

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Fakulta tělesné výchovy a sportu

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012

Jiří Němec

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Fakulta tělesné výchovy a sportu

PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ JAKO VÝRAZNÁ A NEODDĚLITELNÁ SOUČÁST
PRÁCE VODNÍHO ZÁCHRANÁŘE

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:

PaedDr. Tomáš Miler

Zpracoval:

Bc. Jiří Němec

Praha, srpen 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval samostatně pod vedením PaedDr. Tomáše Milera a za použití informačních zdrojů uvedených v seznamu.

V Praze dne 14.8.2012

.....

Bc. Jiří Němec

Poděkování

Chtěl bych poděkovat panu PaedDr. Tomáši Milerovi za spolupráci, jeho praktické rady, zapůjčenou literaturu a za možnost využít jeho znalostí v dané problematice. Dále děkuji za přínosné informace a materiály paní PhDr. Vlastě Blažkové z Oddělení hygieny práce Státního zdravotního ústavu a také všem respondentům z řad vodních záchranářů, kteří vyplnili výzkumný dotazník a podíleli se tak na zisku výsledků.

Svoluji k zapůjčení své diplomové práce ke studijním účelům. Prosím, aby byla vedena přesná evidence vypůjčovatelů, kteří musejí pramen převzaté literatury řádně citovat.

| | | | |
|-------------------|-----------|------------------|-----------|
| Jméno a příjmení: | Číslo OP: | Datum vypůjčení: | Poznámka: |
|-------------------|-----------|------------------|-----------|

Abstrakt:

Název diplomové práce:

Psychická zátěž jako výrazná a neoddělitelná součást práce vodního záchranáře

Cíle práce:

Cílem této práce je zmapovat subjektivní vnímání svého povolání plavčíky v České republice a na základě statistické analýzy vyextrahovat základní psychologické aspekty jejich zaměstnání. Výzkum také hledá rozdíly v tomto vnímání mezi plavčíky různého věku, pohlaví, kvalifikace a dalších charakteristik včetně rozdílného pracovního prostředí a kolektivu a porovnává získané výsledky se studii zaměřenými na stejnou problematiku v jiných pracovních odvětvích.

Metoda:

K získání dat bylo využito metody dotazníkového šetření. Využité dotazníky byly šířeny elektronickou formou ve spolupráci se sekretariátem Vodní záchranné služby Českého červeného kříže a provozovateli jednotlivých plaveckých areálů po celé České republice. Odpovědi respondentů byly deskriptivně i analyticky zpracovány v programu SPSS 17 za pomoci standardizovaných statistických metod.

Výsledky:

Výsledky a závěry práce budou využity k celkové charakterizaci povolání vodního záchranáře z psychologického hlediska a k upozornění na nejvýznamnější faktory mající vliv na psychiku zaměstnanců, pracujících na této pozici v různých pracovních podmínkách. Dále mohou v praxi sloužit jako nápomocný materiál pro provozovatele plaveckých zařízení při jejich snaze o vytvoření lepšího pracovního prostředí svých zaměstnanců. Díky využití obdobných výzkumů v jiných pracovních odvětvích budou také využity pro komparaci povolání vodního záchranáře z hlediska psychické náročnosti s dalšími profesemi.

Klíčová slova:

Plavčík, vodní záchranář, bazén, psychická zátěž, stres, psychická odolnost, psychologie práce.

Abstract:

Title:

Psychic load as a distinctive and inseparable component of lifeguarding service

Aim of thesis:

Aim of thesis is to explore perception of psychic workload by lifeguards in Czech republic and to extract basic psychological aspects of their job by statistical analysis based on retrieved data. This research also seeks for distinctions in perception of psychic workload between different groups of employees sorted by age, gender, qualification and other characteristics, such as diverse work environment or collective team size, and compares acquired results with other studies targeted on the same problematic in other work branches.

Method:

To retrieve data were used three questionnaires, which were spreaded electronically in cooperation with secretaryship of Water Rescue Service of Czech Red Cross and tens of pool operators throughout all the Czech republic. All the responses were descriptively and analytically processed using SPSS 17 programme and standardised statistical methods.

Results:

Results and conclusions will be used to characterise lifeguard occupation in a psychological way and to point out work-related and environment-related factors which have the most significant influence on lifeguards psychic. They will serve as a complementary material for pool operators to help them create more psychic-friendly workplace for their employees and also to compare lifeguards work with other professions.

Keywords:

Lifeguard, water lifesaver, pool, psychic load, stress, psychic hardiness, work psychology.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| 1. ÚVOD | 11 |
| 2. TEORETICKÁ ČÁST..... | 12 |
| 2.1. Soupis odborné literatury a použitých zdrojů..... | 12 |
| 2.2. Současný stav vodní záchrany v ČR..... | 13 |
| 2.2.1. Záchrana a poskytování neodkladné rozšířené první pomoci na otevřených vodních plochách a v jejich blízkosti | 14 |
| 2.2.2. Zajišťování bezpečnosti v aquaparcích, bazénech a koupalištích..... | 16 |
| 2.2.3. Komplexní vzdělávací řád záchranářů – od juniorů po specialisty na určité typy vodního prostředí a složky IZS | 16 |
| 2.2.4. Vodní záchranná služba ČČK jako aktivní součást IZS | 16 |
| 2.3. Psychická zátěž..... | 17 |
| 2.3.1. Charakteristika a definice psychické zátěže a stresu | 17 |
| 2.3.2. Druhy stresu | 20 |
| 2.3.3. Charakteristika zdrojů zátěže | 21 |
| 2.3.3.1. <i>Objektivní zdroje zátěže</i> | 22 |
| 2.3.3.2. <i>Osobnostní faktory zátěže</i> | 24 |
| 2.3.4. Dopady stresu na člověka | 28 |
| 2.3.5. Psychosomatika a somatopsychika | 30 |
| 2.3.6. Chyba jako důsledek psychické zátěže | 32 |
| 2.4. Psychologie práce a organizace..... | 34 |
| 2.4.1. Práce a pracovní proces | 34 |
| 2.4.2. Náplň práce a pracovní podmínky | 36 |
| 2.4.3. Osobnost a práce | 39 |
| 2.4.3.1. <i>Adaptace na práci</i> | 39 |
| 2.4.3.2. <i>Pracovní schopnosti, kvalifikace, vlastnosti a způsobilost k práci</i> | 40 |
| 2.4.3.3. <i>Pracovní motivace</i> | 42 |
| 2.4.3.4. <i>Pracovní výkonnost a spokojenost</i> | 44 |
| 2.4.3.5. <i>Práce a skupina</i> | 46 |
| 2.4.3.6. <i>Práce a pohlaví</i> | 47 |
| 2.4.4. Pracovní zátěž | 48 |
| 2.4.5. Zdroje pracovní zátěže | 50 |
| 2.4.6. Projevy pracovní zátěže | 53 |
| 2.4.6.1. <i>Bezprostřední projevy zátěže</i> | 53 |
| 2.4.6.2. <i>Účinky trvalejšího charakteru</i> | 55 |
| 2.4.6.3. <i>Burnout syndrom</i> | 56 |
| 2.5. Plavčík v pracovním procesu | 58 |
| 2.5.1. Náplň práce plavčíka..... | 60 |
| 2.5.2. Legislativní zabezpečení práce plavčíka..... | 63 |
| 2.5.3. Kvalifikace a výcvik plavčíka / vodního záchranáře | 65 |
| 2.5.3.1. <i>Kvalifikace a obsah výcviku vodních záchranářů v ČR</i> | 66 |
| 2.5.3.2. <i>Srovnání kvalifikací vodních záchranářů v ČR a ve světě</i> | 67 |
| 2.5.3.3. <i>Doškolování, rekvalifikační a speciální kurzy</i> | 69 |
| 2.5.4. Objektivní zdroje zátěže při povolání plavčíka | 70 |
| 2.5.4.1. <i>Specifika práce ve vnitřních prostorech</i> | 71 |
| 2.5.4.2. <i>Specifika práce ve venkovních prostorech</i> | 72 |
| 2.5.5. Osobnost plavčíka a psychologické aspekty jeho práce | 73 |
| 2.5.5.1. <i>Pracovní schopnosti, vlastnosti a způsobilost k práci plavčíka</i> | 73 |
| 2.5.5.2. <i>Pracovní motivace, spokojenost a výkonnost plavčíka</i> | 74 |

| | |
|---|------------|
| 2.5.5.3. <i>Samostatná práce a práce v kolektivu</i> | 78 |
| 2.5.5.4. <i>Rizika vzniku pochybení ve výkonu pracovní činnosti plavčíka</i> | 79 |
| 3. VÝZKUMNÁ ČÁST | 82 |
| 3.1. Cíle a úkoly práce | 82 |
| 3.1.1. Cíle výzkumné části práce | 82 |
| 3.1.2. Úkoly výzkumné části práce | 82 |
| 3.2. Výzkumné metody | 83 |
| 3.2.1. Metodický design práce | 83 |
| 3.2.2. Omezení a vymezení studie | 83 |
| 3.2.3. Zkoumaná populace a vzorek | 84 |
| 3.2.4. Sběr dat | 85 |
| 3.2.5. Využité dotazníky | 86 |
| 3.2.5.1. <i>Meisterův dotazník neuropsychické zátěže při práci</i> | 87 |
| 3.2.5.2. <i>Dotazník „Burn-out syndrom“</i> | 88 |
| 3.2.5.3. <i>Dotazník „12 pohledů na mou práci“</i> | 88 |
| 3.2.6. Proměnné | 90 |
| 3.2.7. Procedury převodu a zápisu dat | 90 |
| 3.2.8. Analýza dat | 91 |
| 3.3. Hypotézy pro jednotlivé otázky a dotazníky | 92 |
| 3.3.1. Hypotézy pro Meisterův dotazník neuropsychické zátěže při práci | 92 |
| 3.3.1.1. <i>Hypotézy pro celkové výsledky dotazníku</i> | 92 |
| 3.3.1.2. <i>Hypotézy pro výsledky jednotlivých faktorů</i> | 92 |
| 3.3.1.3. <i>Hypotézy pro výsledky jednotlivých otázek</i> | 92 |
| 3.3.1.4. <i>Hypotézy pro srovnání výsledků různých skupin respondentů</i> | 93 |
| 3.3.1.5. <i>Hypotézy pro srovnání pozice plavčíka s ostatními profesemi</i> | 93 |
| 3.3.2. Hypotézy pro dotazník „Burn-out syndrom“ | 93 |
| 3.3.3. Hypotézy pro dotazník „12 pohledů na mou práci“ | 94 |
| 3.3.4. Hypotézy pro srovnání jednotlivých skupin respondentů..... | 94 |
| 4. VÝSLEDKY A DISKUSE | 95 |
| 4.1. Souhrn získaných dat | 95 |
| 4.1.1. Deskriptivní charakteristika souboru respondentů..... | 95 |
| 4.2. Výsledky Meisterova dotazníku neuropsychické zátěže při práci | 97 |
| 4.2.1. Zhodnocení reliability a vnitřní konzistence dotazníku..... | 98 |
| 4.2.2. Vyhodnocení dotazníku celkově..... | 101 |
| 4.2.3. Vyhodnocení jednotlivých faktorů | 103 |
| 4.2.4. Vyhodnocení jednotlivých otázek..... | 105 |
| 4.2.5. Srovnání vybraných skupin respondentů | 106 |
| 4.2.5.1. <i>Dle pracovního úvazku</i> | 106 |
| 4.2.5.2. <i>Dle pohlaví</i> | 107 |
| 4.2.5.3. <i>Dle kvalifikace</i> | 108 |
| 4.2.5.4. <i>Dle pracovního prostředí</i> | 109 |
| 4.2.6. Srovnání pozice plavčíka s ostatními profesemi..... | 110 |
| 4.2.6.1. <i>Dosavadní studie s využitím Meisterova dotazníku</i> | 110 |
| 4.2.6.2. <i>Srovnání výsledků</i> | 111 |
| 4.3. Výsledky dotazníku „Burn-out syndrom“ | 114 |
| 4.4. Výsledky dotazníku „12 pohledů na mou práci“ | 118 |
| 4.5. Srovnání získaných výsledků u různých skupin plavčků | 121 |
| 4.5.1. Srovnání skupin podle pohlaví a kvalifikace | 122 |
| 4.5.2. Srovnání skupin podle typu pracovního úvazku a intenzity pracovního vytížení..... | 123 |

| | | |
|--------|--|------------|
| 4.5.3. | Srovnání skupin podle věku, let praxe v oboru a zkušeností z různých pracovišť | 124 |
| 4.5.4. | Srovnání skupin podle jejich pracovního prostředí a velikosti pracovního kolektivu | 127 |
| 4.6. | Zhodnocení souboru dotazníků jako celku | 128 |
| 5. | ZÁVĚR | 131 |
| 5.1. | Charakteristika pracovního procesu a prostředí očima plavčků..... | 131 |
| 5.2. | Charakteristika nejdůležitějších psychologicky zátěžových aspektů profese plavčíka..... | 132 |
| 5.3. | Možnosti využití získaných poznatků v praxi | 133 |
| 6. | SEZNAM TABULEK A GRAFŮ | 135 |
| 6.1. | Seznam tabulek | 135 |
| 6.2. | Seznam grafů | 136 |
| 7. | POUŽITÉ ZKRATKY | 137 |
| 8. | POUŽITÉ ZDROJE | 138 |
| 8.1. | Odborná literatura..... | 138 |
| 8.2. | Závěrečné práce | 140 |
| 8.3. | Zákony, normy, stanovy | 141 |
| 8.4. | Internetové články a publikace..... | 141 |
| 8.5. | Internetové stránky..... | 143 |
| 9. | PŘÍLOHY | 144 |

1. ÚVOD

Záchrana lidského života je v dnešní velmi humanistické společnosti vnímána jako jeden z nejzásadnějších činů, které může jedinec pro druhého, respektive pro celou společnost, vykonat. Velké množství profesí, medicínských či těch zahrnutých v Integrovaném záchranném systému, je dokonce na ochranu lidského zdraví a života specializováno. Přestože vodní záchranáři budou mít jen stěží mezi spoluobčany obdobný sociální status jako ostatní zmiňovaní pracovníci, i oni mají udržování bezpečnosti a ochranu lidského života v popisu práce.

Stávající legislativní úpravy přesně definují povinnosti zřizovatelů plaveckých zařízení z hlediska zajištění bezpečnosti jejich provozu. Pryč jsou doby, kdy práci plavčíka vykonával „nejopálenější jedinec v okolí“. Dnes musí jít o kvalifikovaného profesionála, který absolvoval jeden z odpovídajících kurzů akreditovaných u Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Platnost těchto kvalifikací je navíc časově omezena, plavčík tedy musí pravidelně podstupovat přezkoušení svých záchranářských dovedností.¹

Tato práce si klade za cíl hlouběji rozebrat psychologické nároky, kterým jsou plavčíci při výkonu svého povolání v různých pracovních podmínkách vystaveni. Snahou této práce není „bořit mýty“ a přesvědčovat čtenáře o náročnosti profese vodního záchranáře, nýbrž podat co nejobjektivnější svědectví o vlivech, které na člověka toto zaměstnání má.

Na základě teoretického rozboru problematiky psychické zátěže a jeho aplikování v pracovní psychologii budou ve výzkumné části sestaveny hypotézy, jejichž ověřováním budou zjišťovány celkové charakteristiky povolání plavčíka, rozdíly mezi odpověďmi jednotlivých skupin respondentů i srovnání s výsledky obdobných studií u jiných profesí.

Konečným výsledkem by tedy měl být komplexní rozbor psychologických nároků povolání plavčíka jak z hlediska teoretického, tak na základě výzkumem zjištěných dat i z pohledu praktického.

¹ Volně přejato z: MILER, Tomáš. *Všechnopárty*. ČT1. 27.ledna 2012.

2. TEORETICKÁ ČÁST

2.1. Soupis odborné literatury a použitých zdrojů

Přestože je tato diplomová práce zdánlivě zaměřena poměrně úzce na problematiku vodní záchrany, její téma vyžaduje pro hlubší pochopení zkoumaného problému porozumění poměrně širokému spektru psychologických, zátěžově-psychologických či pracovně-psychologických témat. Právě na jejich základu lze teprve správně postupovat při získávání a analýze dat i při interpretaci výsledků.

Psychickou zátěží a jejím vlivem na organismus se zabývá velké množství publikací v několika různých vědeckých odvětvích. Z hlediska psychologického jsou to v českých odborných kruzích například Hladký, Kebza, Křivohlavý či Praško,² nelze však vynechat ani komplexní psychologickou publikaci od Atkinsonové.³ U všech těchto autorů se vyskytují také časté citace a odkazy na Američana Lazaruse.⁴ Fyziologický pohled na tuto tematiku prezentuje například Bartůňková⁵ či průkopník psychologie zátěže, velmi často citovaný endokrinolog maďarského původu, Selye.⁶ Odolnost jedince vůči stresu pak podrobně rozebírají práce Hoška a Paulíka.⁷

Podrobnou moderní analýzu psychologie práce podal ve své knize Štikar,⁸ některými specifickými aspekty pracovního procesu se dále zabývají například Mayerová, Wagnerová, opět Štikar či starší publikace Pietrasinského a Růžičky.⁹ Problematika syndromu vyhoření (burnoutu) je pak zpracována Kebzou, Mallotovou či Kopřivou.¹⁰

Současná česká literatura v oboru vodního záchrannářství je reprezentována především pracemi Milera,¹¹ jen částečně pak dalších autorů (Kaufman, Sedláček, Koutecký).¹² Nápomocná je též slovenská příručka věnující se záchraně tonoucích od Barana.¹³ Z dalších zahraničních publikací je pak v problematice vodního záchrannářství dostatek

² HLADKÝ, 1993; HLADKÝ a ŽIDKOVÁ, 1999; KEBZA, 2005; KŘIVOHLAVÝ, 1994; PRAŠKO, 2003.

³ ATKINSON, 2003.

⁴ LAZARUS, 1966, 1967, 1971, 1987, 1993, 1994.

⁵ BARTŮŇKOVÁ, 2010.

⁶ SELYE, 1979.

⁷ HOŠEK, 2001; PAULÍK, 2010.

⁸ ŠTIKAR, 2003.

⁹ MAYEROVÁ, 1997; WAGNEROVÁ, 2011; ŠTIKAR, 2006; PIETRASINSKI, 1968, RŮŽIČKA, 1972.

¹⁰ KEBZA, 2005; MALLOTOVÁ, 2000; KOPŘIVA, 2006.

¹¹ MILER, 1987, 2000, 2007, 2011; MILER a BARAN, 2007; MILER a KAUFMAN, 2008.

¹² KAUFMAN, 2010; SEDLÁČEK a KAUFMAN, 2000; KOUTECKÝ, 2010.

¹³ BARAN, 2006.

zdrojů amerických, kanadských či britských.¹⁴ Porovnání zahraničních a českých přístupů pak ve své diplomové práci přinesla Novotná.¹⁵

Samostatnou kapitolou je pak hledisko metodologické. Užití dotazníky byly získány ve spolupráci se Státním zdravotním ústavem v Praze, konkrétně od Dr. Blažkové z Oddělení hygieny práce. Metody jejich užití a jejich výsledky vhodné pro komparaci pak přinesly studie Židkové, Hodačové a kol.¹⁶ a dále pak řada diplomových prací, například Krejčí, Šifnera, Vlachové, Fedorcové či Nepožítkové.¹⁷ Pro správnou koordinaci výzkumných postupů a statistických metod pak bylo využito příruček od Ferjenčíka, Hendla, Punche a Skutila.¹⁸

Pro doplnění práce aktuálními poznatky z jednotlivých oborů byla také prohledána databáze odborných článků Sportdiscuss a citována řada webových stránek různých organizací či pracovišť.

2.2. Současný stav vodní záchrany v ČR

*„Stále si říkáme , že nemáme čas,
že se nám ho nedostává jako vody, jako vzduchu,
pak přijde smrt přítele, spolupracovníka, občana
a my si nenajdeme chvíli, ale hodiny a dny
a přemýšlíme nad zbytečností jeho smrti.“*

(oficiální motto VZS ČČK)

K opravdové specializaci v oblasti vodního záchranářství dochází ve světě až v posledních 250 letech, a to postupně od počáteční výuky jednoduchých sebezáchranných dovedností, přes první didaktické metody výcviku vodních záchranářů-specialistů, až po tvorbu moderních propracovaných systémů udržování bezpečnosti návštěvníků¹⁹ a legislativně upravenou znalostní, dovednostní a taktickou přípravu záchranářů za tuto

¹⁴ Alert: lifeguarding in action, 2005; Lifeguarding, 1990; Lifeguarding, 2007; Lifesaving, 2005, Pool lifeguarding, 1989

¹⁵ NOVOTNÁ, 2006.

¹⁶ ŽIDKOVÁ, 2002, 2005, 2006; ŽIDKOVÁ a MARTINKOVÁ, 2001, 2003; HODAČOVÁ a kol. 2007.

¹⁷ KREJČÍ, 2005; ŠIFNER, 2005; VLACHOVÁ, 2010; FEDORCOVÁ, 2011; NEPOŽITKOVÁ, 2009.

¹⁸ FERJENČÍK, 2000; HENDL, 2009; PUNCH, 2008; SKUTIL, 2011.

¹⁹ Osoby, které se vyskytují v dané oblasti a na které vodní záchranář dohlíží, nemusí být vždy doslovně „návštěvníky“ daného areálu či vodní plochy. Například při dobrovolné službě u vodní nádrže či řeky se může jednat o projíždějící vodáky či okolo procházející turisty. Z hlediska jednoduchosti a srozumitelnosti textu však budou všechny tyto osoby popisovány jako „návštěvníci“.

bezpečnost zodpovědných. Hlubší výzkum obsahu práce vodních záchranářů, a například i jejich psychologické zátěže, na kterou je zaměřena tato diplomová práce, je pak dalším logickým krokem směřujícím k hlubšímu porozumění pracovního procesu v oblasti vodního záchranářství a aspektů s ním souvisejících. Bez odpovídajícího výzkumu totiž nelze zajistit pokrok v žádné oblasti lidské činnosti.

Co se týká dnešní organizační stránky vodní záchranné činnosti v ČR, téměř výlučnou pozici má Vodní záchranná služba Českého červeného kříže. K 23.2.2012 sdružuje 39 místních skupin (dále MS) po celé republice²⁰, které dohromady čítají okolo 1500 členů²¹. Je součástí mezinárodní organizace vodní záchrany ILS, již byla zakládajícím členem již v roce 1994, kdy došlo ke sloučení dvou do té doby paralelně se rozvíjejících mezinárodních organizací FIS a WLS. Z tohoto faktu tudíž vyplývá povinnost do určité míry respektovat její principy, úkoly, cíle a charakter činností. Ty samy o sobě zahrnují veškerou vodní záchrannou činnost na území ČR a dají se rozdělit do čtyř základních pilířů rozebraných v následujících čtyřech podkapitolách.²²

2.2.1. Záchrana a poskytování neodkladné rozšířené první pomoci na otevřených vodních plochách a v jejich blízkosti

Jelikož je VZS ČČK jedinou celostátní organizací svého druhu, leží právě na ní odpovědnost za dohled nad některými odlehlými vodními plochami, které jsou v letních měsících návštěvníky vyhledávány a u kterých jsou dojezdové časy ostatních složek Integrovaného záchranného systému (dále IZS) nad hranicí zákonných 15 minut. Podle statistik samotné VZS bylo jejími členy v roce 2006 z vody zachráněno 914 osob a dalších přibližně pět a půl tisíce ošetřeno.²³

Speciální výcvik, znalost prostředí, vhodné vybavení a stálá přítomnost dělají z členů VZS v těchto oblastech velmi efektivní nástroj ochrany obyvatelstva.²⁴ Velmi podstatná je v tomto ohledu propojenost a spolupráce s ostatními složkami IZS, kdy členové VZS velmi často také vypomáhají s transportem kolegům ze ZZS, HZS či k LZS. Na

²⁰ Jejich seznam i s kontakty je dostupný z webu: Vodní záchranná služba ČČK [online]. URL: <www.vzs.cz>

²¹ Zdroj: NEZISKOVKY [online]. URL: <www.neziskovky.cz>

²² MILER, 2001, s. 2.

²³ V té době však bylo MS VZS ČČK 60 a členů přes 2200; zdroj: Vodní záchranná služba [online]. URL: <www.vodnizachrannasluzba.cz>

²⁴ Mapa těchto vodních ploch je taktéž dostupná z oficiálních internetových stránek VZS ČČK Vodní záchranná služba ČČK [online]. URL: <www.vzs.cz>.

některých velmi odlehlých vodních plochách takto VZS přímo supluje složky ostatní systémem *randez-vous*.²⁵

Kvůli neuspokojivé finanční situaci a též i odlivu členské základny však VZS na některých místech svou působnost omezuje nebo i ruší.²⁶ Dobrovolná činnost vodních záchranářů, podporovaná do určité míry státem, tak pomalu ale jistě ustupuje komerčnímu pojetí dozoru nad vodními plochami, kdy provozovatelé koupališť jsou legislativními kroky stále častěji nuceni najímat plavčíky pro správu svých plaveckých zařízení.²⁷

Tento systém však v případě dalšího pokračujícího útlumu činnosti VZS nenahradí její nezastupitelnou roli na nikým neprovozovaných vodních plochách. Jak lze vyčíst z dat z dostupných statistik²⁸ shrnutých grafem v Příloze č. 2, tak počet utonulých od počátku 60. let minulého století, až na výjimky dvou ročníků na konci let 80., v ČR postupně klesá. Lze pouze spekulovat, zda-li je tento trend způsoben větší informovaností obyvatelstva o rizicích vodního prostředí, kvalitnějšími preventivními i záchrannými postupy a vybavením či větším rozsahem hlídkové činnosti vodních záchranářů celkově. Při pohledu do médií však lze snadno spatřit společný jmenovatel utonulých v posledních letech, a to místo utonutí, které není z hlediska bezpečnosti zajištěno žádným soukromým provozovatelem ani není monitorováno VZS ČČK.²⁹ Naopak v místech, která mají z hlediska bezpečnosti na starosti kvalifikovaní plavčíci, dochází k podobným tragédiím velmi zřídka. V posledních letech se jedná o jednotlivé incidenty z aquaparků v Kladně a Praze-Čestlicích.

Je tedy otázkou, jak se bude statistika utonulých v příštích letech při případném snižování rozsahu působnosti VZS vyvíjet. Přitom čísla mluví jasně, kdo dokáže snížit počet utonulých v ČR o 10 %, zachrání ročně okolo 20 lidských životů.

²⁵ MILER, 2011, s. 3.

²⁶ Mezi lety 2006 a 2012 klesl počet MS VZS z 60 na 39, počet členů VZS z 2203 na přibližně 1500 (u roku 2012 se jedná pouze o hrubý odhad počtu členů, ale daný trend úbytku je nesporný).

²⁷ Příkladem mohou být zaváděné nové legislativní technické a personální normy zajištění provozu plaveckých zařízení (např.: TNV 94 0920-1; M.2010.05.2), více v kapitole 2.5.2.

²⁸ KAUFMAN, 2010; Demografická ročenka ČSÚ [online]. URL: <www.czso.cz>

²⁹ viz např. Mladá fronta DNES 14.7.2011, 26.7.2011, 6.8.2011, 8.8.2011, 6.9.2011; iDNES [online].

2.2.2. Zajišťování bezpečnosti v aquaparcích, bazénech a koupalištích

Podle poměrně nové legislativy týkající se personálního zabezpečení provozu (nejenom) plaveckých zařízení odpovídá za jeho zajištění sám provozovatel.³⁰ Ten musí obstarat kvalifikovanou pracovní sílu, tedy plavčíky s licenci, kterou získali absolvováním kurzu v některém z akreditovaných školicích středisek MŠMT ČR. Právě náplň práce a psychická zátěž těchto pracovníků je hlavním objektem zkoumání této závěrečné práce a proto bude o tomto tématu pojednáno blíže ještě v dalších kapitolách.

2.2.3. Komplexní vzdělávací řád záchranářů – od juniorů po specialisty na určité typy vodního prostředí a složky IZS

Základní podmínkou odbornosti pracovníků vodní záchrany je jejich dostatečné proškolení, propracovaný akreditační systém z hlediska školicích center, dovednostních a znalostních požadavků i jednotlivých kvalifikačních stupňů a samozřejmě zpětná kontrola všech těchto prvků. Stěžejní roli v tomto systému hraje opět VZS ČČK, která jako člen mezinárodní federace ILS může těžit ze vzájemné spolupráce s ní i s ostatními národními organizacemi a přinášet tak ve svém oboru do České republiky know-how a názorové proudy z celého světa.

Do určité míry to tak je v jejím výlučném postavení i její morální povinnost. Tu dodržuje výcvikem ostatních složek IZS a snahou o akreditaci dalších, v ČR prozatím legislativně nepoužívaných, kvalifikací,³¹ které mohou přispět k lepší specializaci stávajících vodních záchranářů a ostatních členů IZS. Taktéž by tímto krokem absolventům svých kurzů otevřela pomyslné dveře na zahraniční pracovní trhy.³² Nezanedbatelná je i její osvětová role, kterou členové VZS plní na různých společenských a kulturních akcích prezentací záchranářských dovedností a výkladem nových poznatků a postupů při poskytování první pomoci.

2.2.4. Vodní záchranná služba ČČK jako aktivní součást IZS

Služeb vodních záchranářů, konkrétně přímo VZS ČČK jako organizace vodní záchranáře zastřešující, je využíváno hned v několika druzích situací.

³⁰ Viz technická norma TNV 94 0920-1, *Bezpečnost bazénů, koupališť a aquaparků – část 1: Personální zajištění bezpečnosti návštěvníků*, která byla vydána v roce 2010.

³¹ Jedná se např. o kvalifikace Pool Lifeguard či Open Water Lifeguard používané v zahraničí. Zdroj: MILER, 2011, s. 4.

³² Velký zájem je každoročně o brigádní práci plavčíka přes léto v USA, zájemce o tamější kvalifikační stupně si však zatím musí školit i na území ČR Americký červený kříž sám.

Jedná se o její přímé nasazení v krizových momentech, například v době rozsáhlých povodní či naopak při povodních lokálních, urychlené evakuaci, záchraně lidí či majetku nebo při pátrání po pohřešovaných/utonulých v oblasti vodních ploch. Záchrané týmy VZS se od roku 1997, tedy rozsáhlých záplav na Moravě, podílely na likvidačních pracích a záchraně majetku při všech povodňových situacích rozsáhlejšího i lokálního charakteru.³³

Samotní vodní záchranáři jsou navíc v rámci výcviku i v odborné literatuře připravováni na spolupráci s ostatními složkami IZS³⁴ a jsou vedeni k jejich okamžitému kontaktování v nebezpečné situaci. Bez dokonalého propojení a spolupráce členů těchto organizací by nespočet záchranných akcí mohl snadno ztroskotat.

2.3. Psychická zátěž

2.3.1. Charakteristika a definice psychické zátěže a stresu

Veškeré podněty působící na člověka se dají považovat za zátěž. Vše, co má na lidský organismus vliv, totiž vyvolává jeho reakci, ať už různé kvality, intenzity či různého způsobu. Jedná se o proces adaptace člověka na prostředí. Míra, do které musí být mobilizovány energetické rezervy člověka, je odstupňována na *zátěž mírnou* (rezervy nemusí být mobilizovány), *zvýšenou* (částečná mobilizace), *hraniční* (úplná mobilizace) a *extrémní* (požadavky zátěže převyšují kapacitu konkrétního člověka).³⁵ Soubor takovýchto podnětů, které působí na lidskou psychiku, je nazýván zátěží psychickou.³⁶

Hladký psychickou zátěž definuje jako „proces psychického zpracovávání a vyrovnávání se s požadavky a vlivy životního a pracovního prostředí.“³⁷ Za prostředí se svým komplexním přístupem považuje naprosto vše, co člověka obklopuje, včetně událostí, společenských vazeb a požadavků na chování. Zároveň ji dělí do tří základních forem:³⁸

- 1) *senzorickou zátěž* – ta vyplývá z požadavků na periferní smyslové orgány a odpovídající struktury CNS;

³³ Vodní záchraná služba ČČK [online]. URL: <www.vzs.cz>

³⁴ Např. SEDLÁČEK, 2000, s. 70-74.

³⁵ HOŠEK, 2001, s. 21; MAYEROVÁ, 1997, s. 51.

³⁶ V praxi je velmi náročné oddělit psychickou zátěž od té „nepsychické“, neboť prakticky všechny okolní podněty mají alespoň do určité míry vliv i na psychickou složku člověka.

³⁷ HLADKÝ, 1993, s. 20.

³⁸ ŠTIKAR, 2003, s. 74-75.

- 2) *mentální zátěž* – založenou na zpracovávání informací vyššími psychickými procesy, především pozorností, pamětí, představivostí, myšlením a rozhodováním;
- 3) *emoční zátěž* – závislou na požadavcích vyvolávajících afektivní odezvu, ta je někdy též nazývána jako „psychosociální stres“.

Štikar navíc upozorňuje na fakt, že termín „zátěž“ se užívá v trojím smyslu (jako *prožitek*, *reakce* a *podnět*) a úplné poznání tohoto fenoménu musí respektovat všechny tyto aspekty.³⁹

Přestože je tedy zátěž a její psychická součást v odborné literatuře definována různými způsoby, ještě problematičtější je její odlišení od pojmu „stres“.

Ten je chápán v mnoha oblastech lidského poznání různými způsoby. Logicky je tedy tento fenomén nutno pro jeho pochopení rozebrat z hlediska psychologického, sociologického či fyziologického. Pro začátek je zajímavé vypátrat, odkud tento pro češtinu cizí výraz pochází, poznat ho tedy z hlediska etymologického.

Původ slova „stres“ pochází z anglického pojmu „stress“, které je odvozeno od latinských pojmů „stringo, stringere, strictum“, což v překladu znamená „utahovati, stahovati, zadržovati“, myšleno například ve smyslu utahovati smyčku provazu kolem krku odsouzence na šibenici. Nemá však z technického hlediska daleko ani k „presu“, tedy lisu či zdroji tlaku. V oblasti věd o člověku tedy můžeme chápat slovní spojení „býti ve stresu“ jako „býti vystaven tlaku, býti v tísní“.⁴⁰ Toto tvrzení však může být zavádějící, neboť někdy má stres povahu úplně opačnou, zdrojem zátěže může být nuda, osamění, odloučení, sebepodceňování či činnostní monotonie.⁴¹

Zároveň je však nutno přihlídnout k postulátům světových psychologů či endokrinologů, kteří upozorňují na nutnost chápání tohoto pojmu abstraktněji a zároveň komplexněji, neboť u stresu se jedná o „určitý stav těla i mysli, který na ně má určitý dopad“⁴² nebo o „reakci organismu na interní a externí procesy, které dosahují takových hodnot, že přetěžují fyziologické kapacity organismu“⁴³.

Za mezník oddělující zátěž a stres je v některých zdrojích považován tzv. práh adaptability, čímž je myšlena hraniční úroveň organismu tolerovat tlak. Zátěž je tak brána jako obecné označení pro působení podnětů, které mají na jedince vliv, zatímco stresem se nazývá její intenzivnější působení, tedy zátěž nad prahem adaptability (tzv.

³⁹ ŠTIKAR, 2003, s. 73-74.

⁴⁰ KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 7.

⁴¹ HOŠEK, 2001, s. 21.

⁴² SELYE, 1979a, p. 52.

⁴³ SELYE, 1979b, p. 73.

hyperstres).⁴⁴ Jinde je k této rovině připojena i rovina kvalitativní, tedy že za stres je považována zátěž svojí intenzitou vyšší a zároveň svým působením na organismus kvalitativně negativní (distres).⁴⁵ Naopak jinde jsou považovány pojmy zátěž a stres za synonyma či je jednoduše termín „zátěž“ brán jako překlad pojmu „stres“ z angličtiny.⁴⁶

Přesné vymezení obou těchto stěžejních pojmů je velmi diskutabilní či skoro nemožné hlavně z důvodu komplexity problematiky, kterou shrnul například Hladký. Podle něj je pro pochopení a vysvětlení chování jednotlivce v prostředí, a tudíž i ke studiu stresu a zátěže na něho doléhající, nutno brát do úvahy následující principy:⁴⁷

- 1) Za základ výkladu zátěže a stresu je nutno považovat vše, co člověka obklopuje. Nelze brát v potaz pouze pracovní zátěž či selektovat pouze některé podněty z jeho okolí, pro důkladné studium v této oblasti nestačí pouze jednoduché modely zátěže či stresu, které nerespektují komplexitu celého fenoménu.
- 2) Člověk je sám o sobě celistvý organismus, který ve své celistvosti funguje jako celek, stejně jako jeho dílčí subsystémy. „Celý bio-psycho-sociální systém (chápání člověka) představuje integrální jednotku, která je něčím více než souhrnem jednotlivých komponent.“⁴⁸
- 3) V tomto celku probíhá velké množství zpětných vazeb, nelze tedy jednotlivé působení faktorů chápat jednosměrně, nýbrž recipročně. Percepce okolí či sebe samého zpětně ovlivňuje jedince do stejné míry, jako jeho okolí i jeho vnitřní stav ovlivňují percepci samotnou, celý systém je tedy nutno pojímat holisticky.
- 4) K vlastnímu přežití musí každý organismus disponovat určitými vlastnostmi. Jde tedy o interakci mezi požadavky kladenými prostředím a vlastnostmi, jimiž je jedinec vybaven.

Od počátku vědeckého bádání v této oblasti vzniklo nepřehledné množství definic a klasifikací zátěže a stresu. V nejširším smyslu zátěže může jít o jakýkoliv energetický nárok na organismus, neboť jakákoliv energetická změna lze považovat za zátěž.⁴⁹ Pro potřeby této práce, její snazší pochopitelnost a terminologickou jednotu budou oba pojmy, tedy „zátěž“ i „stres“, chápány jako synonyma právě v tomto významu, pokud nebude uvedeno jinak.

⁴⁴ KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 11 a 26.

⁴⁵ HLADKÝ, 1993, s. 19.

⁴⁶ HOŠEK, 2001, s. 7; KEBZA, 2005, s. 107.

⁴⁷ HLADKÝ, 1993, s. 17-18.

⁴⁸ Tamtéž.

⁴⁹ HOŠEK, 2001, s. 7.

2.3.2. Druhy stresu

Neboť samotná definice pojmu „stres“ není mezi akademickou obcí jednotná, jeho dělení je o to obtížnější. Snah o klasifikaci jeho druhů je v odborné literatuře nespočet, často se liší minimálně, někdy pouze terminologicky. Celkový náhled na problematiku stresu a jeho dělení je samozřejmě primárně dán odborným zaměřením autora. Odezva organismu na stres je však vždy nespecifická, takže veškerá dělení slouží pouze jako teoretické a didaktické vodítko k jeho bližšímu a přesnějšímu pochopení.

Pro potřeby této práce je dostačující dělení Křivohlavého, který rozlišuje druhy stresu několika způsoby podle:⁵⁰

1) Rozdílnosti důrazu na tu či onu stránku pojmu:

- celková *těžká situace*; např. probíhající rozvod;
- jednotlivá *podmínka, okolnost či nepříznivý faktor* - stresor; např. nadměrná teplota;
- *odpověď organismu* na stresor; jde o původní chápání fyziologů a endokrinologů;
- *celkový vnitřní stav*, nejen psychický, ale i fyzický.

2) Intenzity stresové reakce:

- *hyperstres*; tedy stres, který překračuje hranici adaptability;
- *hypostres*; tedy stres, který nedosahuje hranice tolerance stresu; pro tuto relativně nižší než hraniční úroveň stresu používá termínu „(psychická) zátěž“.

3) Kvalitu stresové reakce:

- *distres*, neboli negativně působící stres (takto je chápán pojem stres v hovorové mluvě většinou);
- *eustres*, neboli kladně působící stres (např. rozechvění při očekávání příjemného zážitku).

Jediným významným doplněním této klasifikace by mělo být (v kontextu metod využitých v této práci a získaných výsledků) rozdělení stresu na ten, jenž je způsoben *podnětem silným*, který vytváří jakýsi pomyslný tlak na člověka, a na stres způsobený *minimálními nároky či stereotypními podmínkami* (nuda, monotonie, přesytení).⁵¹

Všeobecná shoda mezi badateli panuje v nutnosti terminologického rozlišení zatěžujícího vlivu (stresoru) od vyvolané odezvy, tedy reakce organismu (stresu). Na dělení stresové reakce podle kvality se též shoduje většina autorů. V klasifikaci na

⁵⁰ KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 10-12.

⁵¹ PAULÍK, 2010, s. 41-42.

základě intenzity stresové reakce však jsou mezi jednotlivými odborníky zřetelné terminologické rozdíly.

Také dělení na stres fyzický a psychický je společným jmenovatelem mnoha klasifikací,⁵² velmi často je však zdůrazňováno vzájemné propojení obou těchto procesů. Tento přístup je též označován jako dělení z hlediska *místa působení zátěže*. Fyzický stres totiž působí na periférii organismu, zatímco ten psychický je cerebrální, totožný s pojmem astenická emoce.⁵³

2.3.3. Charakteristika zdrojů zátěže

Pro označení podnětů, které v člověku vyvolávají vznik psychické zátěže či stresu, se používá pojmu „stresor“. Stresorem může být chápáno cokoli, co má na jedince přímý nebo nepřímý vliv, ať už v rovině materiální, fyzikální, sociální či psychologické.

Hans Selye, významný endokrinolog 20. století, který tento pojem do odborné terminologie zavedl,⁵⁴ dělí stresory na *fyzikální* a *emocionální*. Do první skupiny však nepočítá pouze fyzikální působení okolního prostředí (například teplotu, vlhkost, barometrický tlak, vibrace, otřesy, jedy a skoro-jedy, radiaci, nehody, úrazy...), ale i stresory biologické (viry, bakterie) a genetickou zátěž (těhotenství). Druhou skupinu reprezentují anxiozita, zármutek, obavy, strach, nenávisť, nepřátelství, zloba, sensorická deprivace, nevyspalost ale i anticipace nepříjemného zážitku apod. Obdobný způsob dělení uvádí i Hošek.⁵⁵ Naproti tomu Praško prezentuje dělení užitejší, a to na stresory *vztahové, pracovní a výkonové, související s životním stylem a nemoci a handicap* přičemž uvádí ty nejčastěji se vyskytující v každé kategorii.⁵⁶

Již ze zmíněných definic a ukázek jejich dělení lze jasně odvodit, že stresory jsou nejenom pro člověka víceméně všudypřítomné a jejich neustálé působení, navíc v jejich případné kombinaci či kumulaci, tedy postihuje většinu obyvatelstva. Zapravdu tomuto tvrzení dávají i mnohé provedené studie a šetření, výzkumem stresových reakcí u zvířat počínaje a mezi lidskou populací konče.⁵⁷

⁵² Lazarus, 1966, citováno v HLADKÝ, 1993, s. 12.

⁵³ HOŠEK, 2001, s. 22.

⁵⁴ MAYEROVÁ, 1997, s. 49.

⁵⁵ SELYE, 1979b, p. 70; HOŠEK, 2001, s. 7.

⁵⁶ PRAŠKO, 2001, s. 35-36.

⁵⁷ Křivohlavý a Hladký odkazují na letité výzkumy Rusa I.P. Pavlova a Američanů Cannona a Lidella u zvířat a na množství studií provedených na lidské populaci nespočtem psychologů, fyziologů i sociologů; HLADKÝ, 1993, s. 10; KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 13-21.

Stejně jako samotný psychický stres je dělen svou kvalitou na eustres a distres, i psychické stresory jsou kvalitativním základem jejich působení děleny na *kladné* (libé) a *záporné* (nelibé). Jejich další dělení je možné podle délky jejich působení, a to na *krátkodobé* (bolest, teplo/chlad, momentální neúspěch atd.) a *dlouhodobé* (vysoce odpovědné úkoly, dlouhodobá obrana vůči útokům apod.). Uváděno je též rozlišení na stresory *primární* a *sekundární*, přičemž do první kategorie jsou řazeny vlivy působící přímo na organismus, do druhé pak určité překážky, zákazy, omezení či narušení osobní zóny. Kategorií samou pro sebe je pak tzv. *stres na druhou*, tedy úzkost z propadání stresu samotnému.⁵⁸

Dlouhodobé působení určitého stresoru či jejich komplexu je nazýváno *strádáním*. To může být také následkem dlouhotrvajícího nedostatku uspokojení některé potřeby člověka, tedy deprivací (spánkovou, emoční, sensorickou, sociální či pohybovou).⁵⁹

Důležitým dělením psychických stresorů je jejich diferenciací podle síly jejich efektu (intenzity) na organismus. Jedná se o dělení na silné až deptající *makrostresory* a mírné nebo dokonce velmi mírné *mini-* a *mikrostresory*.⁶⁰

Pro účel této práce je velmi příhodné využít dělení, které z hlediska původu zdrojů zátěže, tedy stresorů, poskytl Hladký, a to na *objektivní zdroje* a *osobnostní faktory*.⁶¹ Kompletní taxonomií psychologických zátěží se ve své publikaci zabývá i Hošek.⁶²

2.3.3.1. *Objektivní zdroje zátěže*

Objektivní zdroje zátěže mají původ v prostředí, ve kterém člověk žije. Dále se dají rozdělit na činitele vytvářející *životní stres* a na činitele vytvářející *stres pracovní*. Tato kapitola se zabývá první jmenovanou skupinou, faktory vytvářející a ovlivňující pracovní stres jsou rozebrány v kapitole 2.4.5.

Přestože zkoumání životního stresu není přímo cílem této závěrečné práce, bez základního teoretického rámce, metodologie z této oblasti a znalosti některých základních souvislostí se studium pracovní zátěže neobejde. Psychický stres není pouze pracovním či

⁵⁸ KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 25-28.

⁵⁹ HOŠEK, 2001, s. 7, 33-37.

⁶⁰ KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 12, 25-26.

⁶¹ HLADKÝ, 2003, s. 29-41.

⁶² HOŠEK, 2001, s. 8-15 – bioklimatologické stresory, s. 15-20 – hodnotové stresory a bolest, s. 25-39 – sociální stresory.

pouze životním problémem, jedná se o spojité nádoby. Zdroje nepracovního stresu jsou spatřovány ve třech širokých kategoriích:⁶³

- tzv. velké životní události, mají vliv na změnu životních okolností;
- každodenní „drobné denní události“, běžně se vyskytující události s emočním charakterem;
- chronické životní okolnosti a podmínky ovlivňující kvalitu života.

Průkopníci studia životních událostí Holmes a Rahe sestavili v roce 1967 studii, na jejíž základě byl zkonstruován žebříček, tedy seznam 43 stresogenních podnětů⁶⁴ odstupňovaných dle jejich intenzity na škále od 100 (největší vliv) do 11 (malý vliv) „jednotek životních změn“ (life change units) působících na člověka.⁶⁵ Tato stupnice, nazývaná SRRS (Social Readjustment Rating Scale) se následně stala podkladem pro množství dalších výzkumů, které napomohly bližšímu porozumění problematice dopadu stresorů na psychiku člověka. Tato technika však sklidila i velké množství kritiky, například za přehlížení každodenních „drobných denních situací“, neboli *daily hassles* a *daily uplifts*.⁶⁶ Tato tvrzení byla dále rozvinuta a potvrzena, když byl prokázán významný vliv kumulace mnoha každodenních mikrostressorů na deprese zkoumaných jedinců.⁶⁷ Brzy byl odhalen negativní vliv i samotného očekávání těchto událostí.⁶⁸

Samotné životní události však nezahrnují všechny zdroje životního stresu, ve výzkumu zaměřeném na zkoumání traumatických životních událostí nejsou zahrnuty celkové podmínky lidského života, tedy tzv. chronické stresy vyvěrající z okolností bytí jedince ve společnosti, které dotvářejí celkový obraz a kontext k těmto jednotlivým událostem. V této spojitosti bývá zmiňována především *sociální podpora*, tedy zmírňující vliv blízkého okolí a společnosti na lidské zdraví, psychickou pohodu i relativní úmrtnost, *socioekonomický status*, který ovlivňuje psychickou i somatickou nemocnost v různých sociálních třídách a *sociokulturní makrofaktory*, tedy jakési kulturně dané předpoklady a predispozice ke sklonům k nemocnosti apod. založené na společenských

⁶³ HLADKÝ, 1993, s. 29-31.

⁶⁴ Hladký a Praško udávají 43 podnětů, Mayerová 41.

⁶⁵ HLADKÝ, 1993, s. 29-30; KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 23-24; MAYEROVÁ, 1997, s. 53-54; PRAŠKO, 2001, s. 37.

⁶⁶ Lazarus, 1987, citováno v HLADKÝ, 1993, s. 29-30; KEBZA, 2005, s. 133.

⁶⁷ McLean, 1976, citováno v KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 25; PRAŠKO, 2001, s. 34.

⁶⁸ Langner a Gersten 1973, citováno v KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 25; PRAŠKO, 2001, s. 34; Kebza tento druh nazývá *anticipační stres*, zdroj KEBZA, 2005, s. 111.

normách, zvycích a způsobu života. Výslednice všech těchto vlivů se označuje za tzv. *kvalita života*, tedy spouštěcí faktor životní situace.⁶⁹

Jak již bylo zmíněno, psychická zátěž, konkrétně každý jednotlivý stresor, se v působení na lidskou psychiku liší svou intenzitou, kterou se stupnice SRRS snaží vystihnout. Kumulace těchto stresogenních podnětů však není pouhým sčítáním jejich váhy interpretovatelná, stejně jako jejich účinek není pouze psychický.

2.3.3.2. Osobnostní faktory zátěže

Nejsou to však pouze objektivně posouditelné životní situace, které mají vliv na psychický stav jedince. Bylo zjištěno, že posuzovaná „objektivní“ data (úmrtí manžela/manželky, rozvod...) mají významný subjektivní rozměr. Je nutno brát v potaz interakci jednotlivých událostí mezi sebou i ve vztahu k jedinci a jeho individuálním vlastnostem a k *subjektivní percepci* zátěžového podnětu.⁷⁰ Právě toto subjektivní vnímání je velmi důležitým prvkem v celkovém procesu dopadu stresoru na psychický stav jedince.

Předcházení stresu jako rizikovému faktoru a jeho zvládnutí, když už na člověka působí, jsou základními psychohygienickými tématy dnešní doby. Tyto dovednosti zvyšující odolnost lidské osobnosti mají velký zdravotní i psychologický význam.⁷¹ Síla a způsob působení stresogenních podnětů závisí především na tom, jak je stresor osobou chápán a na jaké úrovni je její psychická *vulnerabilita* (zranitelnost) či naopak tzv. *koupink* (z angl. coping – schopnost zvládat těžkosti).⁷² Ve svém důsledku mají tyto vlastnosti vliv na vyrovnávání se člověka se svou životní situací a míru, do jaké dochází k deteriorizaci psychického stavu i projevů chování, jako jsou například deprese, úzkostné stavy, strach, propuknutí nemoci nebo vznik pochybení v jednání. Řada autorů a výzkumníků se snažila najít odpověď na otázku, které osobní vlastnosti zranitelnost a celkovou odolnost vůči stresům a nemocím ovlivňují. Na základě jejich bádání vzniklo mnoho konstruktů a teorií, které měly rozdílnost mezi jednotlivci v těchto vlastnostech vysvětlit.⁷³

⁶⁹ HLADKÝ, 1993, s. 30-31.

⁷⁰ Coates, Moyer, Kendall a Havata 1976; citováno v KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 24; MAYEROVÁ, 1997, s. 49.

⁷¹ HOŠEK, 2001, s. 53.

⁷² HOŠEK, 2001, s. 23.; KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 24 a 26; Paulík dělí vulnerabilitu dále na několik druhů a odděluje ji od *diatézy*, tedy vulnerability fyzické - náchylnosti k určité nemoci, PAULÍK, 2010; s. 39-40.

⁷³ HLADKÝ, 1993, s. 36-39.

Jakkoliv se však mnozí autoři shodnou na významu psychické odolnosti člověka a jejím vlivu na psychické i fyzické zdraví jedince, jimi navrhované způsoby jejího ovlivňování, dělení klíčových osobních vlastností i používaná terminologie se u nich poměrně významně liší.

Historicky, konkrétně v 19. století, zdůrazňoval tzv. *volutarismus* sílu vůle či jakousi „duchovní mohutnost“. Sigmund Freud postuloval *sílu ega* s množstvím jemu vlastních egodefenzivních mechanismů (represe, regrese, vytěsnění...). Významná je též koncepce *místa kontroly* (LOC – locus of control), podle které je lidská odolnost vůči zátěži závislá na míře, do jaké má daný člověk věci pod kontrolou.⁷⁴

Jeden z přístupů považuje za základ v odolávání psychické zátěži v jejím udržování pod hranicí vlastní psychické *kapacity*, neboli své individuální schopnosti se se stresory vyrovnat.⁷⁵ Pro každý organismus znamená stresor jakýsi mechanismus, který narušuje jeho rovnováhu, homeostázu. Klíčovou schopností je tedy se na tento vychylující podnět adaptovat a rovnováhu udržet. Tato dovednost je nazývána *adaptabilita* a jedná se o „...pravděpodobně nejtypičtější charakteristiku života. Je to to, co vyjadřujeme termínem ‘život’. Ztráta této schopnosti je pak to, co označujeme slovem ‘smrt’.“⁷⁶

Adaptace či adaptabilita jsou klíčovými pojmy mimo psychologii také v biologii či sociologii. Zešíroka o ní, o jejích druzích, vlastnostech, poruchách a dalších charakteristikách, pojednává Paulík.⁷⁷ Není to vlastnost přisuzovaná pouze lidským jedincům, nýbrž i všem jednotlivým živým organismům na jedné straně i celým společenstvem na straně druhé. Bez adaptačních podnětů se neobejde ani rozvoj společnosti, ani jedince. Veškeré procesy učení, výchovy, socializace i například sportovního tréninku jsou právě na nich postaveny.⁷⁸

Tento širší výklad pojmu adaptace však nepovažuje za přesný například Křivohlavý. V užším slova smyslu o ní mluví jako o reakci organismu na situaci, kdy je člověk vystaven zátěži v relativně zvládnutelné toleranci. Pokud již jde o situaci stresově nadlimitní, vyjadřuje se o tzv. *koupinku*⁷⁹. Ten definuje jako „dovednost vyššího stupně adaptace“, tedy jako souhrn předpokladů k řešení neobvyklých problémů, pro které

⁷⁴ HOŠEK, 2001, s. 58.

