

**UNIVERZITA KARLOVA**

**HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA**



**Mezilidské vztahy sanitářů na pracovišti**

**Interpersonal relationships of paramedics in the workplace**

Bakalářská práce

Vedoucí práce:  
PhDr. Jan Drahoňovský

Autor:  
Michal Dušek

Praha 2022

## Poděkování

Děkuji vedoucímu práce PhDr. Janu Drahoňovskému za odborné vedení a cenné rady, které mi v průběhu zpracování diplomové práce udělil. Rovněž děkuji za spolupráci Fakultní Thomayerově nemocnici a jejím zaměstnancům, kteří se z řad sanitářů, stali respondenty mého výzkumu.

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci „Mezilidské vztahy sanitářů na pracovišti“ vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Michal Dušek

## Anotace

Bakalářská práce se zabývá výzkumem mezilidských vztahů sanitářů na pracovišti. Obsahem první části je teoretická část zabývající se konfliktem, jeho podobami v pracovním prostředí a samotným řešením konfliktu, dále následuje soupis požadavků na práci sanitáře a legislativní normy. V druhé části se věnuji praktické části mé práce, kde uvádím podobu výzkumu mezilidských vztahů, stanovuji hypotézy a věnuji se jejich ověření. Závěrem mé práce je zhodnocení verifikovaných hypotéz a diskuse s domněnkami, které mi samotný výzkum přinesl.

## Klíčová slova

Konflikt, mezilidské vztahy, spolupráce, predikce, podmínky, sanitář, pracoviště

## Annotation

The bachelor's thesis deals with the research on interpersonal relationships of paramedics at the workplace. The content of the first part is the theoretical part dealing with the argument, its forms in the work environment and the resolution of the argument itself, followed by a list of requirements for the work of sanitarian and legislative standards. In the second part, I deal with the practical part of my work, where I present the form of research on interpersonal relationships, establish hypotheses and deal with their verification. The conclusion of my work is an evaluation of the verified hypotheses and a discussion of the assumptions that the research itself brought me.

## Keywords

Argument, interpersonal relations, cooperation, prediction, conditions, sanitary, workplace

Obsah	
Úvod.....	8
1. Teoretická část.....	11
1.1. Konflikty a jejich řešení.....	11
1.1.1. Příčiny konfliktů.....	13
1.1.2. Důsledky konfliktů na kvalitu práce .....	17
1.1.3. Predikce konfliktů .....	18
1.1.4. Řešení konfliktů .....	20
1.1.4.1. Zastoupení zaměstnavatele v konfliktu .....	22
1.2. Popis pracovní náplně sanitáře .....	25
1.2.1. Podmínky pro práci sanitáře.....	25
1.2.1.1. Kurz sanitáře.....	25
1.2.2. Kvalifikační požadavky na sanitáře .....	28
2. Praktická část.....	30
2.1. Výzkumný problém .....	30
2.2. Cíl výzkumu.....	30
2.3. Plán výzkumu .....	31
2.3.1. Podrobný design výzkumu.....	31
2.4. Výzkumné otázky .....	33
2.5. Popis zkoumané skupiny .....	35
2.6. Realizace výzkumu .....	35
2.7. Výsledky jednotlivých odpovědí .....	37
2.8. Interpretace výsledků dotazníkového výzkumu .....	46
2.9. Ověření hypotéz.....	49
2.10. Diskuse.....	60
2.11. Shrnutí výzkumu.....	63
3. Resumé .....	66
Seznam použité literatury .....	68
Internetové zdroje .....	69
Seznam grafů .....	71
Seznam tabulek .....	72
Přílohy.....	73

## Seznam zkratek

- Aj – A jiné Apod. – A tak podobně
- Atd. – A tak dále
- Č. – Číslo
- ČR – Česká republika
- Kč – Korun českých
- Např. – Například
- Odst. – Odstavec
- Pozn. – Poznámka
- Resp. – Respektive
- S. – Strana
- Sb. – Sbírka
- Tzv. – Tak zvaně
- Viz. – Jmenovitě

## Úvod

Obsah této práce se věnuje tématu, které jsem si vybral z důvodu, že jsem během covidové pandemie opakovaně pomáhal v nemocnici jako sanitář, bez plnohodnotné akreditace. Abych mohl dobrovolně pomáhat, musel jsem absolvovat kurz „Základy moderního ošetrovatelství“, který bezplatně zprostředkoval Český červený kříž. Již během prvních směn na pracovišti jsem zaznamenal neshody mezi personálem na oddělení. Po určité době se tyto neshody přeměnily v konfliktní situace, které se stupňovaly. Nakonec vše dovršilo změnou v personálním obsazení směn a odchodem některých pracovníků z pracoviště. Rozhodl jsem se pokusit zmapovat tento problém, nalézt možné strategie, popřípadě postupy k jeho řešení. I když jsem do konfliktů nikdy nebyl zapojen, zjistil jsem, že jsou velice zatěžující i pro pozorovatele a narušují celý chod směny. Může se jednat o neochotu ke spolupráci během činností, které vyžadují více lidí, například spolupráci sester se sanitáři nebo umělé vytváření problémů, které musí řešit další pracovník, aby nedošlo k pochybení v péči o pacienta. Emoce, které byly někdy velmi silné, se dále přesouvaly na náladu pracovníků a některé z nich trápily i v mimopracovní době. Opakované střety se ale stávaly i za přítomnosti pacientů, kteří v klidovém režimu byli přiváděni do nekomfortních a stresových situací. Důvodem bylo dlouhodobě neobsazené místo vedoucího pracovníka, kdy všechna odpovědnost za správnost dokumentací a chod oddělení dopadala na běžné zdravotní sestry, které těmto problémům nevěnovaly žádný čas nebo se stavěly do pozice třetí strany, která konflikt správně neřešila, popřípadě jej více rozdmýčovala. Po čase jsem byl přidělen do jiné nemocnice. Zde jsem viděl drobnější zárodky problémů, které byly díky dobrému řízení vedoucích vhodně koordinovány, bylo jim předcházeno, a proto nedocházelo k větším konfliktním situacím. Fungování týmu, zde bylo na prvním místě a většina zaměstnanců si uvědomovala, jak je důležité spolupracovat a fungovat v týmu. Drobné spory se objevovaly, ale vždy jedna ze stran ustoupila, než aby nechala problém vygradovat. Mým zájmem se tedy stal základní výzkum zkoumající podstatu mezilidských vztahů mezi sanitáři, jejich podoba a možnost nalezení řešení, popřípadě východiska z opakujících se konfliktních situací.

Konflikty jsou na pracovištích řešeny pravidelně a nejsou ničím výjimečným. Poměr viny je často vyrovnaný mezi zaměstnavatelem/vedoucím a pracovníky. V nemocnicích, kde tlak a stres může být často mnohonásobně vyšší než v jiných zaměstnáních, je jednoduché,



dostat se do konfliktní situace. V momentě, kdy je nedostatek personálu, materiálu, kumulace práce nebo když dochází k vážným zdravotním změnám u pacienta, může se rozvinout stres v celém kolektivu. Vina se často přenáší z vyšších pracovních pozic na nižší a je vymáhána tlakem nebo vyhrožováním, ke kterému by nemělo docházet. Smrt pacienta může změnit celou náladu kolektivu i na několik dní. V případech, kdy se jedná o dlouhodobého pacienta, který je se všemi seznámen a je s ním navázán blízký vztah nebo se jedná o mladého pacienta, který umře náhle a jeho smrt nikdo z personálu neočekává. To jsou situace, kdy dochází k potlačení vlastních emocí, může se jednat o obranu za pomoci slovní ataky na spolupracovníka nebo k jinému chování, které vybočuje ze standardního chování, na které jsou ostatní kolegové zvyklí.

Problematika, která se týká tohoto tématu se stala podstatnější, z důvodu pandemie covidu. V nemocnicích byl zvýšený tlak na zaměstnance, metody a přístup k pacientům se měnily ve velice krátké době. Nedostatek personálu se stal každodenním problémem. Smrt pacientů na odděleních pneumologie, geriatric apod. se v nejtěžších měsících blížila k těžko snesitelnému náporu na lidskou psychiku. V těchto podmínkách je ideální prostředí pro vznik mezi personálních střetů. Samozřejmostí byla možnost konzultace s nemocničním psychologem nebo jinou školenou osobou, ale většinou se zaměstnanci omlouvají, že to není závažné, a že se cítí v pořádku. Problém se poté odkládá až do bodu zlomu, kdy dochází k hádkám, obviňování, časté pracovní neschopnosti, odchodu ze zaměstnání, popřípadě k syndromu vyhoření.

Teoretická část se věnuje obecnému popisu konfliktu, predikci konfliktu, důvodům způsobujícím konflikt, a také dopadům na kvalitu práce. Součástí řešení konfliktů je také popis a funkce teambuildingu, jemuž se věnuje práce mediátora. Poslední částí je popis pracovní pozice, potřebná akreditace kurzu pro sanitáře a požadavků na uchazeče o práci sanitáře.

Praktická část této práce má za cíl nalézt podobnost ve vypjatých situacích, které mají vliv na chování zaměstnanců, a to zejména v negativní rovině. Je tím myšlena práce v týmu, která je pro fungování sanitářů na pracovišti podstatná. Působení na chování sanitářů ve vztahu k jiným zaměstnancům, ve spojitosti s pracovní náplní a v komunikaci s pacienty. Problémy mezi personálem mohou mít také dopad na pacienty a ošetřované, kteří musí v tomto prostředí pobývat delší dobu. To neprospívá jejich psychickému zdraví, které je podstatné při zhoršeném fyzickém zdraví. Kritičnost některých konfliktů se může vystupňovat i k fyzickému napadení, které má dlouhodobé dopady na kolektiv oddělení, a může mít také vliv na změnu metodických postupů, pracovních náplní a personálních změn.

Fyzická zátěž práce je vyšší, pracovní doba je 12 hodin a dělí se na denní nebo noční směny. Součástí spokojeného zaměstnance je i finanční zabezpečení, které je mnohdy sanitáři hodnoceno jako nedostatečné, spokojenost s finančním ohodnocením je důležitá pro spokojený život v soukromí, ale i na pracovišti. Ve volném čase je těžké si hledat další finanční přívýdělek, neboť práce sanitáře je časově i fyzicky náročná. Pokud se tedy takový pracovník dostane do finančních problémů a nemá podporu rodiny či známých/přátel, může to mít fatální dopady na jeho životní spokojenost. Může být frustrovaný nebo závistivý k jiným zaměstnancům, a i to by mohlo být zárodkem budoucího sporu nebo konfliktu.

