijski faktorji, ki jih izpostavljajo zaposleni, so pohvale in priznanja (56,4%), boljši delovni pogoji (47,3%), možnost napredovanja (41,8%) ter odgovornost in samostojnost pri delu (30,9%). Kot motiv za izobraževanje pa zaposleni na prvo mesto postavljajo z 52,7% plačo in napredovanje, ugled na delovnem mestu pa je pomemben 40%.

Rezultati raziskave, ki jo je avtor prispevka opravil že leta 2016 v okviru svoje raziskave (Laznik, 2016), so pokazali, da je rednim študentom motivacijski faktor “samostojnost in neodvisnost” ($\bar{x} = 4,51$) pomembnejši od motivacijskega faktorja “večji ugled” ($\bar{x} = 3,15$). Da je razlika statistično značilna, pa je avtor potrdil tudi s parnim t-testom ($t = 10,318$, $p < 0,001$). V raziskavi tudi ugotovi, da je motivacijski faktor “samostojnost in neodvisnost” tudi takrat bil med rednimi ($\bar{x} = 4,51$) in izrednimi ($\bar{x} = 4,57$) študenti ocenjen z najvišjo povprečno oceno. Rezultati (tabela 2) kažejo, da se je statistično pomembna razlika pojavila med rednimi in izrednimi študenti še pri motivacijskem faktorju “pridobiti si nove prijatelje” ($F = 10,354$; $p = 0,042$), sledijo mu “biti usposobljen za življenje” ($F = 5,583$; $p = 0,024$), “priti v stik z ljudmi” ($F = 10,798$; $p = 0,003$) in “pridobiti si nov poklic” ($F = 6,538$; $p = 0,002$). Rezultati za motivacijski faktor “biti samostojen in neodvisen” so med rednimi in izrednimi študenti pokazali statistično značilno razliko ($F = 31,096$; $p = 0,000$), pri čemer pa so mu redni študenti namenili tudi najvišjo povprečno oceno ($\bar{x} = 4,74$).

V naši raziskavi se je pri analizi rezultatov pojavila statistično značilna razlika pri motivacijskem faktorju “biti samostojen in neodvisen”. Ob upoštevanju predpostavke o homogenosti varianc smo ugotovili, da je vrednost t-testa za neodvisne vzorce pri motivacijskem faktorju “biti samostojen in neodvisen” statistično značilna ($F = 31,096$; $p = 0,000$). Glede na pridobljene rezultate lahko zapišemo, da redni in izredni študentje motivacijski faktor “biti usposobljen za življenje” kot razlog za vpis na Fakulteto za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu ocenjujejo statistično značilno različno. Redni študentje so motivacijski faktor “biti usposobljen za življenje” ovrednotili bolje ($\bar{x} = 4,74$) kot izredni študentje ($\bar{x} = 4,27$).

Hipotezo 1, ki pravi, da način študija (redni in izredni) statistično značilno vpliva na oceno motivacijskega faktorja “*biti samostojen in neodvisen*” kot razloga za vpis na Fakulteto za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu, potrdimo.

Neenakost med ljudmi izvira tudi iz položaja v družbi, položaj pa določajo tako družbena moč in premoženje kot tudi izobrazba in ugled. Barle in Trunk Širca (2013) menita, da je izobraževanje pomembno za individualni razvoj in s tem boljše razumevanje in spodbujanje gospodarske rasti, vendar je pomembno tudi z vidika družbenega razvoja in s tem posledično tudi umestitve v družbeni sloj.

Kamin in Tivadar (2011) navajata, da višja izobrazba omogoča ljudem boljše in varnejšo zaposlitev ter višjo avtonomijo pri delu. Trdita, da imajo zaposleni s tem tudi delovno mesto z višjim družbenim ugledom, in nadaljujeta, da se na ta način strukturira tudi družba.

