

## ABSTRAKT

Disertační práce přináší sociologický a sociálně psychologický pohled na pracovní podmínky a podporu zdraví pracovníků působících v oblasti dlouhodobé péče a zkoumá vliv těchto podmínek na jejich osobní pohodu. Jejím obecným cílem je zmapovat současné pracovní podmínky a pracovní situaci této profesní skupiny v České republice a upozornit tak na oblast, která není dostatečně reflektována. Specifickým cílem je pak verifikace platnosti modelu Effort Reward Imbalance a konceptu well-being na zkoumané populaci. Mezi vedlejší efekty této práce patří i možnost využití výsledků realizovaného aplikovaného výzkumu managementem zúčastněných organizací pro praktické účely.

Práce je rozdělena na část teoretickou a empirickou. V teoretické části jsou nejprve vymezeny a charakterizovány základní pojmy, jako je podpora zdraví a dlouhodobá péče. Následuje podrobný popis dvou ústředních teoreticko metodologických východisek využitých v aplikovaném výzkumu. Jedná se o sociologicko psychologický koncept well-beingu (osobní pohody) a o model Effort Reward Imbalance (ERI), který představuje klíčový nástroj mapování stresu na pracovišti, vytvořený a validizovaný soudobým německým sociologem J. Siegristem.

Empirická část práce popisuje výzkum, který proběhl ve dvou fázích mezi lety 2012-2014. V první z nich jsme prostřednictvím techniky focus groups reflektovali současný stav podpory zdraví a pracovních podmínek formálních pečujících v českém prostředí. Cílem bylo zjistit subjektivní názory této cílové skupiny na snahy zaměstnavatelů o podporu jejich zdraví formou zkvalitňování pracovních podmínek. Klíčovým tématem byla úroveň podpory zdraví na pracovišti a s ní související pozitivní a negativní faktory ovlivňující pracovní výkon. Ve druhé fázi jsme provedli kvantitativní šetření formou dotazníků s cílem ověřit platnost modelu ERI na české populaci pracovníků působících v oblasti dlouhodobé péče. Zúčastnilo se 265 respondentů ze dvanácti zařízení dlouhodobé péče různého typu. Respondenti byli rozděleni do čtyř skupin dle dvou kritérií: pracovníci terénních a pracovníci pobytových služeb a pracovníci ze zdravotní a ze sociální sféry. V závěrečné části práce shrneme a diskutujeme hlavní výsledky z obou fází výzkumu a doplňujeme je komentáři zasazujícími naše zjištění do širšího společenského rámce.

### *Klíčová slova:*

podpora zdraví na pracovišti, pracovníci v dlouhodobé péči, model Effort Reward Imbalance, well-being, stres na pracovišti