Moje bakalářská práce hledá podoby konfliktů na pracovišti nemocnice mezi sanitáři. K vypracování bakalářské práce mě dovedla osobní zkušenost a stížnosti na kvalitu práce sanitářů. Před vypracováním výzkumu došlo ke zvolení vhodných hypotéz. Cílem vypracovaného výzkumu je využití zjištěných dat k predikci a řešení konfliktů na pracovišti.

# 1. Teoretická část

## 1.1. Konflikty a jejich řešení

Samotný konflikt vychází z určitých střetů, které reflektují například dvě skupiny proti sobě nebo dva jedinci. Nejčastější podobou jsou určité dvě strany, a ty se snaží prosadit své zájmy nebo určité hodnoty apod. Jedná se o každodenní události, které probíhají v rodině, v práci, na sociálních sítích aj. Podstatné je zmínit, že samotné ekonomické, sociální a politické nerovnosti ve společnosti zvyšují míru konfliktu a stávají se zdrojem do jisté míry i nenávisti.

V sociologickém slovníku od Jana Jandourka je konflikt popsán jako srážka více subjektů, kteří se navzájem vylučují. Může být také kombinací opačných názorů, sil, tendencí, zájmů nebo snah. Jedná se o prostředí, které je společné pro subjekty v podobě systému nebo se jedná o místo, ve kterém se dělí o společné zdroje (Jandourek, 2001, s.130).

Jedním z prvních psychologů, kteří experimentálně zkoumali konflikt, byl Kurt Lewin, při kterém využil svoji topologickou teorii. Příkladově se jedná o dva protiklady, které na sebe vzájemně působí stejnými silami, ve stejném prostředí. Pole konfliktu popisuje jako fyzické, psychické či sociální činitele, kteří si navzájem upravují osobnost (Cakirpaloglu, 2012, s. 200).

V intrapsychických konfliktech Kurt Lewin rozdělil základní tři typy. Prvním typem je konflikt apetence s apetencí, kde apetence vyjadřuje instinktivně pozitivní chování jedince. Zkráceně se jedná o výběr mezi dvěma kladnými cíli, kde je nakonec upřednostněn jeden cíl a druhý zůstává v pozadí. Druhým typem je konflikt negace s negací. Tím je myšleno vybírání mezi dvěma nepříjemnými cíli tzv. "volba menšího zla". Výběr je zakončen upozaděním negativního cíle a upřednostněním alternativního negativního cíle. Třetím typem je konflikt apetence s negací. Nastává zde situace, kde je rozhodnutí dovedeno do protichůdné volby. Rozhodování je plné obav, ale pokud dojde k překonání strachu přínosem je pozitivní cíl výběru (Cakirpaloglu, 2012, s. 201).

Interpersonální podoba konfliktů mezi více osobami je zapříčiněna nepochopením nebo špatnými vztahy mezi nimi. Základními znaky pro vznik konfliktu je absence komunikace, spolupráce a vzájemné úcty. Zde se začínají kupit problémy a nejslabší člen skupiny je unaven, neschopen práce, popřípadě na nemocenské apod. Důsledkem toho může být fluktuace

způsobena špatným vedením, kdy je obměňováno složení kolektivu a nemůže dojít ke vzniku bližších vazeb. Lhostejnost nebo nezájem je negace pracovních povinností a je to jedna z krizovějších situací. Společné zájmy určitých skupin jsou v neposlední řadě kritickou variantou vzniku interpersonálních konfliktů, jedná se o výběr několika oblíbených pracovníků, kteří mají nadstandardní vazby nebo informace nad zbytkem skupiny.

Z pohledu sociologie se výrazně konfliktu věnoval Ralf Dahrendorf, který svoji teorii konfliktu nejlépe obsáhl v knize „Sociální třídy a třídní konflikty v industriální společnosti“ v roce 1957. Podle něj je každá společnost konfliktní, ale je podstatné, aby tyto konflikty existovaly, protože vytváří právě stabilitu ve společnosti. Vycházel z Marxovi teorie třídního boje a z Parsonovy funkcionalistické teorie. Nesouhlasil s Marxem, že ukončením konfliktu vznikne beztřídní společnost, a toto tvrzení bylo opakovaně potvrzeno. Ve funkcionalistické teorii zas upozorňuje, že se nezaměřuje na sociální konflikty. Jeho teorie je uváděna jako třetí možnost mezi těmito teoriemi. Podle něj je společnost kombinací tříd a stran, které na sebe působí nevyrovnaně a je podmíněna odměnami a úspěšným statutem. Jako častý předmět třídních sporů současnosti uvádí životní šance. Uvádí, že moderní konflikt již není odstraňování rozdílů, ale odstraňování nerovností mezi třídami a stranami. Díky tomuto odstraňování je vyšší možnost se společensky, ekonomicky či politicky zapojit do celkového dění. Dahrendorf byl celoživotním zastáncem svobody a jím popisující konflikt uvádí jako podstatný jev k sociálním změnám (Novotný, 2009, s. 1094).

Dnes je životní svět, podle Jürgen Habermase, ohrožen, a to již zmiňovanou byrokratizací a ekonomickou stránkou, která stále více vstupuje do každodenního života a ubírá lidské vlastnosti v komunikaci. Spíše se dnes orientujeme na média, kde je opakovaně prezentována potřeba moci a peněz. Jürgen Habermas to nazval jako kolonizace životního světa. Jeho návrh ke zlepšení situace není skrze ideální prostor vybudovaný sociálními vědami, ale zapojením širšího portfolia lidí do debat a změnami komunikace skrze média za pomoci peněz a moci. Sociální vědy nemají pouze poznávat, měly by začít hodnotit, kritizovat a reflektovat společnosti, jak funguje.

„Konflikt je průvodním jevem sociálního života. Je nadčasovou kategorií, neboť je součástí každého typu nám známých společností ” (Znebejánek, 2015, s. 172).

### 1.1.1. Příčiny konfliktů

Konflikt je souhrnem více událostí, které jsou zároveň součástí strachu, nervozity nebo komplexní frustrace jedince. Jedná se o situaci, kdy člověk začíná jednat iracionálně, využívá všech možných variant lži nebo polopravd a nezamýšlí se nad možným ublížením oponentovi svými poznámkami. Dochází mnohdy k využití všeho, jen aby získal výhru a vlastní prospěch. V ideálních situacích můžeme popisovat i ideální konflikt, kdy nedochází k intrikám, ale využívá se bez emocí zabarvených pravd a jistému respektování oponenta.

Komunikační neshody jsou prvkem komplikací při předávání informací v interpersonálních vztazích. Jsou problematické v situacích, kde je osobní rozhovor veden s dotekem vnějších činitelů a dochází zde k ubírání osobního uspokojení anebo k pocitu ohrožení jedince (Paulík, 2017, s. 59).

Podstatným a základním faktorem konfliktu je typ osobnosti, který nám poukazuje na základní křivky, jenž nám vykreslují další faktory. Výchozím ukazatelem je rozdíl mezi cholericem, který je útočný, nedůtklivý či vznětlivý a flegmatikem, který je vyrovnaný, klidný, či rozvážný. Související může být i absence alternativních voleb, kde se projevuje způsobilost k přizpůsobení se nepříznivým podmínkám. Pokud se ale jedná o vyhýbání se problémům, není to pozitivně myšleno a dotyčný nehledá řešení, hledá pouze únikovou cestu z problematické situace.

Dalším faktorem je frustrace, která má mnoho podob a souvisí z pravidla s nesplněným očekáváním a hledáním viníka často v komkoliv jiném než v nás. V pracovním procesu to poznáme, při rozdělování odměn, kdy nedochází ke kritice sama sebe, ale spíš obviňování nadřazených, nebo kolegů za viníky vlastního neúspěchu. Frustraci můžeme dělit na konstruktivní, která obsahuje zvýšené úsilí, změnu prostředků, volbu alternativního cíle, redefinici situace a rozhodnutí odstoupit od cíle. Nekonstruktivní obsahuje redukci kognitivních funkcí, frustraci a agresi, frustraci a únik, frustraci a dezorganizaci chování.

Ke sporům může docházet na základě dohodnutých podmínek, které rozvrhne jedna strana. Druhá strana tyto podmínky odmítá striktně dodržovat a bere je jako pracovní překážku. Ve finále obě strany hodlají být produktivní, ale každá za jiných podmínek. Mají společný cíl, ale neshody na průběhu pracovní doby mohou být zárodkem konfliktních situací (Shay a Margaret McConnon, 2009, s. 45).

Navazující na frustraci je samozřejmě i nedorozumění. Špatné pochopení oponenta, popřípadě chybný odhad znaků chování tohoto oponenta. Příkladově se jedná o zapomenutí události, která byla pro oponenta podstatná aj. Je možné, že se ale jedná o záměr. Agresivní osoba úmyslně vyhledává chyby a problémy na účastníkovi konfliktu. Opakovaně uvádí výtky, upozorňuje na chyby a snižuje se k trestům či násilí apod.

Na pracovišti může docházet ke konfliktu i kvůli rozdílným pohledům na životní styl. Může záležet pouze na tom, zda je kolega kuřák nebo jestli se věnuje volnočasovým aktivitám apod.

Konflikt je zpravidla promísen různými emocemi a je vhodné, je dokázat rozpoznávat. Úvodem jsou rozděleny podle délky trvání. Prudké a velice intenzivní nazýváme afekty, které jsou směsicí hněvu, zlosti, děsu nebo radosti apod. Jak náhle přichází, tak, také rychle odchází, neobsahují mnoho racionality a velice rychle nás opouští. Méně intenzivnějšími, ale déle trvajících jsou nálady. Ty jsou spjaté již s naší pamětí, smýšlením, zájmy apod. Souhrnem dlouhotrvajících emocí jsou dlouhodobě trvající emoční vztahy. Ty se prezentují vášní, a to nejen k lidem, ale i předmětům, skupinám, aktivitám či idejím. Podstatně vstupují do každodennosti života a v konfliktech se často prezentují, jako pevné standardy, které se nezmění. Pak zde máme nižší emoce spjaté se základními kameny Maslowovy pyramidy potřeb. To jsou základní fyziologické a tělesné potřeby, dále pocit jistoty a bezpečí. V konfliktu zde často pozorujeme emoci hněvu, strachu a smutku. Poslední skupinou jsou vyšší emoce, ty bychom mohly hledat na Maslowově pyramidě potřeb v horních skupinách. Jsou spjaté s osobností většinou morální, etické, intelektuální či estetické emoční komplexe. V konfliktu je nalezneme v podobě zarytých názorů na osobní rozvoj či v potřebách uznání od okolí.

V neposlední řadě musíme zmínit nezvládnutí aktuální role, a to ve smyslu nejstaršího, nejzkušenějšího, nej kvalifikovanějšího člena kolegiální skupiny, vedoucího směny nebo zodpovědné osoby. Problém je v očekávání okolí od takové role.