⁷⁵ Lazarus, 1966, zdroj KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 44-47; HLADKÝ, 1993, s. 37; MAYEROVÁ, 1997, s. 50.

⁷⁶ Selye, 1979; citováno v KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 39.

⁷⁷ PAULÍK, 2010, s. 11-74.

⁷⁸ HLADKÝ, 1993, s. 18-19. HOŠEK, 2001, s. 8.

⁷⁹ Z angl. „coping“, v překladu „umět si poradit s náročnou situací“

nemáme k dispozici potřebné znalosti či postupy.⁸⁰ Pojem „coping“ (zvládání stresu) používá obecněji ve svých pracích Lazarus, a to ve vzájemné interakci s termínem „appraisal“ (hodnocení). Zatímco hodnocením je myšlena subjektivní percepce jakéhokoliv podnětu, coping, popisuje dovednost se s tímto podnětem vyrovnat. Zároveň ho dělí do čtyř kategorií podle použitých copingových strategií na útok vůči stresoru (noxe), vlastní posílení obranyschopnosti, vyhnutí se noxe a apatii.⁸¹ Později tento samý autor přidal dělení na coping zaměřený na problém a zaměřený na emoce.⁸²

Jiné pojetí prezentuje Hošek, který kritizuje často používaný pojem „odolnost vůči stresu“ a prosazuje výrazy *přizpůsobivost ke stresu* či *pružnost ve stresové situaci*, které považuje za správnější výklad původně anglického pojmu *resilience* (resiliency to stress).⁸³ Dále popisuje dvě různá pojetí osobnosti a jejich vlastností, a to její *tuhost*, neboli tzv. *hardiness*, a *nezdolnost*.⁸⁴

Tuhost osobnosti je zjiitelná dotazníkem a výzkumy prokázaly, že má úzký vztah s nemocností člověka.⁸⁵ Je složena ze tří komponentů, a to:

- *kontrola*; tedy uvědomovaná schopnost řídit chod dění ve vztahu k vlastní osobě a osobním potížím (návaznost na koncept LOC);
- *závazek*; myšlen postoj v konceptu odpovědnosti, zaujatosti a osobní angažovanosti (commitment), negativním protipólem je existenciální pojem odcizení (alienation);
- *výzva*; jedná se o chápání změn a zátěží jako výzvy (challenge) k řešení.

Koncept nezdolnosti je východiskem tzv. salutogenetického myšlení orientovaného na zdraví, oproti myšlení patogenetickému orientovanému na samotnou likvidaci nemoci. Společný rys nezdolných lidí je „vědomí souvztažnosti“⁸⁶, které je hlavní zárukou soudržnosti lidské osobnosti v zátěžových situacích. Jeho součástí jsou dimenze *srozumitelnosti* (schopnost rozumět okolnímu světu), *zvládnutelnosti* (vztah vnímání

⁸⁰ KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 42.

⁸¹ Lazarus, 1966, 1967, 1971, citováno v HLADKÝ, 1993, s. 12; PAULÍK, 2010, s. 80.

⁸² Lazarus, 1993, 1994, zdroj PAULÍK, 2010, s. 40; KEBZA, 2005, s. 117-118.

⁸³ K tomuto překladu se přiklání i Hladký, považuje ji za výsledek a benefit dřívějšího adaptačního učení; HLADKÝ, 1993, s. 14; dále BARTUŇKOVÁ, 2010, s. 95.

⁸⁴ Kobasa, 1979, zdroj HLADKÝ, 1993, s. 37; HOŠEK, 2001, s. 59.

⁸⁵ Kobasa, Maddi a Pucetti, 1982, citováno v HOŠEK, 2001, s. 60.

⁸⁶ Anglicky Sense of Coherence (SOC), autorem Antonovsky, 1985, citováno v HOŠEK, 2001, s. 60; PAULÍK, 2010, s. 105-106.

vlastních možností a nároků okolí) a *smysluplnosti* (subjektivní emocionální ocenění vlastní odvedené práce).⁸⁷

Zatímco dosud zmíněné zdroje uvažují o odolnosti, respektive resilienci, jako o vlastnosti či dovednosti učením získané a v čase poměrně stálé, Praško upozorňuje, že je ovlivněna faktory *naučenými* i *vrozenými* a že se mění v průběhu času závisle na situaci.⁸⁸ Vrozeně mají sice jen výjimečně jedinci odolnost vůči stresu zvýšenou, naopak častější jsou případy lidí, kteří jsou na zátěž „od přírody“ citlivější. Roli může hrát i jemná mozková dysfunkce nebo vrozený temperament.⁸⁹ Vliv temperamentu a telické/paratelické dominance na psychickou odolnost dopodrobna popisuje také Hladký.⁹⁰

Praško jako stěžejní pro rozvoj odolnosti vůči stresu považuje roli výchovy. Vnímá odolnost člověka jako otevřený komplex, který je v čase poměrně nestálý a je podmíněn těmito souběžně působícími faktory:⁹¹

- biologické – denní režim, časové cykly a biorytmy (den/týden/rok), dodržování fází dne;
- osobnostní faktory a dovednosti – některé osobní vlastnosti pomáhají vést život bez stresu a jiné ho naopak přitahují;
- sociální faktory – podpora od blízkých;
- osobní zájmy, hobby – vedou k uvolnění napětí a k seberealizaci.

Nepopisuje tedy jako determinanty kvality vyrovnávání se se stresem pouze psychické vlastnosti člověka. Vliv na odolnost jedince má též složka behaviorální a biologická. Hladký prezentuje na příkladech několika rozsáhlých studií prokázanou zápornou korelaci mezi „zdravým životním stylem“ a mortalitou, nemocností a dalšími ukazateli, které asociuje i s prožívanou mírou stresu. Sám přiznává, že průkazných podkladů na prokázání souvislosti mezi těmito proměnnými není dostatek, považuje však svou úvahu na základě svých dalších rozvíjejících argumentů a v souladu s dalšími autory za logickou.⁹²

⁸⁷ HOŠEK, 2001, s. 58-60.

⁸⁸ K tomuto tvrzení se přidává i Bartůňková, viz BARTŮŇKOVÁ, 2010, s. 95.

⁸⁹ PRAŠKO, 2001, s. 39.

⁹⁰ HLADKÝ, 1993, s. 37-39.

⁹¹ PRAŠKO, 2001, s. 55-61.

⁹² HLADKÝ, 1993, s. 40, 51.

Mezi biologické aspekty je možno zařadit pohlaví, vrozené dispozice k výši krevního tlaku či vrozené nemoci a oslabení. Hlubší analýza jejich vlivu na stres není pro potřeby této práce nutná.

2.3.4. Dopady stresu na člověka

Celkově lze rozdělit vliv stresu na člověka ve třech stěžejních rovinách: na *biologické/fyziologické*, *emocionální* a *behaviorální úrovní* (Praško rozlišuje i rovinu *kognitivní*), které jsou podle některých zdrojů vzájemně poměrně těsně propojeny.⁹³ Vyčerpávající výčet jeho projevů na jednotlivých úrovních je popsán v několika publikacích.⁹⁴ V praxi jejich společné působení znamená ovlivnění lidského zdravotního stavu, psychické pohody i chování jedince, tedy celé spektrum jeho projevů jako člověka.

Výklad účinků stresu se samozřejmě liší v závislosti na orientaci daného odborníka či oboru. Klinicky orientovaní odborníci vycházející z koncepce homeostázy vykládají stres jako vnitřní stav organismu, což je dáno oborem studia zdravotních věd. Naopak odborníci zaměřeni behavioristicky chápou stres jako situaci, událost.⁹⁵

Klasifikace a popis stresorů a projevy jejich působení jsou rozebrány v kapitole č. 2.3.3. Na místě je tedy analýza odezvy organismu na stres.⁹⁶

Koncem 30. let 20. století byl poprvé výraz „stres“ použit Hansem Selyem v biologickém pojetí jako označení pro „nespecifickou fyziologickou reakci organismu, probíhající jako *generální adaptační syndrom (GAS)*“. Ten má tři stádia:⁹⁷

- 1) Alarm – náhlá nehospodárná mobilizace pomocných mechanismů zachování života;
- 2) Rezistence – rozvoj specifických způsobů obrany organismu, Selye mluví o rezervoáru adaptační energie;
- 3) Exhaustce – vyčerpání rezerv a selhání organismu.

Mimoto Selye rozlišoval i jeho obdobu LAS (Local Adaptation Syndrome), která se projevuje pouze v některých částech či oblastech těla.⁹⁸ I tato všeobecně uznávaná teorie však byla podrobena kritice. Je totiž příliš obecná, nereflektuje rozdílnou vnímavost

⁹³ Viz kap.č. 2.3.5. o psychosomatice.

⁹⁴ KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 29-31; HOŠEK, 2001, s. 23; PRAŠKO, 2001, s. 22-31.

⁹⁵ HOŠEK, 2001, s. 21.

⁹⁶ Psychickým charakteristikám a podmínkám jejich zvládnání je věnována kapitola č. 2.3.3.2.

⁹⁷ Hladký Selyeho cituje a dále rozděluje první stádium alarmu na dvě fáze – šok a protišoková reakce; dále ATKINSON, 2003, s. 497-498; BARTUŇKOVÁ, 2010, s. 19-21; HLADKÝ, 1993, s. 10; HOŠEK, 2001, s. 21; KEBZA, 2005, s. 113.

⁹⁸ KEBZA, 2005, s. 113.

každého člověka, nepřihlíží k rozdílnosti odezvy na kvalitativně různé stresory a chybí jí kauzalita, neboť nekalkuluje s adaptací organismu na daný stresor v průběhu času a rozdílnost působení daného stresoru na různé tělesné funkce.⁹⁹

Vlastní stresová odezva má svůj původ již ve fylogenezi člověka, jde o vrozenou reakci, která má především neurohumorální aspekty. Při subjektivní percepci daného stresoru nejprve dojde během několika vteřin ke zvýšení aktivační úrovně organismu a tonizaci mozkové kůry, což se projevuje zvýšením pohotovosti organismu. Pomalejší humorální odezva má za úkol pomocí sympatiku, tedy produkce katecholaminů, adrenalinu, hydrokortizonu a dalších hormonů aktivizovat kardiopulmonální systém a zajistit dodávku energie pro intenzivní svalovou práci.¹⁰⁰ Z hlediska lidské evoluce toto bylo dříve nepostradatelné ve chvílích, kdy šlo člověku o život, stresová odezva připravila jedince na útěk či boj o přežití. Tento fyziologicky daný a geneticky zakódovaný proces však v dnešní době ztrácí svůj význam. Stresory už nejsou tak často fyzické povahy, ba právě naopak.¹⁰¹ Odezva na stres již neplní tu úlohu, kterou dříve, a právě ona se stává v mnoha případech problémem, neboť nespoteřování uvolněné energie může přispívat k rozvoji hypokinetických nemocí. Stres má tedy za určitých podmínek negativní vliv nejenom psychický, ale i přímo fyziologický.¹⁰²

Vliv stresu a jeho odezvy má i svůj kognitivní rozměr. Na základě odezvy na vnější prostředí a vnímané stresory si člověk utváří své postoje, žebříček hodnot, sebepojetí a svou filosofii. Kognitivní aspekty odezvy na stres jsou tedy potenciálním zdrojem tvorby psychické odolnosti, formování charakteru člověka a jak tvrdí Hošek: „...osobnost se vlastně za přispění zátěží v ontogenezi utváří.“¹⁰³

K efektu stresu a jeho odezvy na člověka je tedy nutno podotknout, že při odpovídajícím množství podnětů a jejich příslušné intenzitě je zátěž prospěšná, či dokonce žádoucí.¹⁰⁴ Orgán bez dostatečného zatížení s malým množstvím podnětů atrofuje, člověk nedostatečně zatížený se nerozvíjí a strádá. „Důležitý je však optimální poměr mezi jejich požadavky a zdroji, který znamená zátěž přiměřenou a zdraví prospěšnou.“¹⁰⁵

⁹⁹ BARTUŇKOVÁ, 2010, s. 21.

¹⁰⁰ HOŠEK, 2001, s. 22.

¹⁰¹ ŠTIKAR, 2003, s. 83.

¹⁰² HOŠEK, 2001, s. 22; PRAŠKO, 2001, s. 14-16.

¹⁰³ HOŠEK, 2001, s. 23 a 53.

¹⁰⁴ Mikšík, 1985, zdroj MAYEROVÁ, 1997, s. 51.

¹⁰⁵ HLADKÝ, 1993, s. 19.

Velmi často, obzvláště v posledních dekadách při neustále se zrychlujícím tempu rozvoje a zvyšujícím se počtu všudypřítomných stresorů, však jde o zátěž nadměrnou, při jejímž kontinuálním působení může docházet k negativnímu ovlivnění behaviorálních, kognitivních i emočních projevů člověka. V souvislosti s oborem psychologie práce to může mít za následek zhoršení pracovního výkonu, tvorbu konfliktů na pracovišti či zvýšené množství „vyrobených“ chyb.¹⁰⁶ V nejhorším případě může při působení extrémně silného podnětu či při dlouhodobém působení slabších, ale pořád poměrně intenzivních stresogenních stimulů, dojít i k narušení duševního zdraví jedince, jako v případě:¹⁰⁷

- *krátké reaktivní psychózy*; stavu vznikajícího na základě silného a snadno rozeznatelného psychosociálního podnětu a který způsobuje několikahodinové až několikadenní emoční rozrušení projevující se až bludy, halucinacemi či desorganizovaným chováním;
- *posttraumatické stresové poruchy (PTSD)*; akutní či opožděná reakce na velmi silný stresor (přírodní katastrofa, dopravní nehoda, násilná smrt, znásilnění...) vedoucí ke znovuprožívání traumatu, dotírajícím snům, ztrátě pozitivních emocí, depersonalizaci a sníženému vztahu ke světu, zvýšené vzrušivosti a přítomnosti dalších symptomů, které nebyly před traumatem přítomny (deprese, alkoholismus, užívání drog); rozsah následků bývá závislý na síle stresového podnětu, bezmocnosti ve stresové situaci a podpoře sociálního okolí;¹⁰⁸
- *poruch přizpůsobení*; maladaptivní reakce projevující se do tří měsíců po rozpoznatelné sociální zátěži (změna zaměstnání, bydliště...) spojené s depresivní náladou, pracovní a studijní inhibicí a se smíšenými emocionálními projevy.

2.3.5. Psychosomatika a somatopsychika

Zdánlivá oddělenost psychických (emočních a behaviorálních) a fyzických (fyziologických) projevů byla v posledních desetiletích podrobená hlubokému studiu. Podle Mayerové „v psychosomatické medicíně není stres považován za příčinu onemocnění, ale za faktor, který pro vznik onemocnění připravuje vhodné podmínky.“¹⁰⁹ Již dávno byla rozpoznána role psychiky při léčbě, zkoumání jejího přímého vlivu na

¹⁰⁶ ŠTIKAR, 2006, s. 29.

¹⁰⁷ HLADKÝ, 1993, s. 49-51.

¹⁰⁸ PRAŠKO, 2003, s. 31-51.

¹⁰⁹ MAYEROVÁ, 1997, s. 71.

samotný vznik nemocí je však velmi komplikované, je doprovázeno metodologickými obtížemi¹¹⁰ a jednotlivé studie produkují velmi rozdílné výsledky.¹¹¹

První soupis sedmi psychosomatických onemocnění publikoval Alexander v roce 1950.¹¹² Určité propojení fyzického stresu s tím psychickým popisuje například práce Holmese s Masudou, kteří na základě svého bádání vytvořili škálu 126 různých nemocí z hlediska jejich stresovosti, a to i ve vztahu k životním událostem (stresorům), které pacienti prožili v předcházejícím období svého života.¹¹³

Holistický model chápání příčin nemoci, narozdíl od klasického biomedicínského, přihlíží mimo samotných mikrobů jako k původci nemoci i k ostatním stresorům, které nemusí mít nutně biologický, chemický či fyzikální základ. Jedná se o vliv psychosomatický, tedy vliv psychiky na organismus, kdy hraje narušený psychický stav nezanedbatelnou roli při vzniku choroby. Příkladem může být například přetěžování až vyčerpání organismu na základě dlouhodobého psychického stresu, kdy se stále nadbytečně aktivuje sympatikus a hypotalamus přestává být citlivý na signály k ukončení stresové reakce z nadledvinek, tudíž je organismus neustále udržován ve stavu alarmu. Psychická zátěž má v takovém případě přímý negativní vliv na fyzický stav člověka. Může dojít k rozvinutí deprese, úzkostné poruchy či psychosomatickému onemocnění.¹¹⁴

Do jaké míry je stres samotnou příčinou propuknutí nemoci je však stále nejasné. Zjišťované vztahy mají povahu asociací, což neznamená odhalení příčinného vztahu. V každém případě je vliv stresu na jejich propuknutí u různých onemocnění rozdílný, některé studie konstatovaly, že nejsilnější asociace jsou prokazovány u onemocnění infekčních, například u infekčních chorob respiračního traktu.¹¹⁵ Rozbor jednotlivých psychosomatických onemocnění nabízí ve svých knihách například Bartůňková či Mayerová.¹¹⁶

Proč mají často stejné rizikové situace různý vliv na psychický stav a nemocnost jednotlivců se snažilo vysvětlit velké množství badatelů. Jako jeden z postupných konceptů lze zmínit rozdělení populace na dva typy podle jejich behaviorálních a fyziologických vlastností na typ A a typ B. Podle tohoto dělení byla prokázána vyšší

¹¹⁰ Kritéria kauzality pro výzkum vlivu stresu na (nejenom) nádorová onemocnění stanovil Scherg (1986), která jsou velmi obsáhlá a zároveň striktní k podmínkám výzkumu, přesto jsou však i tato přísná pravidla podrobována poměrně silné kritice, zdroj HLADKÝ, 1993, s. 52-53.

¹¹¹ HLADKÝ, 1993, s. 10.

¹¹² BARTŮŇKOVÁ, 2010, s. 13.

¹¹³ KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 25.

¹¹⁴ PRAŠKO, 2001, s. 16-17.

¹¹⁵ Maes et. al., 1987, zdroj HLADKÝ, 1993, s. 53.

¹¹⁶ BARTŮŇKOVÁ, 2010, s. 98-110; MAYEROVÁ, 1997, s. 74-77.

prevalence některých onemocnění (např. ICHS) u typu A, který se vyznačuje fyziologicky zvýšenou hladinou cholesterolu či vyšší srážlivostí krve a v chování vyšší ctižádostivostí, průbojností agresivitou a hostilitou oproti typu B. Přestože bylo toto dělení časem opuštěno jako nejednotný konstrukt s různorodě vykládanými metodami diagnostiky, na něm založené výzkumy a další dělení jsou dodnes odbornou literaturou citovány a v praxi, například v psychologii práce, používány.¹¹⁷ Například byl doplněn o typy chování (či osobnosti) C a D.¹¹⁸

Seznam nemocí, u kterých byla prokazatelně spojena jejich incidence s vyšším stresovým zatížením, je poměrně dlouhý, kupříkladu se jedná právě o zmiňovanou ischemickou chorobu srdeční, hypertenzi, vředová onemocnění či některé druhy rakoviny. Velmi často pak jejich propuknutí není spojeno přímo s úrovní stresu, ale s jeho nezvládnutím daným jedincem.¹¹⁹

Naprosto opačný směr působení, než vliv psychosomatický, má vliv somatopsychický, kdy má samotná nemoc dopad na psychický stav. Při nevhodné konstelaci psychického a fyzického stavu se tak člověk může ocitnout v jakési nekončící spirále neustálého zhoršování jeho zdraví i psychiky.¹²⁰

2.3.6. Chyba jako důsledek psychické zátěže

Za skutkový důsledek výše popsaných psychicky i fyzicky deteriorizačních procesů spojených s únavou či přetížením stresem můžeme považovat vyústění v chybné jednání jedince. Pro účel této práce je záhodno stručně shrnout, co to vlastně chyba v jednání je, co ji způsobuje a jaký může mít následek.

Za chybu je považováno jednání, které je podle určitého kodexu nesprávné a které může, ale i nemusí, být způsobeno nesprávnými záměry nebo naopak nesprávnou percepcí situace. Člověk je vůči tvorbě chyb nejvíce odolný při mírné úrovni zátěže. Při zvýšené pracovní, a tudíž i psychické, zátěži mohou vznikat chyby z neschopnosti člověka vstřebat příval informací. Též bylo zjištěno, že při vysokém pracovním vytížení dochází v jinak standardním postupu k vynechávání některých postupných kroků, ve snaze si práci zjednodušit, což zvyšuje riziko chybného jednání a selhání lidského

¹¹⁷ ATKINSON, 2003, s. 507-509; HLADKÝ, 1993, s. 36-37; MAYEROVÁ, 1997, s. 77; ŠTIKAR, 2003, s. 76-78.

¹¹⁸ BARTUŇKOVÁ, 2010, s. 13; PAULÍK, 2010, s. 37-38.

¹¹⁹ KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 37.

¹²⁰ PRAŠKO, 2001, s. 33-34.

faktoru.¹²¹ Naopak při nízké aktivaci organismu upadá pracovník postupně do letargie a stává se nepozorným, což též vede k vyšší pravděpodobnosti chyby.¹²²

Dalším prvkem, který má vliv na vznik chyb v lidském jednání, je probíhající proces technické automatizace. Jejím primárním cílem je sice ulehčit jedinci práci nahrazením lidské činnosti či percepce strojem či počítačem, tím však vznikají nové druhy chyb, které jsou spojeny právě s obsluhou těchto zařízení a s novými podněty, které se v pracovní náplni objevují.¹²³

V průběhu historie bylo vytvořeno několik taxonomií lidských chyb z hlediska jejich psychologického původu, pro účel této práce se jeví nejvhodněji dělení chyb na „kiksy“, opomenutí, omyly a vědomá porušení:¹²⁴

- „*Kiksem*“ (angl. slip) rozumíme situaci, kdy se správným úmyslem a s dobrou znalostí problematiky člověk pochybí, většinou v návaznosti na chybu v percepci či při nedostatku pozornosti;
- *Opomenutím* (angl. lapse) je myšleno vynechání určitého jednotlivého aktu uvnitř jinak dovednostně zvládnutého složitějšího komplexu činností;
- *Omyl* (angl. mistake) je již chybou na vyšší, kognitivní úrovni, kdy jedinec na základě mylného rozhodnutí provede nesprávnou reakci;
- *Vědomá porušení* jsou posledním typem chyby. Lidé chtějí porušit pravidlo, ne však trpět důsledky.¹²⁵ Jak je v téže publikaci uváděno, k těmto chybám je zaměstnanec občas dokonce nucen nadřízeným, konkrétně vedením k nerespektování různých bezpečnostních směrnic z důvodu navýšení zisku provozovatele. Naopak vlastní osobní motivy k takovému chování jsou spojeny nejčastěji s nezájmem o práci, lhostejností a v případě zodpovědné práce i lehkovážností.

Štikar též cituje Reasona¹²⁶, který rozděluje chyby v lidském jednání na ty, které vznikají před detekcí problému (úroveň založená na dovednostech; „kiks“ a opomenutí) a po detekci problému (selhání v řešení problému; omyl, vědomé porušení). Chyby v první oblasti jsou často spojené s chybou v monitorování situace, buďto selháním pozornosti nebo naopak špatnou selekcí blíže monitorovaných jevů a sekvencí.

¹²¹ HLADKÝ, 1993, s. 51.

¹²² ŠTIKAR, 2006, s. 29.

¹²³ ŠTIKAR, 2003, s. 83-86; ŠTIKAR, 2006, s. 28.

¹²⁴ ŠTIKAR, 2006, s. 30-31.

¹²⁵ ŠTIKAR, 2006, s. 30.

¹²⁶ Reason, 1987, citováno v ŠTIKAR, 2006, s. 31.

Aby bylo zaručeno zlepšení postupů či celkový pokrok v oblasti, ve které se stala chyba, musí být tato chyba vůbec identifikována. Celkově se jednodušeji rozpoznávají chyby založené na dovednostech, neboť i při poměrně letmé kontrole nebo v průběhu nejbližšího času po provedené činnosti si sám člověk uvědomí své pochybení, je opraven někým druhým či samotným vývojem situace. Chyby v řešení problému většinou potřebují hlubší analýzu, navíc jednotlivec sám je jen těžko odhalí, neboť jsou velmi často založeny na jeho nesprávných znalostech. Je odhadováno, že přibližně tři ze čtyř chyb odhalí sám jejich původce. Jejich opravu pak nejnázne provede u dovednostní úrovně, nejhůře pak na úrovni znalostní.¹²⁷

2.4. Psychologie práce a organizace

Cílem této kapitoly je stručně rozebrat problematiku pracovní činnosti člověka, její podmínky a aspekty z psychologického hlediska.

K většímu rozvoji psychologie práce jako vědního oboru došlo až v první polovině 20. století. Zprvu se od psychologů očekávaly posudky a rozpoznání vhodných či naopak nevhodných uchazečů o zaměstnání a spoluúčast na racionalizaci pracovních postupů. Až v období po druhé světové válce začali odborníci blíže vědecky zkoumat motivaci, náladu, „ovzduší práce“ či pracovní uspokojení neekonomických potřeb člověka.¹²⁸ V roce 1973 byl tento obor v USA poupraven a přejmenován na *psychologii práce a organizace*, neboť organizace pracovního procesu je jeden z jeho stěžejních faktorů.

V moderním pojetí jsou tedy předmětem studia tohoto oboru „(...) vztahy mezi psychikou a pracovní činností. Psychologie práce a organizace se zabývá psychickou regulací pracovních činností a systémovými důsledky jejich mnoháúrovňové integrace.“¹²⁹

2.4.1. Práce a pracovní proces

Samotný pojem „práce“ je sám o sobě definován terminologicky odlišně. Růžička chápe pracovní proces jako plnění úkolu člověkem tak, že působí na pracovní předmět, jde tedy podle něj o realizaci vztahu člověka a předmětu práce.¹³⁰

¹²⁷ ŠTIKAR, 2006, s. 32.

¹²⁸ PIETRASINSKI, 1968, s. 53-54; ŠTIKAR, 2003, s. 21-22.

¹²⁹ ŠTIKAR, 2003, s. 13-14.

¹³⁰ RŮŽIČKA a kol., 1972, s. 24.

Práce zasahuje výrazně do života každého. Člověk se touto činností sám realizuje, uspokojuje své potřeby, vytváří svůj profesionální profil a podílí se jí na výsledcích, již dosahuje společnost jako celek.¹³¹ Práce jedince též formuje, působí jako silný *adaptační podnět*. Nutí ho plánovat, udržovat disciplínu, vnímat zodpovědnost, soustředit se a ovládat své jednání, získávat poznatky a dovednosti, přizpůsobovat se pracovnímu prostředí a kolektivu. Ve většině případů je i silným socializačním činitelem.¹³²

V každém případě se jedná o komplexní proces, jehož studium musí brát v úvahu mnoho jeho dílčích aspektů, tedy technologickou, organizační, ekonomickou i sociálně-psychologickou rovinu. Tyto faktory jsou ve vzájemné interakci a vytvářejí tak celkový souhrn podmínek pro vykonávání práce člověkem.

Výčet faktorů ovlivňujících pracovní proces či pracovníka samotného, jejich diagnostiku a používané metody zpracoval například Štikar.¹³³ Pro účel této práce byly rozděleny tím nejjednodušším způsobem – na *faktory objektivní* (popsané v kapitole 2.4.2. o náplni práce atd) a *faktory osobnostní* (v kapitole 2.4.3. o práci a osobnosti).¹³⁴ Významná je jejich interakce, tedy vliv objektivních faktorů na psychiku člověka a zároveň pracovníkův subjektivní dojem, že má možnost (nejenom) své pracovní prostředí zpětně do určité míry pozměňovat ke své spokojenosti.¹³⁵

Klasifikace zaměstnání je v odborné literatuře na základě objektivních faktorů rozebrána několika způsoby.¹³⁶ Podstatné je však především rozdělení zaměstnání na úrovni administrativní pro deskriptivní, analytické a další kontrolní a výzkumné účely.¹³⁷ Ke zjišťování obsahu, požadavků a náročnosti každého zaměstnání se používá postupu zvaného *profesiografie* a výsledný deskriptivní dokument se nazývá *profesiogram*. Na základě jejich podobností a odlišností pak jsou zaměstnání klasifikována.¹³⁸ V tomto

¹³¹ Interpretace práce jako povinnosti jednotlivce vůči společnosti, která je založena na dané roli, kterou jedinec zastává, byla prosazována v zemích socialistického bloku před pádem „Železné opony“; seberealizace jednotlivce a jeho uspokojení z práce bylo bráno až na druhém místě; viz např. PIETRASINSKI, 1968, s. 43.

¹³² RŮŽIČKA a kol., 1972, s. 44-46.

¹³³ ŠTIKAR, 2003, s. 18-21

¹³⁴ Lze též terminologicky popsat jako faktory *objektivní* a *subjektivní*; MAYEROVÁ, 1997, s. 92.

¹³⁵ Viz koncept Locus of Control, kap.č. 2.3.3.2.

¹³⁶ Např. PIETRASINSKI, 1968, s. 44-49; RŮŽIČKA a kol., 1972, s. 47-53;

¹³⁷ V ČR viz např. Český statistický úřad [online]. URL: <www.czso.cz>; Integrovaný systém typových pozic [online]. URL: <www.istp.cz>; Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [online]. URL: <www.mpsv.cz>.

¹³⁸ ŠTIKAR, 2003, s. 61-63.

směru je nejzávažnějším dílem „Dictionary of Occupational Titles“ vydávané pravidelně v USA a obsahující seznam a popis přibližně 20 tisíc profesí.¹³⁹

Nejpodstatnějším oficiálním dělením v ČR je „Národní klasifikace zaměstnání KZAM-R“, kterou zavedl podle mezinárodní normy ISCO-88 (International Standard Classification of Occupation 1988; klasifikace OSN přijatá i EU) Český statistický úřad a která je závazná od 1.1.1997. Tato klasifikace definuje rozdíl mezi pojmy *zaměstnání* (konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává a která je zdrojem jeho hlavních příjmů), *povolání* (způsobilost vykonávat určité pracovní činnosti na základě získaných dovedností) a *profesi* (označení pouze pro některá povolání, k jejichž osvojení je zapotřebí dlouhodobého úsilí a náročného studia). Obsahuje dohromady 10 hlavních tříd, 28 tříd, 119 skupin, 499 podskupin a 3221 různých zaměstnání.¹⁴⁰

2.4.2. Náplň práce a pracovní podmínky

Pracovním prostředím, či pracovními podmínkami, se rozumí soubor činitelů působících na člověka při výkonu jeho práce. Tento komplex se skládá z nepřeberného množství fyzikálně chemických, socio-psychologických a pracovní-organizačních vlivů, které sám pracovník může nebo naopak nemůže sám ovlivnit. Růžička je rozděluje podle míry jejich obecnosti takto:¹⁴¹

- společensko-historické podmínky;
- podmínky určitého pracoviště, jeho vybavení, organizaci apod.;
- podmínky určitého společenského celku, kolektivu, pracovní skupině;
- podmínky daných konkrétních cílů, kterých je nutno dosáhnout.

Náplň práce a její podmínky mají přímý vliv na průběh pracovní činnosti, jedince pracovní činnost vykonávajícího a tudíž i na jeho výkonnost a výsledky, které celý pracovní proces produkuje. Velmi podrobně pojal výčet pracovních podmínek ve své publikaci Štikar.¹⁴² Vesměs korespondují s jednotlivými zdroji pracovní zátěže, které jsou hlouběji rozebrány v kap.č. 2.4.5. o zdrojích pracovní zátěže. Za konkrétní pracovní podmínky, které nejčastěji vyvolávají pracovní stres, jsou nejčastěji považovány tyto:¹⁴³

¹³⁹ INFORMATION TECHNOLOGY ASSOCIATES. *Dictionary of Occupational Titles DOT: Job Descriptions* [online]. URL: <<http://www.occupationalinfo.org>>

¹⁴⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání - KZAM-R* [online]. URL: <http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28kzam_r%29>

¹⁴¹ RŮŽIČKA a kol., 1972, s. 25.

¹⁴² Viz ŠTIKAR, 2003, s. 47-56, 79-82.

¹⁴³ MAYEROVÁ, 1997, s. 68.

- informační proces v časovém tlaku a s vysokou pravděpodobností chyby nebo negativních výsledků;
- senzorická deprivace, neustálý tok stimulů, izolace;
- vnitřní nebo vnější konflikt pracovníka s cíli či následky pracovní činnosti;
- vysoké riziko selhání s vysokou motivací k výkonu (strain).

Pozitivní i negativní pracovní vlivy v jedinci vytvářejí pocit komfortu (pohodlí) anebo naopak diskomfortu (nepohodlí). Čím pohodlněji si pracovník připadá, tím pravděpodobnější je jeho dobrá výkonnost. Pracovní pohodlí je složeno ze tří kvalitativních dimenzí, které na sebe stupňovaně navazují, jde o komfort fyzický, funkční a psychický. Od diskomfortu, tedy podmínek, kdy člověk nemůže práci řádně vykonávat, je odděleno „hranicí obyvatelnosti“ (angl. habitability threshold).¹⁴⁴

Tyto faktory a zdroje komfortu či diskomfortu mají na pracovníka velký vliv. On musí *být schop* práci za daných podmínek vykonávat.¹⁴⁵ Právě proto si záměrně (nebo naopak živelně) již ve výcviku či přímo v pracovním procesu osvojuje soubor předpokladů a vlastností, které mu to umožní (dovednosti, znalosti, schopnosti, osobnostní rysy; viz kap. č. 2.4.3. o vlastnostech, výcviku...). Je tedy zapotřebí zajišťovat co nejpříjemnější pracovní podmínky, které umožňují co nejvyšší pracovní výkonnost a zároveň udržují „pracovní pohodu“. Tyto podmínky musí být v souladu se stávající úrovní techniky a technologie a pracovníkem musí být subjektivně kladně hodnoceny na úrovni funkčnosti, estetiky i ergonomie.¹⁴⁶

Silným determinantem pracovní pohody, spokojenosti jedince v zaměstnání a jeho duševního i fyzického zdraví je pravidelnost pracovního zatížení. Silné fyzické, psychické i emoční vypětí musí být střídáno s dostatečným odpočinkem ať už v rámci jedné směny (jednoho dne) či mezi nimi. Důležitý je odpočinek zvláště po noční práci, která odporuje přirozeným lidským *biorytmům*.¹⁴⁷ S nárůstem pracovní zátěže, úbytkem odpočinku a nepravidelným spánkem dochází k *únavě z přetížení*¹⁴⁸ nebo v opačném

¹⁴⁴ Názorné zobrazení „pyramidy pohodlí“ viz VISCHER, 2006, p. 180.

¹⁴⁵ RŮŽIČKA a kol., 1972, s. 25.

¹⁴⁶ MAYEROVÁ, 1997, s. 68; ŠTIKAR, 2003, s. 47-48.

¹⁴⁷ Mayerová a Břicháček (1986) zjistili v šetření u dispečerů na železničních tratích minimální rozdíly v náročnosti denních a nočních směn, podstatný byl pro náročnost hlavně počet pracovních stimulů/problémů, které museli řešit a faktor adaptace na tyto noční směny, tedy doba, po kterou v takovémto směnném provozu pracovali; zdroj MAYEROVÁ, 1997, s. 62.

¹⁴⁸ Únava lze dělit na *nutnou* (přirozenou po zátěži), *zbytečnou* (způsobenou špatnou organizací práce, ale odstranitelnou) a *škodlivou* (jejíž účinky se neodstraní a kumulují), ŠTIKAR, 2003, s. 54.

případě k *pracovní monotonii*. V obou případech jde o utlumení kognitivních procesů a nárůstu rizika vzniku nesprávných rozhodnutí.¹⁴⁹

Přestože pracovní monotonie vzniká zdánlivým nedostatkem pracovního zatížení a vnějších podnětů, její účinky jsou srovnatelné s pracovním přetížením. Vzniklá pracovní nuda, pocity nenaplnění a námaha způsobená „nicneděláním“ způsobuje ztrátu zájmu o práci, snížení pracovní motivace a paradoxní fyzickou i psychickou únavu. Vnímavost lidí k pracovní monotonii je však interpersonálně velmi rozdílná. Několikaminutový odpočinek není proti únavě ze stejnorodé práce vždy účinný. Jako nejefektivnější způsob, jak jí zabránit, se považuje alespoň minimální obměna pracovní činnosti, střídání pracovních stanovišť či alespoň mírná volnost ve výběru pracovní náplně.¹⁵⁰

Důležitým faktorem je též *bezpečnost práce*. Výchozím bodem pro její studium musí být analýza příčin nehod a chyb s cílem optimalizace pracovního procesu tak, aby se jejich riziko minimalizovalo. K dosažení tohoto cíle lze využít dvou postupů. Protože je bezpečnost závislá především na výkonových možnostech člověka a požadavcích jeho pracovní činnosti, jednou cestou je *výchova pracovníků* k pečlivosti, pozornosti a dodržování bezpečnostních pokynů. Druhou pak *úprava technického vybavení* pracovního prostředí a pracovních postupů k jejich maximální bezpečnosti. Jelikož většina pracovních nehod a úrazů bývá způsobována právě lidským činitelem, velmi často ve spojení s nevhodnými pracovními podmínkami, je nutno brát ohled hlavně na vliv objektivních pracovních determinantů na psychiku pracovníka. Právě ta totiž řídí činnost člověka a bez jejího dobrého stavu klesá pracovní motivace, výkonnost a je náchylnější k tvorbě chyb.¹⁵¹

Kromě schopnosti práci vykonávat, musí pracovník *být ochoten* ji vykonávat. Pracovní náplň či její výsledky musí být zahrnuty v jeho hodnotovém žebříčku. K tomu musí být motivován a musí si osvojit určité postoje. Silnými determinanty kladného postoje k práci jsou ve velké míře právě zmíněné objektivní podmínky práce, které práci ztraktivňují a posouvají hodnotovým žebříčkem vzhůru. Vypovídajícím ukazatelem o dobré konfiguraci vnějších faktorů působících na pracovníka a jejich sladění s jeho hodnotovým systémem a osobní orientací je pak pracovní spokojenost jedince (viz. kap. č. 2.4.3.3. a 2.4.3.4. o motivaci, výkonnosti a spokojenosti).¹⁵²

¹⁴⁹ ŠTIKAR, 2003, s. 53-55.

¹⁵⁰ ŠTIKAR, 2003, s. 54-55.

¹⁵¹ RŮŽIČKA a kol., 1972, s. 32, 45; ŠTIKAR, 2003, s. 55-56.

¹⁵² MAYEROVÁ, 1997, s. 18-20; RŮŽIČKA a kol., 1972, s. 25.

2.4.3. Osobnost a práce

Základním kamenem této tematiky jsou významné individuální rozdíly mezi uchazeči na trhu práce. Každý člověk je jedinečný ve svých *schopnostech*, které jsou základním psychofyzickým determinantem pro jeho vykonávání pracovní činnosti. Na druhé straně každá pracovní pozice je specifická svými požadavky, které na člověka klade. Tyto požadavky se navíc v průběhu času více či méně mění. Do jaké míry schopnosti uchazeče kolidují s požadavky daného zaměstnání v daný čas udává uchazečova *způsobilost* k jeho vykonávání. Způsobilejší zaměstnanci zpravidla bývají *výkonnější*.¹⁵³ Ke zvýšení způsobilosti a kvalifikace jedince slouží oborový *výcvik*.¹⁵⁴

Zároveň na pracovníka, průběh jeho pracovní činnosti a její výsledky působí interpersonální faktory jako kolektiv či motivace. Celkový soubor těchto aspektů společně s aspekty objektivními vytváří celkové pracovní podmínky, pracovní klima, které má vliv na *pracovní pohodu* jedince. Jak je on schopen se pracovními podmínkami přizpůsobit pak závisí na jeho *adaptačních schopnostech*.

2.4.3.1. Adaptace na práci

Adaptace je celoživotní proces vyrovnávání se člověka s podmínkami své existence. Adaptace na práci tedy odráží tuto schopnost jedince v pracovním prostředí. Projevuje se v sebehodnocení člověka, v jeho vztazích k druhým lidem a v jeho celkové životní spokojenosti. Jde o syntetický pojem, který, stejně jako adaptace na zátěž/stres popsaná v kap. č. 2.3.3.2., zahrnuje 3 složky:¹⁵⁵

- předpoklady člověka (adaptabilitu), jde o soubor schopností, dovedností a zkušeností zvládat pracovní činnosti;
- proces zvládnutí nároků pracovní činnosti (adaptování), tedy proces vnímání a přizpůsobení se pracovním nárokům;
- výsledný stav (adaptovanost), tedy dosažený výsledek vyrovnávání se s prací.

Z důvodu častých bohatých a strukturovaných vztahů na pracovišti se pak v odborné literatuře adaptace na práci dále dělí na vlastní *adaptaci pracovní* (tedy adaptaci na pracovní činnost, procesy s ní spojené, pracovní prostředí a podmínky) a *adaptaci*

¹⁵³ Je nutné oddělovat pojmy *pracovní výkon* (hodnota práce/pracovního úkonu) a *pracovní výkonnost* (vlastnost specifická pro každého pracovníka).

¹⁵⁴ MAYEROVÁ, 1997, s. 11-13 a 92; ŠTIKAR, 2003, s. 70-73, 95-102.

¹⁵⁵ ŠTIKAR, 2003, s. 89-90.

pracovně-sociální.¹⁵⁶ Adaptaci pracovně-sociální pak lze rozlišit dále na adaptaci organizační (firemní) a adaptaci na pracovní tým/kolektiv. Stejně jako v případě jiných oblastí lidského snažení je nutno počítat i v počátku pracovního procesu či při změně pracovní náplně s určitým *adaptačním obdobím*, tedy dobou vyznačující se vyšší stresovostí, tenzí a sníženou produktivitou pracovníka.¹⁵⁷

Důležitou složkou adaptace, ať už pracovní či pracovně-sociální, je odolnost (či resilience – přizpůsobivost/pružnost) člověka vůči psychickému stresu. Ta „udává“, do jaké míry je člověk schopen se adaptovat na zátěž, v tomto případě pracovní. Sama o sobě má vliv na zvýšení *pracovní kapacity* a tudíž i na zvýšení dosažitelné pracovní výkonnosti. Je jednou z nutných podmínek profesionálního uplatnění člověka a blízce souvisí i s rozvojem osobní zdatnosti, kompetencí, kvalifikace apod. Souhrn a rozvoj těchto vlastností určuje předpoklady pro úspěšné vypořádání se s pracovními nároky.¹⁵⁸

Teoretickým cílem veškerého adaptačního snažení by měla být jedincova *identifikace s cíli své práce*, splynutí cílů osobních s cíli organizace, přijetí jejích hodnot a snažení za své. Tento finální postoj přináší uspokojení a naplnění z prováděné práce, vyšší pracovní výkonnost, spokojenost a pohodu. Identifikaci s prací výrazně posiluje její rozmanitost, zpětnovazebnost, pracovníkova relativní autonomie a participace na rozhodování.¹⁵⁹ Nezdravým extrémem identifikace s prací pak je z japonštiny pocházející výraz „karoši“, který je označením pro úmrtí z přepracování, či tzv. „workholismus“, tedy porucha, která se vyznačuje extrémním zaujetím pro pracovní úkoly,

2.4.3.2. *Pracovní schopnosti, kvalifikace, vlastnosti a způsobilost k práci*

Aby mohl jedinec vykonávat určitou pracovní činnost, musí být k vykonávání dané profese tzv. *způsobilý*. To znamená, že musí být vybaven určitými *schopnostmi, volnými vlastnostmi* a většinou též mít pro dané povolání určitou *kvalifikaci*.¹⁶⁰

Nejjednodušší rozlišení pracovních schopností je na obecné (např. inteligence) a specifické (hra na hudební nástroj, řemeslná manuální operace).¹⁶¹ Každý úkol a každé povolání klade na člověka určité požadavky, ať už jde o použití fyzické síly, přesné

¹⁵⁶ Štikar pracuje s dělením na „adaptaci pracovní“ a „adaptaci sociální“, s ohledem k terminologické srozumitelnosti a jasnosti je však vhodnější využití pojmu „adaptace pracovně-sociální“.

¹⁵⁷ MAYEROVÁ, 1997, s. 68-69; ŠTIKAR, 2003, s. 90-92; WAGNEROVÁ, 2011, s. 93.

¹⁵⁸ PAULÍK, 2010, s. 135-136, více viz kap. č. 2.4.4.

¹⁵⁹ BAKKER et. al., 2008, p. 196; MAYEROVÁ, 1997, s. 88; ŠTIKAR, 2003, s. 93-95.

¹⁶⁰ MAYEROVÁ, 1997, s. 92.

¹⁶¹ Nakonečný, 1995, zdroj ŠTIKAR, 2003, s. 96.

koordinace, logického uvažování, znalostí, postupů či manuální zručnosti, které by měl pracovník splňovat.¹⁶²

Dalším determinantem pro úspěšné vykonávání profese jsou vhodné volní vlastnosti člověka. V první řadě jde o jeho houževnatost, vytrvalost a odolnost vůči dlouhodobé zátěži. V mnoha povoláních je též důležitá schopnost zvládat náhlé a nepříznivé situace. Jedná se o tzv. odolnost vůči *situační zátěži*. Je-li ta nedostatečná, neobvyklá situace může člověka rozrušit natolik, že není schopen pokračovat dále ve výkonu.¹⁶³

V současnosti neustále se rozšiřující spektrum pracovních profesí má za následek vyšší specializaci mnoha z nich, přičemž provozování jejich velké části je již podle legislativního rámce podmíněno splněním určitého stupně vzdělání, kvalifikačního kurzu či výcviku, který má za cíl zvýšit kvalifikační předpoklady člověka k vykonávání konkrétní pracovní činnosti.¹⁶⁴

Každý výcvikový postup spočívá v analýze požadovaných ovládaných činností a v tvorbě kritických bodů, tedy stanovení požadavků sensorické, motorické a intelektuální připravenosti.¹⁶⁵ K těmto rovinám lze v mnoha povoláních připojit též připravenost morální, případně etickou. Kvůli udržení kvality výcviku je důležitá zpětná kontrola jeho výsledků a následná racionalizace vytvořených postupů. Každý výcvik by měl být plánovaný, validní a jeho výsledky co nejlépe kontrolovatelné. Nutná je proškolenost posuzovatelů kvality výcviku, kteří by měli věnovat pozornost na jedné straně kontaminaci a na straně druhé nedostatečnosti výcvikových postupů.¹⁶⁶

Průběh výcviku a na jeho základě získaná, velmi často certifikovaná, kvalifikace má dvojí hodnotu. Jednak pro samotného uchazeče, který jeho absolvováním získá určité schopnosti a učí se novým dovednostem. Jednak pro konkrétního zaměstnavatele, který na základě získané certifikace uchazeče od něj může očekávat určitou úroveň vzdělání a způsobilosti danou prací vykonávat.¹⁶⁷

Nelze zcela přesně říci, do jaké míry je na základě jeho schopností pro daného člověka ta či ona pracovní pozice přímo vhodná. Podle výsledků (nejenom) psychologického posudku však lze alespoň přibližně určit, zda-li jde o jeho *optimální*,

¹⁶² ŠTIKAR, 2003, s. 97-99; MAYEROVÁ, 1997, s. 92.

¹⁶³ MAYEROVÁ, 1997, s. 92.

¹⁶⁴ MAYEROVÁ, 1997, s. 92.

¹⁶⁵ RŮŽIČKA a kol., 1972, s. 30.

¹⁶⁶ *Kontaminací* je myšlen nadbytek výcvikových činností, které nesouvisí s výslednými požadovanými výstupy, *nedostatečností* naopak absence pro požadované výstupy potřebných postupů. ŠTIKAR, 2003, s. 72-73.

¹⁶⁷ ŠTIKAR, 2003, s. 70-71.

*přiměřenou, nízkou nebo nedostatečnou způsobilost k vykonávání konkrétní profese. Obecně pak lze konstatovat, že význam užší selekce pracovníků stoupá společně se specializací, náročností a odpovědností pracovní činnosti. Pracovní způsobilost v širším pojetí zahrnuje tyto složky:*¹⁶⁸

- odbornou pracovní způsobilost, tedy uchazečovu kvalifikaci, jeho rozsah znalostí a kognitivních schopností a dovedností;
- psychickou způsobilost k práci, tedy vhodnost psychologického vybavení jedince, mimo jiné jeho temperament, charakter, postojevé zaměření atd.;
- fyzickou způsobilost, tedy fyzickou zdatnost a zdravotní stav;
- morální a občanskou bezúhonnost, která vyjadřuje respekt k zákonům, morálním a sociálním hodnotám společnosti.

Zjišťování pracovní způsobilosti je v mnoha případech poměrně obtížné. Často kvůli neexistenci spolehlivých kritérií pracovního úspěchu, metod zjišťování nebo kvůli absenci proškoleného odborného posuzovatele. Naopak do pozic, ve kterých je selhání pracovníka spojeno s významnými materiálními ztrátami či ohrožením lidského zdraví či životů, bývají uchazeči vybíráni speciálním týmem odborníků.¹⁶⁹ V tomto ohledu je pozorovatelná velká diference mezi soukromým (řídící manažerské funkce – důsledná selekce) a státním sektorem (např. zdravotnictví, záchranářství, policie – častá absence hlubších posuzovacích postupů).¹⁷⁰

2.4.3.3. *Pracovní motivace*

Pracovní motivace je považována za jev vyskytující se v komplexu vzájemně závislých souvislostech *vnějšího a vnitřního prostředí* člověka. Jde o fenomén komplexní povahy, k jeho pochopení je nutné porozumět všem elementům daného systému a jejich interakci.¹⁷¹

V počátcích studia psychologie práce, tedy zhruba počátkem minulého století, bylo studium motivace v pracovním procesu na okraji zájmu. Ten směřoval především ke studiu pracovních schopností. Motivace byla považována za druhořadou a nebyla

¹⁶⁸ RŮŽIČKA a kol., 1972, s. 28-29; ŠTIKAR, 2003, s. 100-102.

¹⁶⁹ Vedoucí pracovník, psycholog, lékař, personalista atd.

¹⁷⁰ ŠTIKAR, 2003, s. 101.

¹⁷¹ MAYEROVÁ, 1997, s. 67-68; ŠTIKAR, 2003, s. 107.

pojímána jako faktor psychologický, nýbrž ekonomický. Pracovník měl být motivován materiální odměnou a hrozbou ztráty povolání.¹⁷²

V moderním podání studia motivace již toto tvrzení neplatí, přestože materiální odměna je neoddelitelnou součástí hodnocení jakéhokoliv pracovníka. I v tomto oboru bylo vytvořeno a sepsáno velké množství teorií. Pro jejich jednoduchý přehled je možno je rozdělit do dvou skupin. První skupina teorií vysvětluje, co člověka k práci motivuje. Hledají lidské potřeby a preference, určují které pobídky vnějšího prostředí (incentivy) vedou k dosahování vyšší výkonnosti a osobní spokojenosti. Jde například o Maslowovu hierarchii lidských potřeb, které stanovuje jejich pět úrovní:¹⁷³

- 1) *fyziologické potřeby* – spánek, potrava, sex, voda, vzduch;
- 2) *potřeba bezpečí* – emocionální a fyzické bezpečí, stabilita, řád;
- 3) *potřeby sounáležitosti* – kladná sociální interakce, akceptace kolektivem, identifikace s druhými;
- 4) *potřeby úcty* – potřeba být respektován, prestiž, úspěch;
- 5) *potřeby seberealizace* – sebeuplatnění, naplnění vlastního potenciálu a schopností.

Druhá skupina se snaží blíže interpretovat konkrétní vnitřní pohnutky, které člověka za určitých podmínek k dosažení těchto hodnot vedou. Ukázkou může být například Vroomova teorie valence a očekávání:¹⁷⁴

$$\text{motivace (úsilí)} = \text{expektance (očekávání)} \times \text{valence (hodnota)}$$

Velikost vynaloženého úsilí (motivace) k dosažení cíle tedy podle tohoto modelu závisí na jeho subjektivně vnímané hodnotě (valenci) a na subjektivně vnímané pravděpodobnosti jeho dosažení (expektanci). Hodnotová teorie je všeobecně uznávanou, podobných, převážně složitějších modelů pro její explanaci je samozřejmě mnohem více.¹⁷⁵ Pro základní pochopení pracovní motivace však tyto zmíněné modely dostačují.