Pri našem vzorcu pa se ne potrdi, da razmere v družbi in vrednote družbe izobraževanje postavljajo na pomembno mesto. Ugotavljamo namreč, da je motivacijski faktor “*pridobiti si večji ugled*” ocenjen zelo slabo. Redni študentje ga ocenjujejo sicer nekoliko bolje, vendar je povprečna ocena nizka ($\bar{x} = 3,08$), izredni pa ga ocenjujejo še nekoliko slabše, in sicer s povprečno oceno 2,84. S t-testom za neodvisne vzorce ugotavljamo, da je ob upoštevanju predpostavke o homogenosti varianc vrednost t-testa za neodvisne vzorce pri motivacijskem faktorju “*ustvariti si večji ugled*” statistično značilno različna ($F = 5,211$; $p = 0,023$).

Hipotezo 2, ki pravi, da način študija (redni in izredni) statistično značilno različno vpliva na oceno motivacijskega faktorja “*ustvariti si večji ugled*” kot razloga za vpis na Fakulteto za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu, s tem potrdimo.

Tabela 3: Namen nadaljevanja študija na drugi stopnji glede na posamezni letnik študija anketiranca

		Da		Ne	
Študij	Letnik	f	f%	f	f%
Redni	1. letnik	3	4,8%	20	31,7%
	2. letnik	4	15,4%	7	26,9%
	3. letnik	5	12,5%	17	42,5%
	absolvent	0	0,0%	0	0,0%
Izredni	1. letnik	8	21,6%	7	18,9%
	2. letnik	2	9,5%	4	19,0%
	3. letnik	1	5,9%	6	35,3%
	absolvent	0	0,0%	0	0,0%
Skupaj	1. letnik	11	11,0%	27	27,0%
	2. letnik	6	12,8%	11	23,4%
	3. letnik	6	10,5%	23	48,9%
	absolvent	0	0,0%	0	0,0%
	Skupaj	23	27,8%	61	81,3%

Anketiranci so se pri vprašanju o namenu nadaljevanja študija na drugi stopnji po končanem izobraževanju na prvi stopnji lahko odločali med odgovori “da”, “nisem se še odločil/-a”, “ne” in “o tem še nisem razmišljal/-a”.

V tabeli 3 predstavljamo odgovore tistih, ki so izbrali odgovor “da” ali “ne”. 84 teh predstavlja 41 % vseh študentov, ki so na vprašanje odgovorili, in 22 % vseh študentov, ki so v času izvajanja raziskave bili vpisani v študijski program Zdravstvena nega na Fakulteti za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu.

Iz tabele 3 je razvidno, da med posameznimi letniki in vrstami študija glede na število anketirancev ni izstopajočih odgovorov.

Laznik (2016) je leta 2016 postavil enako vprašanje študentom, ki so ravno tako kot zdajšnji v času izvajanja raziskave bili vpisani v študijski program Zdravstvena nega na Fakulteti za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu. Skupni vzorec sodelujočih v raziskavi je bil 105 študentov, kar je takrat predstavljalo 38 % od 277 vpisanih študentov. Da bo študij na drugi stopnji na Fakulteti za zdravstvene vede Novo mesto, smer Vzgoja in menedžment v zdravstvu, nadaljevalo, se je takrat opredelilo 9 (8,6 %) rednih in 6 (13,6 %) izrednih študentov, 35 (33,3 %) rednih in 9 (20,5 %) izrednih študentov pa je navedlo, da izobraževanja ne bodo nadaljevali (Laznik, 2016).

Da bi rezultate naše raziskave dodatno preverili, smo opravili še regresijsko analizo (tabela 4) s pomočjo metode najmanjših kvadratov med spremenljivkama letnik študija in želja po nadaljevanju študija na drugi stopnji.

Tabela 4: Povezanost med spremenljivkama letnik študija in želja po nadaljevanju študija na drugi stopnji (regresijska analiza s pomočjo najmanjših kvadratov)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,063a	0,004	−0,001	2,07497

Vir: Anketni vprašalnik, 2019

Iz rezultatov je razvidno, da tudi regresijska analiza s pomočjo metode najmanjših kvadratov ni pokazala statistično značilne povezanosti med spremenljivkama letnik študija in želja po nadaljevanju študija na drugi stopnji ($R^2 = 0,004$).