Za příčinu konfliktu Fehla uvádí, že se jedná o nemožnost spojit více zdrojů, jako jsou motivy, cíle, potřeby, osobní statusy v poměrovém vlastnictví. Popsanými příčinami konfliktu jsou podle něj zásadní podněty, které změní chod pracovního prostředí, komplikovanost lidských vztahů a nemožnost spojení rozdílných pracovních rolí, odlišnost osobních motivací.

Odlišné hodnocení problémů lze obecně popsat jako neslučitelnost osobního hodnocení s pracovním hodnocením (Fehlou, G. E., 2003, s. 20).

K popisování příčin konfliktu se z pohledu praxe odkazuje Jiří Plamínek, tak že zdrojem konfliktů je lidský faktor, který nevede k otevřenému jednání. Statisticky zhodnotil, že v porevolučním období jsou nejčastějším faktorem příčiny konfliktu věcné zájmy, které ze 45 % jednotlivci neřeší racionálně. Následující dvě podskupiny jsou mezilidské vztahy a mezilidská komunikace (Plamínek, J., 2006, s. 63-64.).

Pokud je k osobní/pracovní roli přistupováno jako k nuceně přidělené nebo jinak negativně, je častým zdrojem příčin konfliktu. Ty ovlivňují chování jedince a mohou se přenášet na jeho okolí. Mohlo by být použito k tzv. “toxickému šíření” na okolí jedince (Vágnerová, 2004, s.328).

Psychická zátěž má vliv na psychické a fyzické zdraví zaměstnance. Je to souhrn vlivů, které doléhají na člověka z vnějšku a působí na jeho psychický stav a na jeho organismus. Míra psychické zátěže, kterou je zaměstnanec schopen zvládat je pro každého zaměstnance odlišná. Právní řád České republiky zavedl kategorizaci práce a zvolil orgán ochrany veřejného zdraví, který zajišťuje oporu pro zaměstnance. Povinností zaměstnavatele je vždy informovat zaměstnance, do které kategorie patří. Tyto kategorie jsou vytvořeny podle charakteru práce, pracoviště a úrovně zabezpečení jejich zdraví. Práce má za cíl rozvíjet zdravý vývoj člověka. Cílem je uspokojit základní lidské potřeby. Práce by v zaměstnanci měla evokovat touhu po soběstačnosti, růstu kompetence, začlenění a uznání.

Psychická zátěž je pro jednotlivce komplikována, pokud se nachází v krizové situaci, a to z důvodu toho, že nemůže využít obvyklé strategie, které na podobné situace uplatňuje. V krizových situacích, když je vystaven psychické zátěži reaguje zbrkle a nedokáže využít klasicky využívaných metod, na které je zvyklý (Baštecká, 2003, s. 275).

Základní faktory ovlivňující zdraví zaměstnance lze rozdělit na fyzikální, chemické a biologické činitele. Patří sem zátěž teplem/chladem, prach nebo fyzická, psychická a zraková zátěž. Faktory ovlivňující psychické zdraví je potřeba zkoumat, a to zejména z důvodu toho, jestli je možné je odstranit nebo zmírnit. Některá zaměstnání mají psychické faktory, které jsou běžnou součástí práce, např. řešení konfliktních situací s lidmi, řízení motorových vozidel atd.

Důležité je se zaměřit na zmírnění rizik onemocnění. Zdraví zaměstnance se odráží i na jeho výkonu a kvalitě vykonané práce.

Zaměstnavatel by měl odpovídat na podněty, které mu dávají zaměstnanci a provádět nápravná opatření. Můžou to být stížnosti na nadměrně náročnou fyzickou práci, snižování pracovní motivace, spory, vyplňování pracovní doby opakováním vykonané práce, neochota výpomoci za chybějící kolegy, častá pracovní neschopnost, snížení kvality práce, neplnění pracovních povinností a časové neplnění závazků. Důsledkem neadekvátních požadavků od zaměstnavatele je stres a únava v důsledku neadekvátní zátěže (Státní zdravotní ústav [online], 2007).

Krátce trvající nepřiměřená pracovní zátěž zapříčiňuje psychickou vyčerpanost, prožívání stresu a strachu. Tyto pocity lze popsat jako pocity, které prožívá jedinec těsně před zkouškou.

Dlouho trvající nepřiměřená pracovní zátěž může být příčinou některých onemocnění, které mohou být psychického nebo psychosomatického charakteru.

Při zkoumání rizik, které způsobují psychickou zátěž, se uvádí určitá kritéria jako je časový tlak, vysoké pracovní tempo, opakování pracovního postupu, náročnost komunikace, dvousměnná pracovní doba, hluk, odpovědnost, ohrožení lidského zdraví, sociální izolace a šikana. Tato kritéria se využívají ke kategorizaci psychické zátěže.

První kategorie je práce, kde je nízká pravděpodobnost vzniku nepříznivých vlivů na lidské zdraví. V druhé kategorii je ojedinělá možnost nepříznivého vlivu na zdraví, nedochází zde k překračování hygienických limitů. V kategorii třetí se jedná o práci, kde jsou překračovány hygienické limity, je potřeba využívat osobní ochranné prostředky k výkonu práce a je zde častější výskyt nemocí z povolání. V kategorii čtvrté je vysoké riziko ohrožení lidského zdraví. Jsou zde využívány osobní ochranné prostředky, které nemusí docílit úplné ochrany zdraví. Je zde očekáván výskyt nemocí z povolání (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. [online], 2016).



### 1.1.2. Důsledky konfliktů na kvalitu práce

Odpovídající kvalita práce souvisí se spokojeností kolektivu i samotného pracovníka. Zaměstnanec by měl chodit do práce beze strachu, nemít obavu z pracovního procesu nebo z prostředí. Pracovní dny nejsou identické, některé mohou být mnohonásobně zatěžující, a je těžké, je překonávat bez obav, avšak situace, které nemají řešení a stávají se opakovaným činitelem strachu, vyvolávají dlouho trvající frustraci, paranoiu z pracovního prostředí nebo z kolegů.

Nejčastější podoby můžeme mít jako projekci a rezignaci. Projekce se projevuje tendencí přisuzovat své vlastní obavy či názory jiným lidem. Často jde o přisuzování vlastních chyb někomu jinému, resp. očekávání takového chování, k němuž má sám sklony (např. nespolehlivost).

Vágnerová se k rezignaci vyjadřuje tak, že je výsledkem dlouhodobého náporu na jednotlivce, který tak reaguje z důvodu nedůvěry v sama sebe. Mohla by být popisována také jako bezmocnost, pasivita nebo apatie. Jedinec si vytváří obranu tak, že přestává doufat v kladné jednání a tím tedy nemůže dojít k jím dříve očekávanému zklamání. Obdobným řešením takovéto situace je izolace, která funguje na principu vyhýbání se konfliktnímu jedinci nebo izolováním se od okolí. Tím dochází k vyhnutí se opakované traumatizaci (Vágnerová, 2004, s.270).

V pracovním prostředí se velice často využívá copingová strategie, která vychází z představy “připravit se a vědět si s tím rady”. U pracovních rolí nevyužívá systém obranných mechanismů, ale adaptace na přicházející stresové situace tedy i přicházející deprese nebo jiná psychiatrická onemocnění. Základní osnova je rozděluje jako zohlednění závažnosti situace, možnosti zpracování a ponaučení se z takové situace. Coping zejména pomáhá se zvládnutím sociálních rolí, kterých má každý několik a může mezi nimi nastávat diverzita. Tato odlišnost sociálních rolí může končit konfliktem rolí. V takovém případě jsou cíle copingu následující: zaměřit se na změnu prostředí, kde opakovaně dochází k depresi, snížit závažnost celé vzniklé situace a zvládnout, v určitých mírách snesitelnosti, negativní jevy (Výrost, 2001, s. 260).

Pozitivním výsledkem vzniklého konfliktu může být i vyřešení dlouhotrvajících problémů, zamezení příčin konfliktů, které se neustále opakují. Dochází k vytváření prostoru

pro zlepšení komunikace, sociálních vztahů, zrušení osobních vazeb, dodržování pravidel a zvýšení kvality práce.

Obecně můžeme říct, že většina konfliktů na pracovišti vzniká z jistého nedorozumění, nebo špatné informovanosti personálu. Je to obdobná věc, která se opakuje díky předávání a upravování informace od nadřízeného, pomlouváním kolegy, neohledupností apod.

Řešením je včasná intervence, spolehlivá a důsledná komunikace s nadřízeným. Podstatné je neodkládat tyto kroky a hledat společné cíle.

### **1.1.3. Predikce konfliktů**

Pro předcházení konfliktům je podstatné vědět, jaké základní faktory tvoří příčinu jejich vzniku. Vhodné je se jim vyvarovat nebo se snažit docílit omezení anebo snížení těchto faktorů v pracovním kolektivu. Samotné prostředí, ve kterém se pracovníci nachází se musí utvářet tak, aby bylo příjemné, což musí ve své kompetenci zaštitit zaměstnavatel. Zaměstnanec by měl cítit oporu jak ze strany kolegů, tak i ze strany zaměstnavatele. Zároveň by zaměstnanci měli mít pocit, že se nemusí obávat stěžovat si na nedostatky nebo na nefunkční faktory v kolektivu. Zároveň by měl zaměstnavatel povzbuzovat pracovníky, aby dodržovali postupy práce a aby při zjištění možného zjednodušení podávali návrhy ke zlepšení pracovního procesu. Vhodné je zřízení sdělovací anonymní schránky na stížnosti, pravidelné konzultace vedoucího s podřízenými, a to jak kolektivně, tak i jednotlivě. Nadřízený by měl být na blízku zaměstnancům, nemělo by docházet k separaci této skupiny od vedení. Tento faktor vyvolává frustraci z nedocení podřízeného nebo celého kolektivu a utváří prostor pro hledání cest k vedení a výjimečnosti pro několik zaměstnanců, kteří jsou poté odsuzováni zbytkem kolektivu, nebo mohou vyvolávat strach z jejich výhod.

Základním faktorem je stres. Ten mohou vyvolávat výše uvedené příklady. Jednoduchým řešením zátěžových situací vznikne prostor pro odpočinek a možnost promluvit si o situaci, která pro dotyčnou osobu nebyla jednoduchá. Stres není možné za žádných situací odstranit, vždy může nastat situace, která je nepředvídatelná. Vhodné je, alespoň preventivní školení zvládání stresových situací. Pokud je zaměstnanec uváděn do dlouho trvajících stresu, přináší to možnost konfliktu a jeho prohlubování.

Predikce konfliktu je vhodná, ale pro řešení sporů je vhodnější, nechat konflikt proběhnout pod dohledem, kdy dochází k jeho řízení, aby nedošlo k jeho rozšíření. Po jeho proběhnutí je problém vyřešen a můžeme z něho vyvodit důsledky a budoucí úpravy, které nedovolí jeho opakování nebo skrytí a zhoršení situace v kolektivu.