Klasifikovat determinanty výsledné motivace pak lze do tří kategorií: *individuální charakteristiky, pracovní charakteristiky a charakteristiky pracovního prostředí*.¹⁷⁶

V čase relativně stabilní jsou charakteristiky individuální, neboli tzv. motivační dispozice člověka. Jedná se o vnitřní skladbu motivačních a charakterových vlastností, které udržují stálý směr pracovního jednání. Tento motivační profil je utvářen

¹⁷² PIETRASINSKI, 1968, s. 52-53.

¹⁷³ ŠTIKAR, 2003, s. 102-103.

¹⁷⁴ ŠTIKAR, 2003, s. 104.

¹⁷⁵ Viz ŠTIKAR, 2003, s. 102-106.

¹⁷⁶ MAYEROVÁ, 1997, s. 90.

preferencemi jedince v jeho životních hodnotách, které jsou subjektivně vnímány odlišně. Naopak vnější incentivy (stimuly), tedy pracovní charakteristiky a charakteristiky pracovního prostředí mohou být v čase a pracovním prostředí velmi nestálé. Je možno jimi pracovníka podněcovat, korigovat a ovlivňovat jeho jednání. Tyto stimuly mohou mít mnoho podob a každým člověkem mohou být odlišně vnímány.¹⁷⁷

Mezi ně patří též možnost *rozvoje osobní kariéry*, která blízce souvisí s naplněním hned několika Maslowem jmenovaných hodnot. Kariérní postup je primárně spojen s uspokojením potřeby seberealizace, úcty. Navíc, sekundárně, i s naplněním potřeb bezpečí (zabezpečením finančním, který je spojen se zabezpečením fyzickým a často i emočním) a potřeb fyziologických (snazší dostupnost potravy, více času na spánek, sexuální přitažlivost z hlediska sociálního postavení a finančního zabezpečení). Možný kariérní postup je tak velmi silným motivačním činitelem.¹⁷⁸

Vliv celého zmíněného motivačního souboru na člověka se taktéž mění v čase, ať už z hlediska stárnutí jedince či změn společensko-politického kontextu. O změnách ve společnosti a profesní orientaci i s konkrétními výsledky sociologických výzkumů pojednává například Mayerová, o různém náhledu na pracovní proces v rozdílných ekonomicko-politických kontextech pak Štikar.¹⁷⁹

2.4.3.4. Pracovní výkonnost a spokojenost

Komplex všech těchto vnějších proměnných společně s těmi osobnostními má přímý vliv na chování člověka při pracovní činnosti a na jeho pracovní výkonnost. Vysoká výkonnost pracovníků je cílem každého zaměstnavatele a předpokladem k celkovému rozvoji organizace i celé lidské společnosti. Zjednodušeně se dá výkonnost popsat touto rovnicí:¹⁸⁰

$$\text{výkonnost} = \text{předpoklady} \times \text{motivace}$$

Hodnotit konkrétní výkonnost lze několika způsoby. Přímými ukazateli jsou kvantita (počet provedených úkonů) či kvalita (chybovost, jakost) práce, za nepřímé jsou považovány stabilita výkonu v čase, změny psychických procesů pracovníka či jeho úrazovost nebo nehodovost.¹⁸¹ Za pracovní výkonnost však není vždy považována její

¹⁷⁷ Může jít o peněžní odměnu, pochvalu, samotný obsah úkolu, udání perspektiv, režim práce, postavení v kolektivu, sociální výhody atd.; viz. ŠTIKAR, 2003, s. 107-108.

¹⁷⁸ MAYEROVÁ, 1997, s. 21-25; ŠTIKAR, 2003, s. 125-128.

¹⁷⁹ MAYEROVÁ, 1997, s. 11-20 a 65-66; ŠTIKAR, 2003, s. 35-46.

¹⁸⁰ MAYEROVÁ, 1997, s. 91.

¹⁸¹ MAYEROVÁ, 1997, s. 95.

maximální možná a trvale neudržitelná hodnota, nýbrž její standardní průměrná norma.¹⁸² Monitoring výkonnosti je důležitý jak pro celou organizaci, pracovní kolektiv i pro jednotlivce samotného, který tak za jeho pomoci získává zpětnou vazbu o svém snažení a podněty k další sebe-evaluaci.¹⁸³

Míra kvalitativně pozitivního naplnění všech pracovních podmínek se následně odráží v *pracovní spokojenosti* člověka. Tato může být zjišťována objektivně na základě tvrdých pozorovaných výsledků pracovní činnosti (pracovní výkonnosti) nebo subjektivně na základě odezvy samotného pracovníka. Vysoká pracovní spokojenost jedince je spojena s jeho kladným vnímáním své pracovní náplně, vysokou pracovní motivací a výkonností a životním uspokojením z prováděné profese. Nulová či záporná pracovní spokojenost se naopak projevuje vyhýbáním se práci, nízkou výkonností a absentérstvím. Rozlišuje se také spokojenost v práci a spokojenost s prací.¹⁸⁴

Na základě všech těchto teoretických východisek lze uvést seznam konkrétních metod stimulující motivaci, výkonnost a spokojenost s prací, jak ho sestavila Mayerová:¹⁸⁵

- celkové zlepšování pracovního prostředí;
- zdokonalování postupů a využívání moderních technologií i organizace práce;
- zdokonalování pracovní doby a úpravy pracovních směn;
- zlepšení kvality pracovního života (bezpečnost, hygiena, ochrana zdraví);
- zlepšování metod hodnocení a odměňování pracovníků;
- tvorba kariérních, motivačních a antistresových programů.

Vztah pracovní výkonnosti a stresu je považován za nelineární, přijímán je model poměru mezi dosaženým výkonem a aktivací organismu ve tvaru obráceného U.¹⁸⁶ Tato teorie je považována za platnou i ve vědách zabývajících se fyzickou výkonností organismu.

¹⁸² Takové rozlišení udává Štikar (2003). Naopak Mayerová (1997) pod pojmem výkonnost chápe její jak průměrnou, tak i nejvyšší možnou hodnotu, přičemž pracovník podle ní zpravidla při pracovní činnosti uplatňuje vždy pouze určitou část své *potenciální výkonnosti*.

¹⁸³ ŠTIKAR, 2003, s. 96.

¹⁸⁴ *Spokojenost v práci* je pojem širší pojímající spokojenost s veškerými aspekty pracovního procesu, zatímco *spokojenost s prací* je vázána čistě na pracovní náplň, ŠTIKAR, 2003, s. 111; MAYEROVÁ, 1997, s. 98-99.

¹⁸⁵ Seznam byl lehce poupraven, plné znění viz MAYEROVÁ, 1997, s. 68.

¹⁸⁶ Welford, 1973, zdroj BARTŮNKOVÁ, 2010, s.17-18; HLADKÝ, 1993, s. 51; WAGNEROVÁ, 2011, s. 93-95.

2.4.3.5. Práce a skupina

Pracovní proces, mimo prací na odděleném pracovišti či ve firmě s jedním zaměstnancem, s sebou přináší mezilidský kontakt v rámci určité pracovní skupiny. Pracovní skupina je zpravidla skupinou formálně ustavenou s cílem plnit dané úkoly. V malé firmě zpočátku jednotlivé úkoly a jejich nositelé splývají, „všichni dělají všechno“, s jejím růstem však dochází k rozčlenění jednotlivých činností a specializaci jejich nositelů. Zároveň dochází i k hierarchizaci pracovníků, do hry vstupuje významný prvek ovlivňovacího procesu podřízených pracovníků nadřízeným.¹⁸⁷

Kontakt může mít rozdílnou kvalitu, intenzitu, dochází ke vzájemnému ovlivňování, kompetici, spolupráci atd. Obsah, forma a frekvence těchto kontaktů je dána organizací práce. Ta též přiděluje jednotlivcům obsah práce, který se dá rozdělit na tyto komponenty, ze kterých vyplývají dané pracovní postupy:¹⁸⁸

- *úkoly* → *řešení problému*
- *pravomoci* → *rozhodování*
- *odpovědnosti* → *vedení lidí, organizace*

Rozložení a struktura těchto komponentů ovlivňují kvalitu skupiny i její výsledky. Správné nastavení ohodnocení skupiny vede ke kooperaci a solidaritě, naopak při nesprávném hodnotícím postupu dochází ke vzniku vnitřních rozporů, rozkladu kooperace a snížení pracovní výkonnosti jak jednotlivců, tak výsledného celku.¹⁸⁹ V pozici vedoucího pracovníka na druhou stranu může dojít ke konfliktu jeho přílišné zodpovědnosti, která zvysoka převyšuje jeho pravomoci, a dochází k jeho silné frustraci. Všechny komponenty pracovní náplně všech členů skupiny tedy musí tvořit kompaktní a konzistentní celek.¹⁹⁰

Silným faktorem v pracovní skupině je též intenzita kontaktů a interakcí jednotlivých pracovníků. Ať již je motivována naléhavostí úkolů či pouze vyplývá ze společné přítomnosti na pracovišti, silně na jedince působí, některé jeho vlastnosti tlumí a jiné posiluje. Posiluje se pocit vzájemnosti mezi členy, zvyšuje se polarizace skupiny, vymezuje se dimenze „my“ versus „oni“. Přítomnost dalších lidí, zvláště pokud k nim jedinec chová určité vztahy, city či emoce, ovlivňuje jeho výkon, jde o tzv. „efekt

¹⁸⁷ MAYEROVÁ, 1997, s. 89; ŠTIKAR, 2003, s. 143-144.

¹⁸⁸ ŠTIKAR, 2003, s. 145.

¹⁸⁹ Například při sériové výrobě a odměně za celkový výkon několika oddělení dochází ke vzniku hostilního vztahu většiny vůči nejméně výkonnému komponentu skupiny, zdroj ŠTIKAR, 2003, s. 144.

¹⁹⁰ ŠTIKAR, 2003, s. 144-145.

publika“. Člověk se cítí hodnocen, objevuje se *sociální facilitace*. Ta může mít na výkonnost pracovníka jak pozitivní, tak negativní vliv v závislosti například na obtížnosti prováděné činnosti, množství pozorovatelů a jejich reakcích.¹⁹¹

Při pozorování ostatními dochází ke kvalitnějšímu provedení jednoduchých a dobře naučených postupů a naopak k horšímu provedení postupů nedokonale zvládnutých. Navíc, pokud v pracovním procesu chybí osobní odpovědnost za podaný výkon, snižuje se celková výkonnost jedince, ten se začíná „vézt“. Za další fenomén práce v kolektivu je považován tzv. „bludný kruh při porovnávání se v práci“, který vzniká osobním srovnáním se s úspěšnějším kolegou, následnými negativními myšlenkami spojenými s kontraproduktivními emocemi a chováním. To má za následek další zhoršení pracovní výkonnosti a prohloubení pocitu méněcennosti pracovníka.¹⁹²

Obecně jsou v praxi doporučovány otevřené a společné pracovní prostory pro práce rutinní, monotónní a naopak oddělené pro pracovní náplň složitou, odpovědnou a tvůrčí. Zatímco u prací jednodušších a monotónnějších přímý kontakt s kolegy působí motivačně a zvyšuje výkonnost, ten samý faktor snižuje koncentraci a výkonnost zaměstnanců s náročnější pracovní náplní.¹⁹³

2.4.3.6. Práce a pohlaví

V souvislosti s psychickou i pracovní zátěží nelze nezmínit rozdílnosti vlivu pohlaví na jejich percepce i na způsoby jejich zvládnání. Na rozdílnost vnímání zátěže mezi muži a ženami či chlapci a dívkami bylo zaměřeno velké množství studií a tzv. „gender otázku“ nelze opomíjet snad v žádném psycho-sociálním výzkumu.¹⁹⁴

Biopsychologické výzkumy potvrzují rozdílnost fungování mozku mužů a žen, která se promítá též do způsobu reakcí na vlastní okolí jedince, tedy na stres. Hormonální reakce (hlavně produkce oxytocinu a estrogenu) u žen je spojována s uklidňujícími účinky a k nim i odpovídajícím chováním, zatímco testosteron u mužů podporuje aktivní a agresivní tendence.¹⁹⁵

Na sexuálních rozdílech však mají podíl i kulturně-historické faktory, které mají do jisté míry formu očekávání „hraní“ určité sociální role. Používané pojmy *maskulinita* a *feminita* jsou definovány jako soubor vlastností, které se projevují určitými vlastnostmi

¹⁹¹ MAYEROVÁ, 1997, s. 66-67; ŠTIKAR, 2003, s. 145-147; WAGNEROVÁ, 2011, s. 93-95.

¹⁹² PRAŠKO, 2001, s. 34; ŠTIKAR, 2003, s. 147; WAGNEROVÁ, 2011, s. 94.

¹⁹³ WAGNEROVÁ, 2011, s. 96.

¹⁹⁴ PAULÍK, 2010, s. 119.

¹⁹⁵ PAULÍK, 2010, s. 120-121.

člověka nezávisle na jeho pohlaví, *androgynie* je potom jejich nevyhraněnost. Rozdíly v pojetí sociální role muže a ženy se označují původně anglickým výrazem *gender*. Přijetí genderové role je nutným předpokladem pro zvládnání zátěže přinejmenším tím, že je součástí vědomí vlastní existence a svého zařazení ve společnosti. Navíc očekávání společnosti je u obou pohlaví u většiny činností odlišné a tudíž má vliv na požadavky, tlak a zátěž mužů a žen.¹⁹⁶

V určitých případech může dojít k nepřijetí své genderové role, k jejímu odmítnutí, což může být zdrojem silné zátěže. Paradoxně však přívrženkyne „rovnosti pohlaví“ v prováděných studiích dosahují vyšších hodnot *hardiness*, *sense of coherence* (SOC) a svou životní zátěž považují za nižší, než ženy, které vyznávají tradičnější filosofii „žena jako ta druhá“. Celkově jsou ke zvládnání zátěže nevhodnější androgynní vlastnosti. Neomezují člověka dodržováním své mužské/ženské role, vyrovnávají negativní vlivy femininních a maskulinních sklonů. Muži na stres reagují aktivně, agresivně, bagatelizačně a externalizačně, kdežto ženy vyhledávají sociální oporu, jsou sebelítostivější a častěji se snaží o únik před problémem. Maskulinní typy se vyznačují vysokou odolností vůči akutnímu stresu, hůře než femininní typy však snášejí stres dlouhodobý. Podle některých výzkumů mají ženy výraznější tendenci spoléhat na vlastní schopnosti a nepropadat bezmocnosti.¹⁹⁷

Dosavadní výzkumy jsou však poněkud neprůkazné a nekonzistentní. Často přicházejí i s protichůdnými výsledky. Co se týče syndromu vyhoření, faktor pohlaví zde působí jako moderátor v interakci s dalšími proměnnými.¹⁹⁸

2.4.4. Pracovní zátěž

Samotný pojem „pracovní zátěž“ (*workload*) je v literatuře interpretován různě a zatím nebyla podána jeho uspokojující definice. Laicky by se dalo konstatovat, že se jedná o míru, do jaké je člověk v práci „zaměstnán“, z ergonomického hlediska jde o stupeň *facilitace* člověka při práci s technickými prostředky. Někdy je pracovní zátěž chápána jen jako jedna ze součástí celkového stresu v práci, jindy je zkrátka kvantifikována počtem odpracovaných hodin za jednotku času. Důležité však jistě je rozlišení *přetížení*

¹⁹⁶ PAULÍK, 2010, s. 121-122.

¹⁹⁷ PAULÍK, 2010, s. 124-125.

¹⁹⁸ Paulíkovy (2009, 2010) výsledky ukazují vyšší percipovanou zátěž u žen, zatímco ty Židkové (2007) naopak vykazují vyšší subjektivně vnímanou pracovní zátěž u mužů. Problémem je nejspíše rozdílnost používaných metod, jejich nejasná terminologie a nereprezentativní zkoumané vzorky.

(overload) a *podtížení* (underload), přičemž obojí může být způsobeno přílišnou, respektive nedostatečnou, kvantitou nebo kvalitou práce.¹⁹⁹

Pro bližší analýzu a zkoumání pracovní zátěže v jednotlivých pracovních pozicích bylo zpracováno několik teorií dělení zaměstnání podle jejich stěžejních vnějších faktorů. Většinou vycházely z metodiky obecné psychologie a postupy určené pro zjišťování celkové psychické zátěže aplikovaly do podmínek pracovního procesu.

Holmesova a Raheho škála SRRS může být aplikována do pracovního prostředí stejně jako její „subjektivně obměkčené“ verze kalkulující s rozdílnou percepcí těchto událostí daným jednotlivcem. Další model, model stresové zranitelnosti, se vztahuje k chování typu A a B Friedmana a Rosenmana²⁰⁰, vazbu mezi pracovními podmínkami a individuálními charakteristikami lidí vyjadřuje model příčin pracovního stresu.²⁰¹ Pro zkoumání psychické náročnosti pracovní činnosti byl též Karasekem vyvinut model založený na teorii LOC (Locus of Control), který definuje dva základní faktory: *míru kontroly nad vlastní prací* a *velikost jejích nároků* (myšleno kvantitativně i kvalitativně), čímž odpovídá modelu dělení na přetížení a podtížení.²⁰² Názornější je graficky v podobě tabulky č. 1.

tab č. 1 – Model kontroly nad pracovní situací (Karasek).

| | | | |
|---------------------|-----------------------------|----------|----------------------|
| | Vysoká míra kontroly | | |
| Nízké nároky | Relaxace | Aktivita | Vysoké nároky |
| | Pasivita | Strain | |
| | Nízká míra kontroly | | |

Vysokou míru kontroly označuje za prospěšnou, i při vysoké náročnosti práce vede ke spokojenosti (manažeři, žurnalisté). Naopak nízká míra kontroly ve spojení s nízkými nároky vede k pasivní práci a pracovní nespokojenosti. Za úplně nejhorší pak považuje nízkou míru kontroly a vysoké nároky na průběh pracovního procesu, kdy dochází ke strainu (přetížení), který byl zjištěn například u číšníků, bankovních úředníků, zdravotních sester, hasičů či řidičů.²⁰³

¹⁹⁹ HLADKÝ, 1993, s. 31; PAULÍK, 2010, s. 137.

²⁰⁰ Friedman a Rosenman, 1964 a 1966, zdroj ŠTIKAR, 2003, s. 76-78.

²⁰¹ Motowidlo, Packard a Manning, 1986, zdroj ŠTIKAR, 2003, s. 78.

²⁰² Karasek, 1979, zdroj HLADKÝ, 1993, s. 32; PAULÍK, 2010, s. 138; ŠTIKAR, 2003, s. 78.

²⁰³ HLADKÝ, 1993, s. 32; WAGNEROVÁ, 2011, s. 93.

Celá problematika je tak velmi komplexní. Na velikost pracovní zátěže navíc nemají přímý vliv pouze obsah práce či charakteristiky prostředí, ve kterém je vykonávána, ale též například osobnost daného zaměstnance. Horní snesitelná hranice pracovních nároků se nazývá *maximální pracovní kapacita*. Ta je měřítkem pro určení zátěže v konkrétní pracovní činnosti u konkrétního pracovníka a je vyjádřitelná například v procentech, někdy se hovoří o tzv. *obtížnosti práce*.²⁰⁴ Výpočet momentální pracovní zátěže u daného zaměstnání a pracovníka je však stejně jako určení jeho maximální pracovní kapacity velmi složité. Dá se částečně interpolovat z takových proměnných, jako je výčet zdrojů pracovní zátěže, charakteristik pracovního prostředí a osobnostního profilu a odolnosti jednotlivce.²⁰⁵

Rozsáhlá analýza desítek publikovaných článků, závěrečných prací a disertací byla zpracována v roce 2011. Na průřezových i longitudinálních datech byla zkoumána současná incidence fyzických potíží při přítomnosti jednotlivých zdrojů nadměrné pracovní zátěže. Spojitost byla statisticky prokázána téměř u všech sledovaných stresorů, nejsilnější vztah s fyzickými symptomy vykázalo omezování v organizaci (organizational constraints), konflikt sociálních rolí (role conflict), interpersonální konflikt a hlavně nepřiměřená pracovní zátěž (workload).²⁰⁶

Možným postupem pro zjednodušení postupů v této oblasti je kvantifikace objektivních parametrů práce, jako je množství pracovních operací, jejich distribuce v čase, počet odpracovaných hodin, složitost v počtu možných a správných variant řešení atd.²⁰⁷ Na tomto principu je koncipován i zákoník práce ČR, který definuje přesně kvantifikované povolené podmínky pro práci s různým obsahem, v různých prostředích a v interakci s různými stresory a vnějšími vlivy.²⁰⁸

2.4.5. Zdroje pracovní zátěže

Přesná a konkrétní systematická kategorizace druhů pracovní zátěže je z důvodu velmi širokého spektra lidských činností obtížná, ne-li téměř nemožná. Její projevy a účinky na lidský organismus jsou však pozorovatelné za pomoci psychologických i

²⁰⁴ Herbert, 1978, zdroj HLADKÝ, 1993, s. 31; PAULÍK, 2010, s. 137.

²⁰⁵ PAULÍK, 2010, s. 135-138.

²⁰⁶ Autoři poukázali na nutnost dalších výzkumů v této oblasti s odkazem na závažnost získaných výsledků i s vědomím nejednotnosti metodických postupů; NIXON et al., 2011, p. 18.

²⁰⁷ PAULÍK, 2010, s. 137.

²⁰⁸ Např.: Česká republika. Nařízení vlády ze dne 22. února 2010: kterým se mění nařízení vlády č.361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. In: *68/2010*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2010, s. 842-864. ISSN 1211-1244.

dalších metodických postupů a dělení. Pro zjištění míry pracovního stresu je tedy nutno věnovat pozornost všem těm konkrétním faktorům, které mají na člověka při výkonu daného povolání vliv, ať už z hlediska fyziologického či psychologického. Tudíž je každá profese i pracovní pozice velmi specifická, neboť se od ostatních liší nespočtem různých požadavků. Tyto požadavky lze rozdělit do tří základních skupin dle jejich původce:²⁰⁹

1) *Proces práce*. Do této kategorie spadají samotné pracovní úkoly a jejich provádění. Jednotliví činitelé z hlediska parametrů výkonu člověka potom jsou:

- *množství* – tedy počet signálů či informací, hmotnost břemene či vzdálenost jeho přenášení apod.
- *čas* – doba nutná nebo vymezená k příjmu či zpracování informací, provedení akce či rytmus pracovní činnosti, střídání aktivace s uvolněním atd.
- *charakteristiky práce* – vlastnosti samotných pracovních úkonů, statická či dynamická svalová práce, prezentace a maskování signálů apod.

Tato kategorie faktorů je nejhůře diferencovatelná. Jak bylo řečeno, spektrum lidských pracovních činností je nadmíru rozsáhlé. Kombinací různých charakteristik je možno dojít k nespočtu dělení činností dle jejich nároků na pozornost, její koncentraci, identifikaci či diskriminaci signálů, koncepční či tvořivé myšlení, schopnost rozhodování. Dále dělení na činnosti prováděné v časové tísní, stabilním (pásovém) tempu, monotónní činnosti, biorytmicky nevhodné nepravidelné pracovní zatížení,²¹⁰ činnosti s vysokým či nízkým energetickým výdejem nebo s jednostranným zatížením svalových skupin.

2) *Podmínky fyzikálního a biologického charakteru*, které ovlivňují pracovní činnost a výkonnost jedince. Mezi jinými jde například o rizika pracovních úrazů, nemocí z povolání či jiných zdravotních komplikací spojených s pracovním procesem. Může se jednat o ohrožení mechanickými částmi, biochemickými látkami, zářením, elektrickým proudem či jinými fyzikálními vlivy. Veškeré tyto faktory pracovník vnímá jako *rušivé elementy* anebo jako *vlastní ohrožení*.

3) *Sociálně psychologické podmínky*, které vyplývají ze sociální interakce jedinců či skupin. Příkladem je například nedostatek či naopak přílišný styk s jinými lidmi, nadměrná odpovědnost, konflikty s jinými lidmi, frustrace nedostatkem pravomocí a

²⁰⁹ ŠTIKAR, 2003, s. 79-82.

²¹⁰ Biorytmicky nevhodné střídání pracovní zátěže má dokonce silnější vliv na nespokojenost s prací než větší množství odpracovaných hodin; zdroj: HUGHES and PARKES, 2007, p. 273-275.

moci nad vlastní pracovní činností, ztráta pracovních perspektiv. I tyto podmínky mohou být vnímány *rušivě* na základě pocitu ohrožení sociálního statutu či nedostatečného uspokojení vlastních osobních potřeb.

Různé způsoby klasifikaci stresorů spjatých s pracovním prostředím lze najít vypsané v několika publikacích,²¹¹ jejich syntézou je pak v obecné rovině i praxi možno rozlišit několik základních objektivních stresogenních znaků pracovního procesu.²¹²

- a) nadměrné či nedostatečné množství a kvalita podnětů;
- b) časový tlak;
- c) vysoká pravděpodobnost chybných rozhodnutí a riziko velkých škod;
- d) pracovní prostředí ohrožující zdraví;
- e) špatné vztahy mezi lidmi na pracovišti;
- f) nízká samostatnost, ovládání shora a nízké využití schopností;
- g) vysoké nároky na výkon a omezené možnosti jeho dosažení;
- h) nedostatek informací potřebných k řešení problémů;
- i) nedostatek podpory, neadekvátní hodnocení práce, minimální osobní rozvoj;
- j) odpovědnost za vlastní práci i práci ostatních;
- k) pocit nejistoty ze ztráty zaměstnání.

Velký význam na vyhodnocení těchto objektivních stresogenních faktorů a prožívání následného stresu však má i jejich percepce daným pracovníkem. Ta je ovlivněna jeho individuálními charakteristikami, dřívější zkušeností s obdobnou situací a přítomností či absencí sociální podpory v jeho blízkém okolí.²¹³

Většina Paulíkem popsaných znaků je „pokryta“ jednotlivými otázkami v dotaznících, které byly administrovány při sběru dat pro tuto práci, přestože tyto dotazníky nebyly podle nich konstruovány. Již z tohoto faktu lze vyvodit závěr, že soubor faktorů způsobujících a stupňujících pracovní zátěž se skládá z objektivní a subjektivní složky, tedy z podmínek a prostředí pracovního procesu (zjišťovaných dotazníkem „12 pohledů na mou práci“; přestože i zde je nutno přihlídnout k subjektivnímu zkreslení vnímání jinak objektivních podmínek a náplně pracovního procesu jednotlivcem) a jejich

²¹¹ HLADKÝ, 1993, s. 32-36; KEBZA, 2005, s. 133; MAYEROVÁ, 1997, s. 63-67; ŠTIKAR, 2003, s. 81-82.

²¹² PAULÍK, 2010, s. 136.

²¹³ MAYEROVÁ, 1997, s. 59-60.

percepce daným pracovníkem (zjišťovanou v Meisterově dotazníku). Návaznost těchto znaků na otázky obsažené v jednotlivých dotaznících znázorňuje tabulka č. 2.

tab. č. 2 – Návaznost znaků pracovní zátěže na otázky obsažené v použitých výzkumných dotaznících.²¹⁴

| Znak zátěže | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) | h) | i) | j) | k) |
|-------------------------|------------|-----|-----|-----|------------|-------------------|------------|-----|-----|-----|-----|
| 12 pohledů na mou práci | --- | --- | --- | D12 | D07 D09 | D04 D05 D08 | D02 D03 | D01 | D06 | --- | --- |
| Meisterův dotazník | B04 B06 | B01 | B03 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |

2.4.6. Projevy pracovní zátěže

Projevy pracovní zátěže lze pro bližší pochopení této problematiky rozdělit z několika různých hledisek. Podle trvání odezvy je nutno odlišit její bezprostřední *projevy* a následné *účinky*, kterými jsou myšleny vlivy těchto bezprostředních projevů v dlouhodobém měřítku. Dalším hlediskem je charakter zátěžové odezvy, tedy v jakém subsystému probíhá. Takto je můžeme rozdělit na projevy a účinky v oblasti *prožitkové* (psychologické – percepce vnitřních a vnějších stavů), *somatické* (souhrn fyziologických a biochemických procesů) a v oblasti *chování* (behaviorální – projevy a výkony, na kterých se podílí převážně CNS).²¹⁵ Posledním hlediskem je zdroj zátěže, kterým může být buď samotná *pracovní činnost*, *psychosociální vlivy* s pracovní činností související či *fyzické prostředí práce*.²¹⁶

2.4.6.1. Bezprostřední projevy zátěže

Tyto reakce vznikají jako krátkodobé následky (nejenom) pracovní činnosti. Samotné přímé následky z fyziologického i psychologického hlediska jsou popsány v kapitole č. 2.3.4. V oboru psychologie a psychologie práce bylo definováno několik takových stavů propojených přímo s pracovním procesem. Ty můžeme dělit podle jejich projevu do tří kategorií na reakce psychické, behaviorální a somatické, jak bylo uvedeno výše.

²¹⁴ Znaky zátěže (a), b)...atd. odpovídají označení dle Paulíka, viz s. 52), popisky (B04, D06 atd.) jsou označením jednotlivých otázek použitých dotazníků. I přes poměrně dobrou korelaci teoreticky definovaných stresogenních znaků pracovního procesu a otázek obsažených v dotaznících je nutno podotknout, že pro dokonalé zhodnocení pracovního procesu a jeho faktorů by bylo vhodné využít jiného, či upravit stávající dotazník „12 pohledů na mou práci“. Pro tyto konstrukce, úpravy a následnou validizaci výsledného dotazníku však nebyl při tvorbě této práce prostor.

²¹⁵ Toto dělení vychází z klasifikace samotných stresových reakcí v kapitole č. 2.3.4.; dále MAYEROVÁ, 1997, s. 58-59.

²¹⁶ HLADKÝ, 1993, s. 45.

Bezprostřední *psychologické* reakce jsou rozlišitelné na tři základní kategorie.²¹⁷

- 1) *Annoyance*, termín překládaný jako rozlada či rozladění, je přímo vázána na příčinu a její projev odezní ihned po tom, kdy příčina přestane působit. Není zpravidla spojená s obavami, člověk ji však nemůže ovlivnit a musí se jí přizpůsobit, což ho zbavuje pocitu kontroly nad situací. Vyrovňuje se s ní stížnostmi kompetentní osobě.
- 2) *Únava* je v laické mluvě známý a často používaný pojem, přesto jeho vymezení není tak jednoduché. Rozlišuje se samotná únava a únavě podobné stavy. *Mentální únava* je dočasné snížení psychické a fyzické funkční výkonnosti, což se projevuje také nižším úsilím a větším počtem provedených chyb. *Únavě podobné stavy* jsou účinky stresu v podobě nízké rozmanitosti. Tyto rychle mizí se změnou úkolu, prostředí či situace. Jedná se o *monotonii*, neboli stav snížené aktivity při dlouhotrvajících uniformních a repetitivních úkolech spojený s nižší výkonností, úpadkem pozornosti a reakční pohotovosti, pocitem únavy a ospalosti. Je velmi blízká *snížené bdělosti*, která se projevuje stejně, rozdílem je pouze její původ vzniku, a to při málo podnětných monitorovacích úlohách. Mentální přesycení je stav spojený s podrážděností, který je způsoben silným emocionálním odmítáním opakujícího se úkolu.
- 3) *Emoční a náladové stavy* jsou velmi rozmanité emoční kvality, na jejichž zjištění existuje celá řada metodických dotazníků. Vcelku jde o dvě dimenze vnímání, kdy se na dvě osy (vysoká x nízká aktivace; pozitivní x negativní hodnocení) nanášejí jejich kombinací bipolární adjektiva vystihující různé kvality emocí.²¹⁸

Behaviorální reakce odráží projevy stavu CNS v oblasti pracovní výkonnosti. Patrně jsou poruchy kognitivních funkcí, chybovost, výpadky pozornosti.²¹⁹

Bezprostřední *somatické* reakce byly též již podrobně popsány v kapitole č. 2.3.4., projevují se však dvojnásobně. Jednak jako zmíněné objektivně měřitelné změny ve fyziologických procesech v organismu, ale také v subjektivní percepci každého jedince, který na jejich základě může cítit určitý fyzický nebo i psychický diskomfort. Může se jednat například o tlakové pocity v pohybové soustavě či difusní bolesti hlavy (při nadměrné aktivaci CNS, tenzi šíjového svalstva či změny průtoku krve v mozkových

²¹⁷ HLADKÝ, 1993, s. 45.

²¹⁸ Kjellberg a Iwanowski, 1989, zdroj HLADKÝ, 1993, s. 46.

²¹⁹ HLADKÝ, 1993, s. 48.

cévách).²²⁰ Těchto projevů je velké množství a o propojenosti fyzických a psychických stránek projevů stresu již bylo pojednáno.

2.4.6.2. Účinky trvalejšího charakteru

Stresové reakce trvalejšího charakteru jsou narození od těch krátkodobých způsobeny chronickým vlivem psychické zátěže. Tyto stavy po dobu trvání zátěže neprocházejí reparačními procesy, naopak u nich často dochází za určitých podmínek k jejich stupňování a zhoršování. Klasifikovat je lze obdobně jako projevy krátkodobé podle tří základních subsystémů, které ovlivňují.

Mezi *psychologické* projevy pracovní zátěže patří jako prvotní stupeň tzv. *pracovní nespokojenost*. Zatímco někteří autoři mezi subjektivním vnímáním stresorů a pracovní nespokojeností zjišťují závislost, jiní je považují za nezávislé. Další studie zase zjišťují, že počet uváděných stresových situací v práci nekoreluje se samotným obsahem práce, nýbrž pouze s okolními charakteristikami a vlastnostmi pracovního procesu.²²¹

Vystupňováním afektivního stavu pracovní nespokojenosti dochází k tzv. *burnoutu*, neboli syndromu vyhoření.²²²

Mezi *behaviorální* poruchy bývají řazeny problémy jako kouření, alkoholismus, přejídání, fluktuaci či úpadek pracovní výkonnosti. Zvýšená konzumace alkoholu, kouření i změny stravovacích návyků bývají obecně pokládány za možné reakce na stres a psychosociální problémy v práci, empirických dat, které by tuto domněnku potvrzovaly, je však poskrovnu.²²³

Poslední kategorií jsou dlouhodobější účinky *somatické*, někteří autoři je též nazývají psychosomatickými symptomy. Přestože jsou často považovány za banální, samy o sobě všechny způsobují psychický distres a dostávají pracovníka do bludného kruhu stresového prožívání.²²⁴ Jejich klasifikace je přibližně takováto:²²⁵

- potíže pohybového aparátu, svalové bolesti, napětí, tlak;
- gastrointestinální symptomy, nevolnost, zvracení, pálení žáhy, dráždivý tračník;
- srdeční symptomy, palpítace, arytmie, bolesti na hrudi;
- respirační symptomy, dušnost, hyperventilace;

²²⁰ HLADKÝ, 1993, s. 48-49.

²²¹ Zautra et. al., 1986, zdroj HLADKÝ, 1993, s. 49.

²²² Viz. kap. č. 2.4.6.3.

²²³ HLADKÝ, 1993, s. 51.

²²⁴ PRAŠKO, 2001, s. 33.

²²⁵ Levi, 1987, citováno z HLADKÝ, 1993, s. 51-52.

- symptomy CNS, poruchy spánku, bolesti hlavy, chronická únavnost, slabost;
- sexuální symptomy, poruchy menstruace, frigidita, impotence.

Takovéto problémy mohou dále eskalovat až ke vzniku tzv. „profesionální deformace“ nebo k propuknutí choroby z povolání či onemocnění „se vztahem k práci“ (work-related diseases), které definuje i Světová zdravotnická organizace (WHO).²²⁶

2.4.6.3. *Burnout syndrom*

Syndromem vyhoření (angl. burnout syndrom) se nazývá stav především psychického vyčerpání, který se projevuje v oblasti poznávacích funkcí, motivace i emocí a který ovlivňuje názory, postoje i výkonnost jedince nejenom v pracovním procesu. Označuje se též jako syndrom vypálení či vyhaslosti, někdy bývá oddělován svým emočním základem od syndromu vyčerpání.²²⁷ Vyskytuje se nejčastěji v tzv. *pomáhajících profesích* (lékaři, zdravotní sestry, učitelé, hasiči..), kromě psychiky ovlivňuje i kvalitu života postižených osob a projevuje se některými shodnými charakteristikami, jako různé duševní poruchy a onemocnění.²²⁸

Výzkum v oblasti burnoutu má ve vyspělých zemích již více než třicetiletou tradici, ve státech procházejících od přelomu 80. a 90. let transformací je tento fenomén podroben hlubšímu zkoumání až v posledních dvou dekadách, kdy se snaží zachytit problematiku zvládání změny společenského paradigmatu samotnými občany. Podklady pro jeho studium poskytuje na jedné straně hlavně existencialistická filosofie a na straně druhé právě samotné studium stresu na psychologicko-medicínské úrovni. Existencialistická filosofie dává podklad pro studium myšlení člověka, který se cítí odtržen od okolního světa, který spoléhá jen sám na sebe a uvědomuje si svou konečnost a nezvladatelnost svého poslání. Psychologicko-medicínský výzkum tento postoj vysvětluje vyčerpáním rezerv a zdrojů potřebných pro zvládání stresu.²²⁹

Burnout syndrom je v různých publikacích pojímán lehce rozdílně, většinou se však badatelé v jeho charakterizaci shodnou na těchto bodech:²³⁰

- jde především o psychický stav, vyčerpání;

²²⁶ PAULÍK, 2010, s. 136.

²²⁷ MALLOTOVÁ, 2000, s. 14.

²²⁸ KEBZA, 2005, s. 130.

²²⁹ Pro tyto zdroje se používá několik rozdílných terminologií, například adaptační kapacita, zátěžová kapacita, systémová kapacita (adaptive/load/system capacity), vyrovnávací zdroje (coping resources) atd. Zdroj KEBZA, 2005, s. 131-134.

²³⁰ KEBZA, 2005, s. 135; KOPŘIVA, 2006, s. 104; MALLOTOVÁ, 2000, s. 14.

- vyskytuje se převážně u profesí vyznačujících se častou „prací s lidmi“;
- jde o řadu psychických, částečně i fyzických a sociálních symptomů;
- důležitá emoční exhausce, kognitivní vyčerpání, opotřebení, celková únava;
- jedná se o výsledek chronického stresu, důležitá je vazba na pracovní proces, otázka vnímání hodnoty a smyslu práce.

Jde tedy o emoční vyčerpání, založené na nadměrných psychických a emočních nárocích, které bylo poprvé pozorováno a popsáno u profesí pracujících s jinými lidmi. Všeobecně se za nejohroženější považují profese v medicínském prostředí (lékaři, zdravotní sestry, sociální pracovníci, záchranáři), učitelské profese (na všech stupních škol), policisté, hasiči atd. Potvrzeny však byly i případy vyhořelých jednotlivců v mnoha dalších profesích napříč celým spektrem pracovních činností, dokonce i mezi nezaměstnanými.²³¹

Podle většiny autorů je jeho vznik vázán na podmínky pracoviště, okruh spolupracovníků a sociologické faktory. Nárůst jeho výskytu je pak spojován se zvyšováním životního tempa, rostoucími nároky na zabezpečení sama sebe a s narůstajícím množstvím stresových podnětů v okolí. Vázán je však na stresové působení chronické, nikoliv akutní.^{232, 233}

Burnout však není pouze momentální stav myslí jedince, jedná se zároveň o permanentně se vyvíjející proces. Jeho vývoj je možno členit do několika fází. Ačkoliv jejich výklad není úplně jednotný, vesměs je literaturou dělen do těchto čtyř:²³⁴

- *fáze iniciační*; dochází k prozření, „vystřízlivění“, příznaky burnoutu se zatím neprojevují;
- *období první frustrace*; zklamání profesí, pracovní proces a osoby v něm zapojené jsou vnímány negativně, již je doporučena úprava životního stylu a pracovních podmínek;

²³¹ KEBZA, 2005, s. 134-136.

²³² KEBZA, 2005, s. 135; MALLOTOVÁ, 2000, s. 14.

²³³ Dle výzkumu Aronsona (1983) hraje významnou roli délka výkonu zaměstnání – čím déle člověk práci vykonává, tím vyšší je pravděpodobnost jeho vyhoření. Podle jiných autorů je však burnout považován za „fenomén prvních let v zaměstnání“, kdy dojde k vystřízlivění a ztrátě ideálů. Jde tedy o dvě zcela protichůdné teorie; zdroj: MALLOTOVÁ, 2000, s. 14-15.

²³⁴ KEBZA, 2005, s. 142; KREJČÍ, 2005, s. 18; ŠIFNER, 2005, s. 9-10; Mallotová s odkazem na Edelwiche a Brodského vymezuje stádií pět – přidává fázi nadšení z práce, která předchází fázi iniciační; zdroj: MALLOTOVÁ, 2000, s. 15.

- *apatie a hostilita*; jedinec se začíná chovat nepřátelsky ke všemu, co s profesí souvisí, jde o stav aktuálního ohrožení syndromem vyhoření s případnými zdravotními riziky;
- *stádium úplného vyhoření*; nástup cynismu,²³⁵ odosobnění, negativismus, lhostejnost, ztráta lidskosti, již je nutná odborná péče; tato fáze je někdy označována za stádium intervence, kdy si člověk najde jinou seberealizaci, změní zaměstnání a znovu definuje svůj vztah k práci.

Projevů vyhoření je velké množství, dají se rozčlenit podle úrovní na které se projevují, tedy na úroveň psychickou, fyzickou a sociální (jiné dělení – emocionální, tělesnou a duševní). Jedná se o depresivní a úzkostlivé stavy, poruchy spánku, únavu a pokles výkonnosti. Nebezpečný je hlavně sklon k návyku na psychoaktivní látky jako je alkohol, tabák, léky atd. Celkový výčet symptomů, faktorů a okolností, které vyhoření napomáhají či mu naopak do jisté míry zabraňují je dostupný v několika publikacích.²³⁶

Longitudinální studie také potvrzují vzájemnou provázanost burnoutu s kvalitou rodinného života. Vyhoření a s ním spojené změny v chování si postižený často přenáší do svého osobního života, který tím negativně ovlivňuje. Následně se pak dostává do spirály neustálého zhoršování kvality pracovního i osobního života.²³⁷

Způsobů úniku burnoutu je několik. Změna zaměstnání i pracovního oboru, změna zaměstnání v rámci oboru, povýšení a změna pracovní náplně, pasivní setrvání ve stejné pozici či využití krize k opětovnému sebezhodnocení, rozpoznání hranic svých možností a vybudování podpůrné sítě, která zabrání opakovanému vyhoření znovu.²³⁸

2.5. Plavčík v pracovním procesu

Historie záchrany tonoucích je sice stejně stará jako lidstvo samo, její organizovaná však má kořeny až ve druhé polovině 18. století a zaměstnání plavčíka, jak ho známe dnes, se vyvíjí až v několika posledních desetiletích. V jeho rozvoji i studiu je oproti zemím střední a východní Evropy mnohem dále kultura „Západní“, zvláště pak ta

²³⁵ Cynismus je podle některých studií považován za nevědomou metodu copingu s burnoutem, kdy je zvýšení úrovně pozorovaného cynismu považováno za odpověď na vyčerpání a metodu ochrany před dalším rozvojem burnoutu; různé subskupiny však vykazují velmi rozdílné symptomy a je nutno postupovat u každého případu individuálně; zdroj: BOERSMA and LINDBLOM, 2009, p. 278-279.

²³⁶ KEBZA, 2005, s. 137-148; KOPŘIVA, 2006, s. 101-102; KREJČÍ, 2005, s. 17; MALLOTOVÁ, 2000, s. 14; ŠIFNER, 2005, s. 9.

²³⁷ TONNE INSTRAND et al., 2008, p. 12.

²³⁸ MALLOTOVÁ, 2000, s. 15.

anglosaská. Postupující profesionalizace v tomto pracovním odvětví s sebou přináší vyšší nároky na způsobilost daného zaměstnance, a to především povinností získání odpovídající kvalifikace a vysokou mírou zodpovědnosti s výkonem pracovní činnosti spjatou.

Jako všechna ostatní je i zaměstnání plavčíka zařazeno v národních klasifikacích po celém vyspělém světě. V České republice je tímto stěžejním dokumentem „Národní klasifikace zaměstnání KZAM-R“, ve které je zaměstnání plavčíka zařazeno takto:²³⁹

tab č. 3 – Zařazení práce plavčíka do Národní klasifikace zaměstnání v ČR

| | | |
|-------------------|--------|--|
| Hlavní třída zam. | 5 | Provozní pracovníci ve službách a obchodě |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - hlavní třídy 4, 5, 6, 7 a 8 zahrnují zaměstnání zpravidla odpovídajícímu střednímu či úplnému střednímu vzdělání, vztahují se k širokým skupinám specializací; - hlavní třída 5 vyžaduje znalosti a dovednosti k zajištění služeb v cestování, domácnost, stravování, prodej či obchod. |
| Třída zam. | 51 | Obsluhující pracovníci |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - zajišťují osobní služby a ochranu v souvislosti s cestováním, stravováním, osobní péčí, ochranou proti požáru či protizákonnému jednání; - náplní práce je např. organizace cest, základní úkony v ošetřování, osobní péče, ochrana jednotlivců a majetku. |
| Skupina zam. | 516 | Pracovníci ochrany a ostrahy |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - zaměstnanci chrání majetek a bezpečí jednotlivců; - zajišťují dodržování zákonů, předpisů, chrání před ohněm; - náplní práce je především dodržování pořádku, záchrana osob a majetku; - u této skupiny je přípustný dohled nad jinými pracovníky. |
| Podskupina zam. | 5169 | Ostatní pracovníci ochrany a ostrahy jinde neuvedení |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - tato podskupina zahrnuje pracovníky ochrany a ostrahy jinde neuvedené, zaměstnanci zařazení zde hlídají budovy a oblasti před krádežemi, vstupem nepovolaných osob apod.; - patří sem i osoby tělesné ostrahy, hlídači zvířete či osoby dohlížející na koupání. |
| Jednotka zam. | 5169-7 | Plavčík |

Povolání plavčíka je tedy v ČR na nejkonkrétnější klasifikační úrovni srovnáváno například s osobními strážci, hlídači zvířete, strážci přírody či pořícnými. Bližší specifikace náplně jeho práce zde není uváděna.

Zaměstnání vodního záchranáře není v této klasifikaci nijak zmiňováno, stejně jako zaměstnání pracovníků horské služby. Mezi ostatními záchranáři jsou klasifikována zaměstnání „zdravotnický záchranář“ a „diplomovaný zdravotnický záchranář“ (32291 a

²³⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání - KZAM-R* [online]. URL: <http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28kzam_r%29>

32292), „hasič specialista záchranář“ (51616), podskupiny zaměstnání „mechanici báňské záchranné služby“ (7116) a „členové potápěčských čet“ (7216).²⁴⁰

Nejrozsáhlejší publikací v oboru dělby práce je v USA pravidelně vydávaný dokument „Dictionary of Occupational Titles“ (DOT), který zahrnuje klasifikaci a popis více než 20 tisíc rozdílných zaměstnání. Bohužel jeho struktura neodpovídá mezinárodním dokumentům, ze kterých vychází i klasifikace česká. Za zmínku však stojí fakt, že v této publikaci je zaměstnání plavčíka dále (a z hlediska pracovní reality velmi vhodně) rozděleno. Pracuje se zde s rozdělením na *Lifeguard* a *Beach Lifeguard* (Plavčík a Plavčík na volné vodě – volně přeloženo).²⁴¹

tab. č. 4 – Zařazení práce plavčíka do klasifikace zaměstnání v USA

| | | |
|--|--------------------|--|
| Kategorie | 3 | Service Occupations (Zaměstnanci ve službách) |
| Oddělení | 37 | Protective Service Occupations (Ochranné služby) |
| Skupina | 379 | Protective Service Occupations, N.E.C. (Ochranné služby jinde nezařazené) ²⁴² |
| Jednotka | 379.667-014 | Lifeguard (Plavčík) |
| <ul style="list-style-type: none"> - <i>monitoruje aktivity v plaveckých areálech, zabraňuje nehodám a pomáhá plavcům;</i> - <i>zachraňuje plavce v nebezpečí a poskytuje první pomoc;</i> - <i>udržuje pořádek v plaveckém areálu, může čistit a doplňovat bazén, měřit pH, hladinu chloru atd.</i> | | |
| Jednotka | 379.364-014 | Beach Lifeguard (Plavčík na volné vodě) |
| <ul style="list-style-type: none"> - <i>dohlíží na veřejné pláže, monitoruje aktivity plavců, zabraňuje nelegálním činnostem;</i> - <i>pozoruje dění ve svěřené oblasti přímo z pláže, z věže, z vozidla nebo přidělené budovy a detekuje nebezpečné podmínky, činnosti či výtržnosti;</i> - <i>upozorňuje návštěvníky na nebezpečí, zakázané formy chování;</i> - <i>s využitím záchranných pomůcek zachraňuje plavce v nouzi i návštěvníky z okolních útesů, podává první pomoc a monitoruje životní funkce, provádí KPR;</i> - <i>vyplňuje formuláře ohledně počasí, zásahů a průběhu provozu, koordinuje spolupráci s dalšími složkami záchranného sboru.</i> | | |

Již z letného pohledu na tab. č. 4 je zřejmý rozdíl v rozsahu a náplni práce u plavčíka a plavčíka na volné vodě. Diferenciace těchto dvou zaměstnání, která se dále projevuje i v rozdílných požadovaných kvalifikacích a v rozdílném rozsahu výcviku (kvantitativně i kvalitativně), je samozřejmě dána geografickými (celoročně přístupné mořské pláže se specifickými druhy nebezpečí) a socioekonomickými (snaha zajistit bezpečnost na

²⁴⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání - KZAM-R* [online]. URL: <http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28kzam_r%29>

²⁴¹ INFORMATION TECHNOLOGY ASSOCIATES. *Dictionary of Occupational Titles DOT: Job Descriptions* [online]. URL: <<http://www.occupationalinfo.org>>

²⁴² Ve skupině 379 jsou plavčíci zařazení společně například s potápěči, dozorcí v různých přírodních i umělých služebních prostorech, kontrolory všemožného bezpečnostního zařízení či specialisty na zacházení se psy a další zvěří.

nespočtu veřejných i soukromých malých bazénových komplexech, zaměstnávat zde brigádně [a levně] mladé obyvatelstvo²⁴³ atd.) podmínkami v USA.²⁴⁴

Samotná rozdílnost v klasifikování a další diferenciaci práce plavčíka v zahraničí sice nemá žádné přímé implikace pro současný stav vodní záchrany v ČR, demonstruje však rámec možností, kterým se v případě nutnosti může v budoucnu řídit česká legislativa a na který již dnes samotná VZS ČČK reaguje snahou o akreditaci dalších, v zahraničí používaných kvalifikací.²⁴⁵

2.5.1. Náplň práce plavčíka

Přestože je zaměstnání plavčíka administrativně považováno za jednotné (viz. klasifikace zaměstnání), jeho náplň se často poměrně výrazně liší v závislosti na konkrétním pracovním zařízení, fyzických pracovních podmínkách, počtu a povinnostech dalších zaměstnanců a koncepci provozovatele. Jakkoliv rozdílné pracovní podmínky však jsou, plavčík by měl být „(...) profesionál speciálně vyškolený k prevenci nehod a tonutí, vodnímu záchranářství a první pomoci.“²⁴⁶ Je odpovědný za bezpečnost návštěvníků daného zařízení, usměrňuje jejich chování a v případě nutnosti provádí příslušný záchranný zásah. Obecně jde o práci psychicky náročnou, která spojuje dlouhé chvíle zdánlivé nečinnosti a monotonie a momentů, kdy se pod vysokým tlakem musí jedinec rychle a správně rozhodnout. Důležité je kvalitní zvládnutí a používání naučených dovedností a vědomostí. Veškeré postupy samozřejmě musí být v souladu s platnými předpisy dané země.²⁴⁷

Zaměstnanec v pozici plavčíka musí být v ČR držitelem některé z kvalifikací, které ho k tomu opravňují. Jedná se o tři úrovně s odlišnými pravomocemi, povinnostmi a zodpovědností: *Záchranářské minimum (ZM)*, *Plavčík (PL)* a *Mistr plavčí (MP)*.²⁴⁸ Profese plavčíka je podle analýzy determinována pěti faktory, které vytvářejí určité požadavky na jeho schopnosti a vlastnosti:²⁴⁹

²⁴³ Kvalifikaci *Pool Lifeguard* pro vykonávání práce Plavčíka u bazénů lze v USA získat již v 15 letech.

²⁴⁴ Podrobné srovnání kvalifikací vodních záchranářů v ČR a ve světě viz. NOVOTNÁ, 2006; stručné srovnání viz. NĚMEC, 2010, s. 24-26.

²⁴⁵ Jedná se např. o kvalifikace *Pool Lifeguard* či *Open Water Lifeguard* používané v zahraničí. Zdroj: MILER, 2011, s. 4.

²⁴⁶ Citováno z MILER, 2007, s. 8.

²⁴⁷ BARAN, 2006, s. 22; MILER, 2007, s. 8.

²⁴⁸ VZS ČČK používá své názvy pro tyto kvalifikační stupně, viz příloha č. 1 (schéma kvalifikací); vedou se terminologické spory, zda-li se má používat název *Mistr plavčí* nebo *Mistr plavčík*, v literatuře lze najít obě verze.

²⁴⁹ Zevrubná analýza profese vodního záchranáře je uvedena v příloze č. 3.