Delež študentov, ki nameravajo nadaljevati študij na UNM FZV, je med rednimi in izrednimi študenti v vseh letnikih primerljiv. Zaradi majhnosti vzorca je treba rezultate jemati zadržkom, lahko pa kot odgovor na tretjo hipotezo zapišemo, da pri našem vzorcu napredovanje v višji letnik nima nobenega vpliva na odločitev študentov o nadaljevanju študija po končani prvi stopnji izobraževanja, s čimer tretje hipoteze ni mogoče potrditi.

4 Sklep

Pomembno je, da imajo študenti možnost nadaljevanja izobraževanja na drugi stopnji, da se tako strokovno kot tudi akademsko razvijajo in s tem prispevajo k razvoju zdravstvene nege. Ali se za to odločijo ali ne, je v veliki meri odvisno tako od okolja kot družbe, odvisno pa je tudi od delovnih organizacij, ki bi vertikalno izobraževanja morale spodbujati in zaposlene motivirati.

Ker je v našem vzorcu želja po nadaljevanju študija na drugi stopnji tako nizka, se postavlja vprašanje o zavedanju pomena razvoja profesije zdravstvene nege in zdravstvene nege kot znanstvene discipline tako med študenti kot tudi zaposlenimi v vrhnjem menedžmentu zdravstvenih organizacij.

Omejitev naše raziskave je, da je bila raziskava narejena le na populaciji študentov Fakultete za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu, zato je ne moremo posplošiti na vse študente, ki v Sloveniji študirajo na študijskih programih zdravstvene nege na prvi in drugi stopnji. Lahko pa bi bila ta raziskava in pripravljen instrument uporabljena za tovrstna longitudinalna raziskovanja na celotni populaciji prej omenjenih študentov.

Gorazd Laznik

Adult Motivational Factors for Nursing Education

The decision to enrol in continuing education after completing primary and secondary school is a big step for everyone. Parents help their children enrol in their chosen secondary school, and after graduation, they as adults decide to enrol in college. However, in order to decide to enrol, they first need a motive, or an influence by some motivating factor; that will help them to reach their goal, but the goals are of course different. Motivation is social behaviour, but the same motives do not cause the same reactions in different people. The knowledge of motives enables them to develop and strengthen, making education easier, better and faster. Some just want to gain new knowledge, which they can then usefully use in their work, but others see further opportunities for furthering or changing jobs as they continue their education.

However, motivation requires a combination of factors and characteristics that define the concept of motivation. Undoubtedly, these include behaviour, orientation, organism, cause, purpose, goal ... (Kobal Grum & Musek, 2009). The goal of education for the individual is to be able to successfully participate in different life situations. Motives found in the professional literature could be divided into three main areas (Starc, 2002), namely motives related to the social environment (educational structure of parents and partner, employment of parents, partner and educator, legal status, number of children), job-related motives (coercion of organization leadership, training associate, job requirements), and motives related to internal needs and expectations (assertion, desire to succeed in order to mean something in the social environment, a desire to advance in the workplace).

Nursing education is very important for the quality of nursing care and the development of nursing at the technological level. Today, nursing education is one of the more difficult studies, because in addition to a lot of theoretical knowledge, a great deal of practical (working with the patient) and technological knowledge (working with medical devices) must be acquired. Education is carried out formally in educational institutions and informally through seminars, courses, symposia, conferences, in-house training, etc., each supplementing, updating and upgrading the existing knowledge.

Zupančič (2010) thus concludes, while researching the motivation of the employees in the Dialysis Centre at the University Medical Centre Ljubljana, that none of the employees working at the Centre oppose education or disagree that lifelong learning or formal education is required. 40% of the respondents stated that motivation was non-existent or low, 30% were moderately motivated and the other 30% were highly or very motivated. The main motivating factors that put the results at the forefront are higher personal income, the possibility of promotion, better working conditions and more free time. Respondents are also motivated by additional educational opportunities, the pleasure to learn, greater reputation, greater self-esteem and a better self-image.

The results of the research conducted by Kamenčič (2014) have shown that “education in nursing is contributing the most to greater professionalism and professionalism, upgrading the already existing knowledge and contributing to the development of personality and profession.” As the most common answer, the respondents emphasize their participation in professional training, thus acquiring new knowledge and experience. New knowledge contributes to a better quality of work, and greater independence and autonomy at work. According to the survey, the latter has a greater impact on men than on women, but the difference is not statistically significant for the general public.