Problémem je situace, kdy dochází ke střetu s jednou osobou, která opakovaně vyvolává konflikty s kolegy a nepomáhá žádná intervence ani změny v kolektivu. Často se jedná o osobu, nespokojenou se sebou, která jako obranu volí hledání viny u ostatních. Konflikt jí pomáhá reflektovat své problémy na jiné a poukazovat na nedostatky ostatních. Tím uspokojuje svoji frustraci ze své existence a vidí pouze nedostatky svého okolí. Taková osoba je neschopna fungovat v jakémkoliv kolektivu a je vhodné jí doporučit návštěvu psychoterapeuta a vyloučit ji z kolektivu nebo ho přeložit na pozici, kde bude pracovat sama.

Každý má určitou heretabilitu k agresivnímu chování, ale ta není u všech stejná a je jako jiné pudové potřeby ovlivněna sociokulturním určením a historií. Genetika za pomoci pozitivní selekce podporuje geny, které stojí za schopností přežití okolních rušivých vjemů a zajišťuje jejich dědivost na potomstvo. V odrazu dnešní společnosti však pozorujeme projevy agresivního chování, které se vymyká společenské normě a většinovou populaci tvoří jedinci s podobnou mírou agresivního chování (Vágnerová, 2004, s. 182).

Jako velice úspěšný způsob předcházení konfliktů popisuje M. Nakonečný to, že je žádoucí ovlivňovat pozitivně motivaci zaměstnance vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel nebo nadřízený využívá metod motivování a uspokojuje tak zaměstnance. Využívá k tomu buď materiální pobídky, které mohou být např. finanční (plat, odměny), nebo poskytování nadstandardních služeb (podpora na jízdě, diety nebo výhodné ceny vstupného na sportovní kulturní události). Také se může jednat o možnosti odborného poradenství v rámci společnosti (finanční, psychoterapeutické apod). Druhou možností jsou nemateriální pobídky a těmi dává zaměstnavatel zaměstnanci pocit bezpečí, důležitosti a ocenění za dobře vykonanou práci. Může se jednat o písemnou pochvalu, povýšení nebo možnost zasáhnout do rozhodování společnosti v určité problematice (Nakonečný, 2005, s. 228).

### 1.1.4. Řešení konfliktů

Neoddělitelnou součástí je řešení konfliktů, a to zejména za pomoci mediace. Tyto situace jsou potřebné ve chvíli, kdy jedna ze stran není ochotná komunikace, vyhýbá se oponentovi nebo zvyšuje prostor pro další agresi atd. Při konfliktu je častým problémem nevyužití více možností v komunikaci. Nejčastěji se využívá osvědčená cesta, která může někdy fungovat, ale mnohdy konflikt ještě více vygraduje. Veškerá energie je soustředěna na vítězství, je opomenuto konstruktivní jednání a vytrácí se spolupráce. Pokud konflikt funguje na bázi spolupráce, oběma stranám jde o stejný cíl, výtěžek finále konfliktu je výhodný pro všechny strany. Závěr je tedy pro obě strany podstatný a chtějí co nejdříve docílit určitého řešení. Komplikovanější variantou je soupeření, kde jedna strana získává a druhá strana pouze ztrácí. Nedochozí ke komunikaci a hledání kompromisu, které by dopomohlo, co nejdříve k finálnímu dořešení konfliktu. Využívá se intrik v komunikaci, ohýbání pravdy, poukazování na problémy, které nesouvisí s konfliktem, zatahování neutrální strany do konfliktu a manipulování s ostatními, aby podpořili jednu ze stran.

Základním kamenem úspěšného řešení konfliktu je správný postup při rozhovoru. Základem verbální komunikace je přistupovat k problému klidně bez výraznějších projevů v intonaci tzn. nekřičet a ani nezvyšovat hlas nebo nenapodobovat oponentovu stranu. V reakci na oponenta by nemělo být využíváno různých povzdechů a posunků, které by oponenta mohly přivést k podráždění. Rozhovor by měl být věcný, srozumitelný a přímý.

Důležité je se vyjadřovat slušně bez různých narážek, které by mohly vygradovat k rychlému ukončení rozhovoru bez dosáhnutí určitého konsenzu.

Celý rozhovor se vede věcně k danému problému. Nevyhledáváme problémy v charakteru nebo osobnosti oponenta. Poukazování na charakterové chyby nám nijak nepomůže a rozčílí druhou stranu, která namísto řešení konfliktu klesne k vyhledávání charakterových chyb u naší strany.

Dále je potřebné si na úvodu nastavit, kterého cíle chceme prostřednictvím rozhovoru dosáhnout. Obě strany by si měly být vědomi, proč k tomuto rozhovoru dochází, a proč je důležité tento rozhovor uskutečnit, popřípadě jaké jsou jeho další výhody, pokud se konflikt vyřeší. Cílem nemá být ponížít druhou stranu, to je pouze násilí, které nemá cíle. Vyhodnocujte

výhody, které tento cíl má a snažte se je objasnit oponentovi. Je důležité myslet i na jisté ústupky z vaší strany.

Úvodní chybou je setrvat v prvotní reakci na konflikt. Může se jednat o formy agrese, kde dochází k opominání vazby na oponenta a vítězí dychtivost zvítězit za jakoukoliv cenu. Forma úniku je nekonečnou cestou, kde opakovaně dochází k vyhýbání se komunikace a vede k protěžování obou stran. Po delší době se nakonec navrací k agresi. Poslední možností je forma pasivity, kde dochází k popírání problematické situace a jako pasivita, vede k degradaci konfliktu.

Vhodné kroky, které by měly být dodrženy, řeší konfliktní situaci na komfortním místě pro obě strany. Mělo by se jednat o tzv. neutrální půdu. Nepřicházet k řešení v situaci, kdy jsou stále obě strany plné emocí. Rozhodně by měl být pro vyjádření názoru obou stran dostatečný prostor, nezneužívat silnějšího postavení k utiskování slabšího. Opodstatnit si také myšlenku druhé strany, nebo alespoň snést v úvahu opačný názor druhé strany. Řešení konfliktu není pouze o jedné straně, obě strany by se měly vyslechnout a vést úvahy oproti názoru. Ve finále je velmi opakovanou chybou to, že v soupeření je hledáno vítězství, není tomu tak, že kvalitnímu vyřešení konfliktu, je vždy zapotřebí kompromis.

K udržení výsledku vyřešeného konfliktu by měly být splněny základní požadavky. Bednář tyto požadavky popisuje jako obohacení obou stran z vyřešení konfliktní situace. Obě strany jsou schopny tento proces podstoupit bez výrazných problémů s časem nebo financemi, ani jedna strana není zvýhodněna nad míru strany druhé a v neposlední řadě je důležité, že aktivita obou protichůdných stran je soustředěna na vyřešení konfliktu. Tyto vyjmenované požadavky utváří do budoucna osnovu k případnému řešení opakovaného konfliktu (Bednář, 2013, s. 190).

Asertivní jednání vychází z vlastní sebeúcty a z respektování protějšku, dopomáhá k řešení konfliktu tím, že se zúčastnění povznesou nad své osobní cíle (O'Brien, 1999, s. 32).

Podstatným chováním asertivního jednání je akceptování určité odpovědnosti. Aktivní podílení se na řešení problémů, odkládání jejich řešení, nebo přehlížení je známkou neúspěchu. Samozřejmě špatným jevem je panika, která působí i na okolí.

Při asertivním jednání je ukázána stránka podstaty celé věci a k čemu má obě strany dovést. V komunikaci se projevuje otevřenost a schopnost chápání opačné strany. Je představeno, čeho chce docílit jedna i druhá strana a důležité je pochopení a vysvětlení, proč je tento cíl podstatný pro obě strany.

Asertivitu je vhodné uplatnit u agresivních nebo pasivních jednání, kde je agresivní strana spojena prostřednictvím negativních emocí s protějškem, využívá sarkasmu, hlasitého projevu, fyzické síly nebo pouze ironie a dopředu promyšlených útočných meziřádkových poznámek. Jejím cílem je poškodit protějšek a závěrem je přetrhání vztahů mezi oběma stranami. Pasivita je agresi podobná v tom, že druhá strana je vždy popisována jako nepřítel a dopředu je počítáno s nemožností uzavření dohody. Pasivita je na rozdíl od agresivity odmítáním nepřítele v jednání. Vyhýbá se přímému setkání a popisuje sebe jako poraženého právě tou zlou stranou. Asertivní přístup v takových sporech dokáže nastínit podstatu konfliktu a strhnout nálepkou nepřítele (O'brien, 1999, s. 32).

Vždy je důležité brát v úvahu, že i sebelepší přístup nebo i za pomoci mediátora může nastat bezvýchodná situace. Ta končí ukončením pracovního poměru, změnou pozice, popřípadě odchodem jedné ze zúčastněných stran apod. Důležité je vždy ukončit tento spor tak, aby bylo uděláno vše pro to, aby se obě strany rozcházely ve slušném a smířeném stavu. Jinak může docházet k prodlužování a dalšímu vedení konfliktu mimo viditelné prostory.

#### **1.1.4.1. Zastoupení zaměstnavatele v konfliktu**

Mediátor je pozice, která je brána již jako profese. Její podstatou je vstoupit mezi dvě strany konfliktu, naslouchat oběma stranám, vyhodnocovat, vysvětlovat sdělení jedné strany straně druhé. Stanovovat směr a cíl konfliktu a zamezit povrchnímu jednání. Musí vstupovat do rozhovoru a tlumit jednu nebo druhou stranu nebo rozvést rozhovor, aby obě strany měly pocit, že řekly, co potřebovaly. Emoce obou stran se musí ventilovat, ale důležité je také naslouchat, vyhodnocovat nabízené cesty a snažit se jim dávat směr. Směrodatnou situací je tzv. „aha efekt“. Nastává v moment, kdy dojde k pochopení jedné strany stranou druhou. Mediátor nesmí polevit, musí hlídat emoce vlastní i emoce zúčastněných a přivést celé jednání k dohodě. Dále dochází k sepsání povinností a základních pravidel, které musí obě strany dodržovat.

V České republice o mediaci hovoří zákon č. 202/2012 Sb., Zákon o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).

## § 2

### *Základní pojmy*

*Pro účely tohoto zákona se rozumí*

*a) mediací postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými (dále jen „strana konfliktu“) tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody, (Zákon č. 202/2012. Sb. § 2, odst. a)*

Povinnosti zapsaného mediátora jsou následující: musí mít neutrální vztah k oběma stranám, vytváří rovnocenné podmínky pro obě strany, a tak i prostor k vyjádření. Jeho úkolem není hodnotit nebo rozhodovat o verdiktu, vítězi nebo kdo má pravdu. Taktéž má povinnost ze zákona dodržovat mlčenlivost, jak o průběhu mediace, tak i o různých zápisech, ke kterým dochází během mediace. Jediné, co nesouvisí s mlčenlivostí, je dohoda o provedení mediace a závěrečná mediační dohoda.