- I. *účelem (významem) práce* → povinnosti plavčíka, viz. tato kapitola;
- II. *podmínkami pro výkon profese* → objektivní zdroje zátěže, viz kap. č. 2.5.4.;
- III. *odbornou kvalifikací* → na její zisk by měl být zaměřen výcvik, viz kap. č. 2.5.3.;
- IV. *psychickými požadavky* → taktéž výcvik, částečně výběr uchazeče, zkušenosti, viz kap. č. 2.5.5.;
- V. *fyziologickými a fyzickými požadavky* → taktéž výcvik.

Účel profese, její smysl a společenský význam určuje její samotný obsah, který dále udává očekávané výstupy práce, tedy povinnosti. Za jejich plnění je plavčík přímo zodpovědný, bývají sem řazeny především tyto činnosti:²⁵⁰

- preventivními opatřeními minimalizovat nebo eliminovat rizikové situace;
- zabezpečit dozor nad dodržováním bezpečnostních pravidel zařízení;
- v případě nutnosti uskutečnit záchrannou akci a poskytnout předlékařskou první pomoc do příchodu lékaře;
- aktivně zapojit své spolupracovníky, pokud je to nutné.

Mimo to má většinou i vedlejší povinnosti, které však nesmí vykonávat v době aktivního dozoru nad návštěvníky:

- vyhledávání ztracených osob a materiálu;
- vykonávání údržby nebo ostatních úloh zadaných nadřízeným pracovníkem;
- vypisování požadovaných záznamů a zpráv.

Počet aktivních, zásahových akcí je v porovnání s ostatními činnostmi, převážně preventivními, velmi malý. Jejich podíl se uvádí v jednotkách či dokonce zlomcích procent. Po většinu času výkonu práce však musí zaměstnanec pozorovat velké množství (převážně vizuálních) podnětů a dokázat z nich vyselektovat ty nebezpečné, na které teprve poté reaguje. V tom mu napomáhají preventivní podpory daného zařízení,²⁵¹ které identifikují nebezpečná místa a popisují nepovolené aktivity, a také vlastní zkušenosti. Nedávný pilotní výzkum za použití videozáznamů a senzorů očí statisticky prokázal, že plavčíci mají mnohem vyšší úspěšnost v identifikaci nebezpečných aktivit a kritických událostí, než nepoučení „neplavčíci“. „Neplavčíci“, kteří byli poučeni o rizikových místech a aktivitách, vykazovali úspěšnost vyšší, než ti nepoučení, dokonce téměř na úrovni

²⁵⁰ BARAN, 2006, s. 22-23; MILER, 2007, s. 22-28.

²⁵¹ Plán pro normální provoz, Plán pro nebezpečí či např. Provozní řád; více viz. kap. č. 2.5.2.

plavčků. V daném vzorku tedy byl prokázán vliv jak „poučení“, tedy například studia sepsaných preventivních podpor, tak vliv vlastních zkušeností.²⁵²

Přestože je práce plavčíka často monotónní,²⁵³ ve spojení s vysokou zodpovědností, která se naplno projevuje při incidenci nehody, poranění či tonutí, se pak stává psychicky velmi náročnou. Právě v kvantitativně minimální a časově nevyrovnané distribuci podstatných podnětů tkví podstata psychické zátěže s touto prací spojené. Zajímavé je srovnání s pracovní náplní koordinátorů drážních elektrodispečerů, které ve své knize zmiňuje Mayerová. Jejich pracovní náplň je z hlediska počtu a distribuce pracovních stimulů nápadně podobná zaměstnání plavčíka. Autorka popisuje u této skupiny zaměstnanců, navzdory jejich zdánlivému „nicnedělání“, vysokou míru percipované psychické zátěže, únavy, frustrace a pocitu nevyužití.²⁵⁴

2.5.2. Legislativní zabezpečení práce plavčíka

Příkladem pro fungování veškerých organizací, zajišťujících na straně jedné veřejné koupání či na straně druhé záchrannou činnost, je zákonný rámec dané země. Bez legislativního podkladu by nebylo možné efektivně a bezpečně poskytovat jakékoliv služby v žádném odvětví. Právě „(...) bezpečnostní legislativa je všeobecně nejúčinnější způsob, jakým lze zabránit náhodným utonutím“.²⁵⁵

Za nejpodstatnější právní podpory zajištění bezpečného provozu bazénů, koupališť a aquaparků na území ČR považuje Miler tyto zákony:²⁵⁶

- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů – umožňuje a vymezuje podmínky pro provoz dvou vázaných živností, a to „Provozování tělovýchovných a sportovních zařízení a zařízení sloužících regeneraci a rekondici“ a „Vodní záchranná služba“;
- zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů – upravuje povinnosti každého občana v zájmu ochrany zdraví svého i svých spoluobčanů

²⁵² LANAGAN, Lyndsey K. a Cathleen M. MOORE; 2010, p. 249-255.

²⁵³ Monotonie je (paradoxně) též zdrojem psychické zátěže, viz. kap.č. 2.4.4.

²⁵⁴ Koordinátoři železničních elektrodispečerů mají ve své pracovní náplni řešení problémů a nehod elektrické trakce, které se však vyskytují velmi zřídka a v čase náhodně. Pracovníci v tomto zaměstnání z důvodu nutné stálé připravenosti nemohou odejít před vystřídáním ani se nemohou zabývat náhradní činností. Kvůli velkým materiálním ztrátám a dopravním komplikacím je totiž nutná rychlá a přesná náprava problému, kterou mají právě oni na starosti. Zdroj MAYEROVÁ, 1997, s. 61-62.

²⁵⁵ PEARN, 2007.

²⁵⁶ MILER, 2007, s. 10–11.

v oblasti poskytnutí či zprostředkování nezbytné pomoci osobě, která je v nebezpečí smrti nebo jeví závažné poruchy zdraví;

- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů – upravuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob v oblasti ochrany veřejného zdraví, soustavu orgánů ochrany veřejného zdraví společně s jejich působností i pravomocemi a stanovuje hygienické požadavky na bazény, sauny i koupaliště včetně povinností jejich provozovatelů;
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce upravuje povinnost zaměstnavatele zajistit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště vyškolení a vybavení zaměstnanců;
- zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon upravuje trestní odpovědnost tomu, kdo neposkytne potřebnou pomoc jiné osobě, která jeví známky vážné poruchy zdraví, ač tak může učinit bez nebezpečí pro sebe či své okolí, až na jeden rok odnětí svobody; pokud neposkytne pomoc osoba dle povahy svého zaměstnání povinná takovou pomoc poskytnout, až na dva roky odnětí svobody.

Tyto zákony vymezují fundamentální rámec pravidel provozu všech bazénů, koupališť a aquaparků, tudíž se jimi musí řídit i veškeré preventivní podpory týkající se každého specifického zařízení (viz dále). Mimo zákonů jsou však používány i tzv. „bezpečnostní normy“ shrnující a upřesňující požadavky a předpisy vztahující se na provozovatele i personál těchto zařízení. Poslední vydanou normou určující zajištění provozu bazénů či koupališť byly až do roku 2010 *Zásady bezpečného provozu*²⁵⁷ z roku 1969. Další publikací, která čerpala z těchto zásad a dle níž se také donedávna řídili někteří provozovatelé bazénů a koupališť, je spis vydaný Asociací pracovníků v regeneraci *Bezpečnost koupališť – doporučený standard*.²⁵⁸

V roce 2010 byla schválena nová odvětvová technická norma vodního hospodářství TNV 94 0920-1 *Bezpečnost bazénů, koupališť a aquaparků – část 1: personální zajištění bezpečnosti návštěvníků*.²⁵⁹ Ta byla vypracována kolektivem autorů z Asociace bazénů a saun České republiky, Vodní záchranné služby Českého červeného kříže a Asociace pracovníků v regeneraci a byla vydána Ministerstvem zdravotnictví. Tato norma obsahuje

²⁵⁷ *Zásady bezpečného provozu a zdravého prostředí letních koupališť, plováren a krytých lázní v organizacích místního hospodářství a národních výborů*. Praha: Odbor místního hospodářství Ministerstva vnitra, 1969.

²⁵⁸ *Bezpečnost bazénů a koupališť – doporučený standard*. Asociace pracovníků v regeneraci [online]. URL: <www.aprcz.cz/pages/osveta/bezpecnost/Bezstandard.pdf>

²⁵⁹ TNV 94 0920-1, 2010.

stěžejní předpisy, dle kterých se musí řídit každý subjekt provozující bazén, koupaliště či aquapark při zajišťování jeho bezpečného provozu.

Dle této platné normy povinné zabezpečení plaveckého areálu lze rozdělit do tří složek, a to do složky preventivně-právní, materiální a personální.²⁶⁰

a) preventivně-právní složka zabezpečení

Do této sféry spadá vytvoření provozního řádu zařízení a jeho vyvěšení či jiné zprostředkování návštěvníkům, dále v jeho rámci vypracování návštěvního řádu pro jednotlivé vodní atrakce, sestavení *Plánu pro normální provoz* a *Plánu pro nebezpečí*.²⁶¹

b) materiální složka zabezpečení

Povinné je vybavení areálu zařízeními odpovídajícími technickým normám platným v ČR, zřízení dobře označené místnosti plavčíka (ošetřovny) s nerušeným výhledem po celé ploše bazénu, s povinnou výbavou (viz příloha č. 5), lékárníčkou (viz příloha č. 4) a o podlažní ploše minimálně 8 m². V případě rozlehlejších areálů je povinností zřídit i další stanoviště plavčků vybavená nezbytnými záchrannými pomůckami. Mezi neopomenutelnou součást materiálního vybavení spadá též informační systém. Veškerá zařízení v areálu musí též procházet pravidelnou kontrolou technického stavu.

c) personální složka zabezpečení

Norma vymezuje tři možné kvalifikační stupně, jejichž držitelé mohou vykonávat bezpečnostní dozor v plaveckých zařízeních. Jedná se o zmíněné kvalifikace „Záchranářské minimum pro pracovníky bazénů, koupališť a aquaparků“ (dále jen „Záchranářské minimum“ – ZM), „Plavčík“ (PL), a „Mistr plavčí“ (MP). Provozovatel musí zajistit jejich dostatečný počet podle jedné z metod v provozní technické normě specifikovaných.²⁶²

2.5.3. Kvalifikace a výcvik plavčíka / vodního záchranáře

Každý výcvikový plán by měl být zaměřen na přípravu jedince na podmínky a situace, se kterými se ve svém zaměstnání setká. Právě takto je výcvikový systém vodních záchranářů sestaven, jeho bližší charakteristika se nachází v této podkapitole.

²⁶⁰ MILER, 2007, s. 11-19

²⁶¹ Obsah těchto povinných dokumentů se vzorovými ukázkami jejich tvorby je dopodrobna rozebrán v bakalářské práci: NĚMEC, 2010, s. 21-24 a 32-58.

²⁶² TNV 94 0920-1, 2010, s. 5-6; NĚMEC, 2010, s. 20-21.

2.5.3.1. Kvalifikace a obsah výcviku vodních záchranářů v ČR

Výcvik vodních záchranářů v ČR je z kvantitativního hlediska, tedy počtu hodin, na velmi dobré úrovni.²⁶³ Svojí strukturou se jak u PL, tak u MP dělí do pěti předmětových skupin:^{264, 265}

- *plavání* – zdokonalování plavecké techniky, speciální plavecká průprava;
- *záchrana tonoucích* – osobní zásah, záchranné pomůcky, ovládání plavidel;
- *první pomoc* – resuscitace, život ohrožující stavy, méně závažné stavy;
- *potápění* – potápěčské ABC;
- *doplňující znalosti* – legislativa, taktika, hydrologie, uzlování;

Z hlediska analýzy profese vodního záchranáře uvedené v příloze č. 3 se výcvik zaměřuje především na složky III. a V., tedy na odborně specifické dovednosti a na rozvoj fyzických a fyziologických schopností. Naopak poněkud stranou je ponechána složka IV. – psychická příprava. Je správné a naprosto logické, že se obsah výcviku vodních záchranářů věnuje nejpečlivěji těm z hlediska bezpečnosti nejzávažnějším dovednostem jako je plavání, záchrana tonoucího a první pomoc. Ale samotný osobní zásah či poskytování první pomoci probíhá v diametrálně odlišném psychologickém rozpoložení, než ten modelový v tréninku.²⁶⁶

Navíc, jak bylo zmíněno v kapitole o náplni práce plavčíka, tyto aktivní úkony jsou využity pouze u minimálního zlomku činností, které plavčík za průměrnou směnu odvede. Na způsob zvládnutí drtivé většiny kontrolních, upozorňujících a často „policejních úkonů“²⁶⁷ přichází plavčík až s vlastní praxí, je na ně minimálně připraven. Na občasné úplné nedostatky stimulů, pracovní monotonii a nudu, ve výcviku koneckonců ani připravován být nemůže.

To, že výcvik psychickou stránku vcelku tolik nereflexuje tedy není dáno jeho špatnou kvalitou, ale spíše téměř neexistencí odpovídajících metod přípravy v této oblasti a jejich problematickým zapojením do výcvikového kurikula.

²⁶³ NOVOTNÁ, MILER, 2007, s. 5; NOVOTNÁ, 2006.

²⁶⁴ VZS ČČK, 2010, s. 3-10.

²⁶⁵ Další obdobnou kvalifikací je takzvané Záchranářské minimum (ZM) určené převážně pro zaměstnance bazénů, aquaparků a saun, plavecké trenéry a další pracovníky v plaveckých zařízeních. Pouhých 17 hodin výcviku zaměřených převážně na první pomoc umožňuje těmto osobám rozšířit si vzdělání o mezinárodně uznávanou zkoušku z KPR a eliminuje jejich častou nekompetenci při mimořádných situacích v těchto zařízeních. Zdroj: MILER a KAUFMAN, 2008.

²⁶⁶ BARAN, 2006, s. 42.

²⁶⁷ Dohled nad návštěvníky, jejich napomínání a trestání, upozorňování na nebezpečí, udržování pořádku atd.

Jediný nepoměr výcviku vůči pracovní praxi tedy může být spatřován ve velkém důrazu na preventivní stránku práce plavčíka a faktem, že „papírově“ jsou tématu „Legislativa, prevence a taktika“ věnovány pouze dvě hodiny teoretické výuky. Této oblasti je však věnováno dostatečné množství prostoru v metodických příručkách jak české, tak slovenské vodní záchranné služby.²⁶⁸ Je tedy na zodpovědném přístupu každého plavčíka se ve svém volném čase na svou práci psychicky a vědomostně co nejlépe připravit.²⁶⁹

Podrobnější charakteristika obsahu výcviku a závěrečného přezkoušení PL i MP je uvedena v přílohách č. 6 a 7.

2.5.3.2. *Srovnání kvalifikací vodních záchranářů v ČR a ve světě*

I přes snahu unifikovat vzdělávání vodních záchranářů v jednotlivých členských státech ILS dosud k takovému sjednocení postupů nedošlo. Nicméně tato organizace svými standardy nastínila směr, kterým by se měly jednotlivé národní organizace ubírat.

Hlubokou analýzu vzdělávacích programů a kvalifikačních měřítek u nás i ve světě podala ve své diplomové práci roku 2006 Jana Novotná pod vedením dr. Tomáše Milera na Katedře plaveckých sportů FTVS UK.²⁷⁰ Zjištěné výsledky byly oběma autory prezentovány i na mezinárodní konferenci a výstavě „World Water Safety 2007“ konané v portugalském Matosinhosu. Jejich práce obsahovala srovnání všech záchranářských kvalifikací v několika anglosaských zemích, na Slovensku a v ČR. Pro účel této práce však stačí výpis, rozbor a srovnání pouze základních kvalifikací s právní odpovědností. V ČR se tedy jedná o kvalifikace Plavčík / Z III. a Mistr plavčí / Z II. VZS ČČK. Následující tabulka je přejata z abstraktu výše zmíněné přednášky Novotné a dr. Milera.

²⁶⁸ BARAN, 2006, s. 22-48; MILER, 2007, s.10-33; SEDLÁČEK, 2000, s. 6-7.

²⁶⁹ Velký význam osobní psychické přípravě přikládá BARAN, 2006, s. 42.

²⁷⁰ NOVOTNÁ, 2006.

tab. č. 5 – Přehled základních údajů o kvalifikacích vodní záchrany ve světě

| Stát/Organizace | Základní kvalifikace | Věk | Délka kurzu | Platnost |
|-----------------------------|--|---------------|---------------------|-----------|
| ČR | Plavčík / Z III. | 18 let | 75 hodin | 2 roky |
| | Mistr plavčí / Z II. | 21 let | 92 hodin | 4 roky |
| Irsko | Pool Lifeguard (plavčík) | 16 let | X | X |
| | Basic Life Support 1-3 (základy první pomoci) | X | X | X |
| Kanada | NLS Pool (plavčík) | 16 let | 44+ hodin | 2 roky |
| Slovensko | Bronzový odznak | 18 let | 49 hodin | 5 let |
| USA – Americký červený kříž | Lifeguard (plavčík) | 15 let | 28,25 hodiny | 3 roky |
| | First Aid and CPR Programs (první pomoc a KPR) | 15 let | 9 hodin | 1 rok |
| USA – USLA ²⁷¹ | Seasonal Open Water Lifeguard (plavčík pro letní koupaliště) | 16 let | 61+ hodin | X |
| Velká Británie | National Pool Lifeguard (plavčík) | 16 let | 38 hodin | 1 rok |
| | Lifesupport 1-3 (první pomoc) | 16 let | X | 1 rok |
| ILS Standards | Pool Lifeguard (plavčík) | 16 let | 100 hodin | nevypsána |

V závěru své práce autoři shrnuli, že „vzdělanost členů Vodní záchranné služby v České republice je na velmi dobré úrovni. V některých ohledech zdejší nároky dokonce předčí ty požadované organizací ILS“.²⁷² Přesto lze ve vzdělávacím programu Vodní záchranné služby ČČK najít několik specifických, a někdy i kontroverzních jevů.

Jedním z nich může být například poměrně vysoký věk (zvýrazněno v tabulce), od kterého je možné v ČR získat kvalifikaci s právní odpovědností. To je sice nutné brát v širším kontextu české legislativy, ovšem z výše zobrazené tabulky lze jasně vyčíst věkový rozdíl mezi nejmladšími možnými absolventy kurzů Z III. VZS ČČK a srovnatelně odpovědnými „Pool Lifeguard“ v USA či „National Pool Lifeguard“ ve Velké Británii. V tomto lze spatřit množství potenciálních mladých záchranářů, kteří na území ČR nemohou získat kvalifikaci s právní odpovědností a zastávat tak funkci plavčíků.

Naopak velmi pozitivní je vysoká hodinová dotace kurzů české VZS (též zvýrazněno v tabulce) a tím i vysoká kvalifikovanost absolventů, neboť po splnění požadavků a získání odpovídající licence se svými vědomostmi a dovednostmi řadí mezi ty nejschopnější záchranáře základní kvalifikace s právní odpovědností na světě. Zásahu na tom má obsáhlý výcvik v širokém spektru oblastí s dostatečným hodinovým fondem.

²⁷¹ USLA, The United States Lifesaving Association. URL: <www.usla.org>

²⁷² NOVOTNÁ, MILER, 2007, s. 5.

2.5.3.3. Doškolení, rekvalifikační a speciální kurzy

Výcvik například v USA je velmi utilitarizovaný. Tamější organizace kompenzují nedostatečný hodinový rozsah základního výcviku, který poměrně snadno vychová velké množství plavčků schopných obsluhovat malé plavecké bazény, větší variabilitou svých navazujících kurzů, kdy nabízejí doškolení pro jednotlivá plavidla, přístroje či speciální postupy první pomoci. Základní kurz „Pool Lifeguard“ trvá pouze okolo 28 hodin, ovšem zájemci si k němu mohou nepovinně doplnit vzdělání v oblasti první pomoci s AED nebo pokračovat na Open Water Lifeguard a mít pak možnost pracovat na mořském pobřeží, kde je práce výše společensky i finančně ohodnocena. Další specializace a rozvoj dovedností je navíc možný i u organizace USLA, která pořádá výcviky například v záchraně za pomoci surfového prkna apod.²⁷³

V České republice je paleta nabízených kvalifikací v oblasti vodní záchrany užší. Jejich schéma je dostupné ve Vzdělávacím programu VZS ČČK či v příloze č. 1. V posledních letech byl zahájen výcvik kvalifikace Záchranářského minima (ZM), navíc se VZS snaží akreditovat k možnosti výcviku mezinárodně uznávaných kvalifikací Pool Lifeguard a Open Water Lifeguard, čímž jde ve stopách anglosaských zkušeností.²⁷⁴ K tak vysoké diferenciaci vzdělávacích programů, jako došlo v tamějších podmínkách, u nás vzhledem k poměrně malé rozloze, menšímu počtu plaveckých areálů i jejich pestrosti a vnitrozemské poloze ČR nejspíše nedojde, určité navýšení variability ve vzdělávacích programech však určitě není na škodu.

Zajímavým specifikem zámořských vzdělávacích programů, které by byly poměrně snadno aplikovatelné i v českých podmínkách, jsou takzvané „in-work“ kurzy, tedy jakési tréninkové lekce prováděné provozovateli či vedoucími pracovníky na jednotlivých plaveckých zařízeních. Při nich dochází k opakovanému nácviku a kontrole naučených záchranářských dovedností plavčků. Tyto lekce, které se uskutečňují před, po nebo dokonce během pracovní doby (samozřejmě se zajištěním náhradního dozoru nad návštěvníky) a které jsou zaměřeny především na upevnění a kontrolu zvládnutých dovedností v konkrétním prostředí (tedy v daném bazénu apod.) a týmovou spolupráci při zásahu, sice nejsou například v USA povinné, v mnoha zařízeních jsou však velmi často využívány. Nesporně se jedná o velmi dobrou metodu udržování připravenosti plavčků na rizikové situace. Po jejich absolvování byla prokázána i vyšší důvěra samotných

²⁷³ *Lifeguarding*, American Red Cross, 2007, s. 4; NOVOTNÁ, 2006, s. 77.

²⁷⁴ Zdroj: MILER, 2011, s. 4.

plavčků ve vlastní schopnosti a ve schopnosti ostatních členů týmu. Jejich využití v České republice by především ve větších aquaparcích tedy určitě též nebylo na škodu. Obecné charakteristiky, jak by takovýto dodatečný výcvik měl vypadat, přináší například Dixonová v časopisu *Parks & Recreation*.²⁷⁵

2.5.4. Objektivní zdroje zátěže při povolání plavčíka

Zdroje zátěže již byly v této práci rozebrány v měřítku obecném i ve vztahu k pracovnímu procesu.²⁷⁶ Jak bylo zmíněno v kap. č. 2.4.5., pracovní stresory se dají elementárně rozdělit na ty spojené se samotným procesem práce, na ty fyzikálního či biologického původu a na sociálně psychologické podmínky na pracovišti.

Pracovní proces s sebou přináší určité množství stimulů. Těch je během pracovní směny za danou časovou jednotku rozdílné množství v závislosti na daném zařízení a momentální návštěvnosti. Vesměs se tak střídají chvíle, kdy je plavčík vystaven pouze minimálnímu počtu podnětů s těmi, kdy musí mezi velkým množstvím dalších vybírat ty stimuly, které mohou představovat určité nebezpečí. V obou těchto situacích dochází po určité době k únavě či únavě podobným stavům.²⁷⁷ Z hlediska popisu dělení pracovních pozic, jak ho nastínil Paulík,²⁷⁸ lze tedy práci plavčíka považovat za náročnou z hlediska vysokých nároků na pozornost a její koncentraci/dekoncentraci i problematické identifikace či diskriminace nebezpečných signálů.

Tyto zmíněné charakteristiky však odpovídají době, ve které nedošlo k akutní nebezpečné situaci. V momentu, kdy dojde na pracovišti k poranění, tonutí či jiné nehodě, jsou na plavčíka kladeny navíc i další nároky. Musí být schopen se rychle a správně rozhodnout, jak na nastalou situaci reagovat, dostává se pod časový tlak a jeho konání je navíc spojeno s vysokou mírou odpovědnosti.

Taktéž *sociálně psychologické podmínky* práce plavčíka jsou rozdílné v závislosti na daném zařízení. U malých bazénů, kde plavčík slouží bez kolegů, může docházet k frustraci z malého množství sociálních interakcí a pocitu zvýšené míry odpovědnosti, neboť „je na všechno sám“. Naopak u rozsáhlých aquaparků může docházet ke konfliktům na pracovišti a při téměř vojenském režimu (pravidelné střídání pozic,

²⁷⁵ In-work kurzy by měly být zaměřeny hlavně na přípravu konkrétních rizikových situací, měly by být autentické, svými postupy přesně kopírovat procedury dané preventivně-právními předpisy, jejichž nedostatky by měly zpětně korigovat a v neposlední řadě by měly být pro samotné plavčíky zábavné; zdroj: DIXON, 2005, s. 54.

²⁷⁶ Obecný rozbor viz kap. č. 2.3.3.; ve vztahu k pracovnímu procesu viz kap. č. 2.4.5.

²⁷⁷ Viz kap. č. 2.4.6.

²⁷⁸ PAULÍK, 2010, s. 137.

hierarchizace pracovníků apod.) k pocitu nedostatku pravomocí či při špatném managementu ke ztrátě pracovních perspektiv.

Sumarizace všech *fyzikálních a biologických stresorů* a charakteristika jejich významu je v tomto odvětví nesmírně náročná. Jen v České republice se nachází téměř sto zařízení, ve kterých jsou plavčíci celoročně zaměstnáváni. Nemluvě o dalších desítkách či možná stovkách vodních ploch, na kterých slouží, ať už dobrovolně či v zaměstnaneckém poměru, vodní záchranáři v nejrůznějších podmínkách pouze sezónně. Jakkoliv je však pracovní prostředí rozdílné v závislosti na velikosti areálu, průměrném počtu návštěvníků, hloubce vodních ploch, množství atrakcí, rozdílné velikosti záchranářského týmu a jeho odlišném složení, nejvýznamnějším diferenciacním činitelem je v této kategorii zcela jistě rozlišení vnitřních a venkovních plaveckých areálů.

2.5.4.1. *Specifika práce ve vnitřních prostorách*

Vliv vnitřního prostředí na jedince a jeho psychický stav je u různých lidí diametrálně odlišný. Někoho může uzavřený prostor spíše deprimovat, jiní zase ocení vyšší hygienickou úroveň pracovního prostředí. Právě hygiena je významným faktorem, vnitřní prostředí zaručuje kontrolovatelnější podmínky práce, omezuje vliv atmosférických podmínek a zvyšuje čistotu prostředí snížením biologických vlivů na člověka. S udržováním těchto stálých podmínek se však naopak zvyšuje vliv chemických látek, například stálá hladina chloru ve vodě i v ovzduší u bazénu. S ním je spojeno například i riziko úniku těchto či podobných chemických látek ve větším množství.

Uvnitř je nutno počítat s rozdílnými rizikovými prostory z hlediska bezpečnosti. Navzdory užívání předepsaných materiálů (nerezová zábradlí, protiskluzové dlaždice atd.) se ve spojení s vlhkostí těchto povrchů zvyšuje nebezpečí úrazů jako následků podklouznutí či pádu. Velmi nebezpečné jsou též skoky do vody či instalované atrakce.²⁷⁹ Výhodou je však zpravidla vyšší čistota a průhlednost vody, tudíž lepší kontrola návštěvníků pod hladinou a možnost využití kamerových systémů v nebezpečných či špatně dostupných místech.

Na základě vyšší kontroly nad podmínkami v prostoru bazénu, tudíž víceméně neměnném pracovním prostředí, však může být práce vnímána jednotvárněji a tudíž více negativně. Mezi rušivé faktory (přestože jejich rušivost je založena právě na neměnnosti těchto pro člověka ne úplně přirozených podmínek) lze zařadit například stálou vysokou

²⁷⁹ Viz například utonulí v kladenském aquaparku zmínění v kap. č. 2.2.1.

teplotu i vlhkost, minimální proudění vzduchu, uzavřený prostor, celodenní vnitřní osvětlení, vyšší hluchost a nižší variabilitu nastalých situací či pracovních postupů. I tyto faktory tedy mají vliv na únavu spojenou s pracovní činností.

2.5.4.2. *Specifika práce ve venkovních prostorech*

Přestože rozdílnost jednotlivých otevřených koupališť je ještě vyšší, než u vnitřních bazénů či aquaparků, má práce ve venkovních podmínkách velké množství společných jmenovatelů.

Jakkoliv je ve venkovním prostředí omezeno používání chemických látek například na úpravu vody, o to větší vliv na člověka mají exogenní stresory atmosférického či biologického původu. Z biologických faktorů lze zmínit například bodavý či jiný hmyz, alergogenní látky v ovzduší, organismy vyskytující se v přírodní vodě a v neposlední řadě také například podvodní rostliny, které mohou být délkou a množstvím svých listů zákeřným a hlavně skrytým nebezpečím pro všechny plavce.

Atmosférické vlivy zahrnují především v letních měsících zrádné sluneční záření, které člověka při své vysoké intenzitě ohrožuje v lepším případě spálením, při dlouhodobém nadměrném vystavování pokožky slunečním paprskům i vznikem zhoubné rakoviny kůže. Dále hrozí odlesky od hladiny, které způsobují v extrémním případě i zánět spojivek nebo při vysokých teplotách také celkové přehřátí organismu, úpal či úžeh. Odraz paprsků od vodní hladiny ve spojení s nižší čistotou vody na přírodních nádržích též činí téměř nemožným kontrolovat dění a návštěvníky pod hladinou. Vítr způsobující vlny může činit problémy slabším plavcům, vodní proudy mohou v některých případech ohrozit i zkušené plavce. Náhlý příchod bouřky může znamenat ohrožení návštěvníků elektrickým proudem v podobě blesku. Na všechny zmíněné aspekty musí být plavčík připraven i dostatečně vybaven (od samozřejmého záchranného vybavení po pokrývku hlavy, sluneční brýle, opalovací krém, repelent atd.).

Podmínky pro práci venku jsou tudíž mnohem rozmanitější, na rozsáhlých přírodních vodních plochách je pro záchranáře nutností se důkladně seznámit se všemi charakteristikami prostředí a vymezit pro návštěvníky bezpečnou zónu pro plavání. Větší rozloha dozorovaných vodních ploch též vyžaduje pro efektivní vykonávání práce vodní služby využití moderní techniky, jako je například kvalitní komunikační zařízení či motorový člun pro včasný zásah daleko od břehu.

Psychologicky může mít na plavčíka rozmanitější prostředí i větší rozsah pracovních povinností pozitivní vliv, ten své povolání nevnímá tolik monotónně. Navíc pocit, že je

„venku“ a na „čerstvém vzduchu“, na pracovníky většinou působí jako vzpruha. Zpravidla však plavčík dozoruje nad větším množstvím návštěvníků v méně snadno ovlivnitelných podmínkách, může se tedy cítit spíše přetížen a pod větším časovým tlakem.

Pokud lze tedy práci plavčíka ve vnitřním a vnějším prostředí zjednodušeně teoreticky porovnat, je možno považovat práci uvnitř jako jednotvárnější a snáze unavující (právě z nedostatku různorodosti pozorovaných podnětů). Naopak vnější prostředí na plavčíka, zvláště na velkých vodních plochách, klade vyšší nároky na jeho znalosti, zkušenosti a obeznámení s konkrétním pracovním prostředím. I z této úvahy vychází anglosaský systém oddělení kvalifikací záchranářů na ty se zaměřením pouze na bazény (a malá koupaliště) a na ty, kteří smejí dozorovat i na mořských a dalších pobřežích.²⁸⁰

2.5.5. Osobnost plavčíka a psychologické aspekty jeho práce

Výcvik připravuje vodního záchranáře ke zvládnutí širokého spektra dovedností spojených s udržováním pořádku a bezpečnosti ve svěřeném prostoru, respektive k řešení nastalých nebezpečných situací. Návuk těchto dovedností však probíhá v modelových situacích, jedinec se na ně může psychicky připravit. Realita je však naprosto odlišná, ať už v reakcích postiženého tonoucího či samotném psychickém rozpoložení záchránce. Psychologická příprava by se tedy alespoň v jejich vlastním volném čase u plavčíků neměla zanedbávat.²⁸¹

V této kapitole jsou rozebrány osobnostní aspekty pracovníka, plavčíka, které mají vliv na průběh jeho pracovní činnosti.

2.5.5.1. Pracovní schopnosti, vlastnosti a způsobilost k práci plavčíka

Požadované *pracovní schopnosti* vyplývají z analýzy povolání vodního záchranáře a závisí na jeho konkrétní pracovní náplni a legislativně daných zodpovědnostech. Jedná se tedy o soubor psychologických, fyzických a intelektuálních předpokladů, na jejichž základě si plavčík v průběhu výcviku a ve svém volném čase osvojuje množinu dovedností, které potřebuje k vykonávání své práce. Jejich úroveň je prvotně kontrolována při závěrečných zkouškách po ukončení výcviku a následně i při

²⁸⁰ Viz kap. č. 2.5.

²⁸¹ BARAN, 2006, s. 42.

přezkušování, které je povinné po několika letech v závislosti na úrovni získané kvalifikace.²⁸² Tyto povinně vyžadované schopnosti a dovednosti jsou přesně specifikovány v Učebním programu základních kvalifikací a jejich splnění je podmínkou udržení kvalifikačního stupně a tudíž i k vykonávání práce plavčíka/vodního záchranáře.²⁸³

Problematičtější otázkou je způsob kontroly charakterových a dalších *vlastností* člověka vhodných k vykonávání dozoru v plaveckých zařízeních. Které vlastnosti by to vlastně měly být nastínil Baran:²⁸⁴

- *spolehlivost*, konkrétněji dochvilnost, rychlost a efektivita konání v různých problémových situacích;
- *profesní předpoklady*, tedy určitá míra talentu k učení se dovednostem a zvládnání povinných prvků v tréninku i v reálné krizové situaci;
- *zdvořilost*, která je nutná při každé práci s lidmi i při striktním dodržování bezpečnostních pravidel;
- *pozitivnost*, a to od běžných situací a pracovní nálady až po pozitivní myšlení při záchranné akci či podávání první pomoci;
- *profesionalita*, tedy osobní přístup k vykonávanému povolání, který v práci prezentuje jeho osobnost.

Splněním kvalifikačních požadavků, svým přístupem k práci a dostatečnou adaptabilitou na výraznou různorodost práce plavčíka v různých zařízeních, časových úsecích i kolektivech se zaměstnanec stává *způsobilým* k vykonávání svého povolání. Kvantifikované měření jeho způsobilosti je však víceméně nemožné, do jaké míry si jednotlivec s prací plavčíka poradí je možno zhodnotit až po určité době jeho výkonu.

2.5.5.2. *Pracovní motivace, spokojenost a výkonnost plavčíka*

Jak se o motivaci v literatuře uvádí, její povaha je komplexní a skládá se ze dvou základních dimenzí – vnitřním a vnějším prostředím člověka – a jejich interakce.²⁸⁵ Zatímco tzv. motivační dispozice člověka, které jsou založené na osobních hodnotách a

²⁸² ZM a PL 2 roky, MP 4 roky.

²⁸³ VZS ČČK, 2010.

²⁸⁴ BARAN, 2006, s. 22-23.

²⁸⁵ MAYEROVÁ, 1997, s. 67-68; ŠTIKAR, 2003, s. 107.

postojích, jsou v čase poměrně stálé, vnější motivační pobídky, tzv. incentive, se v čase velmi dynamicky mění a lze s nimi poměrně snadno manipulovat.²⁸⁶

Vnitřní motivační činitelé vycházejí z genetického základu člověka, jeho výchovy a životních zkušeností. Člověk je má v sobě zakódované jako jednu ze svých integrovaných součástí. Důležitým faktorem, který hraje roli při rozhodování o vlastní činnosti, je percipovaná hodnota úspěchu aktivitou dosaženého a pravděpodobnost, s jakou lze úspěchu dosáhnout.²⁸⁷ Jde tedy o vnitřní pohnutky, na které má velký vliv podvědomé uvažování a hodnotový žebříček člověka.

Vnějšími incentivami jsou v rámci pracovního procesu jednak charakteristiky samotné pracovní náplně a charakteristiky pracovního prostředí. Může jít o peněžní odměnu, pochvalu, samotný obsah úkolu, zlepšení pracovního prostředí, udání perspektiv, režim práce, postavení v kolektivu, sociální výhody atd. Přestože jsou některé mířeny podprahově, většina z nich apeluje na racionální uvažování a přemýšlení jednotlivce, který s jejich vidinou vědomě podává co nejlepší výkon.²⁸⁸

Kombinací a souzněním vnitřních a vnějších motivačních faktorů pak vzniká vysoká pracovní spokojenost člověka, který vykonává své zaměstnání rád, má vysokou výkonnost a je celkově v práci *spokojený*.

Otázka hodnocení pracovní *výkonnosti* plavčíka je velmi složitá. Ve třech diametrálně rozlišných situacích, se kterými se plavčík dříve nebo později s vysokou pravděpodobností setká, se může zdát rozdílně „výkonný“:

1) období malého počtu podnětů, nudy

- toto období může pokrývat velkou část pracovní směny, po dlouhé časové úseky se ve sledovaném sektoru nemusí mnoho dít, plavčík ztrácí náladu, klesá jeho pozornost, je unaven;
- někteří z plavčků mohou toto zatížení²⁸⁹ snášet lépe, stále mít dobrou náladu, jednat s lidmi slušně a zdvořile, stále myslet pozitivně, usmívat se a neztrácet svou profesionalitu;
- jiní se naopak v takových chvílích mohou tvářit lhostejně, jednat arogantně, neslušně a otráveně;

²⁸⁶ ŠTIKAR, 2003, s. 107-108.

²⁸⁷ Tzv. Vroomova teorie valence a expektance, viz kap. č. 2.4.3.3., zdroj ŠTIKAR, 2003, s. 104.

²⁸⁸ ŠTIKAR, 2003, s. 107-108.

²⁸⁹ Zatížení vyplývající z podtížení či monotonie, viz HLADKÝ, 1993, s. 31; PAULÍK, 2010, s. 137.

2) „špička návštěvnosti“, velký počet stimulu

- v zařízení se nachází velké množství návštěvníků, část z nich, ať už vědomě či nevědomě, porušuje provozní řád, jiná balancuje na hranici tolerovatelných pravidel bezpečnosti; velký hluk, vyskytuje se spousta rušivých podnětů;
- plavčík musí často některé návštěvníky usměrňovat, zatímco má stále na starost dohled nad těmi ostatními; musí volit správný postup, aby nedocházelo k výskytu nebezpečných situací a zároveň nebyla ohrožena bezpečnost ostatních nedostatkem dohledu nad zbytkem vodní plochy;
- vznikají konflikty mezi plavčíkem a návštěvníky, plavčík však musí zachovat svou profesionální tvář a vše řešit s chladnou hlavou;
- různí jedinci mohou v takový moment reagovat rozdílně, obdobně jako u bodu 1).

3) mimořádná událost, osobní zásah

- dojde k úrazu, tonutí či jiné nehodě, plavčík je povinen zasáhnout, zjednat pořádek, poskytnout první pomoc či zachránit tonoucího;
- jde o psychicky velmi vypjatou situaci, tíha zodpovědnosti společně s očekáváním okolí (sociální facilitací) vytváří na jedince silný tlak, ten se nachází pod náhlým a masivním psychickým zatížením;
- někteří jednotlivci tuto situaci dokáží ustát bez problému, správně zhodnotit situaci, vybrat odpovídající řešení problému a provést bezproblémový a úspěšný zásah;
- jiní mohou zpanikařit, zazmatkovat, tudíž jejich reakce nemusí být správná, rychlá a efektivní, v nejhorším případě může nesprávné rozhodnutí ohrozit život tonoucího i záchránce;
- další variantou pak je „zamrznutí“, podvědomé odmítnutí reagovat na vzniklou situaci a pokus o uniknutí problému např. vyčkáním „až se do vody vrhne někdo jiný“; taková varianta by měla být silným alarmujícím signálem a pokud je u jedince identifikována, měla by být hlouběji analyzována.

Ideálním plavčíkem je samozřejmě jedinec, který dokáže odvádět svou práci na vysoké úrovni za jakýchkoliv podmínek. Ne každý je však přirozeně takový. Míra, do jaké ty které motivační činitele, osobní vlastnosti, životní zkušenosti a další determinanty mají vliv na chování plavčíka v rutinních a mimořádných situacích, by mohla být tématem pro hlubší kvalitativní analýzu. Obecně lze říci, že v době mimořádné situace člověk ve větší míře jedná iracionálně, na základě emocí a pudů. Ze zmíněných faktů, dostupné literatury a logickou úvahou tedy lze vyvodit několik základních závěrů:

- V době klidu, kdy se „nic neděje“, plavčík uvažuje racionálněji. Větší vliv na jeho chování, dodržování pracovních předpisů a postupů, slušné a pozitivní vystupování atd., mají motivace vnější, více se projevuje úroveň jeho spokojenosti s prací. V těchto momentech se také projevuje hladina jeho subjektivně vnímané psychologické zátěže a z jeho chování lze vyčíst jeho vztah k práci. S rostoucím množstvím podnětů se zvyšuje vliv jeho osobních vlastností na vnější chování.
- Při mimořádné události jde často veškerý konstrukt spokojenosti s prací stranou. Pouze minimálně v takový moment člověk uvažuje nad vnějšími incentivy. Právě naopak – projevují se vnitřní pohnutky a vlastnosti člověka, které mohou být u zdánlivě typově podobných lidí naprosto rozdílné. Například obětavost a snaha pomoci je u každého člověka rozvinuta jinak. Motivací pro provedení záchranné akce je též potřeba výkonu a pozitivního sociálního ohodnocení.²⁹⁰
- Důležitým motivačním činitelem je též vědomí vlastní kompetence pomoc poskytnout, které je založeno na znalosti vlastních dovedností a na jejich kvalitní aplikaci v praxi. Důvěrou (samozřejmě podloženou) ve své vlastní schopnosti se zvyšuje subjektivní i objektivní pravděpodobnost úspěšného zásahu. Ten se stává rychlejším a efektivnějším.²⁹¹
- Úroveň kvality zvládnutí potřebných dovedností se zvyšuje s jejich častějším tréninkem a opakováním, ve spojitosti s nevyzpytatelným psychologickým vlivem dané situace však velmi závisí též na psychické odolnosti člověka a v mnoha případech též na jeho zkušenosti se stejnou či obdobnou událostí.

Obecná teorie práce, která se snaží kvantitativně extrapolovat výslednou výkonnost vynásobením pracovních předpokladů a motivace,²⁹² tedy v povolání plavčíka úplně neplatí, je pro obsah jeho práce nedostatečná. V klidných částech směny (tedy těch, kdy není zapotřebí přímého osobního zásahu), které mohou tvořit i přes 99% času stráveného plavčíkem v práci, by se o její platnosti dalo poměrně úspěšně diskutovat. Avšak ve chvíli, kdy dojde k mimořádné události, ve které je navíc společností význam zásahu vodního záchranáře vnímán nejsilněji, bere z velké části za své.

²⁹⁰ SEDLÁČEK, 2000, s. 6-7.

²⁹¹ Vroomova teorie valence, viz kap. č. 2.4.3.3.

²⁹² MAYEROVÁ, 1997, s. 91.

Za ukazatele výkonnosti však mohou být považovány kvalitativní znaky, projevy v chování plavčíka, které by se daly shrnout do Baranova pojmu *profesionalita*.²⁹³ Jde např. o dodržování předepsaných povinností, úroveň celkového vystupování a chování k návštěvníkům, udržování pořádku v dozorovaném prostoru i na vlastním pracovišti atd. Největší pozornost však musí být věnována analýze a zhodnocení plavčíkova postupu v mimořádných situacích. To má výpovědní hodnotu pro zaměstnavatele (ohodnocení zaměstnaného pracovníka), pro plavčíka samotného (zpětná vazba; impuls pro další rozvoj; zkušenost) i pro celý pracovní kolektiv (poučení; vzor, jak při podobné situaci [ne]postupovat; případná pochvala za dobře odvedenou práci pak může být i dalším velmi silným motivačním činitelem).

2.5.5.3. *Samostatná práce a práce v kolektivu*

Pracovní proces s sebou, kromě oddělených pracovišť či firem o jednom zaměstnanci, přináší mezilidský kontakt v určité pracovní skupině. Kvantita i kvalita sociálních interakcí v něm je podmíněna jeho velikostí, hierarchizací pracovníků, rozdělením moci a dalšími faktory, stejně jako v jakékoliv jiné *malé sociální skupině*.²⁹⁴

Práce o samotě může být pro některé plavčíky stresující. Zvláště při představě mimořádné události může jedinec propadnout panice a úzkosti z pocitu, že „na to bude sám“. Právě pro předcházení takovým situacím, potažmo i úzkostným stavům osamocení u plavčků, se doporučuje absolvování základního kurzu ZM i ostatním zaměstnancům různých menších plaveckých zařízení (recepční, technici, provozní atd.), aby mohli být kvalifikovanému plavčíkovi v takovém případě zdatně ku pomoci.²⁹⁵

V tomto ohledu má kolektiv významný vliv na chování jedince, některé jeho vlastnosti tlumí, jiné posiluje. Funguje jako účinný katalyzátor emocí, často hlavně těch negativních. Pozitivně naladěný a dobře spolupracující kolektiv s dobrým vztahem k provozované práci vytváří ideální předpoklady pro své členy k vyšší spokojenosti, produktivitě a nižší vnímané zátěži. Naopak přítomnost většího množství negativních sociálních vazeb a interakcí má za následek subjektivní „ztížení“ práce, zvýšení percipované zátěže, v krajním případě i nárůstu nemocnosti a absentérství.²⁹⁶

Ve chvílích klidu působí spolupráce s kolegy pozitivně. Plavčík má pocit sounáležitosti, podpory, týmové práce. V době pauzy se může na chvíli odreagovat od

²⁹³ BARAN, 2006, s. 22.

²⁹⁴ MAYEROVÁ, 1997, s. 89; NAKONEČNÝ, 2009, s. 383-388; ŠTIKAR, 2003, s. 143-144.

²⁹⁵ MILER a KAUFMAN, 2008.

²⁹⁶ MAYEROVÁ, 1997, s. 98-99; ŠTIKAR, 2003, s. 111.

jinak dlouhého a únavného pozorování aktivit návštěvníků rozhovorem s dalšími odpočívajícími plavčíky, postěžovat si, rozebrat pozorované stimuly a poradit se o správném postupu. Vodní záchranářství je práce koaktivní až kooperativní, jen výjimečně se mezi pracovníky vyskytují vztahy rivality či konkurence. Spolupráce jako týmu je nezbytná při organizaci provozu i při řešení nečekaných situací a toto téma se prolíná veškerou metodickou literaturou u nás i v zahraničí. Navíc ani v největších aquaparcích v České republice nepracuje tak velký počet pracovníků, aby se mezi sebou plavčíci neznali a nevytvořili si mezi sebou na pracovní poměry poměrně blízké týmové vztahy.

Jiný efekt má přítomnost dalších lidí pozorujících či dokonce hodnotících plavčíkovou činnost. Tento jev se nazývá sociální facilitace a může ovlivňovat prováděný pracovní úkon jak pozitivně, tak negativně. Bylo prokázáno, že pod dohledem dalších lidí dokáže člověk jednoduchou či dobře naučenou akci provést rychleji a efektivněji. Naopak činnosti složitější, které nemá tolik zažitě, mu trvají déle.²⁹⁷

Tento fakt tedy ještě posiluje vliv úrovně zvládnutí klíčových dovedností, neboť jejich kvalita určuje, jestli se plavčíkovi budou dařit před „publikem“ lépe či naopak. Přítomnost kolegy v takové situaci je právě díky převažujícím kooperačním a kamarádkým vztahům na pracovišti pozitivně vnímaným faktorem. Člověka jeho spolupráce podpoří, ujistí a psychicky zklidní.

2.5.5.4. Rizika vzniku pochybení ve výkonu pracovní činnosti plavčíka

Velmi aktuálními tématy ve studiu chyb provedených v pracovním procesu jsou extrémy v počtu pracovních stimulů. Člověk je vůči tvorbě chyb nejvíce odolný při mírné úrovni zátěže. Příliš velké nebo naopak nedostačující množství pracovních stimulů má za následek zvýšení nároků na psychiku člověka.²⁹⁸

Právě tak je tomu při zajišťování bezpečnosti provozu bazénů. Zodpovědný jedinec, tedy plavčík, po dlouhou dobu nemusí být vůbec konfrontován s jakoukoliv „důležitou“ povinností či pozorovaným jevem a jeho aktivační úroveň začne klesat. Během chvíle však může dojít k naprosté změně a poklidná situace může přejít v situaci velmi vypjatou, kdy na plavčíkových reflexech, činech a rozhodnutích může záviset i lidský život. Tyto výrazné výkyvy neoddiskutovatelně ovlivňují jak plavčíkovu psychickou pohodu, tak následně i kvalitu jeho pracovního výkonu.

²⁹⁷ MAYEROVÁ, 1997, s. 66-67; ŠTIKAR, 2003, s. 145-147; WAGNEROVÁ, 2011, s. 93-95.

²⁹⁸ ŠTIKAR, 2006, s. 29.

Za významný fenomén v problematice studia lidského chybování se považuje stávající proces automatizace. Stroje a počítače člověku nahrazují manuální či perceptivní práci. Tím však vznikají nové druhy chyb, které jsou spojeny právě s obsluhou těchto zařízení a s novými podněty, které se v pracovní náplni objevují.²⁹⁹ Jakkoliv je využití moderních technologií důležité i ve vodní záchraně, tomuto trendu se ani tento obor neubrání. Problémem může být jak omylem vypnutá vysílačka, tak nesprávné používání kamerového systému, chyba při spouštění vodní atrakce či špatná manipulace s automatickým externím defibrilátorem.

V průběhu historie bylo vytvořeno několik taxonomií lidských chyb z hlediska jejich psychologického původu, dostačující je jejich dělení na „kiksy“, opomenutí, omyly a vědomá porušení:³⁰⁰

- „Kiks“ (angl. slip) je většinou spojen s chybou v percepci či s nedostatkem pozornosti. Při dozoru u bazénu může jít například o přehlédnutí rizikového chování návštěvníků či přímo nezaregistrování úrazu či tonutí některého z nich. Může se však jednat též o „přemáčknutí“ při spouštění vodní atrakce.
- *Opomenutím* (angl. lapse) je považováno vynechání určitého jednotlivého aktu uvnitř jinak dovednostně zvládnutého složitějšího komplexu činností. V případě práce plavčíka tak může jít o chybu v ovládní složitějších technických zařízení, jako jsou motorová plavidla apod.
- *Omyl* (angl. mistake) je již chybou na vyšší, kognitivní úrovni, kdy jedinec na základě mylného rozhodnutí provede nesprávnou reakci. Do této kategorie spadá jakékoliv nesprávné řešení nastalé situace, u plavčků způsobem zvoleného zásahu počínaje a nesprávným poskytnutím první pomoci konče. Tomuto typu chyby by měl zabránit dostatečný výcvik a samozřejmě praxí nabyté zkušenosti. Podstatnou roli v tomto pochybení často hraje nedokonalá znalost pracovního prostředí či vypracovaných preventivních podpor pro dané zařízení.³⁰¹
- *Vědomá porušení* jsou asi nejzávažnějším typem chyby. Dochází k nim při nezájmu o práci, většinou s minimální starostí o následné konsekvence. Jejich formou je též tzv. „obcházení“ norem či zákonů. V rámci plaveckého zařízení se může jednat o zaměstnání nekvalifikovaného pracovníka na pozici plavčíka (oboustranné porušení – provádí provozovatel i zaměstnanec), nedodržování bezpečnostních,

²⁹⁹ ŠTIKAR, 2003, s. 83-86; ŠTIKAR, 2006, s. 28.

³⁰⁰ ŠTIKAR, 2006, s. 30-31.

³⁰¹ Například Plán pro normální provoz a Plán pro nebezpečí, více viz kap. 2.5.2.

preventivních či materiálních norem ze strany provozovatele či pozdní příchody nebo „ulejvání se“ samotným plavčikem.

Klasifikovat chyby lze též podle Reasona, který rozděluje chyby v lidském jednání na ty vznikající před detekcí problému (úroveň založená na dovednostech; „kiks“ a opomenutí) a po detekci problému (selhání v řešení problému; omyl, vědomé porušení).³⁰² Tento fakt je pro plavčíky a hodnocení jejich práce velmi aktuální. Právě oni totiž musí často sledovat několik (někdy dokonce mnoho) souběžně probíhajících aktivit (osamocené dítě v brouzdališti, starší pár v hluboké vodě, skupina dovádějících mladíků u břehu...), ze kterých musí selektovat ty nejpodstatnější a monitorovat je s vyšší pozorností. Bohužel v takovém případě ani plavčikova plná pozornost nemůže stoprocentně zaručit, že bude případná nehoda ihned zaregistrována. Dojde tak k opomenutí, přestože dohlížející plavčík žádnou chybu neudělal.

Naopak za selhání po detekci problému již nese dohlížející záchranář plnou odpovědnost, neboť je chyba způsobena jeho nesprávným rozhodnutím, ať už vědomě či nevědomě.

Uvádí se, že přibližně tři čtvrtiny chyb zaznamená časem sám jejich původce.³⁰³ Ať již chybu odhalí právě on nebo někdo jiný, podstatné je zjednání nápravy. Nesprávné postupy musí být přepracovány, mezery ve znalostech doplněny a chybějící dovednosti naučeny. Z provedeného pochybení není nutné dělat tragédii, z každého jednotlivého omylu se může poučit celý pracovní kolektiv.