It was found that 45.5% of the employees lack motivation and that only 23.3% are always motivated to study (Keršmanec, 2009). The most important motivational factors highlighted by the employees are praise and recognition (56.4%), better working conditions (47.3%), promotion (41.8%), and responsibility and independence at work (30.9%). 52.7% of them indicated pay and promotion as the motive for education, while 40% considered reputation in the workplace as important.

The results of the research carried out by the author in 2016 as part of his research for his Master's thesis showed that full-time students chose the motivational factor of “independence and autonomy” ($\bar{x} = 4.51$) as more important than the motivational factor of “greater reputation” ($\bar{x} = 3.15$). The author also confirmed that the difference was statistically significant with a pair T-test. ($t = 10.318$, $p < 0.001$). When examining all average values in the table, which lists the average estimates of all motivational factor estimates, we find that even then the motivational factor “independence and autonomy” was estimated with the highest average score among all offered motivational factors, but this was true in both ways of study.

The inequality between people also stems from social status, determined by both social power and wealth, as well as education and reputation. Barle and Trunk Širca (2013, p. 23) believe that education is important for the development of the individual and thus a better understanding and promotion of economic growth, and is also important from the point of view of social development and, consequently, placement in the social class.

Kamin and Tivadar (2011) state that higher education provides people with better and safer employment and greater independence at work. The authors claim that these employees also have jobs with higher social reputation and continue to structure the company in this way.

The purpose of our research was to determine what motivational factors influence the students' decision to continue their education in the higher education nursing programme at the Faculty of Health Sciences, University of Novo mesto. The goals of the research were to identify these factors among the students of full-time and part-time education, to find the differences in the influence between individual motivational factors on the decision to enrol in the higher education nursing programme at the Faculty of Health Sciences, University of Novo mesto, to identify the main motivational factors that encouraged the students to enrol in full-time or part-time education, and to determine the extent to which the desire to pursue the second-cycle studies differs from one student to the next.

The research was based on the quantitative method of descriptive research. We used a survey to collect the primary data and our own customized questionnaire, which the author composed and used in his Master's thesis, as the basis of the instrument. The survey provided respondents with a selection of motivational factors identified by Starc in her 2002 survey examining adult motives for enrolment in professional higher education programmes at independent higher education institutions. We have also selected them because the same factors have been repeated in recent literature by different authors (Kobal Grum & Musek, 2009; Morano, 2013; Tejeda, 2016; Sihag, 2016).

The basic sample population is 382 students of all years and graduates of full-time and part-time studies at the higher education nursing programme at the Faculty of Health Sciences, University of Novo mesto. The survey was completely solved by 204 students (53.4%) who have the status of full-time or part-time student and graduate student at the Faculty of Health Sciences at the University of Novo mesto. 40 (19.6%) were men and 164 (80.4%) were women. The results show that full-time and part-time students with undergraduate status did not respond to the survey questionnaire. For full-time students, the age group up to 25 years was expected to be the most represented (125; 96.9%), while for the part-time students, the age group was from 26 to 35 years (32; 42.7%). Full-time (1; 1.6%) and part-time students (4; 5.4%) also included students from the age group 46 years and older, but these were the fewest (Table 1).

For the purposes of our research, we have formulated three hypotheses. For the statistical verification and confirmation of hypotheses 1 and 2, we used the T-test for independent samples, and the third hypothesis was confirmed or refuted based on the calculation of relative proportions and regression analysis. The reliability of the questionnaire was also verified by the Cronbach alpha test. The Cronbach alpha value calculated using SPSS showed a good degree of reliability (0.84).

The smallest but statistically significant difference emerged between the full-time and part-time students in the motivation to "make new friends" ($F = 10,354$; $p = 0.042$), followed by "being fit for life" ($F = 5,583$; $p = 0.024$), "getting in touch with people" ($F = 10,798$; $p = 0.003$), and "getting a new profession" ($F = 6,538$; $p = 0.002$). The results for the motivational factor "being independent and autonomous" showed the highest statistically significant difference ($F = 31.096$; $p = 0.000$) between the full-time

and part-time students, with the full-time students giving the highest average grade ($\bar{x} = 4.74$).