Mediace se projevila jako velmi dobrý způsob vyjednávání během soudních sporů. Její úspěšnost je uváděna okolo 75 %.

Teambuilding je v současném praktickém užití vnímán, jako kterákoli aktivita vykonávaná ve skupině lidí. (Zahrádková, 2005. s. 21)

Teambuilding má na starosti budování, rozvoj, seznamování a zlepšení vztahů určitého týmu. Může se jednat o firemní kolektiv, sportovní tým, zaměstnance úřadu, vojenské útvary apod. Je širokým portfoliem aktivit nebo tréninku, který má za snahu výše uvedené priority. Velice často se jedná o určité outdoorové aktivity mimo pracovní prostory, pracovní postupy a pozice. Během jeho konání jsou všichni na stejné úrovni. Zde by měl zapůsobit nový činitel spolupráce a poznání, k tomu se využívají různé modelové situace, sportovní, únikové a logické hry.

V praxi dokáže takováto aktivita vytvořit pevnější vazby. Velice frekventovanou skupinou, kdy využití teambuildingu je osvědčeno praxí, jsou pracovní, školní skupiny nebo občanská či politická sdružení. Hermochová dále uvádí, že spolupráci v kolektivu by mělo být učeno každé dítě od malička. (Hermochová, 2006, s. 25)

Teambuildingové akce dokáží odhalit mezilidské problémy v kolektivu nebo zdokonalovat jejich spolupráci a efektivitu v pracovním prostředí. Jedná se rovněž o relaxaci a vyvedení zaměstnanců z denního stereotypu pracovní náplně. Podstatný je také dopad na jednotlivce, ten si zvýší pocit potřebnosti své role v kolektivu a dokáže se efektivněji zapojit do problematiky během pracovního procesu a nemá strach nebo nezdravý ostych k nadřízeným.

V průběhu teambuildingové aktivity je zaměření aktivit upravováno, dle potřeb týmu a fungování skupiny, aby výsledkem bylo budování a rozvíjení vztahů mezi členy skupiny. (Mahauptová, 2009, s. 21)

Efektivita teambuildingu je již osvědčenou praktikou, kterou využívá široké portfolio zaměstnavatelů a dnes se řadí mezi nejčastější aktivity ke zlepšení mezilidských vztahů, kvality práce a atmosféry uvnitř pracovního kolektivu. Je osvědčenou praktikou ke snížení pravděpodobnosti konfliktů a dopomáhá k emoční pohodě zaměstnanců, a tedy i k důvěře. Velkou výhodou je fungování emoční paměti, která má sklony k paměťovému optimismu, který nám při pohledu do minulosti zkrášluje naše vzpomínky. Ale pozor, toto vyhodnocování může mít opačný ráz.

Všechny tyto vyjmenované zážitky působí na účastníky dlouhodobě a pomáhají jim ve zdokonalování a nalezení jistoty v jejich soukromém i pracovním životě. Všechny zážitky je možné interaktivně přiblížit do reálných situací a pomocí hry si je osvojit bez nutnosti přednášek a zápisů.

Více těmto prožitkům a zážitkům, které samotná skupina i jedinci ve skupině prožívají, dále rozepisuje Činčera, který popisuje určité formy vývojových fází skupiny. Od fáze „pohody“ až po fázi „fungování jako celek“. Více se této problematice věnuje obor psychologie „skupinová dynamika“. (Činčera, 2007, s. 31)



Neopomenutelnou součástí funkčního teambuildingu je ovšem funkční vedení, které je smyslem manažerského vedení celého týmu. A to nejen po dobu teambuildingu, ale i v následném dlouhotrvajícím vztahu pevných jistot, které se mají dostávat všem zaměstnancům stejně.

## **1.2. Popis pracovní náplně sanitáře**

Jedná se o taxativně stanovené požadavky, nařizující zaměstnanci, kterou práci a jaký druh práce může vykonávat a kterou může zaměstnavatel zaměstnanci udělit, popřípadě nařídit.

### **1.2.1. Podmínky pro práci sanitáře**

Pro sanitáře je povinností dovršit věku 18 let, mít potvrzení od lékaře ohledně zdravotní způsobilosti a mít splněné očkování proti hepatitidě B. Podmínkou je dokončené základní vzdělání. Po ukončení kurzu má možnost sanitář pracovat v různých zdravotnických zařízeních, rovněž i v zařízeních poskytujících ošetrovatelskou péči. Podmínky pro výkon práce sanitáře vyjadřuje zákon č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních. Průměrné měsíční platové rozmezí hrubé mzdy je od 26 000 Kč do 55 000 Kč. Výše platu je závislá na kraji<sup>1</sup>, náročnosti odbornosti oddělení a délce praxe.

Nejedná se o vysokou odbornost, ke které by bylo obtížné se propracovat, ale je potřebná k výkonu a chodu celého zařízení. Bez funkčních sanitářů se zpomaluje chod a plynulost celého oddělení nebo i zařízení. Proto by neměli být podceňováni nebo uráženi za nedostatečné vzdělání, nízkou kvalifikaci, popřípadě i jejich odbornost. Je třeba aby vedoucí pracovníci jednali se sanitáři, jako s platnými a nepostradatelnými členy týmu.

#### **1.2.1.1. Kurz sanitáře**

Zákon vytváří podmínky na základě, kterých lze získat a uznat akreditaci k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče. Podstatná část k povolání sanitáře je uvedena od ustanovení § 45 – § 50 zákona č. 96/2004 Sb. Jeho povinnosti se budou týkat oblasti preventivní, léčebné, rehabilitační, neodkladné, dispenzární, diagnostické, laboratorní či lékárenské péče pod odborným dohledem.

---

<sup>1</sup> Samosprávný celek

Bez odborného dohledu zdravotnických pracovníků může pracovat na nemocničních odděleních, které se soustředí na ošetrovatelskou péči.

Kurz má za úkol budoucímu sanitáři přiblížit základní poznatky o lidském organismu, základy psychologie se zaměřením na psychologii osobnosti, první pomoc s praktickou částí, hygienicko-epidemické požadavky a bezpečnostní pravidla při práci. Obecnými vzdělávacími materiály jsou základy etických práv k pacientovi, ať už to jsou jazyková, národnostní, sociokulturní nebo náboženské odlišnosti, které musí sanitář respektovat. Také individualitu pacienta i jeho příbuzných musí brát v úvahu. Součástí těchto pravidel je i mlčenlivost, kterou je povinen dodržovat, zejména o skutečnostech, které během pracovního výkonu zaznamenal nebo se jich zúčastnil.

Odborné znalosti jsou širokým spektrem dovedností. Počínaje přípravou nápojů a ohříváním jídla, pomoc se stravováním pacienta, dodržováním a hlídáním pitného režimu pacienta, vyprazdňováním pacienta, transportem vzorků k dalšímu vyšetření. Péče a starost o čistotu a dostatečnou zásobu prádla, které je potřeba na oddělení. S tím souvisí i příprava lůžka pro pacienta, dezinfekce pokoje, uložení dezinfekce a sterilizace nástrojů určených pro pacienty. Součástí pracovní náplně je i transport pacienta, pomoc s chůzí, s ošetřováním a přidělením pacienta na jiné oddělení. V péči je také zahrnuta základní prevence dekubitů, polohování pacienta a úprava lůžka. Učí se asistovat při obvazování a přikládání obvazových materiálů. Provádí základní úkony po smrti pacienta, jako je například úprava těla zemřelého, dezinfikování pokoje a předání osobních věcí zemřelého pozůstalým rodinným příslušníkům. Dalším oddílem je rehabilitace a lázeňská péče o pacienta, kde dochází k podávání léčebných zábalů a provádění základních vodoléčebných procedur. V lékařském prostředí se setkává s dezinfekcí a sterilizací pomůcek a prostředků. Na pracovišti zodpovídá za likvidaci spotřebního, biologického a kontaminovaného materiálu a učí se, jak používat základní ochranné pomůcky.

K jeho povinnosti jsou specifikovány prováděcí vyhláškou č. 55/2011 Sb. Vyhláška o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků.

§ 43

*Sanitář*

*Sanitář vykonává činnosti podle § 3 odst. 2 a dále může*

*a) pod odborným dohledem zdravotnického pracovníka způsobilého k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu provádět pomocné a obslužné činnosti nutné k poskytování ošetrovatelské péče, preventivní, diagnostické, léčebné, léčebně rehabilitační péče, paliativní péče, lékárenské péče a klinickofarmaceutické péče, zdravotní péče na úseku patologie; při tom zejména může*

*b) pod přímým vedením všeobecné sestry, dětské sestry, praktické sestry nebo porodní asistentky může vykonávat činnosti podle písmene a) bodů 1 až 4, 7 a 11 při poskytování specializované ošetrovatelské péče,*

*c) pod přímým vedením všeobecné sestry se specializovanou způsobilostí, dětské sestry se specializovanou způsobilostí nebo porodní asistentky se specializovanou způsobilostí v oboru může vykonávat činnosti podle písmene a) bodů 1 až 4, 7 a 11 nebo vysoce specializované ošetrovatelské péče. (Vyhláška č. 55/2011 Sb. § 43, odst. a)*

Časové rozložení kurzu odpovídá nejméně jednomu měsíci. To znamená minimálně 100 hodin teoretické a 80 hodin praktické výuky. Vyučování může mít podobu večerní školy, denní, dálkové nebo kombinované výuky. Velkou výhodou je, že akreditované zařízení může upravovat výuku podle cílového oddělení, na kterém účastník kurzu chce pracovat. Během výuky se využívá metod vysvětlování a využívání běžných znalostí/zkušeností, a ty jsou dále rozšiřovány odbornými informacemi nebo příklady z praxe. Během výuky je doporučeno prezentovat stresové nebo vyhocené situace a vysvětlovat, proč a jak daný problém vyřešit.

Zákon č.96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). Uvádí možnou nepřítomnost účastníka kurzu v ustanovení § 51 odst. 7. Takto, do hodin praktického a teoretického vyučování akreditované zařízení započte nejvýše patnáctiprocentní omluvenou absenci z celkového počtu hodin.