³⁰² Reason, 1987, citováno v ŠTIKAR, 2006, s. 31.

³⁰³ ŠTIKAR, 2006, s. 32.

3. VÝZKUMNÁ ČÁST

3.1. Cíle a úkoly práce

3.1.1. Cíle výzkumné části práce

Cílem této studie je charakterizovat subjektivní vnímání svého povolání plavčičky v České republice a na základě statistické analýzy vyextrahovat základní psychologické aspekty jejich zaměstnání. Dále najít rozdíly v tomto vnímání mezi různými skupinami plavčičků a porovnat získané výsledky se studii zaměřenými na stejnou problematiku v jiných pracovních odvětvích.

Tato práce si za cíl neklade jednotlivě a kvalitativně zhodnotit osobnost plavčičků – respondentů či fungovat jako metodický nástroj pro volbu vhodných adeptů do volných pracovních pozic. Její výsledky by však měly posloužit jako obecná zpětná vazba a soubor pomocných rad pro organizace zabývající se provozem plaveckých zařízení, a to z hlediska bližšího pochopení obsahu práce vodního záchranáře i stresových faktorů, které mohou kvalitu jeho práce ovlivnit.

3.1.2. Úkoly výzkumné části práce

Úkoly této studie byly specifikovány takto:

- Úkol č. 1: Stanovit výzkumný problém, určit cíle výzkumu.
- Úkol č. 2: Obstarat relevantní odbornou literaturu, vyjasnit teoretický rámec pro prováděný výzkum.
- Úkol č. 3: Určit zkoumanou populaci a vzorek, metodický postup, omezení a vymezení studie.
- Úkol č. 4: Za použití zvolených metod provést sběr dat s případnou předcházející pilotní studií.
- Úkol č. 5: Provést analýzu dat, extrahovat výsledky a zpracovat je v závěrečné práci.

3.2. Výzkumné metody

3.2.1. Metodický design práce

Pro získání dat byla použita metoda výběrového šetření, konkrétně metoda dotazníková. Tato metoda byla pro charakterizaci pracovní zátěže i podmínek nejuvhodnější, neboť kvůli značné diferencii mezi jednotlivými pracovními prostředími plavčků bylo nutno získat odpovědi od co největšího vzorku respondentů i na úkor určitého omezení v množství získaných informací.

Využito bylo jednoho standardizovaného dotazníku, dvou nestandardizovaných dotazníků a devíti otázek zjišťujících pět základních biopsychosociálních charakteristik respondentů (pohlaví, věk, kvalifikaci, zkušenosti v oboru z hlediska odpracovaných let i počtu různých pracovišť) a čtyř charakteristik jejich pracovního prostředí a úvazku (druh pracovního úvazku, počet odpracovaných hodin měsíčně, velikost pracovního kolektivu, venkovní/vnitřní pracovní prostředí).

3.2.2. Omezení a vymezení studie

S dotazníkovým šetřením jsou vždy spjata četná omezení, zájmem respondentů o jeho vyplnění počínaje a správností jejich odpovědí konče. Primárním problémem je zcela jistě administrace dotazníků. Výhodou bylo využití elektronického systému GoogleDocs, s jehož pomocí bylo zapotřebí respondentům zaslat pouze odkaz na elektronickou formu dotazníku, kterou již on-line vyplnili v pohodlí odkudkoliv. Přes poměrně dobrou spolupráci s prostředníky, kteří rozesílali dotazníky dále (sekretariát VZS, provozovatelé plaveckých zařízení, samotní plavčíci atd.), je jejich šíření stále největším omezením.

Z hlediska formálního existuje při elektronickém šíření dotazníku riziko, že se k jeho vyplnění dostane nežádoucí osoba. Nebezpečí takovéto události bylo sníženo opakovaným upozorňováním respondentů jak v průvodním emailu, tak i v záhlaví a zápatí souboru dotazníků. Vyloučit zahrnutí odpovědí několika jedinců, pro které nebyl tento dotazník určen (již na pozici plavčíka nepracují, mají zkušenosti pouze ze zahraničí apod.), však zcela vyloučit nelze.

Pravdivost odpovědí též nemusí být úplně stoprocentní. Snahou bylo neklást na respondenty tlak identifikačními otázkami týkajícími se jména či konkrétního plaveckého zařízení, aby neměli obavu z případné zpětné dohledatelnosti negativních odpovědí. Ve spojení s otázkami zaměřenými na typ pracoviště, pracovní kolektiv a intenzitu

pracovního úvazku bylo dosaženo vcelku dobrého kompromisu mezi dostatečnou úrovní anonymity a vypovídající hodnotou dotazníků.

Vyplnění celého souboru dotazníků nezabralo v průměru více, než pět minut, tudíž nebyla vysoká ani pravděpodobnost únavy respondentů z velkého množství otázek a jejich případného odbytí. Důležitou roli však hraje emocionální rozpoložení dotazovaných v době vyplňování odpovědí. Úmyslné nepravdivé odpovědi nemohly žádnému konkrétnímu zařízení uškodit, proto je pravděpodobnost vědomého zkreslování odpovědí minimální.

3.2.3. Zkoumaná populace a vzorek

Základní populací tohoto výzkumu jsou uvažováni všichni pracovníci, kteří vykonávají povolání plavčíka v České republice, ať už jako své hlavní povolání či brigádně. Jejich přesný počet nebylo možno zjistit, žádné exaktní záznamy o počtu pracovníků v tomto povolání nejsou vedeny. Na základě kvalifikovaného odhadu, odvozeného z počtu členů VZS (přibližně 1500 členů, ale zdaleka ne všichni toto povolání vykonávají), množství plaveckých zařízení (některé jsou v provozu celý rok, jiné pouze sezónně) a z faktu, že i poměrně velké procento plavčků není členy VZS, lze uvést počet celoročně pracujících, včetně brigádníků, okolo 800 až 1200 osob. V letních měsících, kdy některá krytá zařízení mají sice odstávku, ale mnohem větší počet letních koupališť je sezónně otevřeno a najímá brigádníky se tento počet může vyšplhat až na dvojnásobek či trojnásobek tohoto počtu. Odhad počtu pracovníků na plný úvazek se pohybuje v řádu stovek. Pravděpodobně se jedná o 300 až 500 jedinců.

Výběr zkoumaného vzorku proběhl na základě dobrovolnosti. Snahou bylo zkontaktovat všechny pracující plavčíky, což však nebylo možné. Ve spolupráci se sekretariátem VZS ČČK byly kontaktovány všechny místní skupiny této organizace a byla jim zaslána elektronická verze souboru dotazníků. Stejný elektronický soubor dotazníků byl rozeslán s žádostí o vyplnění plavčíky do všech plaveckých zařízení, jejichž kontakt byl dostupný na internetu či v databázi pana dr. Milera, vedoucího této závěrečné práce. Jednalo se zhruba o 90 zařízení všech typů po celé ČR.

K získání výsledků bylo zpracováno 199 úplně a správně vyplněných dotazníků. Vzhledem k velmi hrubému odhadu dvou až tří tisíc všech plavčků, kteří v ČR vykonávají toto zaměstnání alespoň občas, jde tedy o 6 až 10 % vzorek z celé populace.

Na základě jednotlivých odpovědí lze odhadnout, že přibližně 150-160 z respondentů pracuje celoročně (ať už na plný úvazek nebo brigádně).³⁰⁴ Zkoumaný vzorek plavčků pracujících celoročně je tedy přibližně 12,5 až 20 % část celé této populace.

Plavčků, kteří uvedli, že tuto práci vykonávají na plný úvazek, bylo 57. V poměru k odhadu tří až pěti set takovýchto pracovníků v republice se tedy jedná o 11 až 19 % podíl.

3.2.4. Sběr dat

Celkem bylo elektronickým způsobem vyplněno a navraceno 205 souborů dotazníků. U tří z nich respondenti do nepovinné otázky vyplnili, že jejich zkušenosti se zakládají pouze na práci v zahraničí, v dalších třech respondenti přiznali, že již více než rok práci plavčíka nevykonávají. Těchto šest odpovědí tedy bylo vyřazeno.³⁰⁵ Zkoumaný vzorek je blíže rozebrán v kap. č. 4.1.

U kontaktů dosažených skrze VZS lze předpokládat, že byli osloveni poměrně rovnoměrně pracovníci, kteří pracují celoročně i sezónně, uvnitř i venku. Co se týká rozeslání dotazníků jednotlivým plaveckým zařízením, vzhledem k datu, ve kterém byl sběr dat uskutečněn (leden – polovina března 2012) lze předpokládat vyšší návratnost vyplněných dotazníků ze zařízení s celoročním provozem. Tuto tezi podporuje i vyhodnocení otázky A08 ohledně pracovního prostředí³⁰⁶ a četnost odpovědí, přestože nereprezentativní, na nepovinnou otázku ohledně místa pracoviště či způsobu zkontaktování respondenta.³⁰⁷ Komplikací při kontaktu sezónních koupališť je též jejich nižší míra prezentace na internetu, včetně absence vlastní elektronické adresy, zatímco kryté bazény a aquaparky jsou v tomto ohledu vybaveny lépe.

Lze tedy konstatovat, že pro bližší charakterizaci povolání plavčíka jako letní brigády budou více vypovídající výsledky založené na těch dotazovaných jedincích, kteří pracují

³⁰⁴ 46 respondentů uvedlo, že pracují převážně nebo pouze ve venkovním prostředí. Tuto skupinu lze považovat z většiny jako plavčíky na venkovních koupalištích, kde je provoz pouze sezónní. Za předpokladu, že celoročně otevřená plavecká zařízení sezónní pracovníky nepřijímají (což se děje velmi zřídka), lze zbylé respondenty považovat za celoroční brigádníky či pracovníky na plný úvazek.

³⁰⁵ Vzhledem k faktu, že tuto otázku vyplnily jen cca dvě třetiny respondentů, nelze vyloučit možnost znečištění dat několika nežádoucími respondenty. Jejich množství (odhadem 3-4) by však vzhledem k celkovému počtu dotazovaných mělo být malé a celkové zkresení výsledků minimální.

³⁰⁶ Viz kap. č. 4.2.5.4. o pracovním prostředí respondentů.

³⁰⁷ Ze souboru 199 respondentů na ni odpovědělo 134, tedy 67,34 %. Čtyřicet z nich se nevyjádřilo k typu pracoviště, ale ke způsobu kontaktu. Ze zbývajících 94 respondentů, kteří uvedli přímo své konkrétní pracoviště či jeho typ jich 48 uvedlo jako pracoviště krytý bazén či aquapark (tedy 51 % relevantních odpovědí), 22 venkovní sezónní koupaliště (23 % relevantních odpovědí) a 24 obě tyto varianty – tedy práci ve více zařízeních obou typů (26 % relevantních odpovědí). Tento poměr víceméně odpovídá i reprezentativním odpovědím na otázku A08, více viz kap. č. 4.2.5.4. o pracovním prostředí respondentů.

především ve venkovních prostorách (n = 46), zatímco pro reprezentaci plavčků pracujících pravidelně po celý rok budou vhodnější zpracovaná data všech ostatních (n = 153) či data celková (n = 199).

3.2.5. Využití dotazníky

V rozesílaném elektronickém formuláři, který obsahoval výzkumné otázky, byla povinnost zaškrtnout odpovědi na všechny kladené otázky, jinak nebylo možné dotazník odeslat. Tím byl zajištěn zisk úplných dat bez absencí jednotlivých otázek.³⁰⁸

Jediným nepovinným údajem v celém souboru dotazníků bylo udání místa pracoviště nebo způsobu (či osoby), kterým byl konkrétní respondent kontaktován (otázka A10). Tato otázka plnila pouze funkci informační pro zpětnou kontrolu návratnosti dotazníků. Z celého souboru 199 na ní odpovědělo 134 respondentů, tedy 67,34 %, což vyjadřuje poměrně vysoký zájem dotazovaných o participaci na zisku výsledků.

Samotné dotazníky nebyly obsáhlé, dohromady se jednalo o povinných 32 dotazníkových a 9 profilujících otázek. Dotazník „Burnout syndrom“ byl vyplňován pouze těmi respondenty, kteří odpověděli, že práci plavčíka vykonávají jako své hlavní povolání (n = 57).³⁰⁹ Těm respondentům, kteří povolání plavčíka provozují brigádně (n = 142), se tedy množství povinných odpovědí snížilo na celkových 31.

Dotazníky byly ve formuláři seřazeny takto:

- 1) zjišťovací otázky A01 – A03 (pohlaví, věk, kvalifikace);
- 2) „Meisterův dotazník neuropsychické zátěže při práci“ (10 otázek B01 – B10);
- 3) zjišťovací otázky A04 – A06 (druh úvazku, délka praxe, intenzita úvazku);
- 4) dotazník „Burn-out syndrom“ (10 otázek; C01 – C10);
- 5) dotazník „12 pohledů na mou práci“ (12 otázek; D01 – D12);
- 6) zjišťovací otázky A07 – A10 (kolektiv, prostředí, zkušenosti s jinými zařízeními, nepovinná otázka o původu či kontaktu respondenta)

Zjišťovací otázky byly rozděleny do třech částí, aby nevznikal dojem, že musí respondent o sobě najednou podávat příliš mnoho informací. Navíc umístění otázky A04 o druhu úvazku těsně před dotazník zkoumající incidenci syndromu vyhoření bylo

³⁰⁸ Formulář je stále dostupný z WWW: Psychická zátěž jako součást práce vodního záchranáře [online]. URL:<<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dDN1bGIMNXdvVTFwTGYzTndmQnYxWnc6MQ>>

³⁰⁹ Z logiky věci by byla pro brigádníky ztráta času, aby vyplňovali dotazník týkající se syndromu vyhoření, tedy stavu, který je spojován s dlouhotrvající enormní psychickou zátěží. Zahrnutí jejich odpovědí do výzkumu by navíc v tomto ohledu jen zkreslilo výsledky studie.

výhodné, protože odpověď „brigádně / sezónně“ nasměrovala respondenta za pomoci vloženého skriptu rovnou až na následující dotazník.

3.2.5.1. Meisterův dotazník neuropsychické zátěže při práci

Tato metoda zjišťování percepce pracovní zátěže byla vytvořena W. Meisterem v polovině 70. let 20. století. Jeho silnými stránkami jsou stručnost, dobrá srozumitelnost pro respondenty a vysoká reliabilita. Hygienickými službami byl následně ověřován až do poloviny 80. let a dnes se používá jeho upravená verze z r. 1987. Na základě rozsáhlých šetření Meisterových (a následně Židkové) byly pro populaci stanoveny kritické hodnoty jednotlivých položek a standardizován způsob klasifikace celkových výsledků.³¹⁰

Výhodou tohoto dotazníku je též bezproblémová možnost srovnání výsledků studií zaměřených na různé pracovní profese, i proto je doporučován jako pomocná metoda k zařazování prací v kategorii psychické zátěže.³¹¹ Studie využívající právě Meisterovu metodu byly provedeny v mnoha pracovních odvětvích a v této práci na jejich základě umožní porovnání práce vodního záchranáře s ostatními profesemi.³¹²

Celý dotazník je složen z deseti otázek, na všechny respondent odpovídá v pětibodové škále mezi úplným souhlasem a úplným nesouhlasem. Každá otázka vždy zjišťuje jednu položku ze spektra působení psychické zátěže na člověka, jejich bodové součty vytvářejí buďto jednotlivé faktory či celkový hrubý skór:³¹³

tab č. 6 – Položky Meisterova dotazníku neuropsychické zátěže při práci

| Otázka | Položka | Otázka | Položka |
|--------|----------------------|--------|------------------------------|
| B01 | časová tíseň | B06 | jednotvárnost ³¹⁴ |
| B02 | malé uspokojení | B07 | nervozita |
| B03 | vysoká odpovědnost | B08 | přesycení |
| B04 | otupující práce | B09 | únava |
| B05 | problémy a konflikty | B10 | dlouhodobá únosnost |

Faktory a hrubý skór jsou tedy propočítávány následovně:

³¹⁰ HLADKÝ a ŽIDKOVÁ, 1999, s. 39; KŘIVOHLAVÝ, 1994, s. 31.

³¹¹ ŽIDKOVÁ, 2007, s. 346.

³¹² Např. FEDORCOVÁ, 2011; HODAČOVÁ a kol., 2007; KREJČÍ, 2005; ŠIFNER, 2005; NEPOŽITKOVÁ, 2009; VLACHOVÁ, 2010; ŽIDKOVÁ, 2005, 2006, 2007.

³¹³ Zdroj: HLADKÝ a ŽIDKOVÁ, 1999, s. 40-41. Pro přehlednost této práce jsou otázky Meisterova dotazníku číslovány s písmenem B na počátku, tedy „B01“ – „B10“.

³¹⁴ V literatuře je původně položka u 6. otázky Meisterova dotazníku nazývána též „monotonie“, jelikož však toto označení koliduje s názvem II. faktoru, kterého je tato otázka součástí, bude tedy o II. faktoru pojednáváno jako o „monotonii“ a o položce zjišťované otázkou B06 jako o „jednotvárnosti“.

- Faktor I. – přetížení (součet bodů z otázek B01, B03 a B05)
- Faktor II. – monotonie (součet bodů z otázek B02, B04 a B06)
- Faktor III. – nescifický faktor (součet bodů z otázek B07 – B10)
- BHS – Hrubý skór Meisterova dotazníku (součet bodů z otázek B01 – B10)

Celé znění dotazníku lze nalézt v příloze č. 8.

3.2.5.2. Dotazník „Burn-out syndrom“

Tento dotazník byl získán od PhDr. Vlasty Blažkové z Oddělení hygieny práce Státního zdravotního ústavu v Praze. Pod jejím vedením byl použit ve dvou diplomových pracích.³¹⁵ Pro účely této práce byl použit jako doplňková metoda zjišťování psychické zátěže a míry incidence syndromu vyhoření v povolání plavčíka. Nutno podotknout, že syndrom vyhoření bývá spojován s pracovníky v tzv. „pomáhajících profesích“, mezi které profese plavčíka přímo nepatří, ale se kterými má některé společné znaky.³¹⁶

Jedná se o velmi jednoduchý dotazník obsahující 10 otázek s možnými variantami odpovědí „ano“ nebo „ne“. Jeho vyhodnocení je taktéž velmi jednoduchá, každá odpověď „ano“ je ohodnocena jedním bodem, odpověď „ne“ nulou. Celkový součet bodů potom udává tzv. „Hrubý skór BO syndromu“ a v závislosti na jeho výši určuje stupeň vyhoření respondenta. Právě pro tyto potřeby byly ze získaných výsledků vytvořeny další dvě proměnné:

- CHS – Hrubý skór BO syndromu (součet bodů z otázek C01-C10)
- BO stupně – kategoriální ordinální proměnná (odpovídá stupňům vyhoření)

V rámci tohoto šetření byla incidence syndromu vyhoření zjišťována pouze u těch dotazovaných, kteří odpověděli, že práci plavčíka vykonávají „jako své hlavní povolání“ (n = 57). Celý dotazník je uveden v příloze č. 9.

3.2.5.3. Dotazník „12 pohledů na mou práci“

I tento dotazník poskytla pro tuto práci PhDr. Vlasta Blažková. Ve dvou zmiňovaných diplomových pracích pod jejím vedením byl taktéž použit.

Jak plyne již z jeho pojmenování, jedná se o dotazník obsahující 12 otázek zjišťujících obecné aspekty pracovního procesu, jak je vidí sám pracovník. Deset otázek

³¹⁵ Konkrétně: KREJČÍ, 2005; ŠIFNER, 2005.

³¹⁶ Právě kvůli tomuto transferu na jinou profesi musela být pozměněna otázka C04, ve které byl nahrazen původní výraz „pacienti“ za pojmenování „návštěvníci“.

úzcce koreluje se šesti znaky neoptimální pracovní zátěže podle Paulíka, jak je shrnuto v kap.č. 2.4.5. v tab. č. 2. Zbylé dvě otázky zjišťují celkové vyčerpání z pracovního procesu (otázka D10) a přání z něj odejít (otázka D11). Přestože údaje zjištěné tímto dotazníkem se vztahují k objektivním faktorům pracovního procesu (právě kromě otázek D10 a D11), je nutno vzít v potaz i u těchto dat jejich subjektivní zkreslení respondentem. Nejde tedy o tvrdá fakta, ale o údaje odvozené z názoru konkrétního dotazovaného.

Na každou položenou otázku lze odpovědět na škále od „rozhodně ANO“ po „rozhodně NE“. Mezistupně uprostřed jsou po sobě seřazeny logicky, tedy v pořadí „spíše ANO“, ANI TAK, ANI ONAK“ a „spíše NE“. Vzhled a přesné znění dotazníku lze nalézt v příloze č. 10.

K tomuto dotazníku se neváží žádné ověřené a standardizované postupy pro zpracování jeho výsledků ve smyslu charakterizace celého zkoumaného vzorku.. Snahou této práce však je poskytnout hlubší poznání vztahů mezi pracovními podmínkami a psychickou zátěží v profesi vodního záchranáře, proto bylo se získanými daty dále statisticky nakládáno. Protože některé z otázek si jsou obsahově velmi blízké, byly vytvořeny tři poměrové proměnné popisující významné faktory ovlivňující pracovní proces. Jde o: materiální zabezpečení práce, pracovní kolektiv a vliv nadřízeného. To napomohlo jednodušší práci při statistickém zkoumání vztahů těchto faktorů a vnímané psychické zátěže. Tyto proměnné byly vytvořeny takto:³¹⁷

- Faktor podmínek práce (součet bodů z otázek D02 a D03 dělený dvěma)
- Faktor kolektivu (součet bodů z otázek D07 a D09 dělený dvěma)
- Faktor nadřízeného (součet bodů z otázek D04, D05 a D08 dělený třemi)
- Celková spokojenost (součet bodů z otázek D01 – D12)

V případě tří vytvořených faktorů jde tedy o aritmetické průměry obsahově příbuzných otázek. Celková spokojenost je proměnná typově odpovídající například Hrubému skóru Meisterova dotazníku. V tomto případě platí, že čím vyšší hodnota vyjde, tím více je respondent spokojen se svými pracovními podmínkami.³¹⁸

³¹⁷ Bylo využito metody výpočtu reliability dvojic, trojic či dokonce čtveřic otázek obsahově podobných a na základě výsledků Cronbachova alfa byly otázky, které reliabilitu výrazně snižovaly, z faktorů vypuštěny. Takto byla například z faktoru nadřízeného vyřazena otázka D06 a z faktoru podmínek práce otázka D12, přestože by obsahově do těchto kategorií logicky zapadaly.

³¹⁸ Jak bylo zajištěno, aby byly odpovědi sčítány logicky a výsledná hodnota dávala smysl viz. kap. č. 3.2.7. o procedurách převodu a zápisu dat.

3.2.6. Proměnné

Nezávisle proměnné, tedy biopsychosociální charakteristiky respondentů a charakteristiky jejich pracovních podmínek byly zjišťovány v devíti otázkách (A01 - A09):

- pohlaví – kvalitativně dichotomická proměnná
- věk – metrická spojitá proměnná
- kvalifikace – kategoriální ordinální proměnná (3 kategorie)
- pracovní úvazek – kvalitativně dichotomická proměnná
- délka praxe v oboru - kategoriální ordinální proměnná (4 kategorie)
- intenzita (počet odpracovaných hodin za měsíc) – kategoriální ordinální proměnná (3 kategorie)
- velikost pracovního kolektivu - kategoriální ordinální proměnná (3 kategorie)
- typ pracovního prostředí - kvalitativně polytomická proměnná (3 kategorie)
- pracovní zkušenost s jinými zařízeními - kvalitativně polytomická proměnná (3 kategorie)

Ostatní proměnné jsou již závislé proměnné. Odpovědi na otázky „Meisterova dotazníku“ a dotazníku „12 pohledů na mou práci“ (otázky B01-B10 a D01-D12), jsou proměnnými ordinálními kategoriálními. Odpovědět bylo možno vždy na stupnici od naprostého souhlasu po naprostý nesouhlas v pěti kategoriích. Odpovědi dotazníku „BO syndrom“ jsou proměnnými kvalitativními dichotomickými, možnost odpovědi byla vždy pouze „ano“ nebo „ne“. K hlubší statistické analýze pak byly u jednotlivých dotazníků na základě odpovědí respondentů vytvořeny další, poměrové proměnné a jedna proměnná ordinální.³¹⁹

3.2.7. Procedury převodu a zápisu dat

Pro statistickou práci byly všechny získané údaje překódovány v programu Microsoft Excel do numerické podoby a následně ve formě datové tabulky vloženy jako databáze programu IBM SPSS 17, ve kterém byly provedeny veškeré další statistické úkony a analýzy.

Data ze zjišťovacích otázek byla přepsána jednoduše do kategorií označených jednomístnými čísly. Jednotlivé dotazníky však byly sestaveny pro co nejvyšší

³¹⁹ Viz kap. č. 3.2.5.

srozumitelnost pro respondenta a bylo nutno přistoupit k rekódování některých jejich otázek. Odpovědi Meisterova dotazníku byly hodnoty převráceny (tedy odpověď „rozhodně ANO“ byla převedena na pět bodů, odpověď „rozhodně NE“ na jeden bod a ostatní tři odpovědi analogicky obdobně). U odpovědí ohledně „BO syndromu“ byl odpovědi „ano“ přidělen jeden bod a „ne“ nula.

Nejproblematictější bylo zpracování dat z nestandardizovaného dotazníku „12 pohledů na mou práci“, kde bylo prvních devět otázek kladeno tak, že souhlasná odpověď znamenala pozitivní hodnocení dotazovaného prvku, a poslední tři naopak. Otázky D10 až D12 byly tedy kódovány opačně než zbylých devět. Pozitivní hodnocení dotazovaného faktoru tedy mělo vždy vyšší bodové ohodnocení, než hodnocení negativní a vysoký výsledný hrubý skóre u tohoto dotazníku tedy značí respondenta, který je v práci spokojený.

3.2.8. Analýza dat

Při získávání výsledků bylo využito jak jednoduchých deskriptivních postupů (popis a porovnávání četností, porovnávání hodnot mediánu či aritmetického průměru s danými kritickými hodnotami) i statistických postupů složitějších. Pro potvrzení či vyvrácení nulové hypotézy o normalitě rozdělení některých dat bylo využito Shapiro-Wilkova testu, pro srovnání vlivu nezávislých proměnných na proměnné závislé bylo využito oboustranného t-testu a v případě většího množství kategorií nezávislé proměnné též analýzy rozptylů (ANOVA). Ke zjištění míry asociace některých nezávislých proměnných byl použit výpočet kontingenčního koeficientu C, pro zjištění rovnoměrného rozložení dat u některých proměnných byl použit test chí-kvadrát a pro výpočty reliabilit jednotlivých dotazníků bylo vypočteno Cronbachovo α , koeficient korelace mezi polovinami dotazníků C a Guttmanův Split-Half koeficient G.

Jako statisticky významná hladina pravděpodobnosti byla zvolena hladina $\alpha = 0,05$, v některých případech je zdůrazněna pravděpodobnost vyšší ($\alpha = 0,01$) nebo u dodatkových, ilustračních dat výjimečně i hladina nižší ($\alpha = 0,1$)

3.3. Hypotézy pro jednotlivé otázky a dotazníky

3.3.1. Hypotézy pro Meisterův dotazník neuropsychické zátěže při práci

3.3.1.1. Hypotézy pro celkové výsledky dotazníku

H₀₁₀ = Výsledné hodnoty Hrubých skóru Meisterova dotazníku neuropsychické zátěže při práci budou v normálním rozdělení.

H₀₂₀ = Podíl plavčků obou pohlaví pracujících na plný úvazek vnímajících pracovní zátěž jako příznivou nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozložení.

H₀₃₀ = Podíl plavčků obou pohlaví pracujících na plný úvazek vnímajících pracovní zátěž jako nepříznivou nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozložení.

3.3.1.2. Hypotézy pro výsledky jednotlivých faktorů

H₁₁₀ = Podíl plavčků obou pohlaví přesahujících kritické hodnoty dané pro „Faktor I. – přetížení“ nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozdělení.

H₁₂₀ = Podíl plavčků obou pohlaví přesahujících kritické hodnoty dané pro „Faktor II. – monotonie“ nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozdělení.

H₁₃₀ = Podíl plavčků obou pohlaví přesahujících kritické hodnoty dané pro „Faktor III. – nespecifický faktor“ nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozdělení.

H₁₄₀ = Podíl plavčků obou pohlaví přesahujících kritické hodnoty dané pro „Hrubý skór Meisterova dotazníku“ nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozdělení.

3.3.1.3. Hypotézy pro výsledky jednotlivých otázek

Pro zjednodušení a přehlednost práce bylo původně plánovaných 10 otázek vázaných k jednotlivým otázkám vloženo do hypotézy jediné:

H₂₁₀ = Mody ani mediány dat získaných od všech respondentů u otázek B01 až B10 nebudou přesahovat dané kritické hodnoty.

3.3.1.4. Hypotézy pro srovnání výsledků různých skupin respondentů

H₃₁₀ = Odpovědi skupin respondentů rozdělených dle pracovního úvazku se nebudou významně statisticky lišit.

H₃₂₀ = Odpovědi skupin respondentů rozdělených dle pohlaví se nebudou významně statisticky lišit.

H₃₃₀ = Odpovědi skupin respondentů rozdělených dle kvalifikace se nebudou významně statisticky lišit.

H₃₄₀ = Odpovědi skupin respondentů rozdělených dle pracovního prostředí se nebudou významně statisticky lišit.

3.3.1.5. Hypotézy pro srovnání pozice plavčíka s ostatními profesemi

H₄₁₀ = Výsledky získané u plavčků – mužů – nebudou v žádném sledovaném prvku vykazovat nejvyšší hodnoty ze všech porovnávaných profesí.

H₄₂₀ = Výsledky získané u plavčků – žen – nebudou v žádném sledovaném prvku vykazovat nejvyšší hodnoty ze všech porovnávaných profesí.

H₄₃₀ = Výsledky získané u plavčků – celkově – nebudou v žádném sledovaném prvku vykazovat nejvyšší hodnoty ze všech porovnávaných profesí.

3.3.2. Hypotézy pro dotazník „Burn-out syndrom“

H₅₁₀ = Počet plavčků dosahujících jednotlivých stupňů vyhoření se od sebe nebude významně lišit.

H₅₂₀ = Podíl vyhořelých plavčků se mezi oběma pohlavími nebude významně lišit.

H₅₃₀ = U plavčků bude prokázána vyšší procentuální míra incidence syndromu vyhoření, než u učitelů dotazovaných v pracích Krejčí a Šifnera.³²⁰

³²⁰ KREJČÍ, 2005; ŠIFNER, 2005.

3.3.3. Hypotézy pro dotazník „12 pohledů na mou práci“

H₆₁₀ = Celý dotazník i vypočtené faktory budou mít vysokou reliabilitu (Cronbachovo $\alpha > 0,7$).

H₆₂₀ = Výsledná data skóru Spokojenosti budou mít normální rozdělení.

H₆₃₀ = Většina respondentů bude celkově hodnotit svou práci a její podmínky pozitivně (celkový Hrubý skór „Spokojenost“ bude u většiny dotazovaných přesahovat předpokládané průměrné skóre 36 bodů).

H₆₄₀ = Mezi jednotlivými dotazovanými prvky bude převažovat jejich pozitivní hodnocení nad negativním (ve většině případů bude platit, že aritmetický průměr bude vyšší, než 3 [$\mu > 3$]).

3.3.4. Hypotézy pro srovnání jednotlivých skupin respondentů

Tyto hypotézy se vztahují ke všem použitým dotazníkům.

H₇₁₀ = Mezi odpověďmi respondentů rozdělených dle pohlaví a kvalifikace nebudou významné statistické rozdíly.

H₇₂₀ = Mezi odpověďmi respondentů rozdělených dle typu pracovního úvazku a intenzity pracovního vytížení nebudou významné statistické rozdíly.

H₇₃₀ = Mezi odpověďmi respondentů rozdělených dle věku, let praxe a zkušeností z různých pracovišť nebudou významné statistické rozdíly.

H₇₄₀ = Mezi odpověďmi respondentů rozdělených dle jejich pracovního prostředí a velikostí pracovního kolektivu nebudou významné statistické rozdíly.

4. VÝSLEDKY A DISKUSE

4.1. Souhrn získaných dat

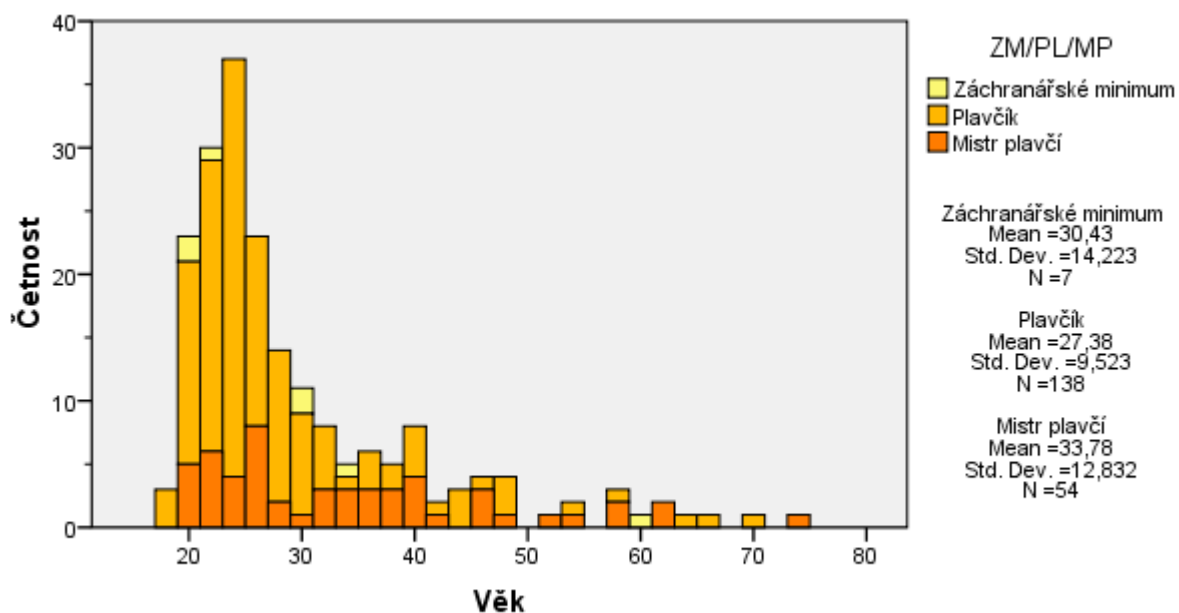
4.1.1. Deskriptivní charakteristika souboru respondentů

Aby mohly být zkoumány rozdíly mezi různými skupinami plavčků v ČR, byly u respondentů mimo výzkumné dotazníky zjišťovány také čtyři jejich biopsychosociální charakteristiky a pět charakteristik vázajících se na jejich momentální pracovní činnost.

Celkem bylo do šetření zahrnuto 199 kompletně zodpovězených dotazníkových souborů. Z tohoto celku bylo 142 mužů a 57 žen, shodou okolností též 142 dotazovaných pracovalo brigádně či sezónně a 57 na plný úvazek. Z hlediska věku byla tato populace velmi nevyrovnaná. Věkový modus dotazovaných byl 24 let, medián 25 let, avšak aritmetický průměr všech plavčků činil 29,22 let, což je způsobeno nepočetnou skupinou starších pracovníků, kteří dosahovali věku i vysoko nad 50 let.

Přestože byla otázka ohledně kvalifikace plavčků polootevřená (z důvodu neúplného sjednocení kvalifikací v ČR), nedošlo k problému s diagnostikou úrovně té či oné kvalifikace. Nejméně bylo respondentů se ZM (n = 7), nejvíce Plavčků (n = 138) a přibližně čtvrtina dotazovaných byla držiteli licence Mistr plavčí (n = 54).³²¹

graf č. 1 – Rozdělení dotazovaných plavčků podle věku a kvalifikace



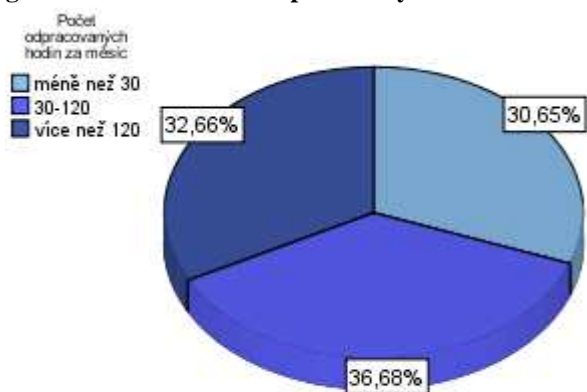
Velmi patrná je nerovnoměrnost rozdělení pracovníků dle úvazku v různých typech pracovních prostředí. Významným, i když předpokládaným, zjištěním je, že plavčíci s plným úvazkem pracují v drtivé většině převážně ve vnitřním prostředí, někteří z nich však uvedli, že pracují uvnitř i venku přibližně stejně, což může být způsobeno například přibíráním úvazků v létě na sezónně otevřených koupalištích (viz tab. č. 7).

tab č. 7 – Respondenti podle typu úvazku a pracovního prostředí

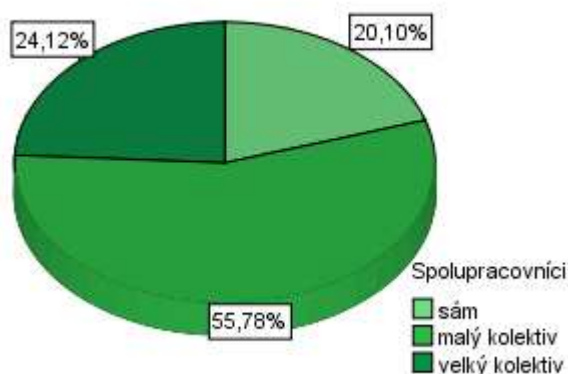
| | Práce uvnitř/venku | | | Celkem |
|-------------|--------------------|------------------------|--------------------|--------|
| | vnitřní prostředí | obojí přibližně stejně | venkovní prostředí | |
| Brigáda | 62 | 36 | 44 | 142 |
| Plný úvazek | 49 | 6 | 2 | 57 |
| Celkem | 111 | 42 | 46 | 199 |

Poměrně rovnoměrně byli v průzkumu zastoupeni plavčíci podle intenzity pracovního poměru, viz graf č. 2. Nejméně bylo těch, kteří pracují méně, než 30 hodin měsíčně, tedy méně, než 360 hodin ročně (n = 61). Jde o sezónní brigádníky, jejichž pracovním prostředím jsou ze 44% vnitřní prostory a z 41% prostory vnější. Zbýlých 15% uvedlo kombinaci obou dvou. Nejvíce bylo respondentů, kteří uvedli, že v přepočtu na měsíc odpracují 30-120 hodin na pozici plavčíka (n = 73). V této skupině lze uvažovat o vysoké pravděpodobnosti, že jde o brigádníky celoroční či pracovníky pracující na částečný úvazek. Počet neaktivnějších pracovníků, tedy těch, kteří měsíčně odpracují přes 120 hodin (n = 65), se logicky příliš neliší od počtu těch, pracujících na plný úvazek. Mírná

graf č. 2 – Plavčíci dle odpracovaných hodin/měsíc



graf č. 3 – Plavčíci dle velikosti pracovního kolektivu



³²¹ Pouze dva respondenti uvedli, že jsou držiteli kvalifikace Z I. Instruktor, která je „nadřazená“ Mistrovi plavčímu. Vzhledem k jejich malému počtu a faktu, že v pracovním procesu se tyto dvě kvalifikace víceméně nerozlišují, s nimi bylo počítáno jako s Mistry plavčími.

diskrepance v těchto dvou údajích je způsobena problematickým vymezením plného pracovního poměru a velmi často nestálostí počtu odpracovaných hodin měsíčně v průběhu roku.

Z hlediska velikosti pracovního kolektivu převažuje u plavčků práce v malém kolektivu, tedy do tří zaměstnanců ($n = 111$), v rozsáhlejší kolektivu pracuje přibližně čtvrtina z dotázaných ($n = 48$) a nejméně jich pracuje u bazénu samo ($n = 40$).³²²

Pracovní zkušenosti byly u dotazovaných zjišťovány dvěma otázkami. Jedna z nich (A05) zjišťovala počet odpracovaných let v oboru a druhá (A09) počet zařízení, ve kterých respondent pracoval. Ačkoliv bylo původním plánem obě tyto otázky statisticky propojit a zjistit vliv častějšího či méně častého střídání pracovního prostředí na vnímání psychické zátěže i pracovních podmínek, toto se ukázalo příliš problematickým a propojování těchto dvou proměnných bylo tedy z výzkumu vypuštěno. Podle očekávání avšak byla mezi těmito dvěma proměnnými kontingenčním koeficientem prokázána vysoká asociace, která činila $C = 0,411$ a byla významnou na hladině $\alpha = 0,01$.³²³

tab. č. 8 – Plavčíci dle pracovních zkušeností

| | | Počet zařízení, ve kterých respondent pracoval | | | Celkem |
|-------------------------|-----------------|--|--------------|---------------------|--------|
| | | 1-2 zařízení | 3-4 zařízení | více než 4 zařízení | |
| Počet odpracovaných let | méně než 2 roky | 43 | 8 | 0 | 51 |
| | 2-5 let | 49 | 30 | 4 | 83 |
| | 6-15 let | 24 | 22 | 3 | 49 |
| | více než 15 let | 0 | 13 | 3 | 16 |
| Celkem | | 116 | 73 | 10 | 199 |

4.2. Výsledky Meisterova dotazníku neuropsychické zátěže při práci

Velkou výhodou tohoto dotazníku jsou standardizované postupy pro jeho vyhodnocení jak v rámci charakterizace zkoumaného vzorku jako celku, srovnání tohoto celku s dalšími populacemi, srovnání jednotlivců i skupin uvnitř vzorku a to vše z hlediska celkových výsledků, jednotlivých faktorů i jednotlivých otázek. Nejvýznamnější nalezené výsledky z této studie jsou prezentovány v této kapitole. Nejprve však bude zhodnocena kvalita celého dotazníku jako výzkumné metody.

³²² Viz graf č. 3. – Plavčíci dle velikosti pracovního kolektivu.

³²³ Viz tab. č. 8.

4.2.1. Zhodnocení reliability a vnitřní konzistence dotazníku

Již odborná literatura se odvolává na poměrně vysokou reliability Meisterovy metody.³²⁴ V rámci této studie byl tento fakt s určitými specifiky vesměs potvrzen.

Nutno podotknout, že zkoumaná populace i vybraný vzorek respondentů je velmi různorodý. Vyznačuje se jak velkou variabilitou z hlediska biopsychosociálních charakteristik respondentů, tak i pracovních podmínek. Každé pracoviště je do určité míry odlišné od ostatních. Navíc rozptýl v pracovních zkušenostech a počtu odpracovaných hodin měsíčně je u jednotlivých respondentů i řádový.

I přes všechna tato úskalí se Meisterův dotazník neuropsychické zátěže ukázal jako dobrá metoda zjišťování dat, alespoň co se jeho vnitřní konzistence týká. Jeho reliability byla počítána Cronbachovým α i Guttmanovým Split-Half koeficientem a to zvláště pro dotazník celý i pro jeho jednotlivé faktory. Navíc byl odlišen výpočet pro brigádníky, na plný úvazek zaměstnané plavčíky a všechny respondenty celkově:

tab č. 9 – Reliability Meisterova dotazníku

| | Úvazek | N of respondents | Cronbach's Alpha | Guttman Split-Half Coeff. ³²⁵ | N of Items |
|---------------------------|-------------|------------------|------------------|--|------------|
| Meister celkem | Brigáda | 142 | ,757 | ,678 | 10 |
| | Plný úvazek | 57 | ,816 | ,787 | 10 |
| | Celkem | 199 | ,775 | ,711 | 10 |
| Faktor I. – přetížení | Brigáda | 142 | ,434 | ,331 | 3 |
| | Plný úvazek | 57 | ,487 | ,672 | 3 |
| | Celkem | 199 | ,456 | ,454 | 3 |
| Faktor II. – monotonie | Brigáda | 142 | ,730 | ,662 | 3 |
| | Plný úvazek | 57 | ,736 | ,696 | 3 |
| | Celkem | 199 | ,731 | ,672 | 3 |
| Faktor III. – nspecifický | Brigáda | 142 | ,760 | ,742 | 4 |
| | Plný úvazek | 57 | ,840 | ,833 | 4 |
| | Celkem | 199 | ,784 | ,772 | 4 |

Celková reliability dotazníku tedy činí $\alpha = 0,775$, což je považováno za dobrý výsledek. Při rozdělení vzorku podle úvazku jeho reliability u skupiny plavčků s plným úvazkem stoupla dokonce na $\alpha = 0,816$, naopak u brigádníků klesla na 0,757. Toto lze přičítat vyšší heterogenitě a rozdílnějším zkušenostem brigádníků.

„Slabým článkem“ dotazníku u výzkumu v oboru vodní záchrany se ukázal Faktor I. – přetížení, jehož reliability sama o sobě nepřekročila hranici 0,5, což není ani uspokojivý

³²⁴ Např. HLADKÝ a ŽIDKOVÁ, 1999, s. 39; ŽIDKOVÁ, 2007, s. 346.

³²⁵ Guttmanův korelační koeficient označovaný jako spodní hranice opravdové reliability dosahuje u Meisterova dotazníku (s výjimkou problematického Faktoru I. – přetížení), stále poměrně vysokých hodnot, a to hlavně u skupiny Plného úvazku.

výsledek. Důvod je prostý – zjišťuje tři vlastnosti pracovního procesu, které jsou u plavčků velmi rozdílné a málokdy se vyskytují v souladu: časovou tíseň, vysokou odpovědnost, problémy a konflikty. Zatímco v jiných povoláních, jak dokazují jiné studie (například ve zdravotnictví), spolu tyto faktory pevně souvisí, percepce plavčků vykazuje vysokou míru osobní zodpovědnosti (otázka B03), avšak minimální úroveň výskytu časové tísně (otázka B01) a mezi brigádníky a plně-úvazkovými plavčiky velmi rozdílnou míru problémů a konfliktů na pracovišti (otázka B05).³²⁶ Jak znázorňuje tab. č. 10, při vypuštění faktoru I. – přetížení by celková reliabilita navzdory úbytku proměnných stoupla. U plného úvazku dokonce nad úroveň $\alpha = 0,85$.

tab. č. 10 – Vnitřní konzistence dvojic faktorů Meisterova dotazníku

| | Úvazek | N of respondents | Cronbach's Alpha | N of Items |
|----------------------------|-------------|------------------|------------------|------------|
| Faktor I. – přetížení | Brigáda | 142 | ,538 | 6 |
| + | Plný úvazek | 57 | ,562 | 6 |
| Faktor II. – monotonie | Celkem | 199 | ,541 | 6 |
| Faktor I. – přetížení | Brigáda | 142 | ,702 | 7 |
| + | Plný úvazek | 57 | ,777 | 7 |
| Faktor III. – nespecifický | Celkem | 199 | ,726 | 7 |
| Faktor II. – monotonie | Brigáda | 142 | ,799 | 7 |
| + | Plný úvazek | 57 | ,857 | 7 |
| Faktor III. – nespecifický | Celkem | 199 | ,817 | 7 |

Do jaké míry jsou jednotlivé faktory vnitřně soudržné ukazují i rozdílné hodnoty korelací mezi jejich jednotlivými otázkami zobrazené v tabulkách č. 11, 12 a 13. Za povšimnutí stojí hlavně vysoké korelace uvnitř Faktorů II. a III. oproti Faktoru I.

tab. č. 11 – Korelace výsledků otázek uvnitř Faktoru I. - přetížení

| Otázky | B01 | B03 | B05 |
|-------------------------|------|--------|--------|
| B01 Pearson Correlation | | ,177 | ,173 |
| Sig. (2-tailed) | XXX | ,013 | ,014 |
| N | | 199 | 199 |
| B03 Pearson Correlation | ,177 | | ,298** |
| Sig. (2-tailed) | ,013 | XXX | ,000 |
| N | 199 | | 199 |
| B05 Pearson Correlation | ,173 | ,298** | |
| Sig. (2-tailed) | ,014 | ,000 | XXX |
| N | 199 | 199 | |

** Korelace je významná na hladině $\alpha = 0,01$ (obousměrně).

* Korelace je významná na hladině $\alpha = 0,05$ (obousměrně).

³²⁶ Viz. kap. č. 4.2.4. zabývající se celkovými výsledky Meisterova dotazníku.

tab. č. 12 – Korelace výsledků otázek uvnitř Faktoru II. - monotonie

| Otázky | B02 | B04 | B06 |
|-------------------------|--------|--------|--------|
| B02 Pearson Correlation | | ,487** | ,379** |
| Sig. (2-tailed) | XXX | ,000 | ,000 |
| N | | 199 | 199 |
| B04 Pearson Correlation | ,487** | | ,564** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | XXX | ,000 |
| N | 199 | | 199 |
| B06 Pearson Correlation | ,379** | ,564** | |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | XXX |
| N | 199 | 199 | |

** Korelace je významná na hladině $\alpha = 0,01$ (obousměrně).

tab. č. 13 – Korelace výsledků otázek uvnitř Faktoru III. - nespecifického

| Otázky | B07 | B08 | B09 | B10 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|
| B07 Pearson Correlation | | ,400** | ,522** | ,369** |
| Sig. (2-tailed) | XXX | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | | 199 | 199 | 199 |
| B08 Pearson Correlation | ,400** | | ,524** | ,476** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | XXX | ,000 | ,000 |
| N | 199 | | 199 | 199 |
| B09 Pearson Correlation | ,522** | ,524** | | ,577** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | XXX | ,000 |
| N | 199 | 199 | | 199 |
| B10 Pearson Correlation | ,369** | ,476** | ,577** | |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | XXX |
| N | 199 | 199 | 199 | |

Na závěr zhodnocení konzistence Meisterova dotazníku lze ještě připojit tabulku ukazující sílu vztahů mezi rozebíranými faktory. Jak vyplývá z tab. č. 14, tak obzvláště silným vztahem jsou propojeny Faktory II. a III., slabší vztah již je mezi Faktory I. a III. a Faktory I. a II. jsou na sobě nezávislé:

tab. č. 14 – Vzájemné korelace jednotlivých faktorů Meisterova dotazníku

| Faktor | Faktor I. - přetížení | Faktor II. - monotonie | Faktor III. - nespecifický faktor |
|---|--------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| Faktor I. - přetížení | | | |
| Pearson Correlation | | ,058 | ,331** |
| Sig. (2-tailed) | XXX | ,419 | ,000 |
| N | | 199 | 199 |
| Faktor II. - monotonie | | | |
| Pearson Correlation | ,058 | | ,520** |
| Sig. (2-tailed) | ,419 | XXX | ,000 |
| N | 199 | | 199 |
| Faktor III. - nespecifický faktor | | | |
| Pearson Correlation | ,331** | ,520** | |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | XXX |
| N | 199 | 199 | |

** Korelace je významná na hladině $\alpha = 0,01$ (obousměrně).

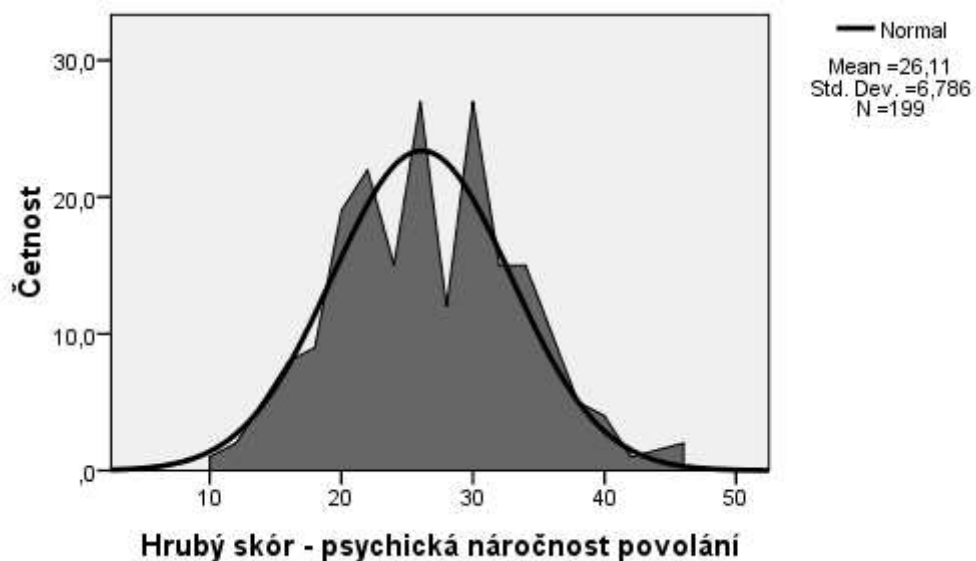
Celkově tedy lze Meisterovu metodu z hlediska konzistence jejích výsledků považovat za poměrně dobrou a reliabilní. Jediným slabším článkem, což však může být způsobeno i vysokou heterogenitou dotazované skupiny, se může zdát tzv. Faktor I. – přetížení, který vykazuje nízkou soudržnost jak vůči ostatním složkám dotazníku, tak i poměrně nízkou konzistenci otázek v něm obsažených (obojí testováno Cronbachovým alfa i korelačním koeficientem).