Hypothesis 1: "The study type (full-time and part-time) statistically significantly differently influences the assessment of the motivational factor "to be independent and autonomous" as the reason for enrolling in the Faculty of Health Sciences, University of Novo mesto." Taking into account the assumption of variance homogeneity, we found that the value of the T-test for independent samples was statistically significant for the motivational factor "being independent and autonomous" ($F = 31.096$; $p = 0.000$). The results obtained indicate that the full-time and part-time students assessed the reason for enrolling in the Faculty of Health Sciences, University of Novo mesto, statistically significantly differently.

Hypothesis 2: "The study type (full-time and part-time) statistically significantly differently influences the assessment of the motivational factor "to gain a greater reputation" as the reason for enrolling in the Faculty of Health Sciences, University of Novo mesto. They place it in an important place, but unfortunately in our sample, they do not confirm it. Namely, we find that the motivational factor "to gain a greater reputation" is rated very poorly. While the full-time students rate it slightly better, the average grade is low ($\bar{x} = 3.08$); the part-time students gave it a slightly lower score, with an average grade of 2.84. Using the statistical method of the T-test for independent samples, we find that, taking into account the assumption of homogeneity of variance, the value of the T-test for independent samples is statistically significantly different ($F = 5,211$; $p = 0,023$) for the motivation factor "to gain a greater reputation".

Hypothesis 3: "With the progression to the first year of study, the desire to continue studying at the second level differs statistically significantly from the first year." The respondents were able to choose between continuing their studies at the second level after completing their first-cycle education by answering "Yes", "I haven't decided yet", "No" and "I haven't thought about that yet". Table 3 shows that there are no outstanding answers in terms of number of respondents between the individual year and type of study. As the proportion of students in individual years who intend to continue their studies at the second level at the Faculty of Health Sciences, University of Novo mesto, does not increase with the higher year for both full-time and part-time students, nor does the percentage increase with respect to the number of completed surveys, our sample shows that enrolment in the higher year does not mean they wish to continue studying. Also, the least squares regression analysis (Table 4) showed no statistically significant correlation between the study year variables and the desire to continue the study at the second level ($R^2 = 0.004$).

Thus, in the research we find that statistically significant differences occur in individual motivational factors between full-time and part-time students, and the biggest one with regard to the motivational factor "being independent and autonomous", that full-time students evaluate the motivational factor "being independent and autonomous" with the highest average grade. The motivation factor of "to gain a greater reputation" is estimated very poorly by both full-time and part-time students. We also note that the desire to continue studying at the second level after completing the first level of education does not increase or decrease with the higher year.

Nevertheless, it is important that students who complete the first-level education have the opportunity to continue their second-level education, develop academically and contribute to the development of nursing. Whether or not they choose to do so depends largely on the environment and society, as well as on the working organizations that should encourage vertical education and motivate employees. As the desire to continue studying at the second level is so low, the question arises about the awareness of the importance of developing the profession of nursing and nursing as a scientific discipline both among students and top management employees of healthcare organizations.