(Zákon č. 96/2004 Sb. § 51, odst. 7)

Kurz je podmíněn absolvováním výuky a absolvováním závěrečné zkoušky dle ustanovení § 13–16 vyhlášky č. 189/2009 Sb. o Vyhláška o atestační zkoušce, zkoušce k vydání

osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, závěrečné zkoušky akreditovaných kvalifikačních kurzů a aprobační zkoušky a o postupu při ověření znalosti českého jazyka (vyhláška o zkouškách podle zákona o nelékařských zdravotnických povoláních). Teoretická zkouška je vytvořena tak, že žadateli jsou podány základní tři otázky, a poté je uveden k praktické zkoušce, kde mu je zadán jeden z několika možných úkolů. Pokud žadatel uspěje v obou zkouškách je mu udělena způsobilost k výkonu povolání sanitáře dle výše uvedeného zákona.

Cena kurzu sanitáře se pohybuje na území České republiky od 5000 do 13000 Kč. Je zde možné využít rekvalifikačního kurzu, který je možné uhradit ze strany Úřadu práce. Podmínky k pomoci od Úřadu práce jsou uvedeny v ustanovení § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dále zájemce sepiše před uhrazením kurzu s Úřadem práce závazek, že rekvalifikační kurz úspěšně dokončí. Pokud dojde k závažné situaci, kdy by měl účastník kurz ukončit, uhradí danou částku účastník ze svých prostředků. To stejné nastane, pokud v sepsané smlouvě je uvedeno, že musí žadatel nastoupit do určitého zařízení, které vyhovuje rekvalifikačnímu kurzu.

### **1.2.2. Kvalifikační požadavky na sanitáře**

Zájemce, který má kvalifikační kurz sanitáře, musí být starší 18 let, musí mít dokončené základní vzdělání, dobrý zdravotní stav, který ověří jeho ošetřující lékař a vydá mu potvrzení o zdravotní způsobilosti.

Odbornými požadavky je úspěšné dokončení kvalifikačního kurzu v oboru sanitář. Další možností je dokončit tříleté vzdělání na zdravotnické škole s výučním listem z oboru sanitář. Do roku 2004 byla nabízena možnost akreditace ve kvalifikačním kurzu v oboru ošetřovatel/ošetřovatelka-pěstounka, charitní ošetřovatel, ošetřovatel nebo pestounka. Po absolvování 3 let studia v oboru všeobecná sestra, dětská sestra nebo zdravotní sestra jsou akreditováni k výkonu sanitáře nebo 1,5 roku studia na střední zdravotnické škole se zaměřením na zdravotní sestra, dětská sestra, zdravotnický záchranář, ženská sestra nebo porodní asistentka, je možné akreditovat tyto zájemce, pokud se jedná o dvouletý pomaturitní obor. Pro zájemce z vysokých škol je možnost akreditace, pokud mají splněny 4 semestry bakalářského studia v oboru zdravotnických záchranářů, 3 semestry studia v oboru pro přípravu všeobecných sester,

dětských sester nebo porodních asistentek nebo příslušného studijního oboru na vyšší zdravotnické škole. Pro zájemce ze všeobecného lékařství je nutností mít absolvovány 4 semestry a mít splněný předmět z ošetřovatelství nebo péče o nemocné. Výjimka je ještě pro zájemce, kteří začali studium na střední zdravotnické škole, zdravotnické odborné škole nebo středním odborném učilišti zdravotnickém v oboru ošetřovatel/ošetřovatelka, ošetřovatel/ošetřovatelka se zaměřením na rodinnou výchovu nebo v oboru zdravotník prvního zaměření – ošetřovatelské a pečovatelské práce, a to nejpozději do roku 2003.

V roce 2020 bylo v České republice evidováno 33 621 zdravotnických pracovníků nelékařů pod odborným dohledem nebo přímým vedením. Do této kategorie patří zejména sanitáři. Každoročně dochází ke zvyšování počtů těchto pracovníků (Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2020, s. 17).

K odborné způsobilosti se vyjadřuje kapitola Metodické postupy/návody a jejich školení, kde je popsáno, co může vykonávat s kvalifikací sanitář, a jak s tou to kvalifikací může být nakládáno v pracovním prostředí.

## 2. Praktická část

### 2.1. Výzkumný problém

Výzkumným problémem se pro mě staly konflikty mezi sanitáři na pracovišti. Zejména jejich nejčastější podoba, která se na pracovišti stále opakuje. Také jestli je jistá opakovanost v osobnosti účastníků konfliktu a jaká je frekvence konfliktů na pracovišti.

Jedním z mnoha předpokladů, proč jsou mezilidské vztahy sanitářů na pracovišti zatěžující je přístup ostatního personálu k jejich pracovní pozici, která je často dehonestována na úkor odbornosti. Jejich rozdílný národnostní původ, velká část personálu sanitářů pochází z východních zemí či jiného etnika, což může být důvodem, že se tito zaměstnanci stávají obětí útoku na jejich národnost nebo naopak jsou v převyšujícím počtu a vyselektují ze svého kolektivu zbytek personálu, který nehodnotí jako "své lidi". Tím může vznikat chybný přístup personálu při péči o pacienta, který může být rozdílný, jak v kvalitě vykonané práce, tak i ve vztahu k pacientům a používaným metodám.

Výše uvedené záležitosti by měl vždy mediovat zaměstnavatel, vytvářet příjemné prostředí, řešit situace a zakročit v důležitých momentech.

### 2.2. Cíl výzkumu

Zaměřením tohoto výzkumu je zjistit jaké jsou nejčastější podoby konfliktu mezi sanitáři na pracovišti. Jestli je možné nalézt spojitost mezi finančním ohodnocením a délkou praxe. Možnosti chování zaměstnavatele k zaměstnanci, a tedy i odpovídající spokojenost sanitářů na pracovišti. Také jestli sanitář vnímá svou práci, jako práci v kolektivu, hodnocení spokojenosti zaměstnanců s vedoucím pracoviště apod. Otázkou nespokojenosti nebo nedostačujícího finančního ohodnocení je i hledání jiného pracovního místa. Souhrnnou otázkou může být hodnocena otázka na množství kuřáků, a to zejména z důvodu vypjatosti pracovního prostředí, vyhledávání vnitřního kolektivu apod.

Cílem bylo zaměřit se i na spojitosti konfliktů s finančním ohodnocením a množstvím kuřáků, které je možné hodnotit jako vytíženost z pracovního vztahu.

## **2.3. Plán výzkumu**

Ke svému šetření použiji široké portfolio dotazovaných z řad sanitářů, u kterých z důvodu časového rozložení a různorodých pracovišť není možné využít kvalitativní metodu šetření, a proto dojde k vypracování kvantitativního dotazníku. Dotazník vypracuji a předám hlavní sestře a Centru pro vzdělávání v Thomayerově fakultní nemocnici. Dotazník bude nakopírován a rozdán mezi sanitáře na oddělení. Rozhovor jako metoda sběru dat pro kvantitativní výzkum nebyl vhodnou metodou a z důvodu ožehavého tématu a stále probíhající pandemie Covidu, jsem se rozhodl pro vypracování anonymního dotazníku. Dotazníky jsem se rozhodl analyzovat deskriptivní metodou ke strohé stati dat v podobě grafů. Induktivní metodu jsem se rozhodl vybrat z důvodu analyzování dat k ověření hypotéz.

### **2.3.1. Podrobný design výzkumu**

Vybranou metodou ke sběru dat byl zvolen kvantitativní dotazník. Jedná se o vhodnou metodu pro výzkum širokého portfolia respondentů, zaměřuje se zejména na měřitelné znaky a jednoduchý výzkum. Jeho výhodou je sběr velkého množství dat, za krátký časový úsek. Data jsou sice obecná, ale snadno ověřitelná, spočítatelná a přehledná.

Dotazník jsem sestavoval tak, aby první, co respondent uvidí byla úvodní část, která respondentovi představuje můj důvod k vypracování a zkoumání sanitářů. Do úvodních otázek, které se orientují na popis respondenta řadíme věk, pohlaví, náboženské vyznání, délka praxe nebo zdali je kuřák. Uvedené otázky musí dotazník obsahovat, neboť se jedná o anonymní dotazníkovou metodu. Bez těchto otázek by nebylo možné rozlišovat respondenty. Znaky problémů, které se nedají vyhodnocovat uzavřenými odpověďmi ano/ne a je vhodné je rozvést k podrobnějšímu zkoumání, jsou vyhodnocovány škálově v podobě sudého číselného hodnocení. Tímto číselným hodnocením není možné, aby respondent odpovídal neutrálně, ale musí se přiklánět k jedné nebo druhé straně kladené otázky. Polouzavřené otázky, které mají více odpovědí na popis události nebo stavu, ve kterém se respondent nachází, dopomáhají k vyhodnocení určité činnosti. Závěrem je otevřená otázka, která dává možnost vypsát respondentovi, co by doplnil nebo změnil viz. příloha.

Výsledky dotazníků budu sepisovat do přehledné statě, pomocí které budu dělat procentuální vyjádření každého dotazu. Procentuální zastoupení z obou částí dotazníku budou

důležité k výpočtu hypotéz. Pearsonův Chí-kvadrát bude použit pro výpočet hypotéz, kdy dojde k porovnání otázek navzájem navazujících na sebe. Pro výpočet použijí kontingenční tabulky, kde bude proveden test nezávislosti. Podstatné je, aby pozorování bylo nezávislé a 80 % četností bylo větších, než je pět. Pokud dojde k nesplněným výše uvedených podmínek, dojde k využití Fischerova exaktního testu nebo ke sloučení kategorií.

Pro zkoumání mezilidských vztahů mezi sanitáři jsem vybral kvantitativní dotazníkovou metodu, která byla pro daný výzkum nejvhodnější. Výzkum proběhne na několika odděleních Fakultní Thomayerovi nemocnice, Vídeňská ulice, Praha-Krč.

K výpočtu Chí-kvadrátového testu a ověření hypotéz, využijí rovnici:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n_{ij}}$$

Dále využijeme ověření síly závislosti podle Pearsonova koeficientu kontingence v případě neověření hypotézy chí-testem:

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{n_{ij} + x^2}} \quad C \in (0; 1)$$

Slovní hodnocení dle tabulky (Evans, 1996)

0,00 - 0,19 „velmi slabá“

0,20 - 0,39 „slabá“

0,40 - 0,59 „střední“

0,60 - 0,79 „silná“

0,80 - 1,00 „velmi silná“



## 2.4. Výzkumné otázky

Dotazník k mému výzkum jsem sestavoval s úmyslem k budoucímu porovnávání částí dotazníku, které na sebe navazují podobou tématu dotazu. Hlavním cílem tohoto výzkumu je nalézt podobnost ve vypjatých situacích, které mají vliv na chování zaměstnanců, a to zejména v negativní rovině. Predikuji, že prostředí nemocnice a finanční ohodnocení za vykonanou práci bude indikovat konfliktní chování mezi sanitáři. Protože tato práce je fyzicky náročná a obvyklá délka pracovní doby je 12 hodin, je těžké si ve volném čase hledat další finanční přívýdělek.

Existuje spojitost mezi finančními problémy sanitářů a jejich soukromým životem?