Naopak zbývající dva faktory i dotazník hodnocený jako celek navzdory své jednoduchosti a stručnosti vykazuje vysoké hodnoty vnitřní konzistence. Lze ho tedy doporučit jako vhodnou metodu ke zjišťování percepce psychické zátěže i v dalších povoláních obdobného typu.

4.2.2. Vyhodnocení dotazníku celkově

Aby bylo možné získaná data dále analyzovat, je nutno určit, zda-li je jejich rozdělení normální. Následující histogram zobrazuje rozdělení výsledných Hrubých skóre Meisterova dotazníku:

graf č. 4 – Rozložení výsledných Hrubých skóre Meisterova dotazníku



tab č. 15 – Test normality rozložení

| | Shapiro-Wilk test | | |
|---|-------------------|-----|------|
| | Statistic | df | Sig. |
| Hrubý skór - psychická náročnost povolání | ,993 | 199 | ,431 |

Na základě Shapiro-Wilk's testu, jehož hodnota $p = 0,431$, tedy přijímáme H_{010} , která tvrdí, že se jedná o normální rozdělení.³²⁷ Data jsou tedy vhodná pro analýzu založenou na postupech, které normální rozdělení předpokládají.

Kompletní standardy pro vyhodnocování uvedli ve své příručce pro studium psychické pracovní zátěže Hladký s Židkovou.³²⁸ Na základě studií, čítajících dohromady 1527 respondentů (867 žen a 660 mužů) různých profesí,³²⁹ vypočetli kritické hodnoty psychické zátěže, a to zvlášť pro muže a ženy. Odlišili též kritické hodnoty pro jednotlivé otázky (tab. č. 21), faktory (tab. č. 19) i dotazník celkově (tab. č. 16 a 19), přičemž za pomoci Hrubého skóru lze každého respondenta zařadit do jednoho ze tří skupin podle individuální odezvy na psychickou zátěž. Následující tabulky uvádí rozmezí pro převod Hrubého skóru do skupin a výsledné údaje z této studie mezi plavčíky:^{330, 331}

tab č. 16 – Hodnoty pro převod Hrubého skóru respondentů do skupin podle psychické zátěže

| Ženy | | Muži | |
|------------------|--------------|------------------|--------------|
| prožívání zátěže | rozsah škály | prožívání zátěže | rozsah škály |
| nepříznivé | 33 – 50 | nepříznivé | 30 – 50 |
| přiměřené | 17 – 32 | přiměřené | 15 – 29 |
| příznivé | 10 – 16 | příznivé | 10 – 14 |

tab č. 17 – Výsledné zařazení všech respondentů do skupin dle psychické zátěže

| Pohlaví | | N | % | Rozmezí skóru | Cumulative Percent |
|---------|------------------|-----------|-------------|---------------|--------------------|
| ženy | Příznivá zátěž | 7 | 12,3 | < 17 | 12,3 |
| | Přiměřená zátěž | 41 | 71,9 | 17 – 32 | 84,2 |
| | Nepříznivá zátěž | 9 | 15,8 | > 32 | 100,0 |
| | Total | 57 | 100,0 | | |
| muži | Příznivá zátěž | 5 | 3,5 | < 15 | 3,5 |
| | Přiměřená zátěž | 93 | 65,5 | 15 – 29 | 69,0 |
| | Nepříznivá zátěž | 44 | 31,0 | > 29 | 100,0 |
| | Total | 142 | 100,0 | | |

³²⁷ H_{010} = Výsledné hodnoty Hrubých skóru Meisterova dotazníku neuropsychické zátěže při práci budou v normálním rozdělení.

³²⁸ HLADKÝ a ŽIDKOVÁ, 1999, s. 39-43.

³²⁹ Autoři však neuvádí, o která povolání se jednalo. Taktéž naznačují, že u mužů i u žen se jednalo o povolání rozdílná, což dokazují i některé další literární prameny a odkazy na provedené studie.

³³⁰ Výpočet byl autory proveden z aritmetického průměru získaných výsledků. Rozsah přiměřené zátěže byl určen rozsahem plus/mínus jedné směrodatné odchylky od aritmetického průměru. Výsledky přesahující hranici jedné s.d. nad průměrem jsou považovány za zátěž nepříznivou, výsledky nižší, než je hodnota jedné s.d. pod průměrem, za zátěž příznivou. Do obou skupin by tedy mělo připadnout dle normálního rozdělení 15,9% populace.

³³¹ Vypočtené kritické hodnoty jsou vyšší u žen, než u mužů, což je souladu s výsledky i z jiných studií založených na rozdílné metodologii, které říkají, že hodnocení stejné pracovní zátěže je u mužů o něco nižší, než u žen. (Paulík, 2010, s. 126)

Dohromady 53 respondentů této studie (z toho 44 mužů a 9 žen), tedy 26,63% vnímá svou práci z hlediska psychické zátěže nepříznivě. Naopak pouze pro 6,03% je práce plavčíka z pohledu nároků na psychiku příznivá.

V kategorii plavčků pracujících na plný úvazek je podíl výskytu nepřiměřené zátěže v průměru nižší. Po vyřazení odpovědí brigádníků z výpočtu totiž do kategorie nepřiměřené zátěže spadá 22,81% plavčků a do kategorie příznivé zátěže rovných 7%. (viz tab. č. 18). Vzhledem k rozložení dat dle Gaussovy křivky, podle které by do obou skupin mělo náležet přibližně 15,9% populace, však nezamítáme H_{02} ³³² a zamítáme H_{03} ³³³. Na základě těchto poznatků a hypotéz, tedy značně vyššímu podílu respondentů ve skupině zátěže nepříznivé, než ve skupině příznivé, lze práci plavčíka označit za psychicky nadprůměrně náročnou.

tab č. 18 – Výsledné zařazení respondentů pracujících na plný úvazek do skupin dle psychické zátěže

| Pohlaví | | N | % | Rozmezí skóru | Cumulative Percent |
|---------|------------------|-----------|-------------|---------------|--------------------|
| ženy | Příznivá zátěž | 3 | 18,8 | < 17 | 18,8 |
| | Přiměřená zátěž | 10 | 62,5 | 17 – 32 | 81,3 |
| | Nepříznivá zátěž | 3 | 18,8 | > 32 | 100,0 |
| | Total | 16 | 100,0 | | |
| muži | Příznivá zátěž | 1 | 2,4 | < 15 | 2,4 |
| | Přiměřená zátěž | 30 | 73,2 | 15 – 29 | 75,6 |
| | Nepříznivá zátěž | 10 | 24,4 | > 29 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | | |

4.2.3. Vyhodnocení jednotlivých faktorů

Jak již bylo zmíněno v kap. č. 4.2.2., vyhodnocení Meisterova dotazníku lze provést i na základě tří obsahově konzistentních subškál, které jsou nazývané Faktory. Faktor I. – přetížení zjišťuje míru časové tísně, odpovědnosti a množství konfliktů na pracovišti. Faktor II. – monotonie získává data o (ne)uspokojení z práce, jejím otupujícím působení a jednotvárnosti a Faktor III. – nespecifický zjišťuje respondentovu pracovní nervozitu, přesycení, únavu a dlouhodobou únosnost výkonu práce.

³³² H_{02} = Podíl plavčků obou pohlaví pracujících na plný úvazek vnímajících pracovní zátěž jako příznivou nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozdělení.

³³³ H_{03} = Podíl plavčků obou pohlaví pracujících na plný úvazek vnímajících pracovní zátěž jako nepříznivou nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozdělení.

tab č. 19 – Aritmetické průměry, směrodatné odchylky a kritické hodnoty pro jednotlivé faktory³³⁴

| Faktor | ženy | | | muži | | |
|----------------------------|--------|------|----|--------|------|----|
| | Ar.pr. | s.d. | K | Ar.pr. | s.d. | K |
| I. – přetížení | 8,4 | 3,2 | 10 | 10,6 | 3,0 | 12 |
| II. – monotonie | 7,6 | 3,0 | 9 | 6,4 | 3,2 | 8 |
| III. – nespecifický faktor | 11,7 | 4,4 | 14 | 10,3 | 4,1 | 12 |
| HS – hrubý skór | 25,0 | 8,1 | 29 | 22,9 | 6,4 | 26 |

tab č. 20 – Výsledná data jednotlivých faktorů u respondentů dle pohlaví

| Faktor | ženy (n = 57) | | | | muži (n = 142) | | | |
|----------------------------|---------------|--------|-------|-------------|----------------|-------------|-------|-------------|
| | K | Ar.pr. | n > K | % > K | K | Ar.pr. | n > K | % > K |
| I. – přetížení | 10 | 7,37 | 7 | 12,3 | 12 | 8,01 | 2 | 1,4 |
| II. – monotonie | 9 | 7,79 | 20 | 35,1 | 8 | 8,21 | 72 | 50,7 |
| III. – nespecifický faktor | 14 | 10,21 | 10 | 17,5 | 12 | 10,18 | 36 | 25,4 |
| HS – hrubý skór | 29 | 25,37 | 20 | 35,1 | 26 | 26,41 | 66 | 46,5 |

Kritické hodnoty vypočítané tímto způsobem by dle normálního rozdělení mělo přesahovat vždy 30,85% populace. Na základě těchto dat tedy nezamítáme hypotézu H_{110} ³³⁵ a H_{130} ³³⁶ (vztažené k Faktorům I. a III.), naopak zamítáme hypotézy H_{120} ³³⁷ a H_{140} ³³⁸ (Faktor II. a HS).

Kritickou hodnotu přesahuje u mužů i žen Hrubý skór a Faktor II. – monotonie. Dle k populaci vztažených kritických hodnot je tedy práce plavčíka vnímána jako nadprůměrně náročná. Hůře ji přitom vnímají muži, u více než 46% z nich přesahovala výsledná hodnota Hrubého skóru hodnotu pro populaci kritickou. U žen to bylo „pouze“ 35,1%. Nejvýznamnější negativní vliv má pracovní monotonie (50,7% mužů a 35,1% žen nad kritickými hodnotami),³³⁹ Faktor monotonie u mužů dokonce přesáhl kritickou hodnotu danou pro populaci i svým průměrem. Naopak pouze minimum dotazovaných se v práci cítí přetíženo (Faktor I. – muži 1,4% a ženy 12,3% nad kritickými hodnotami).

Tyto výsledky jsou však vztaženy vůči celé populaci testované autory Hladkým a Židkovou, nemohou sloužit k porovnání výsledků mezi oběma pohlavími (kvůli

³³⁴ Přejato z HLADKÝ, ŽIDKOVÁ, 1999, s. 40. Výpočty byly prováděny na základě autory provedených studií. Kritická hodnota byla sestavena tak (ar.pr. + 0,5 s.d.), že by ji mělo přesahovat 30,85% normálně rozdělené pracující populace (viz HENDL, 2004, s. 555)

³³⁵ H_{110} = Podíl plavčků obou pohlaví přesahujících kritické hodnoty dané pro „Faktor I. – přetížení“ nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozdělení.

³³⁶ H_{130} = Podíl plavčků obou pohlaví přesahujících kritické hodnoty dané pro „Faktor III. – nespecifický faktor“ nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozdělení.

³³⁷ H_{120} = Podíl plavčků obou pohlaví přesahujících kritické hodnoty dané pro „Faktor II. – monotonie“ nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozdělení.

³³⁸ H_{140} = Podíl plavčků obou pohlaví přesahujících kritické hodnoty dané pro „Hrubý skór Meisterova dotazníku“ nebude přesahovat podíl předpokládaný pro celou populaci v normálním rozdělení.

³³⁹ Faktor monotonie dosahuje takto vysokých hodnot navzdory faktu, že v sobě zahrnuje i prvek uspokojení z práce, který plavčíci hodnotili poměrně kladně. O to více je nutno zdůraznit význam dvou prvků zbývajících, tedy jednotvárnosti a otupujícího vlivu práce. Viz kap. č. 4.2.4.

rozdílným kalkulovaným kritickým hodnotám). Srovnání obou pohlaví je rozebráno v kap. č. 4.2.5.2.

4.2.4. Vyhodnocení jednotlivých otázek

Výsledné hodnoty jednotlivých otázek jsou zaznamenány v tab. č. 21. Řazení otázek je sestupné dle výsledného aritmetického průměru. Vyšší hodnoty udávají vyšší míru vnímané zátěže v daném směru. Dosavadní studie byly hodnoceny buď podle výsledného mediánu nebo aritmetického průměru u každé otázky. Hypotéza je v této kapitole formulována tak, aby respektovala oba tyto způsoby vyhodnocení.

K charakterizaci povolání plavčíka je vhodnější využít metody založené na aritmetických průměrech, pro srovnání s ostatními profesemi metody mediánové.

tab č. 21 – Výsledné hodnoty jednotlivých otázek Meisterova dotazníku řazené sestupně dle průměru.

| Všichni respondenti (N=199) | B06 jednotvárnost | B03 vysoká zodpovědnost | B09 únava | B10 dlouhodobá únosnost | B08 přesycení | B04 otupující práce | B05 problémy a konflikty | B01 časová tíseň | B02 malé uspokojení | B07 nervozita |
|--------------------------------|----------------------|-------------------------------|--------------|-------------------------------|------------------|------------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------------|------------------|
| Průměr | 3,33 | 3,14 | 2,79 | 2,77 | 2,71 | 2,71 | 2,39 | 2,31 | 2,05 | 1,92 |
| Směrodatná odch. | 1,311 | 1,140 | 1,200 | 1,294 | 1,261 | 1,354 | 1,153 | 0,996 | 1,034 | 0,997 |
| Kritická hodnota K | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 3,00 |
| Medián | 4,00** | 3,00* | 3,00* | 3,00** | 2,00 | 3,00** | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 |

* Hodnota mediánu se rovná kritické hodnotě pro celou populaci.

** Hodnota mediánu je vyšší, než hodnota kritické hodnoty pro celou populaci.

Hypotézu H_{210} ³⁴⁰ jednoznačně zamítáme, zjištěné mediány přesáhly kritické hodnoty ve třech případech (jednotvárnost, dlouhodobá únosnost a otupující práce), hodnoty aritmetického průměru dokonce v případech čtyřech (jednotvárnost, vysoká zodpovědnost, dlouhodobá únosnost a otupující práce)

Na základě získaných aritmetických průměrů je možno charakterizovat povolání plavčíka jako práci subjektivně velmi jednotvárnou, avšak s vysokou mírou zodpovědnosti. Významný je též vliv únavy a dlouhodobé únosnosti povolání. Všechny tyto ukazatele dosáhly kritických hodnot buď svým aritmetickým průměrem, mediánem nebo oběma těmito ukazateli. Naopak s sebou toto povolání nese pouze nízkou míru způsobené nervozity, časového tlaku či celkového neuspokojení z práce.

Srovnáním získaných mediánů odpovědí s kritickými hodnotami pro celou populaci pak pouze vynikne jednotvárnost (K = 2,5; medián odpovědí = 4,0!) a otupující vliv

³⁴⁰ H_{210} = Mody ani mediány dat získaných od všech respondentů u otázek B01 až B10 nebudou přesahovat dané kritické hodnoty.

pracovní náplně plavčků (obojí součástí Faktoru II. – monotonie). Oproti jiným je povolání plavčíka též hůře dlouhodobě únosné a nese s sebou poměrně značnou míru zodpovědnosti a následné pracovní či popracovní únavy.

Zajímavým výsledkem je též vysoká hodnota směrodatné odchylky zjištěné u otázky B04, která ukazuje na vysokou míru rozptylu odpovědí ohledně otupujícího vlivu práce. Toto je způsobeno především velkými rozdíly v percepci tohoto vlivu na různých typech pracovišť podle pracovního prostředí (viz kap. č. 4.2.5.4.).

4.2.5. Srovnání vybraných skupin respondentů

Pro bližší pochopení výsledků týkajících se psychické zátěže plavčků a případných zkreslení způsobených vysokou heterogenitou respondentů jsou v této kapitole uvedeny a rozebrány další hypotézy týkající se Meisterova dotazníku a rozdělení dotazovaných podle jejich pracovního úvazku, pohlaví, kvalifikace a pracovního prostředí. Výsledné mediány hodnot odpovědí u jednotlivých otázek slouží k jejich porovnání s kritickými hodnotami vztaženými na celou populaci, zatímco na základě průměru výsledných hodnot bylo provedeno zjištění statistické významnosti rozdílů mezi jednotlivými skupinami plavčků. K tomu bylo využito oboustranných t-testů a analýzy rozptylu (ANOVA) u rozdělení dle pracovního prostředí.

4.2.5.1. Dle pracovního úvazku

tab č. 22 – Rozdíly v percepci psychické zátěže plavčků dle jejich pracovního úvazku

| Brigádníci (N=142) | B01 | B02 | B03 | B04 | B05 | B06 | B07 | B08 | B09 | B10 | Výsledky |
|--------------------|-------|-------|-------------|---------------|--------------------------|---------------|-------|-------|-------|---------------|--------------|
| Medián | 2,00 | 2,00 | 3,00* | 3,00** | 2,00 | 4,00** | 2,00 | 3,00* | 3,00* | 3,00** | (3x**)+(3x*) |
| Kritická hodnota K | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,50 | |
| Průměr | 2,30 | 2,11 | 3,08 | 2,69 | 2,27 ^{a)} | 3,39 | 1,86 | 2,78 | 2,79 | 2,83 | 2,61 |
| Směrodatná odch. | 0,959 | 1,050 | 1,108 | 1,359 | 1,110 | 1,304 | ,904 | 1,261 | 1,202 | 1,299 | 1,156 |
| Plný úvazek (N=57) | | | | | | | | | | | |
| Medián | 2,00 | 2,00 | 3,00* | 3,00** | 3,00** | 3,00** | 2,00 | 2,00 | 3,00* | 2,00 | (3x**)+(2x*) |
| Kritická hodnota K | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,50 | |
| Průměr | 2,33 | 1,91 | 3,26 | 2,75 | 2,68^{a)} | 3,18 | 2,07 | 2,54 | 2,79 | 2,61 | 2,61 |
| Směrodatná odch. | 1,091 | 0,987 | 1,218 | 1,353 | 1,212 | 1,325 | 1,193 | 1,255 | 1,206 | 1,278 | 1,212 |

* Hodnota mediánu se rovná kritické hodnotě pro celou populaci.

** Hodnota mediánu je vyšší, než hodnota kritické hodnoty pro celou populaci.

^{a)} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,05$.

Hypotézu H_{310} zamítáme.³⁴¹ Přesto jsou tato výsledná data poměrně překvapivá. Rozdíl v pracovním úvazku by se mohl zdát jako velmi významný determinant výsledné

³⁴¹ H_{310} = Odpovědi skupin respondentů rozdělených dle pracovního úvazku se nebudou významně statisticky lišit.

psychické pracovní zátěže, ve výsledku však celý Hrubý skór vychází u obou skupin na setinu bodu shodný a brigádníci se statisticky významně liší pouze nižší subjektivní percepcí problémů a konfliktů na pracovišti, což je dáno jejich nižším průměrným počtem hodin strávených ve stejné práci a ve stejném kolektivu (otázka B05). Statisticky významnou se u tohoto rozdělení neukázala být hodnota ani jednoho z Faktorů ani celkového Hrubého skóru.

4.2.5.2. Dle pohlaví

tab. č. 23 – Rozdíly v percepci psychické zátěže plavčků dle jejich pohlaví

| Muži (N=142) | B01 | B02 | B03 | B04 | B05 | B06 | B07 | B08 | B09 | B10 | Výsledky |
|--------------------|--------------------|-------|-------------|---------------|-------|---------------|-------|-------|-------|---------------|--------------|
| Medián | 2,00 | 2,00 | 3,00* | 3,00** | 2,00 | 4,00** | 2,00 | 2,00 | 3,00* | 3,00** | (3x**)+(2x*) |
| Kritická hodnota K | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,50 | |
| Průměr | 2,42 ^{b)} | 2,11 | 3,13 | 2,73 | 2,46 | 3,37 | 1,98 | 2,65 | 2,78 | 2,77 | 2,64 |
| Směrodatná odch. | 0,977 | 1,025 | 1,138 | 1,343 | 1,127 | 1,303 | 1,041 | 1,180 | 1,215 | 1,240 | 1,159 |
| Ženy (N=57) | | | | | | | | | | | |
| Medián | 2,00 | 2,00 | 3,00* | 3,00** | 2,00 | 3,00** | 2,00 | 3,00* | 3,00* | 2,00 | (2x**)+(3x*) |
| Kritická hodnota K | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,50 | |
| Průměr | 2,02 ^{b)} | 1,89 | 3,14 | 2,67 | 2,21 | 3,23 | 1,77 | 2,88 | 2,81 | 2,75 | 2,54 |
| Směrodatná odch. | 0,991 | 1,047 | 1,156 | 1,393 | 1,206 | 1,337 | 0,866 | 1,440 | 1,172 | 1,430 | 1,204 |

* Hodnota mediánu se rovná kritické hodnotě pro celou populaci.

** Hodnota mediánu je vyšší, než hodnota kritické hodnoty pro celou populaci.

^{b)} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,01$.

Hypotézu H₃₂₀ též zamítáme.³⁴² I při tomto rozdělení respondentů jsou však rozdíly minimální, jediným statisticky významným rozdílem je vyšší vnímaná časová tíseň v práci u mužů (otázka B01). Vysoká hodnota mediánu u otázky B06 u mužů vykazuje jejich silnou percepci pracovní jednotvárnosti. Ostatní ukazatele mezi oběma pohlavími nezaznamenávají významné rozdíly.

³⁴² H₃₂₀ = Odpovědi skupin respondentů rozdělených dle pohlaví se nebudou významně statisticky lišit.

4.2.5.3. Dle kvalifikace

tab č. 24 – Rozdíly v percepci psychické zátěže plavčků dle jejich kvalifikace

| Mistr plavčí (N=54) | B01 | B02 | B03 | B04 | B05 | B06 | B07 | B08 | B09 | B10 | Výsledky |
|------------------------|-------|-------|--------------------------|---------------|-------|---------------|-------|-------|-------------|---------------|---------------------|
| Medián | 2,00 | 2,00 | 4,00** | 3,00** | 2,00 | 3,00** | 2,00 | 3,00* | 3,00* | 3,00** | (4x**)+(2x*) |
| Kritická hodnota K | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,50 | |
| Průměr | 2,44 | 1,87 | 3,56^{b)} | 2,70 | 2,48 | 3,17 | 2,17 | 2,83 | 3,07 | 2,83 | 2,71 |
| Směrodatná odch. | 0,904 | 0,933 | 1,144 | 1,268 | 1,059 | 1,356 | 1,194 | 1,225 | 1,257 | 1,314 | 1,165 |
| Plavčků (N=138) | | | | | | | | | | | |
| Medián | 2,00 | 2,00 | 3,00* | 3,00** | 2,00 | 4,00** | 2,00 | 2,00 | 3,00* | 2,50* | (2x**)+(3x*) |
| Kritická hodnota K | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,50 | |
| Průměr | 2,25 | 2,09 | 3,01^{b)} | 2,69 | 2,33 | 3,39 | 1,85 | 2,67 | 2,71 | 2,75 | 2,57 |
| Směrodatná odch. | 1,038 | 1,024 | 1,111 | 1,398 | 1,191 | 1,293 | 0,911 | 1,275 | 1,179 | 1,289 | 1,171 |

* Hodnota mediánu se rovná kritické hodnotě pro celou populaci.

** Hodnota mediánu je vyšší, než hodnota kritické hodnoty pro celou populaci.

^{b)} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,01$.

Také hypotézu H_{330} zamítáme.³⁴³ V této kalkulaci nebyli zahrnuti respondenti s kvalifikací ZM, kterých bylo příliš málo, aby výsledná data byla jakkoliv reprezentativní ($n = 7$). Statisticky významné rozdíly zde také nejsou četné, je pouze jediný, ale o to prakticky významnější. Mistři plavčí v o poznání vyšší míře vnímají zodpovědnost, kterou jejich práce nese. To může být způsobeno tím, že mají v některých zařízeních „pod sebou“ další pracovníky s kvalifikací nižší, za něž jsou též částečně odpovědní.³⁴⁴ Roli však může hrát i fakt, že jde o pracovníky zkušenější, kteří si na základě delšího tréninku i praxe v oboru více uvědomují rizika spojená s pobytem u vody a odpovědností za jiné osoby, která je jim svěřena.

Statisticky významný (na hladině $\alpha = 0,05$) je i rozdíl mezi těmito dvěma kvalifikacemi u celého Faktoru I. – přetížení, kde $p = 0,041$. Plavčci se v práci cítí méně přetížení, než Mistři plavčí.

Přestože ostatní rozdíly nejsou již statisticky významné, u skupiny mistrů plavčků se hodnota mediánu čtyřikrát vyšplhala nad úroveň kritické hodnoty a v dalších dvou případech se jí vyrovnala. Tato skupina je v práci nejvíce ohrožena nadměrnou psychickou zátěží.

³⁴³ H_{330} = Odpovědi skupin respondentů rozdělených dle kvalifikace se nebudou významně statisticky lišit.

³⁴⁴ Zda-li dotazovaný má v práci zodpovědnost za další pracovníky nebylo v této studii zjišťováno.

4.2.5.4. Dle pracovního prostředí

tab č. 25 – Rozdíly v percepci psychické zátěže plavčků dle jejich pracovního prostředí

| Práce uvnitř (N=111) | B01 | B02 | B03 | B04 | B05 | B06 | B07 | B08 | B09 | B10 | Výsledky |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|---------------|--------------------------|-------|---------------|-------|--------------------|-------|---------------|---------------------|
| Medián | 2,00 | 2,00 | 3,00* | 3,00** | 2,00 | 4,00** | 2,00 | 3,00* | 3,00* | 3,00** | (3x**)+(3x*) |
| Kritická hodnota K | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,50 | |
| Průměr | 2,22 ^{a)} | 2,21 ^{a)} | 3,05 | 3,06^{b)} | 2,46 | 3,47 | 1,93 | 2,86 ^{a)} | 2,83 | 2,86 | 2,70 |
| Směrodatná odch. | 1,039 | 1,054 | 1,166 | 1,309 | 1,189 | 1,334 | 0,997 | 1,268 | 1,242 | 1,347 | 1,195 |
| Práce uvnitř i venku (N=42) | | | | | | | | | | | |
| Medián | 2,00 | 2,00 | 4,00** | 2,00 | 2,00 | 3,00** | 2,00 | 3,00* | 3,00* | 3,00** | (3x**)+(2x*) |
| Kritická hodnota K | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,50 | |
| Průměr | 2,19 ^{a)} | 1,90 ^{a)} | 3,40 | 2,64^{b)} | 2,24 | 2,95 | 2,12 | 2,83 ^{a)} | 2,86 | 2,76 | 2,59 |
| Směrodatná odch. | 0,833 | 1,008 | 1,149 | 1,322 | 1,078 | 1,324 | 1,064 | 1,324 | 1,138 | 1,165 | 1,141 |
| Práce venku (N=46) | | | | | | | | | | | |
| Medián | 3,00* | 2,00 | 3,00* | 1,00 | 2,00 | 3,00** | 1,00 | 2,00 | 2,50 | 2,00 | (1x**)+(2x*) |
| Kritická hodnota K | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 2,50 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,50 | |
| Průměr | 2,63 ^{a)} | 1,80 ^{a)} | 3,09 | 1,91 ^{b)} | 2,35 | 3,35 | 1,72 | 2,24 ^{a)} | 2,63 | 2,57 | 2,43 |
| Směrodatná odch. | 0,974 | 0,957 | 1,050 | 1,151 | 1,140 | 1,197 | 0,911 | 1,079 | 1,162 | 1,276 | 1,09 |

* Hodnota mediánu se rovná kritické hodnotě pro celou populaci.

** Hodnota mediánu je vyšší, než hodnota kritické hodnoty pro celou populaci.

^{a)} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,05$.

^{b)} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,01$.

Hypotézu H₃₃₀ zamítáme naprosto jednoznačně.³⁴⁵ Ukázalo se, že typ pracovního prostředí je velmi silným determinantem pro percepci psychické zátěže v povolání plavčíka. Za použití analýzy rozptylů vyšel mezi těmito třemi skupinami statisticky významný rozdíl u čtyř z deseti otázek (viz tab. č. 25) i u Faktoru II. – monotonie ($p = 0,002$).³⁴⁶

Pracovníci vykonávající své povolání uvnitř by se tedy, stejně jako celkově Mistři plavčí, dali označit za poměrně rizikovou skupinu. Svou práci vnímají jako více otupující, méně uspokojivou a spojenou s vyšší mírou nervozity. Pracovníci na venkovních koupalištích se zase častěji vyskytují v subjektivní časové tísně, což může být způsobeno například vyšším počtem sledovaných návštěvníků na rozsáhlejší dozorované vodní ploše či většímu počtu a heterogenitě povinností, které jsou plavčkově zadány provozovatelem (úklid, hygiena, kontrola většího množství atrakcí, dozor i mimo vodní plochy atd.). S nárůstem tohoto zdánlivého pocitu časové tísně však klesá míra vnímané monotonie, což je do určité míry pozitivní fakt.

V úvodu kap. č. 4.1.1. bylo uvažováno o propojení rozdílných typů pracovišť (myšleno vnější/vnitřní prostředí) a typů pracovního úvazku (plný úvazek/brigáda). Jejich

³⁴⁵ H₃₄₀ = Odpovědi skupin respondentů rozdělených dle pracovního prostředí se nebudou významně statisticky lišit.

³⁴⁶ Navíc na hladině pravděpodobnosti $\alpha = 0,1$ byl rozdíl statisticky významný u Faktoru III. i u Hrubého skóru.

kontingenční koeficient ($C = 0,365$; významný na hladině $\alpha = 0,01$) je statisticky významný, což by naznačovalo možnost zkreslení výsledných dat u skupin dle pracovního prostředí faktem, že venku pracují spíše brigádníci a uvnitř na plný úvazek zaměstnaní plavčíci. Přestože určitou míru zkreslení nelze nikdy zcela vyloučit, při srovnání výsledků v tab. č. 22 a 25, je možno s jistotou říci, že hlavním faktorem majícím vliv na rozdílnost výsledků je ono pracovní prostředí, nikoliv pracovní úvazek.³⁴⁷

Celkově tedy lze poznatky z této kapitoly shrnout takto:

- pracovní úvazek ani pohlaví plavčků nemá zásadní vliv na percepci psychické zátěže při práci;
- mnohem významnější roli pro míru psychické pracovní zátěže má typ pracovního prostředí a kvalifikace dotazovaných, přičemž vyšší hodnoty vykazují skupiny s vyšší kvalifikací a vyšším podílem práce ve vnitřním prostředí.

4.2.6. Srovnání pozice plavčíka s ostatními profesemi

4.2.6.1. Dosavadní studie s využitím Meisterova dotazníku

Jakkoliv je složité mezi sebou porovnávat různá povolání, nelze nevyužít obdobného metodického postupu v této a dalších studiích zabývajících se psychickou zátěží na pracovišti. Za pomoci Meisterova dotazníku bylo v minulosti provedeno několik šetření, jejichž výsledky byly publikovány buď přímo odbornou literaturou či psychologickými časopisy nebo byly podkladem pro vznik několika závěrečných prací.³⁴⁸ V těch se však povětšinou jednalo o zkoumání malého vzorku respondentů nebo byly výsledky zpracovány odlišným způsobem a tudíž byla výsledná data jen těžko použitelná pro porovnání s těmi, které byly získány ve studii této.

Nejaktivnější autorkou v této oblasti je od přelomu tisíciletí Zdeňka Židková ze Zdravotního ústavu se sídlem v Brně, která provedla a publikovala výsledky řady studií využívajících právě Meisterovu metodu.

³⁴⁷ Dle pracovního prostředí se odpovědi respondentů statisticky významně liší ve čtyřech prvcích, z nichž se ani jeden na statisticky významné úrovni neodráží v rozdělení dle pracovního úvazku. Navíc tři z těchto čtyř prvků (B01, B02 a B08) jdou proti logice této myšlené asociace, neboť vyšší hodnoty u jednotlivých prvků vykazují buďto zároveň pracovníci venku s těmi na plný úvazek (B01) či naopak brigádníci s pracovníky uvnitř (B02 a B08). Data získaná pro rozdílná pracovní prostředí tedy můžeme považovat za nezávislá na pracovním úvazku respondentů.

³⁴⁸ Např.: FEDORCOVÁ, 2011; KREJČÍ, 2005; NEPOŽITKOVÁ, 2009; ŠIFNER, 2005; VLACHOVÁ, 2010.

4.2.6.2. Srovnání výsledků

Výsledky studií, s nimiž jsou srovnávána námi získaná data, byly zpracovány dvěma různými způsoby. V některých bylo využito zhodnocení mediánu hodnot odpovědí, u jiných byl za bernou minci brán vypočtený aritmetický průměr. Právě proto jsou výsledná data v tabulkách č. 26 a 27 (porovnání zjištěných aritmetických průměrů) zpracována odlišně, než v tabulce č. 28 (porovnání zjištěných mediánů). Vše je dáno právě metodou použitou v tom či onom dříve provedeném výzkumu.

tab č. 26 – Srovnání výsledků Meisterova dotazníku u různých povolání - muži

| MUŽI | profese | N | B01 | B03 | B05 | F.I. | B02 | B04 | B06 | F.II. | B07 | B08 | B09 | B10 | F.III. | HS |
|----------------|-----------|-----|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-----|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Němec (2012) | plavčík | 142 | 2,4 | 3,1 | 2,5 | 8,0 | 2,1 | 2,7 | 3,4 | 8,2 | 2,0 | 2,7 | 2,8 | 2,8 | 10,3 | 26,5 |
| Židková (2007) | učitel ZŠ | 31 | 3,8 | 3,2 | 2,9 | 9,9 | 1,7 | 1,8 | 1,4 | 4,9 | 2,8 | 2,2 | 2,9 | 2,8 | 10,7 | 25,5 |
| | učitel VŠ | 49 | 3,8 | 2,6 | 2,4 | 8,8 | 1,5 | 1,3 | 1,3 | 4,1 | 2,0 | 1,9 | 2,4 | 2,0 | 8,3 | 23,2 |
| | lékař | 52 | 4,4 | 3,6 | 3,3 | 11,3 | 1,8 | 1,5 | 1,5 | 4,8 | 2,4 | 2,0 | 2,5 | 2,4 | 9,3 | 25,4 |
| | dělník | 122 | 3,6 | 2,5 | 2,4 | 8,5 | 2,9 | 2,6 | 2,3 | 7,8 | 2,0 | 2,6 | 2,6 | 2,4 | 9,6 | 25,9 |
| | úředník | 55 | 3,6 | 3,2 | 3,0 | 9,8 | 2,1 | 1,9 | 1,7 | 5,7 | 2,3 | 2,2 | 2,5 | 2,3 | 9,3 | 24,8 |

Tučně jsou vyznačeny nejvyšší hodnoty daného prvku či faktoru:

B01 = časová tíseň; B02 = malé uspokojení; B03 = vysoká odpovědnost; B04 = otupující práce; B05 = problémy a konflikty; B06 = jednotvárnost; B07 = nervozita; B08 = přesytení; B09 = únava; B10 = dlouhodobá únosnost; F.I. = přetížení; F.II. = monotonie; F.III. = nespecifický; HS = celkový hrubý skór.

Jak vyplývá z porovnání tab. č. 26 a 27, muži vnímají povolání plavčíka jako psychicky o něco náročnější (HS 26,5 u mužů vůči 25,4 u žen), což je překvapivý výsledek, neboť odborná literatura i výsledky u většiny ostatních povolání ukazují na opačný trend. Při bližším prozkoumání přiložených tabulek z nich však lze vyčíst zajímavý fakt. A to, že muži vcelku psychicky lépe než ženy snášejí zaměstnání spojená s vyšší mírou přetížení a časového tlaku (učitelé). Naopak ženy vnímají pozitivněji než muži zaměstnání monotónnějšího charakteru (dělnice, úřednice a též plavčice).

Hypotézu H_{410} ³⁴⁹ rozhodně zamítáme. Z porovnávaných povolání vychází pozice plavčíka pro muže jako psychicky nejnáročnější. Na první pohled se může zdát zarážející, že na druhém místě se „umístila“ dělnická povolání, vždyť jsou tyto práce vesměs dostupné i pro méně kvalifikovanou pracovní sílu a v porovnání například s lékařem či učitelem nevystavují jedince do tak zodpovědné a mentálně náročné pozice. Pracovníci v dělnických profesích se velmi často nachází v tzv. „strainu“, tedy v přetížení spojeném

³⁴⁹ H_{410} = Výsledky získané u plavčíků – mužů – nebudou v žádném sledovaném prvku vykazovat nejvyšší hodnoty ze všech porovnávaných profesí.

s minimem kontroly nad obsahem vlastní práce, což je dle Karaska nejhorší možná kombinace z hlediska psychické zátěže a vyrovnávání se s pracovním procesem.³⁵⁰

Proč konkrétně je tedy povolání plavčíka psychicky tak náročně vnímáno? Mezi sledovanými zaměstnáními je muži bráno především jako nejvíce monotónní, což dokazují nejvyšší hodnoty u otázek B04, B06 i u Faktoru II. Ve spojení s vysokou mírou přesycení z jednotvárné práce (otázka B08), pracovní únavou (B09), dlouhodobou neúnosností (B10) a hlavně vysokou zodpovědností (hodnota B03 sice nedosahuje úrovně lékaře, ale blíží se těm zjištěným u učitelů) tak výsledný Hrubý skór nabývá takto vysokých hodnot. Naopak pouze minimálně jsou plavčíci vystaveni časovému tlaku (B01) a nervozitě s povoláním spojené (B07).

tab. č. 27 – Srovnání výsledků Meisterova dotazníku u různých povolání - ženy

| ŽENY | profese | N | B01 | B03 | B05 | F.I. | B02 | B04 | B06 | F.II. | B07 | B08 | B09 | B10 | F.III. | HS |
|----------------|-------------|-----|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Němec (2012) | plavčík | 57 | 2,0 | 3,1 | 2,2 | 7,3 | 1,9 | 2,7 | 3,2 | 7,8 | 1,8 | 2,9 | 2,8 | 2,8 | 10,3 | 25,4 |
| Židková (2007) | učitelka ZŠ | 92 | 3,8 | 3,3 | 3,1 | 10,2 | 1,8 | 1,5 | 1,2 | 4,5 | 2,6 | 2,3 | 3,4 | 3,4 | 11,7 | 26,4 |
| | učitelka SŠ | 29 | 3,6 | 3,2 | 2,9 | 9,7 | 1,6 | 1,3 | 1,3 | 4,2 | 2,6 | 2,0 | 3,1 | 3,2 | 10,9 | 24,8 |
| | učitelka VŠ | 24 | 3,9 | 2,6 | 2,8 | 9,3 | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 4,1 | 2,3 | 2,0 | 3,1 | 2,4 | 9,8 | 23,2 |
| | lékařka | 54 | 4,2 | 3,3 | 3,1 | 10,6 | 1,7 | 1,5 | 1,5 | 4,7 | 2,3 | 2,1 | 2,7 | 2,6 | 9,7 | 25,0 |
| | zdr. sestra | 152 | 3,6 | 3,2 | 2,5 | 9,3 | 1,6 | 1,5 | 1,4 | 4,5 | 2,2 | 1,9 | 2,4 | 1,8 | 8,3 | 22,1 |
| | dělnice | 29 | 3,4 | 2,0 | 2,2 | 7,6 | 2,7 | 2,5 | 2,5 | 7,7 | 2,1 | 2,5 | 2,2 | 1,9 | 8,7 | 24,0 |
| úřednice | 90 | 3,5 | 2,7 | 2,5 | 8,7 | 1,6 | 1,5 | 1,4 | 4,5 | 2,2 | 1,9 | 2,4 | 1,8 | 8,3 | 21,5 | |

Tučně jsou vyznačeny nejvyšší hodnoty daného prvku či faktoru:

B01 = časová tíseň; B02 = malé uspokojení; B03 = vysoká odpovědnost; B04 = otupující práce; B05 = problémy a konflikty; B06 = jednotvárnost; B07 = nervozita; B08 = přesycení; B09 = únava; B10 = dlouhodobá únosnost; F.I. = přetížení; F.II. = monotonie; F.III. = nespecifický; HS = celkový hrubý skór.

Na základě výsledků v tab. č. 27 zamítáme i hypotézu H42₀.³⁵¹ Jak již bylo zmíněno, ženy vnímají monotónní práci, za kterou je nutno na základě získaných dat povolání plavčíka považovat, lépe než muži. Ve srovnání s muži se údaje u žen – plavčic – příliš neliší. Též jsou vystaveny nejmonotónnějším podmínkám, zodpovědnost své práce vnímají téměř na úrovni učitelk a lékařek a jsou ze svého zaměstnání nejvíce přesyceny, o něco méně však pociťují únavu a své povolání považují za dlouhodobě únosnější. Přesto vykázaly ze zkoumaných profesí druhou nejvyšší míru psychické zátěže hned po učitelkách na ZŠ.

³⁵⁰ Viz tab. č. 1, kap. č. 2.4.4.

³⁵¹ H42₀ = Výsledky získané u plavčků – žen – nebudou v žádném sledovaném prvku vykazovat nejvyšší hodnoty ze všech porovnávaných profesí.

tab č. 28 – Srovnání výsledků Meisterova dotazníku u různých povolání - obě pohlaví dohromady

| VŠICHNI | Otázka: | | B01 | B03 | B05 | F.I. | B02 | B04 | B06 | F.II. | B07 | B08 | B09 | B10 | F.III. |
|-------------------------------|-------------------|-----|------------|------------|-----|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------|
| | Kritická hodnota: | | 3,0 | 3,0 | 2,5 | 9,0 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 8,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 2,5 | 12,0 |
| studie | profese | N | | | | | | | | | | | | | |
| Němec (2012) | plavčíci | 199 | 2,0 | <u>3,0</u> | 2,0 | 8,0 | 2,0 | 3,0 | 4,0 | <u>8,0</u> | 2,0 | 2,0 | <u>3,0</u> | 3,0 | 10,0 |
| Židková (2003) | učitelé ZŠ | 142 | 4,0 | <u>3,0</u> | 2,0 | x | 2,0 | 1,0 | 1,0 | x | <u>3,0</u> | <u>3,0</u> | <u>3,0</u> | 3,0 | x |
| Židková (2005) | monotónní profese | 272 | <u>3,0</u> | 2,0 | 1,0 | 8,0 | 3,0 | 3,0 | 2,0 | <u>8,0</u> | 2,0 | <u>3,0</u> | <u>3,0</u> | 3,0 | 11,0 |
| Židková ³⁵² (2001) | psychiatrie | 168 | <u>3,0</u> | <u>3,0</u> | 1,0 | x | 2,0 | 2,0 | 1,0 | x | 2,0 | 2,0 | <u>3,0</u> | 3,0 | x |
| | ústavy | 80 | <u>3,0</u> | 2,0 | 1,0 | x | 1,0 | 2,0 | 1,0 | x | 2,0 | 1,0 | 2,0 | 3,0 | x |
| | dětské domovy | 64 | 3,0 | 2,0 | 1,0 | x | 2,0 | 2,0 | 1,0 | x | 2,0 | 2,0 | <u>3,0</u> | 3,0 | x |

Podtržením jsou vyznačeny hodnoty mediánů rovnajících se kritické hodnotě daného prvku či faktoru, tučně navíc ty hodnoty, které je přesáhly:

B01 = časová tíseň; B02 = malé uspokojení; B03 = vysoká odpovědnost; B04 = otupující práce; B05 = problémy a konflikty; B06 = jednotvárnost; B07 = nervozita; B08 = přesycení; B09 = únava; B10 = dlouhodobá únosnost; F.I. = přetížení; F.II. = monotonie; F.III. = nespecifický; HS = celkový hrubý skór; x = data nezjištěna.

V tabulce č. 28 je znázorněno srovnání získaných mediánů hodnot různých povolání i kritických hodnot jednotlivých otázek. Obdobný rozpis a hlubší analýza je dostupná též v kap. č. 4.2.4. Na základě zjištěných dat zamítáme hypotézu H_{430} ³⁵³, neboť hned u několika prvků vykazují respondenti – plavčíci – nejvyšší hodnoty ze všech povolání. Velmi zajímavé je srovnání profese plavčíka se zaměstnáními, které Židková v roce 2005 ve své práci považovala za nejmonotónnější.³⁵⁴ Právě s těmito je totiž práce plavčíka na základě zjištěných dat ve své monotónnosti minimálně srovnatelná. Přestože není do takové míry neuspokojivá (B02), je vnímána jako stejně „otupující“ (B04) a dokonce ještě více jednotvárná (B06). Zcela jistě zde však nejde o stejný typ pracovní monotonie jako u ostatních zmiňovaných povolání.³⁵⁵ Plavčík vykonává práci monitorovací, nikoliv do takové míry repetitivní jako většina ostatních monotónních profesí. Ve výsledku se

³⁵² Pod skupinu *psychiatrie* patří pracovníce psychiatrické léčebny; skupina *ústavy* zahrnuje pracovníce léčebny dlouhodobě nemocných, domova důchodců a ústavu sociální péče; skupina *dětské domovy* se skládá z pracovníků dvou dětských domovů; všechny průzkumy byly provedeny v jihomoravském regionu.

³⁵³ H_{430} = Výsledky získané u plavčíků – celkově – nebudou v žádném sledovaném prvku vykazovat nejvyšší hodnoty ze všech porovnávaných profesí.

³⁵⁴ Jednalo se o výzkum v rámci jedenácti převážně dělnických profesí. Šlo například o dělníky u průmyslových linek s vnučeným tempem, montážní dělníky a dělnice, svářeče, řidiče, porcovačky drůbeže, šičky, žehlíčky oděvů apod., tedy zaměstnání, u kterých autorka předpokládala nejvyšší možné hodnoty monotonie. Zdroj: ŽIDKOVÁ, 2005, s. 194.

³⁵⁵ Židková rozlišuje pět typů pracovní monotonie: repetitivní práci, jednoduché opakující se manuální činnosti, monitorování, řízení dopravních prostředků a sledování chyb ve výrobcích. Zdroj: ŽIDKOVÁ, 2005, s. 194.

však jedná nepochybně o jedno z nejednotvárnějších zaměstnání, které na trhu práce existují.

4.3. Výsledky dotazníku „Burn-out syndrom“

Tento dotazník byl použit jako pomocná, doplňující metoda ke zjišťování psychické pracovní zátěže plavčků a fenoménů s ní spojených. Jelikož nebyl šířeji statisticky ověřován ani validizován a bylo spoléháno pouze na metodiku vyhodnocování poskytnutou paní PhDr. Vlastou Blažkovou, povinností této práce je alespoň minimálním způsobem zkontrolovat jeho reliabilitu. Ta vyšla metodou zjišťování vnitřní konzistence $\alpha = 0,707$, korelací prvních pěti otázek s druhými pěti $C = 0,605$ ³⁵⁶ a Guttmanovým split-half koeficientem $G = 0,751$ (viz tab. č. 29). Na základě těchto výsledků tedy lze hovořit o spíše dobré až dobré reliabilitě dotazníku jako celku.

tab č. 29 – Reliabilita dotazníku "Burn-out syndrom"

| | N of Respondents | Cronbach's Alpha | Correlation between forms | Guttman Split-Half Coefficient | N of Items |
|-----------------|------------------|------------------|---------------------------|--------------------------------|------------|
| Burnout syndrom | 57 | ,707 | ,605 | ,751 | 10 |

Celkový maximální dosažený skóre odpovídá deseti odpovědím „ano“, tedy deseti bodům. Na této desetibodové škále jsou odlišeny 4 stupně vyhoření:³⁵⁷

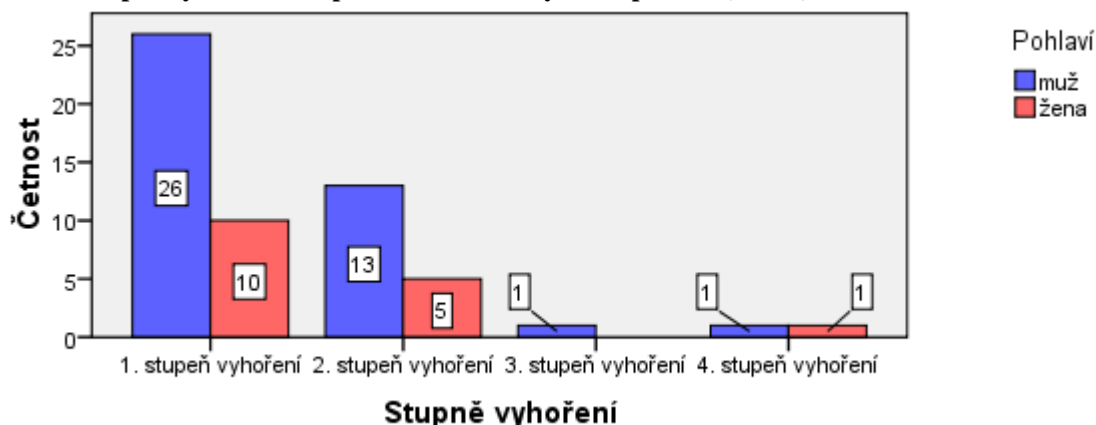
1. stupeň – 0-2 body: příznaky burnoutu se zatím neprojevují;
2. stupeň – 3-5 bodů: burnout zatím nehrozí, nutná náprava životního stylu;
3. stupeň – 6-8 bodů: ohrožení burnoutem, existují reálná zdravotní rizika;
4. stupeň – 9-10 bodů: rozvinutý burnout, nutná odborná péče.

Rozložení respondentů - plavčků na této škále je patrné z grafu č. 5. Test chí-kvadrát zjišťující rovnoměrnost rozdělení dotazovaných mezi jednotlivými stupni vyhoření ukazuje tab. č. 30.

³⁵⁶ Syndrom vyhoření je komplexní fenomén, taktéž tento dotazník zjišťuje větší množství aspektů, které mohou být v obou polovinách dotazníku rozprostřeny nerovnoměrně, proto je výsledná hodnota získaná touto metodou nižší. Není též natolik vypovídající.

³⁵⁷ KREJČÍ, 2005, s. 18; ŠIFNER, 2005, s. 10.

graf č. 5 – Stupně vyhoření u respondentů rozdělených dle pohlaví (n = 57)



tab. č. 30 – Výsledky testu chí kvadrát zjišťujícího rovnoměrnost rozdělení respondentů v jednotlivých stupních vyhoření

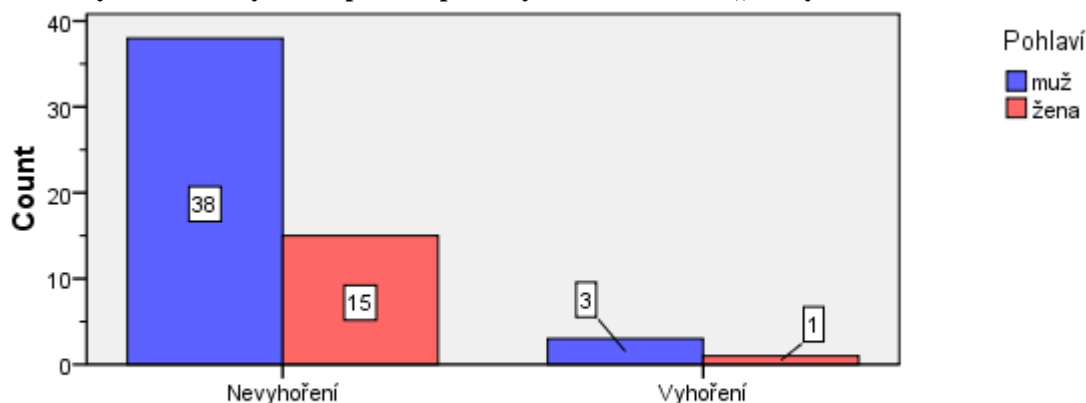
| | Stupně vyhoření | Observed N | Expected N | Residual |
|-------------|--------------------|------------|------------|----------|
| Chi-Square | 57,035 | | | |
| df | 3 | | | |
| Asymp. Sig. | .000 | | | |
| | 1. stupeň vyhoření | 36 | 14,3 | 21,8 |
| | 2. stupeň vyhoření | 18 | 14,3 | 3,8 |
| | 3. stupeň vyhoření | 1 | 14,3 | -13,3 |
| | 4. stupeň vyhoření | 2 | 14,3 | -12,3 |
| | Celkem | 57 | | |

Jelikož výsledné $p = 0,000$, zamítáme hypotézu H_{510} .³⁵⁸ Respondenti jsou ve skupinách podle stupňů vyhoření rozdělení velmi nerovnoměrně. Podle očekávání se u největší části z nich (63,2% - tzv. 1. stupeň vyhoření) symptomy syndromu vyhoření nevyskytují. Třetí a čtvrtý stupeň reprezentují dohromady pouze tři dotazovaní (5,3%). Přestože tyto tři mohou být svým výsledkem ojedinělí a takto vysoké výsledné hodnoty u nich mohly být ovlivněny psychickým rozpoložením v době vyplňování elektronického dotazníku, nebylo by správné s nimi nakládat jako s extrémními případy a z analýzy je vynechávat. Svou podstatou je i samotný syndrom vyhoření fenomén spjatý s extrémními podmínkami a postoji pracovníka. Z hlediska celkové výpovědní hodnoty studie jsou právě tyto jedinci ukázkou důsledků psychické zátěže, se kterou je profese plavčíka spjata.

Rozlišení respondentů vyhořelých a nevyhořelých je provedeno na téže stupnici, a to jednoduchým rozdělením dle výsledných skóre. Za vyhořelého je považován ten dotazovaný, jehož výsledné skóre činí 5 a více bodů. Poměr vyhořelých k nevyhořelým ukazuje graf č. 6, výpočet vlivu pohlaví na míru incidence syndromu vyhoření tab. č. 31.