LITERATURA

1. Barle, A., Trunk Širca, N. (2013). Pomen izobraževanja v družbi prihodnosti. Pridobljeno dne 18.09.02019 s svetovnega spleta: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-080-2/023-035.pdf>.
2. Barr, J., Dowding, L. (2019). Leadership in health care. Los Angeles: Sage.
3. Černetič, M. (2007). Management in sociologija organizacij. Kranj: Moderna organizacija.
4. Dimovski, V., Penger, S. (2008). Temelji managementa. Dorchester: Henry Ling, Dorset Press.
5. Doren, D. (2011). Herzbergova teorija motivacije zaposlenih. Pridobljeno dne 30.04.02016 s svetovnega spleta: <http://daisydoren.blogspot.si/2011/05/herzbergova-teorija-motivacije.html>.
6. Ellis, P. (2019). Leadership, management & team working in nursing. Los Angeles: Aage, Learning Matters.
7. Hartzel, S. (2016) Herzberg's Two-Factor Theory: Hygiene Factors & Motivation. Pridobljeno dne 08.02.2019 s svetovnega spleta: <http://study.com/academy/lesson/herzbergs-two-factor-theory-hygiene-factors-motivation.html>.
8. Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York: Wiley.
9. Herzberg, F. (1968). "One More Time: How Do You Motivate Employees?". Harvard Business Review: str. 53–62. Pridobljeno dne 27.04.2020 s svetovnega spleta: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33572556/herzbergmotivation.pdf>.
10. Jarvis, P. (2004). Adult Education & Lifelong Learning. London and New York: Routledge Falmer.
11. Kafol, L. (1999). Motiviranje in zadovoljstvo zaposlenih kot pogoj za doseganje kakovosti po meri kupca. V: Zbornik referatov (str. 25–34). Limbuš: Društvo za vrednotenje, organizacijski in kadrovske razvoj.
12. Kamenčič, J. (2014). Motivacija za izobraževanje zaposlenih na področju zdravstvene nege (Diplomska naloga). Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
13. Kamin, T., Tivadar, B. (2011). Kapital(i) in zdravje. Teorija in praksa, 48, št. 4, str. 1004–1023. Pridobljeno dne 19.09.2019 s svetovnega spleta: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-Q0LMSGQI/983dd042-5f46-4f2f-8352-ddec0b7eacdf/PDF>.
14. Keršmanec, T. (2009). Motivacija zaposlenih za izobraževanje in izpopolnjevanje na enoti za intenzivne nege in terapije nedonošenčkov v porodnišnici Ljubljana (Magistrsko delo). Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
15. Kobal Grum, D., Musek, J. (2009). Perspektive motivacije. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
16. Košir, K. (2008). Celostni svetovalni pristop za odrasle v izobraževanju. AS – Andragoška spoznanja, 14, št. 1–2, str. 68–76.
17. Laznik, G. (2016). Motivi za izobraževanje študentov zdravstvene nege na Fakulteti za zdravstvene vede Novo mesto (Magistrsko delo). Novo mesto: Fakulteta za zdravstvene vede Novo mesto.
18. Laznik, G. (2017). Starajoči se delavec in sodobna tehnologija: hemodializno zdravljenje. V: Starc, J. (ur.). Izzivi globalizacije in družbeno-ekonomsko okolje EU, str. 323–332. Novo mesto: Fakulteta za poslovne in upravne vede Novo mesto.
19. Ličen, N. (2006). Uvod v izobraževanje odraslih: izobraževanje odraslih med moderno in post-moderno. Ljubljana: Filozofska fakulteta, oddelek za pedagogiko in andragogiko.

20. Morano, M. (2013). *Sodobni pristopi, metode in tehnike v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.
21. Robertson, F. (2009). Herzberg's Two-Factor Theory. V: Wright, M. (ur.). *Gower Handbook Of International Communication* (str. 149–152). Burlington: Ashgate Publishing Company.
22. Sihag, A. (2016). Factors affecting employee motivation for organizational effectiveness health care employees. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7, št. 2, str. 256–260.
23. Stanley, D. (2019). *Values-based leadership in healthcare: congruent leadership explored*. Los Angeles: Sage.
24. Starc, J. (2002). *Motivi odraslih za vključevanje v visoke strokovne programe na samostojnih visokošolskih zavodih (Magistrsko delo)*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
25. Starc, J. (2008). *Razvoj modela kurikuluma izobraževanja in usposabljanja slovenskih menedžerjev, zaposlenih v gospodarstvu (Doktorska disertacija)*. Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
26. Tejeda, N. (2016). Practitioner application. *Journal of Healthcare Management*, 61, št. 3, str. 212–213.
27. Vidic, T. (2014). *Informacijsko-komunikacijske tehnologije za starejše v Sloveniji na primeru projektov Soprano in Simbioza (Diplomska naloga)*. Ljubljana: Univerza za družbene vede Ljubljana.
28. Zupančič, M. (2010). *Motivacija za izobraževanje v centru za dializo (Diplomska naloga)*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.