Pokud se tedy takový pracovník dostane do finančních problémů a nemá možnost pomoci od rodiny či známých nebo jinde, může to mít fatální dopady na jeho životní spokojenost. Může být frustrovaný nebo závistivý k jiným zaměstnancům, i to může být zárodkem budoucího sporu nebo konfliktu.

Je hlavní problémem osobnostní pojetí pracovního poměru vůči výše uvedené odbornosti sanitáře s ostatním personálem nemocnice?

Obecná nespokojenost z pracovního poměru může vycházet z jednoho i více výše uvedených příkladů. Může to být také kombinace několika faktorů dohromady. Nespokojenost často nemá řešení, protože zaměstnanec může mít často strach z prudké změny, nemůže si dovolit ztratit práci z finančních důvodů, neboť nalézt jiné zaměstnání z důvodu jeho specifické kvalifikace je obtížné. V takovém případě jsou tyto faktory kontraproduktivní ve vztahu k plnění pracovních povinností a jednáním s ostatními členy personálu. Tyto faktory mohou dopomáhat k vyhledávání sporů či konfliktů.

H1: Existuje signifikantní rozdíl mezi osobami konfliktními a nekonfliktními ve spokojenosti se svým nadřízeným.

H01: Neexistuje signifikantní rozdíl mezi osobami konfliktními a nekonfliktními ve spokojenosti se svým nadřízeným.

Tato hypotéza se soustředí na odpověď, jestli měl respondent slovní konflikt a jestli je spokojen v pracovním poměru.

H2: Existuje příznačný rozdíl mezi zaměstnancem, se kterým zaměstnavatel řešil či neřešil závažnou konfliktní situaci ve spojitosti s fyzickým napadením kolegy.

H02: Neexistuje příznačný rozdíl mezi zaměstnancem, se kterým zaměstnavatel řešil či neřešil závažnou konfliktní situaci ve spojitosti s fyzickým napadením kolegy.

Tato hypotéza se soustředí na možnost odpovědi respondenta, se kterým zaměstnavatel neřešil závažnou konfliktní situaci a z důvodu toho se účastnil fyzického napadení kolegy.

H3: Existuje statisticky významný rozdíl mezi fyzicky napadeným a respektive nenapadeným a hledání jiného zaměstnání.

H03: Neexistuje statisticky významný rozdíl mezi fyzicky napadeným a respektive nenapadeným a hledání jiného zaměstnání.

Tato hypotéza pracuje s možností, pokud respondent byl účastníkem fyzického napadení, nevedla tato skutečnost k uvažování nad změnou zaměstnání.

H4: Existuje signifikantní rozdíl mezi krátkodobě a dlouhodobě zaměstnanými a finančním ohodnocení.

H04: Neexistuje signifikantní rozdíl mezi krátkodobě a dlouhodobě zaměstnanými a finančním ohodnocení.

Tato hypotéza se soustředí na respondenty s praxí 1-5 let, a to tak jestli nemají pocit nespokojenosti s finančním ohodnocením.

H5: Existuje příznačný rozdíl mezi spokojeným a nespokojeným v pracovním poměru a rodinným stavem.

H05: Neexistuje příznačný rozdíl mezi spokojeným a nespokojeným v pracovním poměru a rodinným stavem.

Tato hypotéza se soustředí na to, zda spokojený sanitář v pracovním poměru je ženatý/ vdaná.

Existuje statistický významný rozdíl mezi krátkodobě a dlouhodobě zaměstnaným a vnímáním potřeby spolupráce v pracovním prostředí.

H6: Existuje statistický významný rozdíl mezi krátkodobě a dlouhodobě zaměstnaným a vnímáním potřeby spolupráce v pracovním prostředí.

H06: Neexistuje statistický významný rozdíl mezi krátkodobě a dlouhodobě zaměstnaným a vnímáním potřeby spolupráce v pracovním prostředí.

Tato hypotéza se soustředí na délku praxe sanitáře, která je 1-5 let a zdali sanitář přijímá svoji práci jako práci, kde je potřebná spolupráce.

## **2.5. Popis zkoumané skupiny**

Moje práce se věnuje tématu mezilidských vztahů sanitářů, a proto se zkoumanou skupinou stali sanitáři Fakultní Thomayerovi nemocnice. Všichni respondenti jsou starší 18 let a jedná se o muže i ženy. Podle sdělení Fakultní Thomayerovi nemocnice, mi bylo umožněno předat 100 respondentům kvantitativní dotazník.

## **2.6. Realizace výzkumu**

Po provedené dobrovolnické činnosti, která zároveň byla i praxí jsem se rozhodl realizovat výzkum v nemocničním prostředí. Tématem výzkumu byly zejména konflikty na pracovišti mezi sanitáři. Po konzultaci na nemocničním pracovišti jsem byl ujištěn, že zkoumaná problematika je důležitá pro chod zdravotnického zařízení. Nad tímto tématem jsem přemýšlel od podzimu 2020 v průběhu pandemie covidu. Po první konzultaci s vedoucím práce jsem byl ujištěn, že kvantitativním výzkumem mohu dojít k potvrzení hypotéz, a že téma této práce není častým objektem výzkumu.

Prvním krokem pro realizaci výzkumu bylo sestavení hypotéz, kterým jsem důvěřoval a bylo je možné zkoumat. Opakovaným sestavováním hypotéz jsem více přemýšlel nad celou

problematikou mezilidských vztahů na pracovišti, ale zejména si upřednostňoval zkoumané okruhy celé skupiny. Po sestavení dvou hypotéz, jsem se dopracoval k vypracování kvantitativního dotazníku, který byl podstatný k dalšímu propracování se do samotného výzkumu na pracovišti. Dotazník jsem rozdělil na tři sekce. První se věnovala osobnosti zkoumaného respondenta, abych měl možnost rozlišovat zkoumaného a nenarušoval jeho anonymitu. Druhá sekce se věnuje otázkám samotného konfliktu na pracovišti a jeho závažnosti. Třetí sekce se věnuje více otázkám týkající se pracovního prostředí, respektive spokojenosti zaměstnance na pracovišti. Po sestavení a prokonzultování dotazníku s vedoucím práce, jsem se mohl naplno věnovat hledání vhodného pracoviště, na kterém by bylo možné vypracovat samotný výzkum.

Mým záměrem bylo vést výzkum na pracovišti, kde jsem se setkal s problémy jak v mezilidských vztazích, tak i s konflikty mezi zaměstnanci. Pracovní prostředí mi bylo blízké a svůj výzkum jsem tedy směřoval k němu. Po problematickém komunikování s vrchní sestrou nemocnice, jsem byl bez většího specifikování důvodů odmítnut. Byla to pro mě situace, se kterou jsem nepočítal, a tak jsem se rozhodl spojit se s jinými zařízeními v Praze. Zejména se jednalo o kliniky zaměřující se na dlouhodobou péči o pacienty, protože na podobných pracovištích, jsem vykonával praxi i já a byl jsem seznámen s chodem a fungováním těchto pracovišť. I zde jsem byl opakovaně odmítnut bez dalších důvodů a výzkum byl pro mě neproveditelný. Nakonec jsem kontaktoval oddělení Geriatrie a následné péče, Fakultní Thomayerovi nemocnice, Praha-Krč. Díky konzultaci s vrchní sestrou tohoto oddělení jsem byl seznámen s množstvím respondentů tohoto pracoviště, které bylo nedostatečné k vypracování kvantitativní dotazníkové metody. Bylo mi doporučeno navštívit hlavní sestru Thomayerovi nemocnice a zažádat o vypracování výzkumu na více odděleních. Po konzultaci s hlavní sestrou jsem byl seznámen s formální stránkou celého výzkumu, která musí být vůči nemocnici dodržena. Vybral jsem si oddělení a kliniky, které měly vyšší počty sanitářů a jsou každodenně vytíženy množstvím pacientů. Jsou to oddělení Anesteziologicko-resuscitační klinika 1. LF UK a FTN, Chirurgická klinika 1. LF UK a FTN, Onkologická klinika 1. LF UK a FTN, Pediatrická klinika 1. LF UK a FTN, Pneumologická klinika 1. LF UK a FTN, Transfuzní oddělení, Oddělení geriatrie a následné péče.

Další etapou pro mě bylo informováním vrchních sester s výzkumem, který jsem chtěl na těchto klinikách a odděleních uskutečnit. Nejpodstatnější bylo podepsání souhlasu vrchních

sester s vypracováním výzkumu, předáním určitého množství kopií dotazníku, podle množství respondentů, a to v co nejkratším časovém úseku.

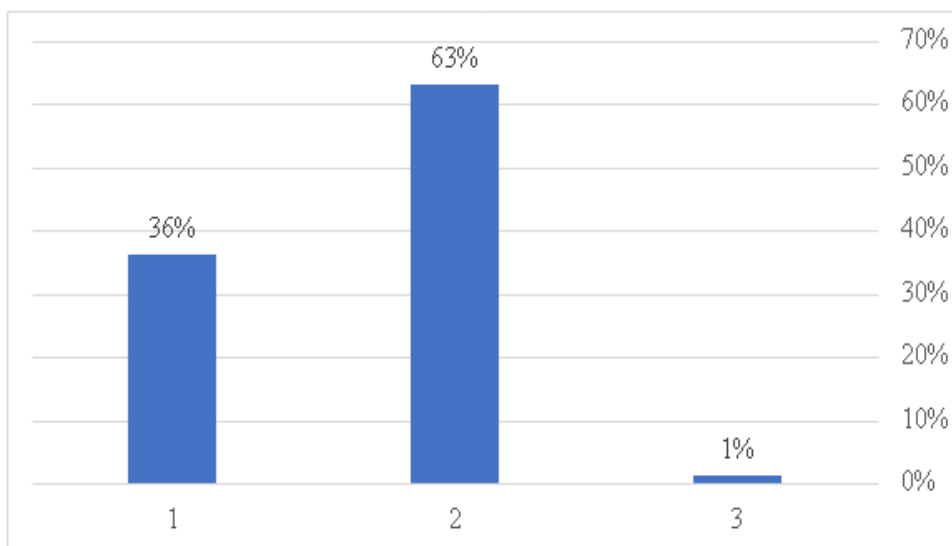
Po vybrání těchto formálních potvrzení, jsem musel žádat o souhlas s výzkumem hlavní sestrou nemocnice. Následně bylo nutné tato potvrzení i s kopií dotazníku odevzdat Centru pro vzdělávání, Fakultní Thomayerovi nemocnice.

Pro vypracování dotazníku na klinikách a odděleních jsem zvolil dobu 14 dní, která měla být dostačující k rozdáni respondentům a jejich vyplnění. Krom jednoho pracoviště byla lhůta dodržena a dotazníky předány k mému dalšímu zpracování. Vyhodnocení bylo vedeno jejich rozdělením na určitá oddělení, vyhodnocením vyplněných a nevyplněných, vyhodnocením sekcí, zprůměrováním do celkových dat atd. Vyplněných dotazníků mi bylo navraceno 82. Z čehož bylo 35 % mužů a 63 % žen.