³⁵⁸ H_{510} = Počet plavčků dosahujících jednotlivých stupňů vyhoření se od sebe nebude významně lišit.

graf č. 6 – Vyhoření a nevyhoření plavčíci podle výsledků dotazníku „BO syndrom“



tab č. 31 – Výsledky t-testu zjišťujícího vliv pohlaví na míru incidence syndromu vyhoření

| Statistics | F | Závislá proměnná - Vyhoření | |
|---|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | | Equal variances assumed | Equal variances not assumed |
| Levene's Test for Equality of Variances | | ,078 | |
| | Sig. | ,780 | |
| t-test for Equality of Means | t | -,139 | -,143 |
| | df | 55 | 28,811 |
| | Sig. (2-tailed) | ,890 | ,888 |
| | Mean Difference | -,011 | -,011 |
| | Std. Error Difference | ,077 | ,075 |

Na základě Leveneho testu usuzujeme shodné rozptyly u obou pohlaví, výsledná hodnota $p = 0,890$ nevyvrací hypotézu H_{520} .³⁵⁹

tab č. 32 – Srovnání výsledných hodnot studií s využitím dotazníku „BO syndrom“

| Studie provedené s využitím dotazníku BO syndrom, povolání respondentů | Procento zjištěných vyhořelých respondentů |
|--|--|
| Šifner, 2005, učitelé, Praha | 26 % |
| Krejčí, 2005, učitelé, Šumperk | 11 % |
| Krejčí, 2005, učitelé, Praha | 8 % |
| Němec, 2012, plavčíci, celá ČR | 7 % |

Výsledné hodnoty získané z jednotlivých studií tedy zamítají hypotézu H_{530} ,³⁶⁰ u plavčků nebyla prokázána vyšší míra incidence syndromu vyhoření, než u učitelů, naopak byla prokázána míra nižší. Veškeré toto srovnání je však velice ošidné.

³⁵⁹ H_{520} = Podíl vyhořelých plavčků se mezi oběma pohlavími nebude významně lišit.

³⁶⁰ H_{530} = U plavčků bude prokázána vyšší procentuální míra incidence syndromu vyhoření, než u učitelů dotazovaných v pracích Krejčí a Šifnera.

Zprv je velmi problematické hovořit u plavčků o syndromu vyhoření, neboť jejich práce pouze zčásti obsahuje okolní vlivy, na kterých je samotný konstrukt burnoutu postaven. Určitá (a jak dokazuje tato studie, tak dokonce nadprůměrně vysoká) úroveň psychické zátěže je s prací vodního záchranáře neodmyslitelně spjata, používat však v tomto odvětví pojem „syndrom vyhoření“ je přinejmenším problematické.

Zadruhé je nutno přihlídnout i k metodologickým problémům a tím je například i dotazník samotný. Ne všechny otázky jsou snadno přenositelné z jedné profese do druhé a nemusí být v jiném oboru zcela relevantní (např. otázka C06; ne u všech profesí by byly relevantní i otázky C04 či C09 atd.). Navíc přes prokázanou poměrně vysokou reliabilitu v této studii (tab. č. 29), nelze přehlédnout velmi rozdílné výsledky v rámci jedné a té samé profese ve studiích Krejčí a Šifnera, kdy s využitím stejného dotazníku oba autoři došli k naprosto rozdílným výsledkům (8 a 26% vyhořelých mezi pražskými učiteli je rozdíl značný). V tomto případě je otázkou i přesný metodologický postup obou autorů či bližší charakteristiky vzorků dotazovaných učitelů.

Přes všechny tyto problémy však lze výsledné hodnoty zdárně interpretovat. Dlouhodobé účinky pracovní zátěže, jejíž míra byla zjišťována metodou Meisterova dotazníku, se projevují i v profesi vodního záchranáře. Nezanedbatelná část (cca 7 %) plavčků pracujících na plný úvazek trpí ve zvýšené míře symptomy, které se dají přirovnat k symptomům tzv. syndromu vyhoření. Přestože incidence tohoto konstruktu není primárně v této profesi předpokládána, vysoká míra psychické zátěže (zvláště z hlediska pracovní monotonie v kombinaci s vysokou mírou zodpovědnosti³⁶¹) se projevuje svými dlouhodobými projevy i zde a neměla by být při hodnocení tohoto povolání nejenom z hlediska psychologického zanedbávána.

Zároveň lze potvrdit i domněnku, že nejenom dlouhodobé přetěžování pracovníka může vést k jeho „vyhoření“ (např. učitelé, lékaři, zdravotní sestry...), nýbrž i dlouhodobá absence dostatečného množství pracovních stimulů, jako tomu bývá v profesi plavčíka, může za určitých okolností vést k obdobným symptomům a problémům.

³⁶¹ Zde je patrný hlavní rozdíl mezi profesí učitele a vodního záchranáře. Učitelé vykazovali ve zmiňovaných studiích Šifnera a Krejčí vysokou míru přetížení a jen výjimečně považovali svou práci za monotónní.

4.4. Výsledky dotazníku „12 pohledů na mou práci“

U tohoto dotazníku nebyly zjištěny žádné ověřené postupy k jeho vyhodnocování jako celku ani některých otázek jako ucelených faktorů. Pro další možné statistické analýzy byly v rámci této studie sestaveny a konzistentně ověřeny tři faktory složené ze dvou až tří obsahově podobných otázek. Tyto faktory byly původně obsáhlejší, zahrnovaly po 3-4 otázkách, na základě testů reliability (Cronbachovým α) však byly některé z otázek vypuštěny, neboť výslednou reliabilitu faktorů výrazně snižovaly.³⁶² Faktor pracovních podmínek je tedy reprezentován aritmetickým průměrem hodnot odpovědí na otázky D02 a D03, Faktor kolektivu průměrem hodnot odpovědí D07 a D09 a Faktor nadřízeného průměrem hodnot odpovědí D04, D05 a D08.

tab č. 33 – Vnitřní konzistence dotazníku "12 pohledů na mou práci"³⁶³

| | Úvazek | N of respondents | Cronbach's Alpha | N of Items |
|----------------------------|-------------|------------------|------------------|------------|
| Celý dotazník | Brigáda | 142 | ,827 | 12 |
| | Plný úvazek | 57 | ,890 | 12 |
| | Celkem | 199 | ,852 | 12 |
| Faktor pracovních podmínek | Brigáda | 142 | ,813 | 2 |
| | Plný úvazek | 57 | ,719 | 2 |
| | Celkem | 199 | ,783 | 2 |
| Faktor kolektivu | Brigáda | 142 | ,724 | 2 |
| | Plný úvazek | 57 | ,731 | 2 |
| | Celkem | 199 | ,721 | 2 |
| Faktor nadřízeného | Brigáda | 142 | ,847 | 3 |
| | Plný úvazek | 57 | ,877 | 3 |
| | Celkem | 199 | ,855 | 3 |

Potvrzujeme tedy hypotézu H_{610} ³⁶⁴, dotazník celkově i všechny jeho dílčí komponenty mají vnitřní konzistenci $\alpha > 0.7$.

Co se týká hodnocení jednotlivých otázek, faktorů, či celkové pracovní spokojenosti, pak platí, že vyšší hodnoty znamenají pozitivnější percepci daného prvku. Aby hodnocení v tomto směru dávalo smysl, musely být rekódovány poslední tři jeho otázky (D10-D12), neboť se na rozdíl od všech předchozích respondentů ptaly „opačným způsobem“, tedy že kladná odpověď znamenala negativní stanovisko dotazovaného k předmětu otázky a

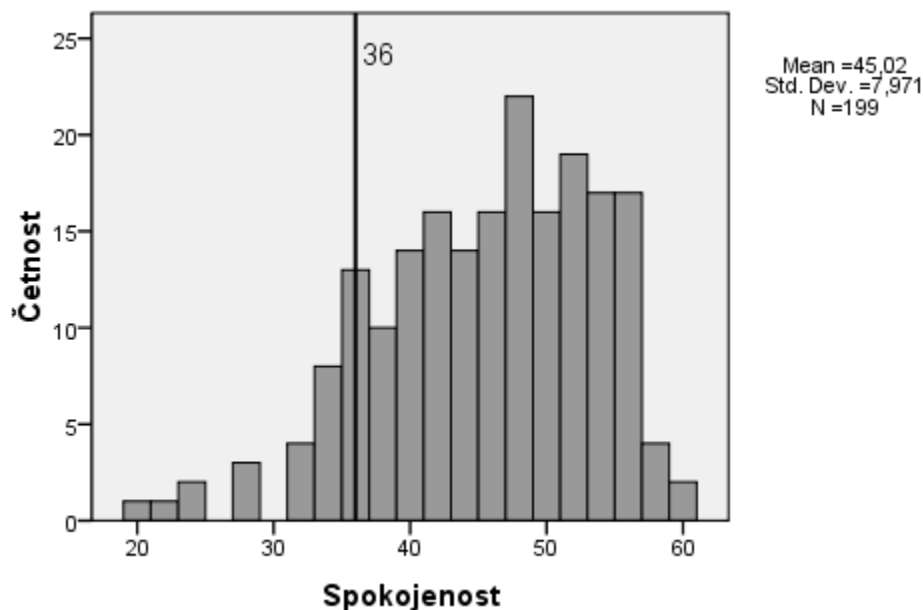
³⁶² Takovýto postup se doporučuje u většiny šetření. Výsledné faktory tak sice neobsahují velké množství otázek, o to jsou však konzistentnější, jejich hodnoty přesnější (očištěné od nepřesností způsobených jednou ne zcela přesnou odpovědí) a lépe se s nimi statisticky pracuje.

³⁶³ Obdobně vysokých hodnot nabýval i Guttmanův Split-Half koeficient. Koeficient korelace mezi dvěma skupinami po šesti otázkách se pohyboval kvůli nerovnoměrnému rozložení obsahově podobných otázek v obou skupinách v rozmezí 0,7 až 0,75.

³⁶⁴ H_{610} = Celý dotazník i vypočtené faktory budou mít vysokou reliabilitu (Cronbachovo $\alpha > 0,7$).

obráceně. Na základě součtu hodnot odpovědí na všech 12 otázek lze tedy vypočítat celkový Hrubý skór Spokojenosti respondentů se svými pracovními podmínkami a svou pracovní náplní, a to na stupnici od 12 (minimum) do 60 bodů (maximum). Střední hodnota, tedy hodnota celkového kvalitativně indiferentního vnímání svých pracovních podmínek, odpovídá 36 bodům. Rozdělení výsledných hodnot „Spokojenosti“ ukazuje následující graf.

graf č. 7 - Rozdělení výsledných hodnot Hrubého skóru "Spokojenost"³⁶⁵



tab č. 34 – Testy normality rozdělení výsledných hodnot Hrubého skóru "Spokojenost"

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------|--------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Spokojenost | ,087 | 199 | ,001 | ,963 | 199 | ,000 |

Na základě obou testů v tab. č. 34 zamítáme hypotézu H_{620} ³⁶⁶, výsledné hodnoty nemají normální rozdělení.

Přijímáme však hypotézu H_{630} ³⁶⁷, většina respondentů (přesně 167; tedy 83,9%) hodnotí své pracovní podmínky dle daných měřítek kladně. Hodnocení jednotlivých otázek nabízí tab. č. 35.

³⁶⁵ Svislá linie zobrazuje střední hodnotu 36 bodů, která by vznikla například dvanácti odpověďmi „ani tak, ani tak“, tedy 3x12 bodů.

³⁶⁶ H_{620} = Výsledná data skóru Spokojenosti budou mít normální rozdělení.

³⁶⁷ H_{630} = Většina respondentů bude celkově hodnotit svou práci a její podmínky pozitivně (celkový Hrubý skór „Spokojenost“ bude u většiny dotazovaných přesahovat předpokládané průměrné skóre 36 bodů).

tab. č. 35 – Výsledky dotazníku „12 pohledů na mou práci“ dle jednotlivých otázek³⁶⁸

| | N | Min. | Max. | Průměr | Směr. odch. | Rozptyl |
|--|-----|------|------|----------------------------|-------------|---------|
| D01 – Víím, co se ode mne v práci očekává. | 199 | 2 | 5 | 4,81 | ,472 | ,223 |
| D02 – V zaměstnání mám potřebný materiál a veškeré vybavení pro řádné vykonávání mé práce. | 199 | 1 | 5 | 4,05 | 1,131 | 1,280 |
| D03 – V zaměstnání mám každý den vhodné podmínky pro co nejlepší vykonávání práce. | 199 | 1 | 5 | 3,73 | 1,072 | 1,148 |
| D04 – Mám dojem, že zaměstnavatel nebo přímý nadřízený se o mne stará jako o člověka. | 199 | 1 | 5 | 3,81 | 1,187 | 1,408 |
| D05 – Zaměstnavatel podporuje můj pracovní a osobní rozvoj. | 199 | 1 | 5 | 3,33 | 1,307 | 1,708 |
| D06 – Během posledních 7 dní jsem byl pochválen/a nebo oceněn/a za dobrou práci. | 199 | 1 | 5 | 2,20 | 1,202 | 1,444 |
| D07 – Na tomto pracovišti jsme "dobrá parta". | 199 | 1 | 5 | 4,01 | ,924 | ,854 |
| D08 – Můj nadřízený většinou naslouchá mým názorům a nápadům. | 199 | 1 | 5 | 3,29 | 1,281 | 1,640 |
| D09 – Cítím, že na našem pracovišti jsem brán/a "do party". | 199 | 2 | 5 | 4,19 | ,748 | ,559 |
| D10 – Často se cítím úplně vyčerpaný/á (tělesně, duševně nebo citově). | 199 | 1 | 5 | 3,48 | 1,118 | 1,251 |
| D11 – Rád/a bych odešel/a z tohoto zaměstnání. | 199 | 1 | 5 | 4,01 | 1,092 | 1,192 |
| D12 – Pracovní podmínky ohrožují mé zdraví. | 199 | 1 | 5 | 4,11 | 1,112 | 1,236 |
| Faktor podmínek | 199 | 1,0 | 5,0 | 3,889 | ,999 | ,998 |
| Faktor kolektivu | 199 | 2,0 | 5,0 | 4,098 | ,743 | ,552 |
| Faktor nadřízeného | 199 | 1,0 | 5,0 | 3,715 | ,940 | ,884 |
| Spokojenost | 199 | 20 | 59 | 45,015 | 7,9712 | 63,540 |
| Spokojenost / 12 | | | | 45,015 / 12 = 3,751 | | |

Přijímáme tedy i hypotézu H_{640} ³⁶⁹, neboť pouze jeden ze dvanácti prvků byl respondenty ohodnocen negativně, zatímco zbylých jedenáct kladně. Dotazovaní z drtivé většiny vědí, co se od nich v práci očekává (D01), cítí, že jsou kolegy „bráni do party“ (D09) a nemají starost o ohrožení vlastního zdraví v práci (D12). Naopak pouze minimum z nich je za svou práci pravidelně chváleno (pouze 30 respondentů, z toho 21 odpovědělo na otázku D06 spíše ANO a 9 rozhodně ANO). Nízká výsledná hodnota u této otázky (D06) však může být způsobena i jejím špatným položením, neboť se ptá pouze na posledních 7 dní. Patrný však je celkový trend pozitivnějšího vnímání

³⁶⁸ Odpověď „rozhodně ANO“ byla na škále hodnocena pěti body, „rozhodně NE“ jedním bodem. Kromě otázek D10-D12, kde bylo hodnocení opačné.

³⁶⁹ H_{640} = Mezi jednotlivými dotazovanými prvky bude převažovat jejich pozitivní hodnocení nad negativním (ve většině případů bude platit, že aritmetický průměr bude vyšší, než 3 [$\mu > 3$]).

pracovních kolegů, než přímých nadřízených (vyšší hodnoty Faktoru kolektivu, než Faktoru nadřízeného). Pravdou může být, že právě kvůli minimu pracovních podnětů, po kterých musí plavčík přímo zasahovat (ať už jde pouze o napomínání návštěvníků nebo naopak přímé poskytování první pomoci) se i vedoucímu pracovníkovi může zdát, že jemu podřízený plavčík „nic nedělá“ a že ho vlastně není ani za co chválit či oceňovat. Zde existuje určitá půda pro vznik konfliktu mezi plavčíkem/zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, který nemusí dané práci tolik rozumět a nemusí pro plavčíka psychicky poměrně náročnou práci dostatečně ocenit. Na druhou stranu však lze stěžít očekávat, že by měl řadový zaměstnanec (plavčík) více tolerovat a lépe hodnotit svého nadřízeného, než kolegu na stejné pracovní pozici.

Vcelku však plavčíci hodnotili své povolání velmi pozitivně, výsledná průměrná hodnota na jednu otázku (3,751 na škále od 1 do 5, kdy 5 se rovná hodnotě maximální spokojenosti s veškerými aspekty zaměstnání) vypovídá o celkové vysoké spokojenosti plavčíků. Do jaké míry jsou tyto údaje zkresleny tou či onou podskupinou respondentů je rozebráno v následující kapitole.

4.5. Srovnání získaných výsledků u různých skupin plavčíků

Pro důkladnost analýzy získaných poznatků a splnění všech vytyčených cílů je ještě nutno zjistit rozdíly mezi jednotlivými skupinami plavčíků podle jejich biopsychosociálních charakteristik. K tomu bylo využito v případě proměnných rozdělených do dvou kategorií (pohlaví, úvazek) oboustranného t-testu nezávislých proměnných, v tabulce je u něho vždy uvedena hodnota Leveneho sigma (pro určení rovnosti rozptylů) a samotného t-test sigma, určujícího potvrzení či vyvrácení rozdílnosti výsledků. V případě vícerozměrných nezávislých proměnných bylo využito analýzy rozptylu, tzv. ANOVA, u níž je vždy zobrazena F hodnota a samotné výsledné sigma. Pod každou tabulkou se nachází krátký rozbor těch nejdůležitějších zobrazených dat. Jako statisticky významná hladina byla vybrána $\alpha = 0,05$. Tam, kde se výsledek ukázal významným i na hladině $\alpha = 0,01$, je tento fakt zmíněn. V některých případech byly pro dokreslení širších souvislostí zobrazeny i výsledky významné na slabší hladině pravděpodobnosti, tedy $\alpha = 0,1$.

Některé skupiny již byly srovnávány v kap. č. 4.2.5. z hlediska psychické zátěže. Rozdílné výsledky však tyto skupiny vykázaly i u hodnocení celkových pracovních podmínek. Vyšší hodnoty znamenají kladnější vnímání daného aspektu. Při

vyhodnocování je nutno mít neustále na paměti převrácení hodnot odpovědí u otázek D10-D12, jak bylo popsáno dříve.

4.5.1. Srovnání skupin podle pohlaví a kvalifikace

tab č. 36 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů podle jejich pohlaví

| Otázka / faktor | Independent samples test | | Mean (N=199) | Mean 1 ^{a)} (N=57) | Mean 2 ^{b)} (N=142) |
|---------------------------|--------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------------|---------------------------------|
| | Levene sig. | t-test sig. | | | |
| B01 – časová tíseň | ,299 | ,009** | 2,31 | 2,02 | 2,42 |
| Faktor I. – přetížení | ,793 | ,071 ⁺ | 7,83 | 7,79 | 8,21 |
| D03 – vhodné podmínky | ,029 | ,077 ⁺ | 3,73 | 3,51 | 3,82 |
| D04 – přístup nadřízeného | ,018 | ,032* | 3,81 | 3,51 | 3,93 |
| D07 – dobrý kolektiv | ,002 | ,047* | 4,01 | 3,70 | 4,10 |
| D09 – příjem v kolektivu | ,581 | ,098 ⁺ | 4,19 | 4,05 | 4,25 |
| Faktor podmínek | ,029 | ,098 ⁺ | 3,89 | 3,69 | 3,97 |
| Faktor kolektivu | ,016 | ,043* | 4,10 | 3,91 | 4,17 |
| Faktor nadřízeného | ,064 | ,018* | 3,72 | 3,47 | 3,82 |
| Spokojenost | ,049 | ,036* | 45,02 | 43,02 | 45,82 |

⁺ Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,1$.

^{*} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,05$.

^{**} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,01$.

^{a)} Skupina: Ženy.

^{b)} Skupina: Muži.

U vnímání psychické zátěže nebyly ve větším množství nalezeny významné rozdíly mezi oběma pohlavími. Tím jediným byla rozdílná percepce časového tlaku. Pracovní podmínky zjišťované v dotazníku „12 pohledů na mou práci“ však ženy vnímají o poznání kritičtěji, než muži. Statisticky významný rozdíl vyšel u dvou otázek, u dvou ze tří počítaných Faktorů i u celkového skóru Spokojenosti. Při snížení požadované hladiny pravděpodobnosti (na $\alpha = 0,1$) vyšel významný rozdíl i u posledního Faktoru a dalších dvou otázek. Lze tedy říci, že ženy své pracovní prostředí vnímají výrazně negativněji, než muži, a to ve všech zkoumaných oblastech.

tab č. 37 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů podle stupně jejich kvalifikace

| Otázka / faktor | ANOVA results | | Mean (N=199) | Mean 1 ^{a)} (N=7) | Mean 2 ^{b)} (N=138) | Mean 3 ^{c)} (N=54) |
|------------------------------|---------------|-------------------|-----------------|-------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| | F | Sig. | | | | |
| B03 – zodpovědnost | 6,193 | ,002** | 3,14 | 2,43 | 3,01 | 3,56 |
| B07 – nervozita | 2,922 | ,056 ⁺ | 1,92 | 1,43 | 1,85 | 2,17 |
| B09 – únava | 2,890 | ,058 ⁺ | 2,79 | 2,14 | 2,71 | 3,07 |
| Faktor I. - přetížení | 3,107 | ,047* | 7,83 | 7,71 | 7,58 | 8,48 |
| D02 – materiální zabezpečení | 2,434 | ,090 ⁺ | 4,05 | 3,71 | 4,17 | 3,80 |
| D03 – vhodné podmínky | 5,352 | ,005** | 3,73 | 3,71 | 3,88 | 3,33 |
| Faktor podmínek | 4,381 | ,014* | 3,89 | 3,71 | 4,03 | 3,57 |

⁺ Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,1$.

^{*} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,05$.

^{**} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,01$.

^{a)} Skupina: Záchranářské minimum. ^{b)} Skupina: Plavčík. ^{c)} Skupina: Mistr plavčí.

Kvalifikace plavčíka je podle závěrů kap. č. 4.2.5.3. velmi důležitým determinantem jeho psychické zátěže. Z hlediska vjemu charakteristik pracovního prostředí se tento fakt projevuje vyšší kritičností Mistrů plavčích k celkovému zabezpečení provozu zařízení, konkrétně jejich materiálních podmínek. Tento přístup je mimo jiné dozajista způsoben právě vyšší kvalifikací, tudíž velmi často i z ní vyplývající vyšší odpovědností a rozsáhlejšími znalostmi v oboru.

4.5.2. Srovnání skupin podle typu pracovního úvazku a intenzity pracovního vytížení

tab č. 38 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů dle jejich pracovního úvazku

| Otázka / faktor | Independent Samples test | | Mean (N=199) | Mean 1 ^{a)} (N=142) | Mean 2 ^{b)} (N=57) |
|--------------------------------|--------------------------|-------------------|-----------------|---------------------------------|--------------------------------|
| | Levene Sig. | t-test Sig. | | | |
| B05 – konflikty a problémy | ,335 | ,021* | 2,39 | 2,27 | 2,68 |
| Faktor I. - přetížení | ,214 | ,077 ⁺ | 7,83 | 7,65 | 8,28 |
| D12 – práce ohrožuje mé zdraví | ,000 | ,012* | 4,11 | 4,25 | 3,74 |

⁺ Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,1$.

* Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,05$.

^{a)} Skupina: Brigáda. ^{b)} Skupina: Plný úvazek.

tab č. 39 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů dle intenzity jejich pracovního nasazení (počet odpracovaných hodin/měsíc)

| Otázka / faktor | ANOVA results | | Mean (N=199) | Mean 1 ^{a)} (N=61) | Mean 2 ^{b)} (N=73) | Mean 3 ^{c)} (N=65) |
|-----------------------------|---------------|--------|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| | F | Sig. | | | | |
| B05 – konflikty a problémy | 4,163 | ,017* | 2,39 | 2,11 | 2,34 | 2,69 |
| Faktor I. - přetížení | 5,126 | ,007** | 7,83 | 7,41 | 7,53 | 8,55 |
| D12 – práce ohrožuje zdraví | 4,665 | ,010* | 4,11 | 4,41 | 4,11 | 3,82 |

* Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,05$.

** Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,01$.

^{a)} Skupina: Méně než 30 hodin měsíčně. ^{b)} Skupina: 30-120 hodin měsíčně. ^{c)} Skupina: Více než 120 hodin měsíčně.

Jakkoliv by se mohly zdát tyto charakteristiky pracovní úvazek a intenzita pracovního nasazení) pro vnímání psychické zátěže i podmínek na pracovišti zásadní, opak je pravdou. Druh pracovního úvazku, potažmo intenzita pracovního nasazení respondentů, celkově ovlivňuje výsledky této studie jen minimálně. Jediné tři ukazatele, které vykazují statisticky významné rozdíly mezi těmito skupinami, jsou B05 - konflikty a problémy, Faktor I. – přetížení a D12 – práce ohrožující zdraví. Svým způsobem jsou vysoké hodnoty u těchto prvků logické, se stoupajícím počtem odpracovaných hodin za určité časové období u plavčků stoupá pocit přetížení, stejně jako přibývá konfliktů na pracovišti. Stoupající pocit, že práce ohrožuje vlastní zdraví plavčíka, pak může být propojen právě se zvýšenou psychickou zátěží ve smyslu přetížení jedince.

Zajímavým a překvapivým závěrečným tvrzením je tedy fakt, že kromě těchto tří prvků nebyl zjištěn statisticky významný vliv rozdílného pracovního úvazku či intenzity pracovního nasazení plavčků na žádné další sledované aspekty pracovního procesu.

4.5.3. Srovnání skupin podle věku, let praxe v oboru a zkušeností z různých pracovišť

tab. č. 40 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů dle jejich věkových kategorií

| Otázka / faktor | ANOVA res. | | Mean (N=199) | Mean 1 (N=26) ^{a)} | Mean 2 (N=30) ^{b)} | Mean 3 (N=37) ^{c)} | Mean 4 (N=15) ^{d)} | Mean 5 (N=22) ^{e)} | Mean 6 (N=23) ^{f)} | Mean 7 (N=22) ^{g)} | Mean 8 (N=24) ^{h)} |
|-----------------------|------------|-------------------|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| | F | Sig. | | | | | | | | | |
| B06 – jednotvárnost | 2,788 | ,009** | 3,33 | 3,04 | 3,90 | 3,41 | 3,53 | 3,91 | 2,91 | 3,00 | 2,88 |
| B07 – nervozita | 2,526 | ,017* | 1,92 | 1,54 | 1,93 | 1,70 | 1,80 | 1,68 | 2,30 | 2,41 | 2,13 |
| B10 – únosnost | 3,014 | ,005** | 2,77 | 2,23 | 3,53 | 2,70 | 2,93 | 3,00 | 2,87 | 2,36 | 2,46 |
| Faktor I. - přetížení | 1,935 | ,066 ⁺ | 7,83 | 8,23 | 7,50 | 7,19 | 7,53 | 8,05 | 8,17 | 8,00 | 8,29 |
| D02 – mat. zabezp. | 1,964 | ,062 ⁺ | 4,05 | 4,50 | 3,80 | 4,08 | 4,20 | 3,59 | 3,78 | 4,05 | 4,42 |
| D03 – vhodné podm. | 2,086 | ,047* | 3,73 | 3,69 | 3,37 | 3,95 | 4,00 | 3,27 | 3,57 | 3,95 | 4,05 |
| D05 – podpora zam. | 1,805 | ,088 ⁺ | 3,33 | 3,58 | 3,23 | 3,05 | 3,40 | 2,91 | 3,13 | 3,50 | 4,00 |
| Faktor podmínek | 2,116 | ,044* | 3,89 | 4,10 | 3,58 | 4,01 | 4,10 | 3,43 | 3,67 | 4,00 | 4,25 |

⁺ Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,1$.

^{*} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,05$.

^{**} Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,01$.

^{a)} Skupina: 18-20 let; ^{b)} 21-22 let; ^{c)} 23-24 let; ^{d)} 25 let; ^{e)} 26-28 let; ^{f)} 29-33 let; ^{g)} 34-42 let; ^{h)} více než 42 let.

Z této tabulky vyplývají dvě zajímavá fakta. Tou první je patrná rozdílnost ve vnímání pracovní zátěže mezi jednotlivými kategoriemi. Zatímco nejmladší plavčíci se cítí v práci být spíše přetížení, ti o něco starší (cca 20-28 let) ji vnímají jako velice jednotvárnou a těžko dlouhodobě únosnou. Okolo třiceti let však opět dochází ke zlomu a tři nejstarší věkové kategorie (n = 69) přestávají povolání plavčíka vnímat jako monotónní, nýbrž jsou z této práce více nervózní a cítí opět zvýšenou míru přetížení. Oba tyto ukazatele (nervozita a přetížení) kulminují u starších jedinců, přičemž přetížení nabývá vysokých hodnot i u těch nejmladších respondentů.³⁷⁰

Druhým faktem je dobře pozorovatelná společná kulminace jednotvárnosti práce a pocitu její dlouhodobé únosnosti v obdobných věkových kategoriích. Vskutku tyto dva ukazatele spolu významně korelují ($\rho = 0,480$; korelace je významná na hladině pravděpodobnosti $\alpha = 0,01$). Je tím tedy prokázán silný vztah mezi jednotvárností práce plavčíka a její pocitovou dlouhodobější neúnosností.³⁷¹

³⁷⁰ U nejmladších plavčků může být tento fakt znásoben zodpovědností, se kterou se tato práce pojí a faktem, že může jít o vůbec jejich první stálejší povolání/brigádu. Neboť při srovnání skupin dle délky praxe se takovýto výkyv u „začínajících plavčků“ nevyskytuje.

³⁷¹ Více viz grafy č. 8 a 9.

V odpovědích na dotazník „12 pohledů na mou práci“ byly též nalezeny statisticky významné rozdíly, nejedná se však vesměs o žádné významné vývojové trendy. Pouze je zajímavé konstatovat, že nejkritičtější je k pracovním podmínkám skupina plavčků ve věku mezi 26-28 lety, tedy plavčíci zároveň nejhůře vnímající jednotvárnost své práce.

tab. č. 41 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů dle délky jejich praxe v profesi

| Otázka / faktor | ANOVA results | | Mean (N=199) | Mean 1 ^{a)} (N=51) | Mean 2 ^{b)} (N=83) | Mean 3 ^{c)} (N=49) | Mean 4 ^{d)} (N=16) |
|------------------------|---------------|-------------------|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| | F | Sig. | | | | | |
| B01 – časová tíseň | 3,013 | ,031* | 2,31 | 2,02 | 2,34 | 2,39 | 2,81 |
| B06 – jednotvárnost | 3,671 | ,013* | 3,33 | 3,35 | 3,57 | 3,20 | 2,44 |
| B07 – nervozita | 2,671 | ,049* | 1,92 | 1,75 | 1,81 | 2,18 | 2,25 |
| B10 – únosnost | 3,469 | ,017* | 2,77 | 2,55 | 3,08 | 2,65 | 2,19 |
| Faktor I. - přetížení | 4,137 | ,007** | 7,83 | 7,16 | 7,66 | 8,51 | 8,75 |
| Faktor II. - monotonie | 2,899 | ,036* | 8,09 | 8,22 | 8,54 | 7,80 | 6,25 |
| Spokojenost | 2,319 | ,077 ⁺ | 45,02 | 45,26 | 44,82 | 43,61 | 49,56 |

⁺Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,1$.

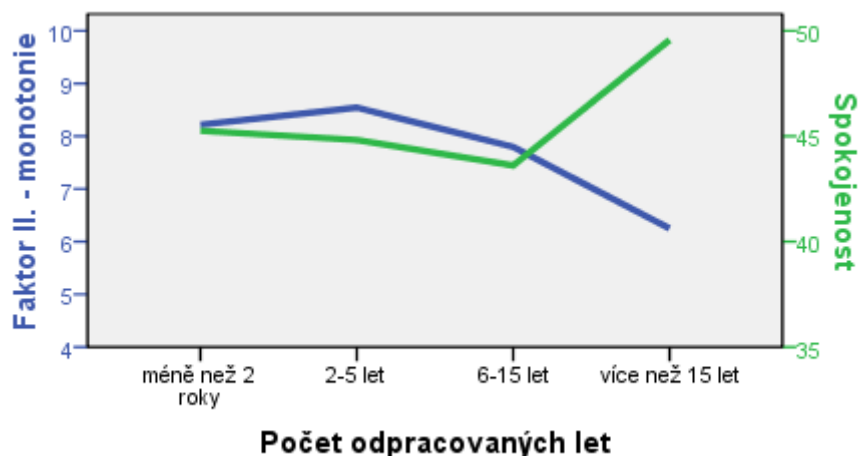
* Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,05$.

** Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,01$.

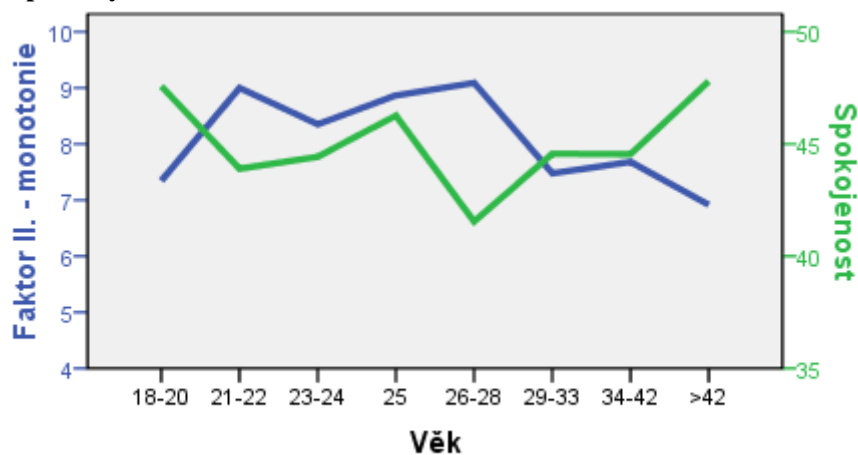
^{a)} Skupina: méně než 2 roky. ^{b)} Skupina: 2-5 let. ^{c)} Skupina: 6-15 let. ^{d)} Skupina: více než 15 let.

Údaje v tab. č. 38 potvrzují poznatky z minulého odstavce. Zatímco pocit z pracovního přetížení (u této tabulky lze připsat i nervozitu a časovou tíseň) s věkem, potažmo zkušenostmi, stoupá, míra vnímané jednotvárnosti a monotonie kulminuje po několika letech v profesi, což bývá u většiny plavčků mezi tříadvacátým a sedmadvacátým rokem, a následně s dalšími odpracovanými roky klesá. Zajímavé je propojení výsledných dat týkajících se právě pracovní monotonie a percipované Spokojenosti s pracovním procesem. Mezi těmito prvky vychází velmi silná záporná korelace ($\rho = -0,550$; významnost na $\alpha = 0,01$), stejně jako mezi pracovní Spokojeností a prvkem D10 – dlouhodobé neúnosnosti ($\rho = -0,431$; významnost na $\alpha = 0,01$). Silný negativní vztah mezi pracovní monotonií a spokojeností mezi různými věkovými a zkušenostními skupinami znázorňují grafy č. 8 a 9.

graf č. 8 – Vztah mezi vnímanou pracovní monotonií a spokojeností s prací celkově dle rozdílnosti v pracovních zkušenostech respondentů



graf č. 9 – Vztah mezi vnímanou pracovní monotonií a spokojeností s prací celkově mezi rozdílně starými plavčíky



Jak je vidět nejenom z grafu č. 8, ale hlavně z grafu č. 9, hodnoty faktoru monotonie (s výjimkou vždy jedné skupiny u každého grafu) téměř přesně zrcadlově kopírují křivku pracovní spokojenosti. Lze tedy hovořit s určitou nadsázkou o nepřímé úměře těchto dvou ukazatelů.

Mezi plavčíky rozdělenými dle různého množství zařízení, ze kterých mají pracovní zkušenosti, nevyšel žádný statisticky významný rozdíl. Tento zjišťovaný údaj se tedy ukázal zpětně jako nadbytečný.

4.5.4. Srovnání skupin podle jejich pracovního prostředí a velikosti pracovního kolektivu

tab. č. 42 – Statisticky významné rozdílnosti v odpovědích respondentů dle typu jejich pracoviště (vnitřní, smíšená a vnější pracoviště)

| Otázka / faktor | ANOVA results | | Mean (N=199) | Mean 1 ^{a)} (N=111) | Mean 2 ^{b)} (N=42) | Mean 3 ^{c)} (N=46) |
|----------------------------------|---------------|--------|--------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | F | Sig. | | | | |
| B01 – časová tíseň | 3,248 | ,041* | 2,31 | 2,22 | 2,19 | 2,63 |
| B02 – malé uspokojení | 3,061 | ,049* | 2,05 | 2,21 | 1,90 | 1,80 |
| B04 – otupující práce | 13,249 | ,000** | 2,71 | 3,06 | 2,64 | 1,91 |
| B08 – přesycení | 4,392 | ,014* | 2,71 | 2,86 | 2,83 | 2,24 |
| Faktor II. - monotonie | 6,416 | ,002** | 8,09 | 8,74 | 7,50 | 7,07 |
| D05 – podpora zaměstnavatele | 4,858 | ,009** | 3,33 | 3,10 | 3,45 | 3,78 |
| D06 – pochvala | 6,117 | ,003** | 2,20 | 2,00 | 2,17 | 2,92 |
| D08 – nadřazený naslouchá | 3,661 | ,027* | 3,29 | 3,10 | 3,33 | 3,70 |
| D11 – touha odejít z práce jinam | 4,278 | ,015* | 4,01 | 3,83 | 4,38 | 4,11 |
| D12 – práce ohrožuje zdraví | 7,363 | ,001** | 4,11 | 3,86 | 4,29 | 4,54 |
| Faktor nadřazeného | 4,757 | ,010* | 3,72 | 3,55 | 3,80 | 4,04 |
| Spokojenost | 5,822 | ,003** | 45,02 | 43,40 | 46,29 | 47,76 |

* Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,05$.

** Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,01$.

^{a)} Skupina: Vnitřní prostředí. ^{b)} Skupina: Obojí přibližně stejně. ^{c)} Skupina: Vnější prostředí.

Typ pracoviště se ukázal jako velmi významný faktor percepce psychické zátěže na pracovišti. Nejinak tomu je u hodnocení samotných pracovních podmínek. S rostoucím podílem práce ve venkovním prostředí se snižuje pocit, že práce člověka ohrožuje na zdraví, což je poměrně paradoxní výsledek s ohledem na větší množství rizikových faktorů u otevřených koupacích ploch (Slunce, drobný hmyz, nižší hygienická úroveň...). Nejvýraznější je však vzestup hodnot u všech prvků týkajících se vlivu nadřazeného na pracovní proces. To může být způsobeno průměrným vyšším počtem osobních zásahů či dalších činností, které udržují venkovní zařízení v chodu. Plavčíkova práce je pak více vidět, je častěji odměněna pochvalou a vytváří se lepší vztah mezi pracovníkem a jeho nadřízeným.

tab. č. 43 – Statisticky významné rozdílnosti v odpovědích respondentů dle pracovního kolektivu

| Otázka / faktor | ANOVA results | | Mean (N=199) | Mean 1 ^{a)} (N=40) | Mean 2 ^{b)} (N=111) | Mean 3 ^{c)} (N=48) |
|------------------------------|---------------|-------------------|--------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| | F | Sig. | | | | |
| D02 – materiální zabezpečení | 2,746 | ,067 ⁺ | 4,05 | 3,75 | 4,05 | 4,31 |
| D05 – podpora zaměstnavatele | 2,850 | ,060 ⁺ | 3,33 | 3,05 | 3,28 | 3,69 |
| D06 – pochvala | 3,848 | ,023* | 2,20 | 1,98 | 2,11 | 2,60 |
| D12 – práce ohrožuje zdraví | 2,635 | ,074 ⁺ | 4,11 | 3,75 | 4,18 | 4,23 |
| Faktor nadřazeného | 2,571 | ,079 ⁺ | 3,72 | 3,51 | 3,69 | 3,95 |
| Spokojenost | 3,391 | ,036* | 45,02 | 43,10 | 44,69 | 47,35 |

⁺ Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,1$.

* Zjištěn statisticky významný rozdíl na hladině $\alpha = 0,05$.

^{a)} Skupina: pracuje o samotě; ^{b)} malý kolektiv; ^{c)} velký kolektiv.

Velikost pracovního kolektivu má překvapivě poměrně malý vliv na vnímání psychické zátěže. Z hlediska plavčků jsou však zařízení, která potřebují k vlastnímu chodu větší skupinu zaměstnanců – plavčků, o něco lépe materiálně zabezpečena, pracovníkům se dostává větší podpory od zaměstnavatele a méně je práce vnímána jako zdraví ohrožující. V těchto zařízeních jsou též plavčíci celkově spokojenější jak s prací, tak s nadřízenými.

4.6. Zhodnocení souboru dotazníků jako celku

Každý z administrovaných dotazníků zjišťoval rozdílné aspekty práce vodního záchranáře. Z odpovědí respondentů byly extrahovány a rozebrány informace týkající se percepce psychické zátěže plavčků při práci, míry incidence syndromu vyhoření u plavčků pracujících na plný úvazek i data týkající se objektivních faktorů ovlivňujících pracovní proces plavčíka (vybavení pracoviště, kolektiv, nadřízený atd.). Do jaké míry však spolu tato zdánlivě oddělená data souvisejí? Zjišťování korelací a vztahů u všech jednotlivých otázek mezi jednotlivými dotazníky by bylo příliš složité, náročné a v konečné fázi při publikaci i velmi nepřehledné. Jelikož však výsledky všech tří dotazníků bylo možno shrnout do menšího počtu dílčích faktorů či celkových skóre, pro zjištění vztahu mezi dotazníky a jimi zjišťovanými fenomény bylo využito právě jich.

Veškeré vypočtené korelace mezi jednotlivými faktory a skóry znázorňuje tabulka č. 44. Šedě jsou v ní „označeny“ korelace mezi prvky, které se navzájem ovlivňují a tudíž zjišťování jejich vztahu není statisticky korektní. Tučným písmem jsou zvýrazněny vztahy, jejichž korelační koeficient přesahuje hodnotu 0,5 u pozitivní korelace, případně hodnotu -0,5 u korelace negativní. Kurzívou jsou naopak vypsány ty vztahy, jež nejsou na hladině pravděpodobnosti $\alpha = 0,05$ statisticky významné.

tab č. 44 – Vzájemné korelace výsledných skóre celého souboru dotazníků

| | | Skóre BO syndromu | Stupně vyhoření | Faktor I. - přetížení | Faktor II. - monotonie | Faktor III. - nespecifický | Hrubý skór - psychická náročnost | Faktor podmínek | Faktor kolektivu | Faktor nadřizovaného | Spokojenost |
|---|---------------------|-------------------|-----------------|-----------------------|------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------------|------------------|----------------------|----------------|
| Skóre BO syndromu | Pearson Correlation | 1 | | ,304 | ,541** | ,633** | ,662** | -,459** | -,308 | -,539** | -,639** |
| | Sig. (2-tailed) | | XXX | ,021 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,020 | ,000 | ,000 |
| | N | 57 | | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| Stupně vyhoření | Pearson Correlation | | 1 | ,302 | ,573** | ,637** | ,677** | -,409** | -,264 | -,436 | -,570** |
| | Sig. (2-tailed) | XXX | | ,022 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,047 | ,001 | ,000 |
| | N | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| Faktor I. - přetížení | Pearson Correlation | ,304 | ,302 | 1 | ,058 | ,331** | | -,159 | -,102 | -,136 | -,160 |
| | Sig. (2-tailed) | ,021 | ,022 | | ,419 | ,000 | XXX | ,025 | ,152 | ,056 | ,024 |
| | N | 57 | 57 | 199 | 199 | 199 | | 199 | 199 | 199 | 199 |
| Faktor II. - monotonie | Pearson Correlation | ,541** | ,573** | ,058 | 1 | ,520** | | -,413 | -,221 | -,440 | -,550** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,419 | | ,000 | XXX | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 |
| | N | 57 | 57 | 199 | 199 | 199 | | 199 | 199 | 199 | 199 |
| Faktor III. - nespecifický faktor | Pearson Correlation | ,633** | ,637** | ,331** | ,520** | 1 | | -,377** | -,283** | -,401** | -,541** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | XXX | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 57 | 57 | 199 | 199 | 199 | | 199 | 199 | 199 | 199 |
| Hrubý skór - psychická náročnost povolání | Pearson Correlation | ,662** | ,677** | | | | 1 | -,443** | -,287** | -,460** | -,593** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | XXX | XXX | XXX | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 57 | 57 | | | | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 |
| Faktor podmínek | Pearson Correlation | -,459** | -,409** | -,159 | -,413** | -,377** | -,443** | 1 | ,280 | ,636** | |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,025 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | XXX |
| | N | 57 | 57 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | |
| Faktor kolektivu | Pearson Correlation | -,308 | -,264 | -,102 | -,221** | -,283** | -,287** | ,280 | 1 | ,631** | |
| | Sig. (2-tailed) | ,020 | ,047 | ,152 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | XXX |
| | N | 57 | 57 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | |
| Faktor nadřizovaného | Pearson Correlation | -,539** | -,436** | -,136 | -,440** | -,401** | -,460** | ,636** | ,631** | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,056 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | XXX |
| | N | 57 | 57 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | |
| Spokojenost | Pearson Correlation | -,639** | -,570** | -,160 | -,550** | -,541** | -,593** | | | | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,024 | ,000 | ,000 | ,000 | XXX | XXX | XXX | |
| | N | 57 | 57 | 199 | 199 | 199 | 199 | | | | 199 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Jak lze vypořádat z velkého množství statisticky významných pozitivních i negativních korelací, percepce psychické zátěže, míra výskytu burnoutu i hodnocení pracovních podmínek jsou provázány velmi silnými vztahy.

Vcelku logicky vykazují nejvyšší pozitivní korelaci výsledky Meisterova a BO dotazníku, zvýšená psychická zátěž v práci je tedy hlavním předpokladem pro rozvoj syndromu vyhoření. Tento fakt nejlépe vystihuje silný vztah hodnot celkového Hrubého skóru i dvou faktorů Meisterova dotazníku s oběma hodnotami konstruovanými na základě výsledků Burnout dotazníku. Jen diskutabilní Faktor I. – přetížení vykazuje korelační koeficienty o poznání nižší.

Vnímání pracovních podmínek vykazalo významné propojení s percepcí psychické zátěže (potažmo následně s rizikem vzniku syndromu vyhoření – výsledky BO dotazníku taktéž vykazují silnou zápornou asociaci s vnímáním pracovních podmínek). Kromě zmíněného problematického Faktoru I. – přetížení se nachází statisticky významný negativní vztah na hladině pravděpodobnosti $\alpha = 0,01$ mezi všemi dílčími faktory i celkovými skóry Meisterova dotazníku a dotazníku „12 pohledů na mou práci“.

Otázkou je, zda-li mají poměrně objektivně posouditelné pracovní podmínky (zjištěné ve skóru Spokojenost) primární vliv na percepci psychické zátěže, či jsou zkrátka podmínky vnímány negativněji s nárůstem samotného psychického pracovního stresu. S určitou mírou nadsázky by se zřejmě dalo hovořit o určitých „spojitých nádobách“, kdy se zhoršením vnímání jednoho aspektu dojde ke změně v percepci i toho druhého (například zvýšení psychické zátěže mírnou změnou pracovní náplně zhorší hodnocení pracovních podmínek či naopak zhoršení pracovních podmínek zvýší psychickou zátěž pracovníka).

Neoddiskutovatelným faktem však je prokázaná úzká propojenost obou těchto aspektů pracovního procesu, tedy psychické zátěže a pracovních podmínek.

5. ZÁVĚR

Pro účely této studie byly získány kompletní odpovědi od 199 respondentů pracujících na pozici plavčíka po celé České republice v nejrůznějších pracovních podmínkách. Vzhledem k celkovému počtu plavčíchů v ČR se jedná o velmi dobrý vzorek odpovídající podle velmi hrubých odhadů přibližně 8-15% celé jejich populace.

Využity byly tři dotazníky, z nichž byly získány informace o pracovních podmínkách respondentů, psychické zátěži respondentů a míře výskytu tzv. syndromu vyhoření mezi nimi. Všechny tři dotazníky vykazovaly vysokou vnitřní konzistenci a jejich odpovědi silně vzájemné vztahy.

Samotná percepce psychické pracovní zátěže je u plavčíchů podle zjištěných výsledků komplexním jevem, který ovlivňuje celá řada faktorů. Rozdíly v jejím vnímání závisí jak na osobnosti člověka (rozdíly mezi skupinami plavčíchů rozdělených dle kvalifikace, pohlaví, věku atd), na pracovním prostředí (rozdíly mezi plavčíchky pracujícími venku/uvnitř apod.) i na subjektivním vnímání pracovního prostředí daným jedincem (silný vztah skóru Spokojenost s ukazateli psychické zátěže).

5.1. Charakteristika pracovního procesu a prostředí očima plavčíchů

Pracovní podmínky byly dotazovanými plavčíchky hodnoceny vesměs pozitivně. Přibližně 83% z nich dosáhlo ve skóru Spokojenosti s prací výsledku vyššího, než byla střední možná, tedy indiferentní, hodnota. Velmi kladně byl hodnocen hlavně pracovní kolektiv a pracovní podmínky, o něco negativněji nadřízení. Plavčíchci velmi dobře ví, co se od nich v práci očekává, v pracovním kolektivu se cítí dobře a jen výjimečně považují svou práci za zdraví ohrožující (24 respondentů, tzn. 12 %). Z hlediska bezpečnosti práce jsou tedy plavecká zařízení na poměrně solidní úrovni.

K pracovním podmínkám jsou o poznání kritičtější ženy, které vykazují významně nižší míru celkové pracovní Spokojenosti i negativnější vliv ke kolektivu a nadřízeným. Rozdílná kvalifikace má významný vliv na hodnocení materiálních podmínek na pracovišti, Mistry plavčích v něm nacházejí ve větší míře nedostatky, než Plavčíchci, což je dáno jejich většími zkušenostmi a silnější percepcí pracovní zodpovědnosti. Naopak pracovní úvazek ani intenzita pracovního nasazení měřená počtem odpracovaných hodin měsíčně paradoxně nemá téměř žádný statisticky významný vliv na hodnocení pracovních podmínek.

Zajímavým výsledkem je též rozdílný pocit pracovní spokojenosti v závislosti na délce praxe a věku respondenta. Nejnižší míru spokojenosti vykazují plavčíci ve věku 26-33 let, kteří pracují v oboru 2-15 let, naopak začínající a velmi zkušení záchranáři vykazují hodnoty významně vyšší. Nejvýznamnějším determinantem je však typ pracovního prostředí, neboť plavčíci pracující na otevřených vodních plochách hodnotí svou práci daleko pozitivněji, než ti, kteří pracují uvnitř. A to ve všech ohledech. K vyšší spokojenosti dopomáhá také práce v kolektivu, pokud možno větším.

5.2. Charakteristika nejdůležitějších psychologicky zátěžových aspektů profese plavčíka

Meisterův dotazník percepce neuropsychické zátěže při práci se ukázal jako poměrně kvalitní metoda získu dat. Při hlubší analýze vykázal vysokou míru vnitřní konzistence jako celek, velmi dobře v tomto ohledu dopadly i dva ze tří jeho faktorů.

Na základě z odborné literatury přejatých kritických hodnot byli plavčíci vyhodnoceni zvláště podle pohlaví a byli rozděleni do skupin podle míry jejich psychické zátěže. Do skupiny nepříznivé psychické zátěže spadalo 44 mužů (31,0%) a 9 žen (15,8%), zatímco příznivá pracovní zátěž vyšla pouze 5 mužům (3,5%) a 7 ženám (12,3%). Mezi plavčíky pracujícími na plný úvazek spadá do kategorie příznivé zátěže pouze 7% respondentů, do kategorie nepříznivé zátěže to je však téměř 23%.

Ve srovnání s ostatními zaměstnáními dosáhli muži v průměru absolutně nejvyššího skóre v míře celkové psychické zátěže, u žen vykazují vyšší výslednou psychickou zátěž pouze učitelky na ZŠ. Největší vliv na takto vysoké výsledné hodnoty má pracovní monotonie, která u plavčíků dosahuje nejvyšších hodnot i mezi profesemi, které se primárně za jednotvárné považují (dělnická povolání v pásové výrobě apod.). Vysoká míra zodpovědnosti s touto prací spojená pak ještě umocňuje psychickou zátěž plavčíky vnímanou. Respondenti též vykazují nadprůměrně vysokou popracovní únavu a považují svou práci za dlouhodobě poměrně špatně únosnou, naopak ve svém povolání pociťují jen výjimečně časový tlak či nervozitu.

Na základě těchto zjištěných údajů je velmi obtížné profesi plavčíka zařadit do kteréhokoliv z modelů, které se snaží jednotlivá povolání rozdělovat dle míry kontroly, množství nároků a podobně (např. Karasek, tab. č. 1, kap. č. 2.4.4.). Relativně malé množství stimulů během služby má ve spojení s vysokou mírou odpovědnosti paradoxně za následek vysokou míru psychické zátěže. Práce vodního záchranáře je tak natolik

specifická, že k její charakterizaci obecné modely dělení pracovních pozic zkrátka nestačí.

Ve srovnání s tzv. „pomáhajícími profesemi“ se mezi plavčíky o něco méně často vyskytuje syndrom vyhoření. Přestože se v tomto povolání stav, který by přesně jeho definici odpovídal, může vyskytnout jen stěží, jemu podobné otrávení a psychické vyčerpání prací bylo zjištěno u 7 % plavčků pracujících na plný úvazek.

Mezi různými skupinami plavčků existují v percepci psychické zátěže významné rozdíly. Stěžejní roli hraje pracovní prostředí, kdy plavčíci sloužící ve vnitřních prostorách (bazény, aquaparky) vykazují výrazně vyšší hodnoty monotonie a pracovního přesycení. To je způsobeno mimo jiné právě větší variabilitou pracovních činností prováděných na otevřených koupalištích. Významný je rozdíl též mezi kvalifikacemi plavčků, Mistři plavčí svou práci vnímají mnohem zodpovědněji, než Plavčíci. S rostoucími zkušenostmi a věkem stoupá míra přetížení, naopak pocit pracovní monotonie dosahuje vrcholu po 2-5 letech praxe, nejčastěji ve věku okolo 23-25 let.

Překvapivým faktem je absence jakýchkoliv významnějších rozdílů mezi brigádníky a na plný úvazek zaměstnanými pracovníky. Pohlaví respondentů a velikost pracovního kolektivu taktéž nevykázalo významnější rozdíly.

5.3. Možnosti využití získaných poznatků v praxi

Vysoké hodnoty percipované psychické zátěže jasně vypovídají o náročnosti povolání vodního záchranáře. Přestože se laikovi může na první pohled zdát, že plavčík v práci „nic nedělá a jenom kouká na lidi“, psychická náročnost tohoto monitorovacího povolání je nesporná, výsledky této práce o tom přinášejí jasné důkazy.

Při absenci objektivních metod měření pracovní výkonnosti plavčíka lze teoreticky uvažovat jeho pracovní spokojenost jako základní předpoklad pro kvalitní vykonávání jeho práce. Jelikož byla u plavčků prokázána vysoká negativní korelace mezi pracovní spokojeností a vnímanou pracovní monotonií, mělo by být cílem každého zaměstnavatele zvyšovat pestrost jejich pracovních povinností, tím „bojovat“ s jednotvárností, se kterou se plavčíci v práci potýkají, a ve svém důsledku tak zvyšovat jejich spokojenost a výkonnost v práci.

Toho lze dosáhnout například dostatečně rychlou rotací plavčků na stanovištích, ponechání alespoň částečné volnosti ve výběru pracovní náplně, obměnou této pracovní

náplně, zajištěním dostatečných pauz pro odpočinek či například pořádáním v zahraničí využívaných tzv. in-work kurzů, které byly zmíněny v kap. č. 2.5.3.3.

Další hodnotné výsledky by mohla přinést studie, která by za použití stejných metodických postupů, jako tato, zkoumala percepci psychické zátěže u plavčků, kteří sloužili či slouží v zahraničí. Každý rok vycestují například do Spojených států amerických desítky, možná stovky Čechů, převážně studentů, kteří tam toto povolání několik měsíců provozují. Srovnání tuzemských a zahraničních podmínek s cílem implementovat některá vhodná zahraniční specifika do české praxe by tak mohl být námět pro další výzkum.

Veškerá zkoumaná a v této práci rozebíraná psychická zátěž však má u plavčků prokazatelný vliv pouze na jejich činnosti v ne-akutních situacích. Pro hlubší porozumění aspektům, které ovlivňují chování jedince – plavčíka – v momentě, kdy musí provést osobní zásah, by bylo zapotřebí výzkumu zaměřeného právě na tuto konkrétní činnost. Simulace takovýchto podmínek však nikdy nebude zcela přesná a příležitostí ke zkoumání jednání plavčíka v opravdové krizové situaci je méně než poskrovnu.

Jelikož se část plavčků již s krizovou situací ve své práci setkala, bylo by též zajímavé srovnání percepce psychické zátěže u těch, kteří život již přímo zachraňovali a těmi, kteří podobnou situaci ještě nezažili. Takovéto údaje bohužel nebyly v této studii zjišťovány.

6. SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

6.1. Seznam tabulek

| | |
|--|-----|
| tab č. 1 – Model kontroly nad pracovní situací (Karasek)..... | 49 |
| tab č. 2 – Návaznost znaků pracovní zátěže na otázky obsažené v použitých výzkumných dotaznících. | 53 |
| tab č. 3 – Zařazení práce plavčíka do Národní klasifikace zaměstnání v ČR..... | 59 |
| tab č. 4 – Zařazení práce plavčíka do klasifikace zaměstnání v USA | 60 |
| tab č. 5 – Přehled základních údajů o kvalifikacích vodní záchrany ve světě..... | 68 |
| tab č. 6 – Položky Meisterova dotazníku neuropsychické zátěže při práci | 87 |
| tab č. 7 – Respondenti podle typu úvazku a pracovního prostředí | 96 |
| tab č. 8 – Plavčíci dle pracovních zkušeností | 97 |
| tab č. 9 – Reliabilita Meisterova dotazníku | 98 |
| tab č. 10 – Vnitřní konzistence dvojic faktorů Meisterova dotazníku | 99 |
| tab č. 11 – Korelace výsledků otázek uvnitř Faktoru I. - přetížení..... | 99 |
| tab č. 12 – Korelace výsledků otázek uvnitř Faktoru II. - monotonie | 100 |
| tab č. 13 – Korelace výsledků otázek uvnitř Faktoru III. - nespecifického | 100 |
| tab č. 14 – Vzájemné korelace jednotlivých faktorů Meisterova dotazníku..... | 100 |
| tab č. 15 – Test normality rozložení..... | 101 |
| tab č. 16 – Hodnoty pro převod Hrubého skóru respondentů do skupin podle psychické zátěže..... | 102 |
| tab č. 17 – Výsledné zařazení všech respondentů do skupin dle psychické zátěže | 102 |
| tab č. 18 – Výsledné zařazení respondentů pracujících na plný úvazek do skupin dle psychické zátěže..... | 103 |
| tab č. 19 – Aritmetické průměry, směrodatné odchylky a kritické hodnoty pro jednotlivé faktory | 104 |
| tab č. 20 – Výsledná data jednotlivých faktorů u respondentů dle pohlaví | 104 |
| tab č. 21 – Výsledné hodnoty jednotlivých otázek Meisterova dotazníku řazené sestupně dle průměru. | 105 |
| tab č. 22 – Rozdíly v percepci psychické zátěže plavčků dle jejich pracovního úvazku | 106 |
| tab č. 23 – Rozdíly v percepci psychické zátěže plavčků dle jejich pohlaví | 107 |
| tab č. 24 – Rozdíly v percepci psychické zátěže plavčků dle jejich kvalifikace | 108 |
| tab č. 25 – Rozdíly v percepci psychické zátěže plavčků dle jejich pracovního prostředí | 109 |
| tab č. 26 – Srovnání výsledků Meisterova dotazníku u různých povolání - muži..... | 111 |
| tab č. 27 – Srovnání výsledků Meisterova dotazníku u různých povolání - ženy | 112 |
| tab č. 28 – Srovnání výsledků Meisterova dotazníku u různých povolání - obě pohlaví dohromady | 113 |
| tab č. 29 – Reliabilita dotazníku "Burn-out syndrom"..... | 114 |
| tab č. 30 – Výsledky testu chí kvadrát zjišťujícího rovnoměrnost rozdělení respondentů v jednotlivých stupních vyhoření | 115 |
| tab č. 31 – Výsledky t-testu zjišťujícího vliv pohlaví na míru incidence syndromu vyhoření | 116 |
| tab č. 32 – Srovnání výsledných hodnot studií s využitím dotazníku „BO syndrom“..... | 116 |
| tab č. 33 – Vnitřní konzistence dotazníku "12 pohledů na mou práci"..... | 118 |

| | |
|---|-----|
| tab č. 34 – Testy normality rozdělení výsledných hodnot Hrubého skóru "Spokojenost" | 119 |
| tab č. 35 – Výsledky dotazníku „12 pohledů na mou práci“ dle jednotlivých otázek | 120 |
| tab č. 36 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů podle jejich pohlaví..... | 122 |
| tab č. 37 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů podle stupně jejich kvalifikace | 122 |
| tab č. 38 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů dle jejich pracovního úvazku | 123 |
| tab č. 39 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů dle intenzity jejich pracovního nasazení (počet odpracovaných hodin/měsíc)..... | 123 |
| tab č. 40 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů dle jejich věkových kategorií..... | 124 |
| tab č. 41 – Statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů dle délky jejich praxe v profesi..... | 125 |
| tab č. 42 – Statisticky významné rozdílnosti v odpovědích respondentů dle typu jejich pracoviště (vnitřní, smíšená a vnější pracoviště) | 127 |
| tab č. 43 – Statisticky významné rozdílnosti v odpovědích respondentů dle pracovního kolektivu | 127 |
| tab č. 44 – Vzájemné korelace výsledných skóre celého souboru dotazníků | 129 |

6.2. Seznam grafů

| | |
|--|-----|
| graf č. 1 – Rozdělení dotazovaných plavčků podle věku a kvalifikace..... | 95 |
| graf č. 2 – Plavčíci dle odpracovaných hodin/měsíc..... | 96 |
| graf č. 3 – Plavčíci dle velikosti pracovního kolektivu..... | 96 |
| graf č. 4 – Rozložení výsledných Hrubých skóre Meisterova dotazníku..... | 101 |
| graf č. 5 – Stupně vyhoření u respondentů rozdělených dle pohlaví (n = 57)..... | 115 |
| graf č. 6 – Vyhoření a nevyhoření plavčíci podle výsledků dotazníku „BO syndrom“... | 116 |
| graf č. 7 – Rozdělení výsledných hodnot Hrubého skóru "Spokojenost"..... | 119 |
| graf č. 8 – Vztah mezi vnímanou pracovní monotonií a spokojeností s prací celkově dle rozdílnosti v pracovních zkušenostech respondentů..... | 126 |
| graf č. 9 – Vztah mezi vnímanou pracovní monotonií a spokojeností s prací celkově mezi rozdílně starými plavčíky..... | 126 |

7. POUŽITÉ ZKRATKY

| | |
|---------|--|
| CNS | centrální nervová soustava |
| ČČK | Český červený kříž |
| ČR | Česká republika |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| EU | Evropská unie |
| FIS | Fédération Internationale de Sauvetage, Mezinárodní federace vodní záchrany (do r.1994) |
| GAS | generální adaptační syndrom |
| HZS | Hasičský záchranný sbor |
| ICHS | ischemická choroba srdeční |
| ILS | International Life Saving Federation, Mezinárodní federace vodní záchrany (od r.1994) |
| ISCO-88 | International Standard Classification of Occupation 1988; Mezinárodní standard klasifikace zaměstnání) |
| IZS | Integrovaný záchranný systém |
| KPR | kardiopulmonální resuscitace |
| KZAM-R | Klasifikace zaměstnání |
| LAS | lokální adaptační syndrom |
| LOC | Locus of control (Místo/Centrum kontroly) |
| LZS | Letecká záchranná služba |
| MP | Mistr plavčí (stupeň kvalifikace) |
| MS | místní skupina |
| MŠMT | Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy |
| OSN | Organizace spojených národů |
| PL | Plavčík (stupeň kvalifikace) |
| PTSD | posttraumatická stresová porucha |
| SOC | Sense of Coherence, pocit ucelenosti/soudržnosti |
| SRRS | Social Readjustment Rating Scale (Žebříček společenské přizpůsobivosti; volně přeloženo) |
| USA | United States of America, Spojené státy americké |
| USLA | The United States Lifesaving Association, Americká asociace vodní záchrany |
| VZS | Vodní záchranná služba |
| WHO | World Health Organization, Světová zdravotnická organizace |
| WLS | World Life Saving Society, Světová společnost vodní záchrany (do r. 1994) |
| ZM | Záchranářské minimum |
| ZZS | Zdravotnická záchranná služba |

8. POUŽITÉ ZDROJE

8.1. Odborná literatura

- 1) *Alert: lifeguarding in action: the textbook of the National Lifeguard Service.* [7th ed.]. Ottawa: Royal Life Saving Society Canada, 2005, 191 s. ISBN 09-203-2633-1.
- 2) ATKINSON, Rita L. *Psychologie.* 2., aktualiz. vyd., V Portálu 1. Překlad Erik Herman, Miroslav Petržela, Dagmar Brejlová. Portál, 2003, 751 s. ISBN 80-717-8640-3.
- 3) BARAN, Igor. *Záchrana topiaceho: história, profesionálny záchranár, taktika, psychológia, výcvik, špeciálne zručnosti, meteorológia, hydrológia, športová príprava, súťaž.* 1. vyd. Bratislava: FO ART, 2006, 158 s. ISBN 80-889-7320-1.
- 4) BARTUŇKOVÁ, Staša. *Stres a jeho mechanizmy.* 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2010, 137 s. Učební texty Univerzity Karlovy v Praze. ISBN 978-802-4618-746.
- 5) BĚLOHLÁVEK, Jan a Zdeněk HOFER. *Abeceda záchrany – díl D: Plavecká příprava v záchranně tonoucích.* Praha: Vodní záchranná služba Československého červeného kříže, 1992, 109 s.
- 6) DIXON, Harriet E. T. Tales From the Chair: Beyond the moans and groans - what lifeguards have to say about in-service training. *Parks & Recreation.* 2005, July, s. 52-54.
- 7) ECO, Umberto. *Jak napsat diplomovou práci.* 1. vyd. Olomouc: Votobia, 1997, 271 s. ISBN 80-719-8173-7.
- 8) FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši.* 1. vyd. Praha: Portál, 2000, 256 s. ISBN 80-7178-367-6.
- 9) GIBILISCO, Stan. *Statistika bez předchozích znalostí.* Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2009, 272 s. ISBN 978-80-251-2465-9.
- 10) HENDL, Jan. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat.* 3., přeprac. vyd. Praha: Portál, 2009, 695 s. ISBN 978-807-3674-823.
- 11) HENDL, Jan. *Úvod do kvalitativního výzkumu.* Karolinum, 1999, 278 s. ISBN 80-246-0030-7.
- 12) HLADKÝ, Aleš a Zdeňka ŽIDKOVÁ. *Metody hodnocení psychosociální pracovní zátěže: metodická příručka.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 1999, 78 s. ISBN 80-718-4890-5.
- 13) HLADKÝ, Aleš. *Zdravotní aspekty zátěže a stresu.* Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-706-6784-2, 176 s.
- 14) HODAČOVÁ, Lenka, Jindra ŠMEJKALOVÁ, Hana SKALSKÁ, Marcela BENDOVIČOVÁ, Lenka BORSKÁ a Dana FIALOVÁ. *Hodnocení pracovní psychické zátěže u zaměstnanců různých profesí.* *Československá psychologie.* Praha: Psychologický ústav AV ČR, 2007, roč. 51, č. 4, s. 335-346. ISSN 0009-062x.
- 15) HOŠEK, Václav. *Psychologie odolnosti.* Praha: Karolinum, 2001, 72 s. ISBN 80-7184-889-0.
- 16) JEDLIČKA, Rudolf. *Abeceda záchrany – díl B.* Praha: ČÚV ČSČK, 1985, 70 s.
- 17) KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví.* Vyd. 1. Praha: Academia, 2005, 263 s. ISBN 80-200-1307-5.
- 18) KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: s předmluvou Jiřiny Šiklové.* 5. vyd. Praha: Portál, 2006, 147 s. ISBN 80-736-7181-6.
- 19) KRÍVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres.* Praha: Grada - Avicenum, 1994, 190 s. ISBN 80-716-9121-6.

- 20) *Lifeguarding*. StayWell, c2007, 202 s. ISBN 15-848-0320-7.
- 21) *Lifeguarding: textbook*. New 1990 ed. Washington, DC: American Red Cross, 1990, 304 s. ISBN 08-653-6181-9.
- 22) *Lifesaving*. 5th Edition. David Eaton. Studley, England: Royal Life Saving Society, 1990, 92 s. ISBN 09-070-8259-9.
- 23) MALLOTOVÁ, Kateřina. Burn-out neboli syndrom vyhoření. *Psychologie dnes*. Praha: Portál, 2000, č. 2, s. 14-15. ISSN 1212-9607.
- 24) MAYEROVÁ, Marie. *Stres, motivace a výkonnost*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 1997, 132 s. ISBN 80-716-9425-8.
- 25) MILER, Tomáš. *Abeceda záchrany – díl C*. Praha: ČÚV ČSČK, 1987, 183 s.
- 26) MILER, Tomáš. *Záchranář: Bezpečnost a záchrana u vody - bazény a koupaliště*. Praha: Vodní záchranná služba Českého červeného kříže, 2000.
- 27) MILER, Tomáš. *Záchranář: Bezpečnost a záchrana u vody - bazény, koupaliště a aquaparky*. Praha: Vodní záchranná služba Českého červeného kříže, 2007, 95 s. ISBN 978-80-902805-5-7.
- 28) NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1679-9.
- 29) PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, 240 s. ISBN 978-802-4729-596.
- 30) PEARN, John H. Safety Legislation: A pillar of Drowning Prevention. In: *Saving Lives Worldwide Conference: Prevention, Rescue and Treatment*. Porto: ASTRA, 2007, ISBN 978-989-95519-0-9.
- 31) PIETRASINSKI, Zbignew. *Praktická psychologie práce: malá moderní encyklopedie*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1968, 246 s.
- 32) *Pool lifeguarding: a training manual for pool lifeguards*. Studley: Royal Life Saving Society UK, 1989, 76 s. ISBN 09-070-8249-1.
- 33) PRAŠKO, Ján a Hana PRAŠKOVÁ. *Proti stresu krok za krokem*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2001, 187 s. ISBN 80-247-0068-9.
- 34) PRAŠKO, Ján. *Stop traumatickým vzpomínkám: jak zvládnout posttraumatickou stresovou poruchu*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 178 s. ISBN 80-717-8811-2.
- 35) PUNCH, Keith. *Úspěšný návrh výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008, 230 s. ISBN 978-807-3674-687.
- 36) PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008, 150 s. ISBN 978-807-3673-819.
- 37) RŮŽIČKA, Jiří, Oldřich MATOUŠEK a Aleš HLADKÝ. *Člověk a práce*. Praha: Svoboda, 1972, 304 s.
- 38) ŘEPA, Jeroným. *Abeceda záchrany – díl A*. Praha: Československý červený kříž, 1983, 131 s.
- 39) SEDLÁČEK, Jan a Jan KAUFMAN. *Záchranář: Hladinová služba*. 1. vydání. Praha: Vodní záchranná služba Českého červeného kříže, 2000, 77 s. ISBN 80-902805-2-8.
- 40) SELYE, Hans. Self Regulation – the response to Stress. In: GOLDWAG, Elliott M a Elliott M GOLDWAG. *Inner balance: the power of holistic healing : insights of Hans Selye, Elisabeth Kübler-Ross, Marcus Bach, and others*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, c1979 b, s. 59-84. ISBN 0-13-465609-1.
- 41) SELYE, Hans. Stress, the Basis of Illness. In: GOLDWAG, Elliott M a Elliott M GOLDWAG. *Inner balance: the power of holistic healing : insights of Hans Selye, Elisabeth Kübler-Ross, Marcus Bach, and others*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, c1979 a, s. 28-58. ISBN 0-13-465609-1.

- 42) SKUTIL, Martin a kol. *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství*. Praha: Portál, 2011, 254 s. ISBN 978-80-7367-776-7.
- 43) ŠTIKAR, Jiří. *Psychologická prevence nehod: (teorie a praxe)*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2006, 218 s. ISBN 80-246-1096-5.
- 44) ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2003, 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- 45) WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 155 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.
- 46) ŽIDKOVÁ, Zdeňka a Jaroslava MARTINKOVÁ. Psychická zátěž učitelů základních škol. *České pracovní lékařství*. 2003, č. 3, s. 6-10. ISSN 1212-6721.
- 47) ŽIDKOVÁ, Zdeňka, Jaroslava MARTINKOVÁ, Martina PAULOVÁ a Marta SVAČINKOVÁ. Psychická zátěž zaměstnanců v "pomáhajících profesích" ve zdravotnictví. *České pracovní lékařství*. 2001, č. 1, s. 16-20. ISSN 1212-6721.
- 48) ŽIDKOVÁ, Zdeňka. Monotonie v pracovním procesu. *České pracovní lékařství*. 2005, č. 4, s. 193-197. ISSN 1212-6721.
- 49) ŽIDKOVÁ, Zdeňka. Monotonie v praxi. *Bezpečnost a hygiena práce: BHP*. 2006, č. 6, s. 23-28. ISSN 0006-0453.
- 50) ŽIDKOVÁ, Zdeňka. Využití dotazníků k hodnocení psychické zátěže při práci. *České pracovní lékařství*. 2002, č. 3, s. 69-73. ISSN 1212-6721.

8.2. Závěrečné práce

- 1) FEDORCOVÁ, Šárka. *Syndrom vyhoření u sester pracujících na klinice anesteziologie, resuscitace a intenzivní medicíny*. Olomouc, 2011. Bakalářská práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Fakulta zdravotnických věd, Ústav ošetřovatelství. Vedoucí práce Mgr. Šárka Ježorská, Ph.D.
- 2) KREJČÍ, Lenka. *Podmínky pro práci a odpočinek učitelů základních škol*. Praha, 2005. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, 3. lékařská fakulta. Vedoucí práce PhDr. Vlasta Blažková.
- 3) NĚMEC, Jiří. *Prevence a bezpečnost jako důležitá součást zajištění provozu plaveckých bazénů, aquaparků a letních koupališť*. Praha, 2010. 70 s. Bakalářská práce. Univerzita Karlova v Praze, Fakulta tělesné výchovy a sportu. Vedoucí práce PaedDr. Tomáš Miler.
- 4) NEPOŽITKOVÁ, Jitka. *Kvalita života a subjektivní charakteristiky zdraví*. Brno, 2009. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně, Pedagogická fakulta, Katedra pedagogická. Vedoucí práce doc. PhDr. Evžen Řehulka, CSc.
- 5) NOVOTNÁ, Jana. *Inovace vzdělávacího programu Vodní záchranné služby Českého červeného kříže ve vztahu ke standardům mezinárodní organizace vodní záchrany Intenational Lifesaving Federation*. Praha, 2006. 119 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Fakulta tělesné výchovy a sportu. Vedoucí práce PaedDr. Tomáš Miler.
- 6) ŠIFNER, Ondřej. *Podmínky pro práci a odpočinek učitelů základních škol*. Praha, 2005. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, 3. lékařská fakulta. Vedoucí práce PhDr. Vlasta Blažková.
- 7) VLACHOVÁ, Olga. *Možnosti zvládnutí a prevence zátěže a stresu vedoucích pracovníků v sociálních projektech ADCH Praha*. České Budějovice, 2010. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. Vedoucí práce PhDr. Aleš Hradečný.

8.3. Zákony, normy, stanovy

- 1) Česká republika. Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č.361/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. In: *Sbírka zákonů č.68/2010*. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2010, 25, s. 842-864. ISSN 1211-1244.
- 2) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání - KZAM-R* [online]. 2. vyd. Praha, 1996 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28kzam_r%29
- 3) ČSN ISO 690. *Informace a dokumentace - Pravidla pro bibliografické odkazy a citace informačních zdrojů*. Třetí vydání. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, 2011, 40 s.
- 4) M.2010.05.2. *Bezpečnost koupališť: doporučený standard*. Praha: Asociace pracovníků v regeneraci, 2010, 14 s. Dostupné z: <http://www.aprcz.cz/pages/osveta/bezpecnost/Bezpstandard.pdf>
- 5) TNV 94 0920-1. *Bezpečnost bazénů, koupališť a aquaparků - část 1: personální zajištění bezpečnosti návštěvníků*. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2010, 9 s.
- 6) VZS ČČK. *Vzdělávací program VZS ČČK: Učební programy základních kvalifikací s právní odpovědností*. Praha, 2010, 10 s. Dostupné z: <http://www.plavcici.cz/products/vzdelavaci-program-vzs-ckk/>

8.4. Internetové články a publikace

- 1) BAKKER, Arnold B., SCHAUFELI, Michael P. LEITER a Toon W. TARIS. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. [online]. [cit. 2012-04-15]. DOI: 10.1080/02678370802393649. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370802393649>
- 2) BOERSMA, Katja a Karin LINDBLOM. Stability and change in burnout profiles over time: A prospective study in the working population. *Work & Stress* [online]. 2009, roč. 23, č. 3, s. 264-283 [cit. 2012-04-12]. ISSN 0267-8373. DOI: 10.1080/02678370903265860. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370903265860>
- 3) GREASLEY, Pete. *Quantitative Data Analysis Using SPSS: An Introduction for health and Social Sciences*. London: Open University Press, 2008, 139 s. ISBN 978-0335-22305. Dostupné z: <http://site.ebrary.com/lib/cuni/docDetail.action?docID=10229874>
- 4) GUTS MUTHS, Johann Christoph Friedrich. *Gymnastics for Youth: A practical guide to healthful and amusing exercises for the use of schools* [online]. Christian SALZMANN. London, 1800, 438 s. [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: http://books.google.cz/ebooks/reader?id=E83tF_SwUZQC&hl=cs&printsec=frontcover&output=reader
- 5) HUGHES, Emily L. a Katharine R. PARKES. Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work & Stress* [online]. 2007, roč. 21, č. 3, s. 264-278 [cit. 2012-04-15]. ISSN 0267-8373. DOI: 10.1080/02678370701667242.
- 6) ILS Strategic Framework 2008-2012. ILS Strategic Framework 2008-2012. In: *International Lifesaving Federation* [online]. 2008 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: <http://www.ilsf.org/sites/ilsf.org/files/filefield/ils-strategic-framework-2008-1p-english.pdf>

- 7) KAUFMAN, Jan. Utopení 1961-2009. In: *Výcvikové centrum Vodní záchranné služby Českého červeného kříže* [online]. 2010 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: <http://www.plavcici.cz/products/statistika-utopenych-1961-2009/>
- 8) KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Burnout syndrom: Teoretická východiska, diagnostické a intervenční možnosti*. Praha, 2007. Dostupné z: <http://portal.lf1.cuni.cz/clanek-767-burnout-syndrom-teoreticka-vychodiska-diagnosticke-a-intervencni-moznosti>
- 9) KOUTECKÝ, Karel. Bezpečnost bazénů, koupališť a aquaparků: personální zajištění bezpečnosti návštěvníků – TNV 94 0920-1. In: *Sborník přednášek konference APR ve Vyškově - květen 2010* [online]. 2010 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: http://www.aprcz.cz/pages/osveta/bezpecnost/bezpecnost_bazenu.pdf
- 10) LANAGAN, Lyndsey K. a Cathleen M. MOORE. Do Lifeguards Monitor the Events They Should?. *International journal of aquatic research and education* [online]. 2010, č. 4, s. 241-256 [cit. 2012-04-15]. ISSN 1932-9997.
- 11) MATOUŠEK, Lubomír. Poznámky k normě Bezpečnost bazénů, koupališť a aquaparků TNV 94 0920-1. In: *Sborník přednášek konference APR ve Vyškově - květen 2010* [online]. 2010 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z: http://www.aprcz.cz/pages/osveta/bezpecnost/poznamky_k_bezpecnosti.pdf
- 12) MILER, Tomáš a Igor BARAN. Zajištění prevence a bezpečnosti na bazénech, aquaparcích a letních koupalištích. In: *Sborník přednášek konference APR v hotelu Step – podzim 2007* [online]. 2007 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z: <http://www.aprcz.cz/pages/osveta/bezpecnost/stepmiler.pdf>
- 13) MILER, Tomáš a Jan KAUFMAN. *Záchranářské minimum pro učitele a trenéry plavání a personál bazénů a koupališť*. Praha, 2008. Dostupné z: <http://www.vycvikovecentrumvzs.cz/products/zachranarske-minimum1/>
- 14) MILER, Tomáš. Stručný nárys historie a současný stav vodního záchranářství. In: *Výcvikové centrum Vodní záchranné služby Českého červeného kříže* [online]. 2011, 21.6.2011 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: <http://www.plavcici.cz/products/historie-zii/>
- 15) Naše činnost. *Vodní záchranná služba ČČK* [online]. Praha, © 2012 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: http://www.vzs.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=9
- 16) NIXON, Ashley E., Joseph J. MAZZOLA, Jeremy BAUER, Jeremy R. KRUEGER a Paul E. SPECTOR. Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress* [online]. 2011, roč. 25, č. 1, s. 1-22 [cit. 2012-04-14]. ISSN 0267-8373. DOI: 10.1080/02678373.2011.569175. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2011.569175>
- 17) PLATO. *Laws* [online]. Republished 2008. Forgotten Books. Benjamin JOWETT. 360 BC, 354 s. [cit. 2012-03-01]. ISBN 1606200054. Dostupné z: http://books.google.cz/books?id=Mkqldwi6bMMC&printsec=frontcover&dq=laws+plato&hl=cs&sa=X&ei=pJRPT7XPJceYOqTZ_JMK&ved=0CDEQ6AEwAA#v=onepage&q=laws%20plato&f=false
- 18) ŠMÍD, Milan. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP). In: *Sborník přednášek konference APR ve Vyškově - květen 2010* [online]. 2010 [cit. 2012-02-25]. Dostupné z: http://www.aprcz.cz/pages/osveta/bezpecnost/bezpecnost_pri_praci.pdf
- 19) TONE INNSTRAND, Siw, Ellen MELBYE LANGBALLE, Geir ARILD ESPNES, Erik FALKUM a Olaf GJERLOW AASLAND. Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*

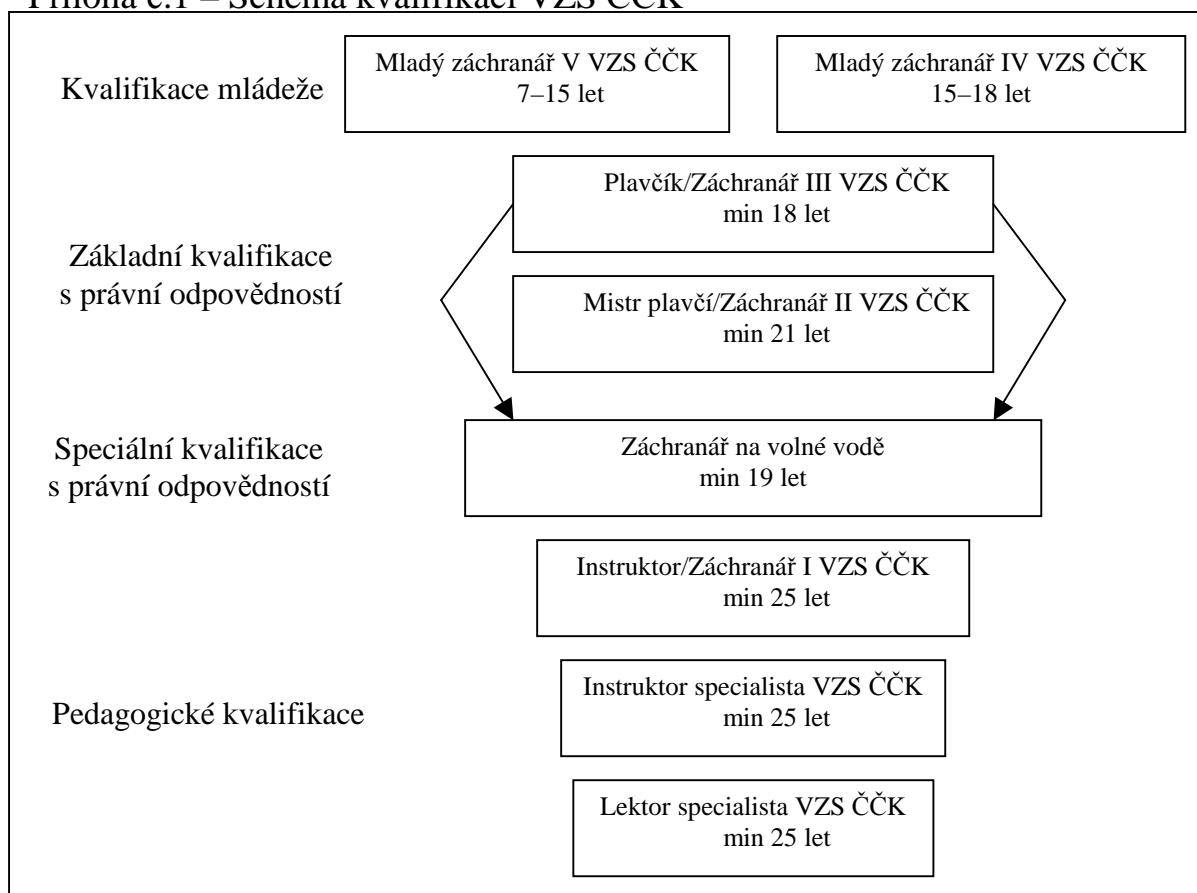
- [online]. 2008, roč. 22, č. 1, s. 1-15 [cit. 2012-04-07]. ISSN 0267-8373. DOI: 10.1080/02678370801975842. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370801975842>
- 20) VISCHER, Jacqueline C. The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health* [online]. 2007, roč. 23, č. 3, s. 175-184 [cit. 2012-04-14]. ISSN 15323005. DOI: 10.1002/smi.1134.

8.5. Internetové stránky

- 1) Český statistický úřad [online]. © 2012, 1.3.2012 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: www.czso.cz
- 2) INFORMATION TECHNOLOGY ASSOCIATES. *Dictionary of Occupational Titles DOT: Job Descriptions* [online]. © 1995 - 2011, 18.4.2011 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z: <http://www.occupationalinfo.org/>
- 3) *International Lifesaving Federation* [online]. © 2002-2012 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: www.ilsf.org
- 4) O projektu. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Stránky projektu Vliv změn světa práce na kvalitu života: výzkumný projekt v rámci programu Moderní společnost a její proměny* [online]. 2005 [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: <http://kvalitazivota.vubp.cz/index.php>
- 5) *Royal Life Saving Society UK, Lifesavers, Lifesaving and Lifeguarding* [online]. © 2011 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: rlssoonline.com

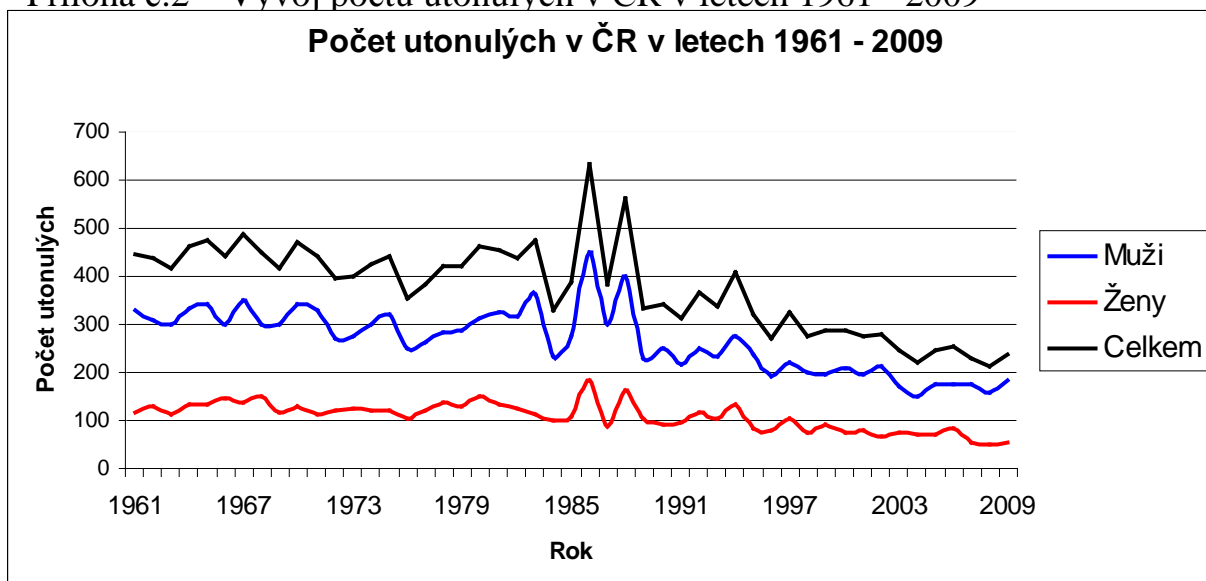
9. PŘÍLOHY

Příloha č.1 – Schéma kvalifikací VZS ČČK



Zdroj: MILER, Tomáš. Učební programy základních kvalifikací s právní odpovědností. In: *Výcvikové centrum Vodní záchranné služby Českého červeného kříže* [online]. 2011 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: <http://www.plavcici.cz/products/vzdelavaci-program-vzs-ck/>

Příloha č.2 – Vývoj počtu utonulých v ČR v letech 1961 - 2009



Zdroj dat: KAUFMAN, Jan. Utopení 1961-2009. In: *Výcvikové centrum Vodní záchranné služby Českého červeného kříže* [online]. 2010 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: <http://www.plavcici.cz/products/statistika-utopenych-1961-2009/>

Příloha č.3 – Analýza profese vodního záchranáře

| Analýza profese vodního záchranáře* | | |
|-------------------------------------|---|--|
| I. | Účel a význam povolání vodního záchranáře | Zabezpečená centrálním metodickým a organizačním systémem organizace sdružující vodní záchranáře. Společenská významnost je zakotvena v Živnostenském zákoně a dalších právních dokumentech. |
| II. | Podmínky pro výkon profese vodního záchranáře | Rozpětí náročnosti vnějších, technických, pracovních a osobních podmínek je maximální. |
| III. | Analýza práce (kvalifikace) | Činnosti jsou odborně náročné a vyžadují průběžně zvyšování kvalifikační úrovně v rámci daného vzdělávacího systému. |
| IV. | Psychické požadavky profese | Interaktivní kvalita, intelektový potenciál a psychická výkonnost jsou ověřovány a kontrolovány standardizovaným psychologickým vyšetřením. |
| V. | Fyzické a fyziologické požadavky | Fyzické nároky na výkon vodního záchranáře jsou ověřovány cyklickým přezkoušením kvalifikací všech stupňů. Fyzická kondice je zajišťována průběžnou přípravou v rámci základních organizačních jednotek. |

* zpracováno podle osnovy navržené Bjegelejsenem a Želanovským; zdroj PIETRASINSKI, 1968.
Zdroj: PaedDr. Tomáš Miler, KPS FTVS UK v Praze

Příloha č. 4 – Minimální vybavení lékárníčky

| | |
|--|----------|
| Nůžky chirurgické | 1 ks |
| Teploměr lékařský | 1 ks |
| Pinzeta anatomická | 1 ks |
| Rouška resuscitační (vhodnější resuscitační maska) | 2 ks |
| Šátek trojcípý | 2 ks |
| Zaškrcovadlo šíře 6 cm | 1 ks |
| Rukavice pryžové (latexové) v obalu | 2 páry |
| Špendlík zavírací | 2 ks |
| Peroxid vodíku | 2 balení |
| Gázové kompresy sterilní | 2 ks |
| Náplast cívková 2 druhy | po 1 ks |
| Náplast s polštářkem (rychloobvaz) | 6 ks |
| Obinadlo elastické š.8 cm, 10 cm, 12 cm | po 2 ks |
| Obvaz hotový sterilní č. 2 | po 2 ks |
| Obvaz hotový sterilní č. 3 | po 2 ks |
| Dezinfekce na kůži (např. Betadine, Cutasept, apod.) | 1 ks |
| Ophtal | 1 ks |
| Sada ústních vzduchovodů – doporučené vybavení | |

Zdroj: *Bezpečnost bazénů, koupališť a aquaparků – část 1: Personální zabezpečení bezpečnosti návštěvníků.* Odstavec 6 – Personální zabezpečení, s. 7.

Příloha č. 5 – Minimální výbava ošetřovny

1. lékárnička
2. přenosná lékárnička pro ošetření mimo místnost první pomoci
3. nosítka (lze nahradit páteřní deskou)
4. sada krčních límců, popř. stavitelné krční límce pro fixaci při podezření na poranění krční páteře
5. samorozpínací křísící vak nebo alespoň resuscitační maska
6. lehátko pro položení postiženého
7. tekoucí voda a umyvadlo
8. telefon
9. automatizovaný zevní defibrilátor (AED)

Zdroj: *Bezpečnost bazénů, koupališť a aquaparků – část 1: Personální zabezpečení bezpečnosti návštěvníků*. Odstavec 6 – Personální zabezpečení, s. 6-7.

Příloha č. 6 – Učební programy základních kvalifikací s právní odpovědností, Plavčík / Záchranář III. VZS ČČK

Podmínky k získání kvalifikace :

- dosažení 18 let nejpozději v době závěrečných zkoušek kurzu
- ukončená základní školní docházka
- doložená zdravotní způsobilost

Předmět činnosti:

Zajištění prevence nehod a tonutí v bazénech, koupalištích a aquaparcích v souladu s platnou legislativou; účast v záchranném družstvu VZS ČČK při živelných pohromách.

Doba platnosti kvalifikace:

2 roky; prodloužení na základě přezkoušení v době platnosti kvalifikace (požadavky přezkoušení jsou totožné s požadavky závěrečných zkoušek)

Vstupní zkoušky:

Provádějí se před zahájením kurzu. Zkoušena je plavecká úroveň uchazečů (100m volný způsob, plavání pod vodou – 25m). Výsledky testů jsou pouze orientační a slouží výhradně pro potřeby odpovědného instruktora.

Organizace kurzu:

Bloková nebo průběžná výuka pod vedením odpovědného instruktora ZI.. Instruktor je povinen vést protokol o průběhu kurzu, který nejpozději v den konání zkoušky předá předsedovi zkušební komise.

| Rozsah kurzu (h) | Předmětová skupina | Teorie | Praxe |
|-------------------------|---------------------------|---------------|--------------|
| | Plavání | 2 | 9 |
| | Záchrana tonoucích | 3 | 14 |
| | První pomoc | 10 | 14 |
| | Potápění | 2 | 5 |
| | Doplňující znalosti | 4 | 4 |
| | Závěrečné zkoušky | 3 | 4 |
| Celkem 74 hodin | | 24 | 50 |

Závěrečné zkoušky:

Termín konání zkoušek musí odpovědný instruktor oznámit písemně předsedovi sekce pro vzdělávání a výcvik nejpozději 1 měsíc před jejich konáním. Zkoušky lze organizovat při minimálním počtu 15 osob. Organizátor zodpovídá za to, že bude na každých 15 zkoušených osob zajištěno 120 minut pobytu v bazénu a 60 minut v učebně. Časové limity jsou jednotné pro muže i ženy.

Zkušební komise:

Předsedu a členy zkušební komise určuje Sekce pro vzdělávání a výcvik. Členy komise mohou být pouze instruktoři VZS ČČK (předsedou komise musí být Instruktor / Záchranář I. VZS ČČK). Komise musí být minimálně 3 členná, jejím členem může být odpovědný instruktor.

Zdroj: VZS ČČK. *Vzdělávací program VZS ČČK: Učební programy základních kvalifikací s právní odpovědností.* Praha, 2010, 10 s.

Dostupné z: <http://www.plavcici.cz/products/vzdelavaci-program-vzs-ckk/>

Příloha č. 7 – Učební programy základních kvalifikací s právní odpovědností, Mistr plavčí / Záchranář II. VZS ČČK

Podmínky účasti na kurzu:

- dosažení 20ti let nejpozději v době závěrečných zkoušek kurzu
- doložená zdravotní způsobilost
- platná kvalifikace Plavčík/Záchranář III. VZS ČČK

Předmět činnosti:

Zajištění prevence nehod a tonutí v bazénech, umělých a přírodních koupalištích a aquaparcích v souladu s platnou legislativou; účast v záchranném družstvu VZS ČČK při živelných pohromách.

Doba platnosti kvalifikace:

4 roky; prodloužení na základě doškolení s přezkoušením v době platnosti kvalifikace. Přezkoušení - praktické testy předmětové skupiny plavání. Kompletní testy předmětové skupiny první pomoc (viz. Závěrečné zkoušky Mistr plavčí/Záchranář II. VZS ČČK). Doškolení - novinky z oboru v rozsahu minimálně 8 hodin.

Vstupní zkoušky:

Provádějí se před zahájením kurzu. Vstupní testy z předmětové skupiny plavání jsou totožné se závěrečnými zkouškami pro kvalifikaci Plavčík/Záchranář III. VZS ČČK

Organizace kurzu:

Bloková výuka pod vedením odpovědného instruktora ZI. Instruktor je povinen vést protokol o průběhu kurzu, který nejpozději v den konání zkoušky předá předsedovi zkušební komise.

| Rozsah kurzu | Předmětová skupina | Teorie | Praxe |
|------------------------|---------------------------|---------------|--------------|
| | Plavání | 3 | 6 |
| | Záchrana tonoucích | 4 | 18 |
| | První pomoc | 14 | 13 |
| | Potápění | 4 | 6 |
| | Doplňující znalosti | 8 | 8 |
| | <u>Závěrečné zkoušky</u> | <u>4</u> | <u>4</u> |
| Celkem 92 hodin | | 37 | 55 |

Závěrečné zkoušky:

Termín zkoušek je zařazen v programu kurzu. Podmínkou účasti na zkouškách je zpracování písemné práce. Téma práce musí být zadáno nejpozději 5 dnů před zahájením zkoušek. Časové limity jsou jednotné pro muže i ženy.

Zkušební komise:

Předsedu a členy zkušební komise určuje Sekce pro vzdělávání a výcvik. Členy komise mohou být pouze instruktoři VZS ČČK (předsedou komise musí být Instruktor / Záchranář I. VZS ČČK). Komise musí být minimálně 3 členná, jejím členem může být odpovědný instruktor.

Poznámka: Vzhledem ke skutečnosti, že držitelé kvalifikace Mistr plavčí/Záchranář II. VZS ČČK působí v Místních skupinách VZS ČČK často v roli lektora mládeže nebo se podílejí na přípravě záchranářů pro získání základní kvalifikace, je výuka zaměřena také didakticky. Požadavky z oblasti plavání by měly být plněny na volné vodě, v mimořádných situacích lze akceptovat splnění těchto požadavků na bazéně.

Zdroj: VZS ČČK. *Vzdělávací program VZS ČČK: Učební programy základních kvalifikací s právní odpovědností.* Praha, 2010, 10 s.

Dostupné z: <http://www.plavcici.cz/products/vzdelavaci-program-vzs-ckk/>

Příloha č. 8 – Meisterův dotazník neuropsychické zátěže při práci

Všechny otázky tohoto dotazníku vyplňujte podle tohoto klíče:

- 1 - ANO, PLNĚ SOUHLASÍ, plně vystihuje
- 2 - SPÍŠE ANO, spíše lze souhlasit, spíše vystihuje
- 3 - ANI TAK ANI ONAK, částečně vystihuje, částečně ne
- 4 - SPÍŠE NE, spíše nevystihuje, spíše nesouhlasí
- 5 - NE, NESOUHLASÍ, vůbec nevystihuje, zcela nesouhlasí

| Označení a znění otázky | Odpovědi | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B01 - Při práci se často dostávám do časové tísně. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B02 - Moje pracovní činnost poskytuje málo příčin ke spokojenosti, proto chodí člověk do práce vlastně nerad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B03 - Moje pracovní činnost psychicky velmi zatěžuje pro vysokou odpovědnost spojenou se závažnými důsledky. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B04 - Moje pracovní činnost je málo zajímavá, málo podněcuje, duševně je spíše otupující. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B05 - V mé práci se často vyskytují konflikty či problémy, od nichž se nelze odpoutat ani po skončení pracovní doby. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B06 - Při mé práci lze pouze s námahou udržovat pozornost a pohotovost, protože se často po dlouhou dobu neděje nic nového a rozhodujícího. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B07 - Moje pracovní činnost je psychicky tak náročná, že po několika hodinách člověk cítí nervozitu a rozechvělost. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B08 - Vykonávám činnost, které má člověk po několika hodinách natolik dost, že by chtěl dělat něco jiného. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B09 - Moje pracovní činnost je psychicky tak náročná, že po několika hodinách cítím zřetelnou ochablost a únavu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B10 - Moje pracovní činnost je psychicky tak náročná, že ji nelze vydržet dělat po léta se stejnou výkonností. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Příloha č. 9 – Dotazník „Burnout syndrom“

| Označení a znění otázky | Odpověď | |
|---|------------------------------|------------------------------|
| C01 - Když si v neděli odpoledne vzpomenu na to, že zítra zase musím do práce, nestojím už za nic. | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Ano |
| C02 - Kdybych měl/a možnost odejít ze svého zaměstnání do důchodu (předčasného, invalidního), udělám to hned zítra. | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Ano |
| C03 - Nesnáším už ani spolupracovníky, ty jejich stále stejné řeči jsou k nevydržení. | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Ano |
| C04 - To, jak mne vytáčejí spolupracovníci není nic proti tomu, jak mne dokážou vyvést z míry někteří návštěvníci. | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Ano |
| C05 - Práce s lidmi mě už ubíjí, vysává mé síly. | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Ano |
| C06 - V posledním roce jsem odmítl/a účast na vzdělávacích kurzech či seminářích. | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Ano |
| C07 - Svou práci zvládám "levou rukou", myslím, že mne v ní už nemůže nic překvapit. | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Ano |
| C08 - O své práci se těžko dozvím ještě něco nového. | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Ano |
| C09 - Na konci pracovního dne bývám unaven/a tak, jako bych těžce fyzicky pracoval/a. | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Ano |
| C10 - Mám pocit, že už je jen málo věcí, ze kterých se dokážu opravdu radovat. | <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Ne |

Zdroj: PhDr. Vlasta Blažková; Státní zdravotní ústav v Praze, Centrum hygieny práce a pracovního lékařství, Oddělení hygieny práce.

Příloha č. 10 – Dotazník „12 pohledů na mou práci“

Všechny otázky tohoto dotazníku vyplňujte podle tohoto klíče:

- 1 – rozhodně ANO
- 2 – spíše ANO
- 3 – ANI TAK, ANI ONAK
- 4 – spíše NE
- 5 – rozhodně NE

| Označení a znění otázky | Odpovědi | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D01 - Víím, co se ode mne v práci očekává. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D02 - V zaměstnání mám potřebný materiál a veškeré vybavení pro řádné vykonávání mé práce. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D03 - V zaměstnání mám každý den vhodné podmínky pro co nejlepší vykonávání práce. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D04 - Mám dojem, že zaměstnavatel nebo přímý nadřízený se o mne stará jako o člověka. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D05 - Zaměstnavatel podporuje můj pracovní a osobní rozvoj. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D06 - Během posledních 7 dní jsem byl pochválen/a nebo oceněn/a za dobrou práci. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D07 - Na tomto pracovišti jsme "dobrá parta". | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D08 - Můj nadřízený většinou naslouchá mým názorům a nápadům. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D09 - Cítím, že na našem pracovišti jsem brán/a "do party". | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D10 - Často se cítím úplně vyčerpaný/á (tělesně, duševně nebo citově). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D11 - Rád/a bych odešel/a z tohoto zaměstnání. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D12 - Pracovní podmínky ohrožují mé zdraví. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Příloha č. 11 – Otázky zjišťující osobní data respondentů

A01 - Jste:

a) muž; b) žena

A02 - Váš věk? (vyplňte číslicí)

A03 - Jaká je Vaše kvalifikace v oboru vodního záchranařství?

a) bez kvalifikace; b) Záchranařské minimum; c) Plavčík; d) Mistr plavčí; e) jiné - vyplňte

A04 - Jakým způsobem momentálně provozujete povolání plavčíka/vodního záchranaře?

a) jako své hlavní povolání; b) brigádně/sezónně

A05 - Jak dlouho pracujete na pozici plavčíka/vodního záchranaře? (*Počítejte své celoživotní zkušenosti.*)

a) méně než 2 roky; b) 2-5 let; c) 6-15 let; d) více než 15 let

A06 - Kolik hodin měsíčně přibližně odpracujete na pozici plavčíka/vodního záchranaře? (*V případě dočasných brigád prosím zprůměrujte na celý rok - tedy např. 120 odpracovaných hodin za rok odpovídá deseti hodinám za měsíc.*)

a) méně než 30; b) 30-120; c) více než 120

A07 - Po většinu času na pozici plavčíka/vodního záchranaře pracujete sám/sama či v kolektivu? (*Za kolegu je považována osoba působící též na pozici plavčíka/vodního záchranaře.*)

a) sám; b) v malém kolektivu (max. 3 kolegové); c) ve velkém kolektivu (více než 3 kolegové)

A08 - V jakém prostředí většinou jako plavčík pracujete?

(*Berte z hlediska odpracovaných hodin v různých zařízeních.*)

a) venkovní prostředí - koupaliště, nekryté bazény, vodní nádrže; b) vnitřní prostory - kryté bazény a aquaparky; c) obojí přibližně stejně

A09 - V kolika různých zařízeních jste již jako plavčík/vodní záchranař působil/a?

a) 1-2; b) 3-4; c) více než 4

A10 - Z jakého města jste nebo ve kterém konkrétním zařízení pracujete? Či jakým způsobem jste byl kontaktován ohledně vyplnění tohoto dotazníku? (nepovinná)