## 2.7. Výsledky jednotlivých odpovědí

Shromáždil jsem jednotlivé dotazníky a udělal procentuální vyhodnocení jednotlivých odpovědí v dotazníku. Rozhodl jsem se nerozlišovat jednotlivá oddělení, protože některá oddělení mají velice nízké počty zaměstnanců k rovnocennému porovnávání mezi odděleními. Přesný vzhled dotazníku viz. příloha.

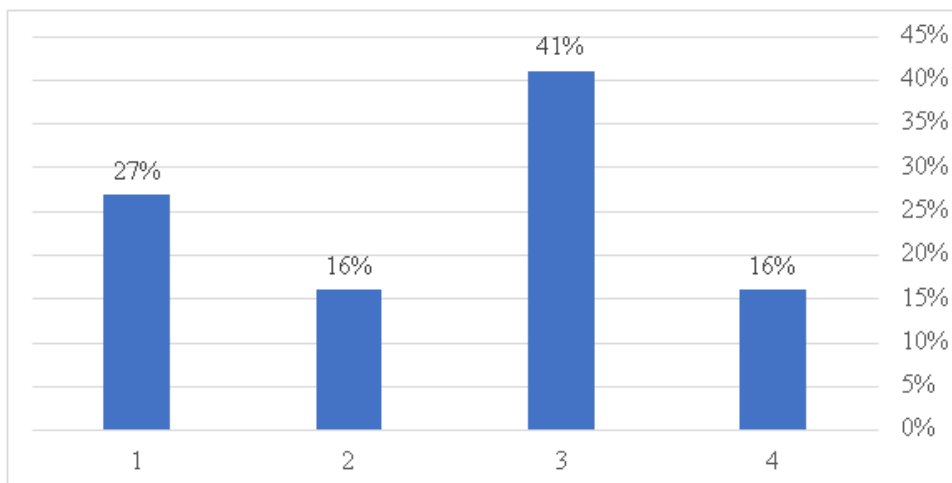
### Otázka č. 1: Pohlaví



Graf 1: Pohlaví

1. Muž
2. Žena
3. Jiné

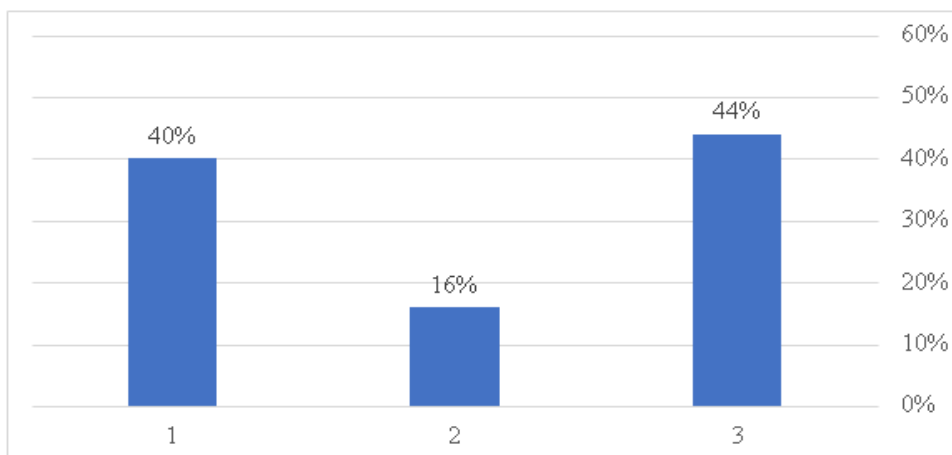
### Otázka č.2: Věk



Graf 2: Věk

1. 18-30 let
2. 30-40 let
3. 40-50 let
4. 50+ let

### Otázka č. 3: Délka praxe

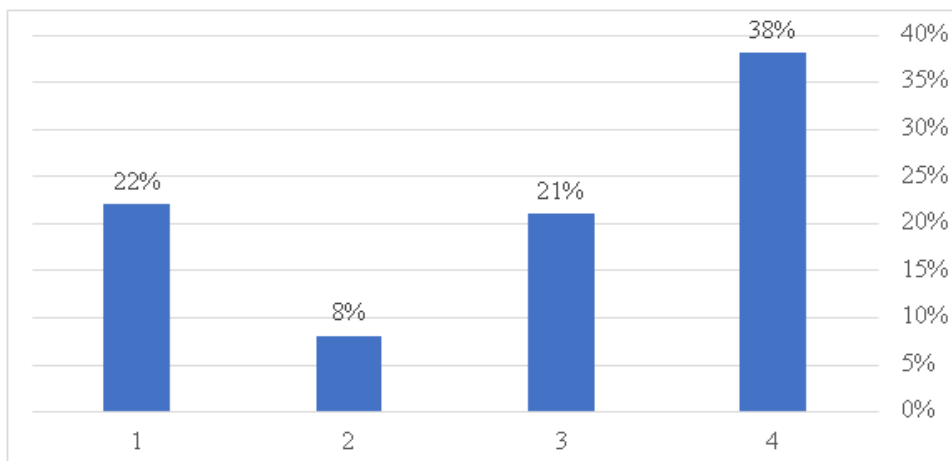


Graf 3: Délka praxe

1. 1-5 let

2. 5-10 let
3. 10 a více

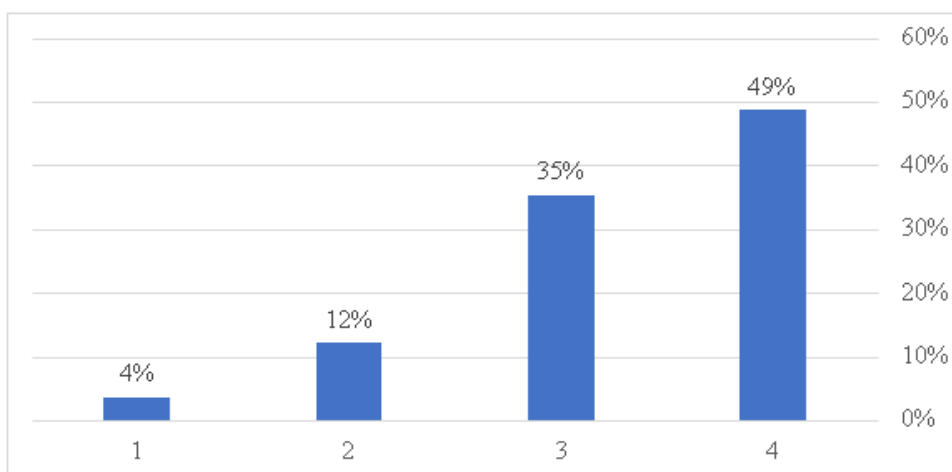
#### Otázka č. 4: Náboženské vyznání<sup>2</sup>



Graf 4: Náboženské vyznání

1. Katolické
2. Pravoslavní
3. Věřící bez církevní příslušnosti
4. Ateista

#### Otázka č. 5: Spokojenost v pracovním poměru

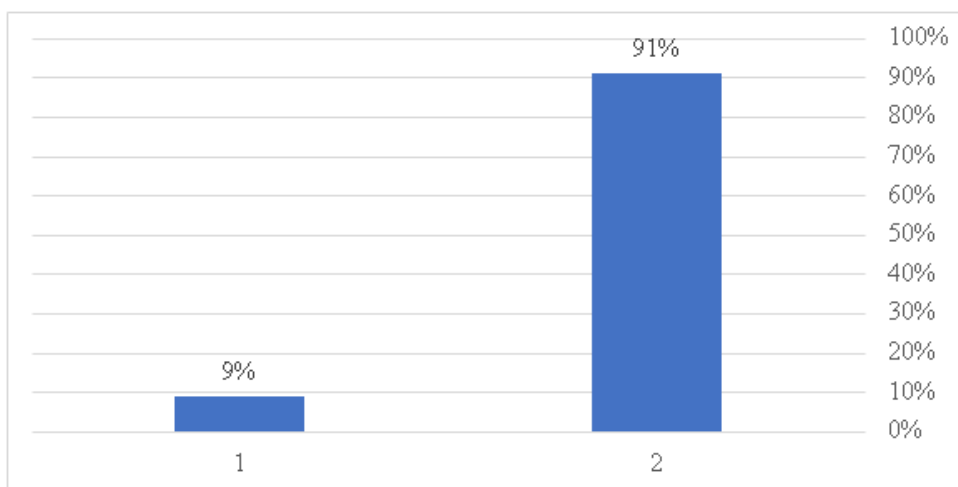


Graf 5: Spokojenost v pracovním poměru

<sup>2</sup> Pozn.: 11 % nezodpovědělo

1. Nespokojený
2. Mírně nespokojený
3. Spokojený, ale mám výhrady
4. Spokojený

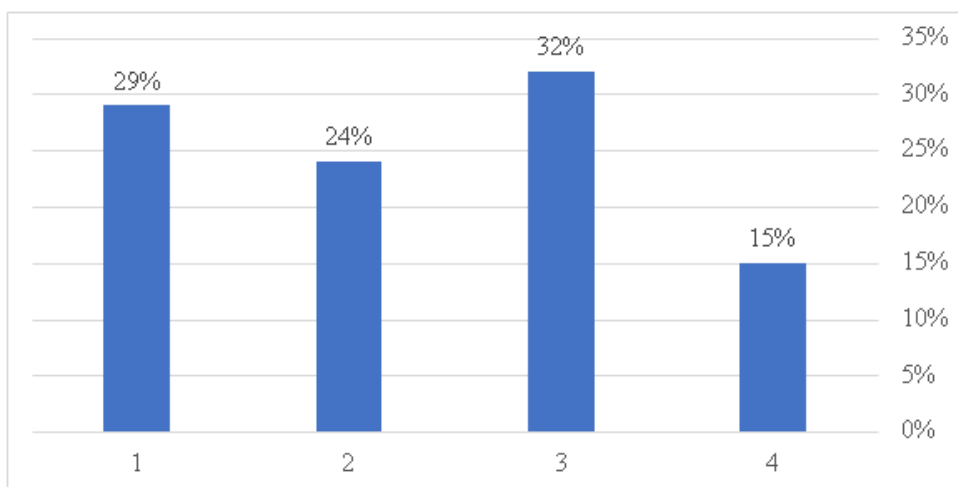
**Otázka č. 6: Máte i jiná zaměstnání, pokud ano, jaké?**



Graf 6: Jiné zaměstnání

1. Ano, mám
2. Ne, nemám

**Otázka č. 7: V jakém jste rodinném stavu?**



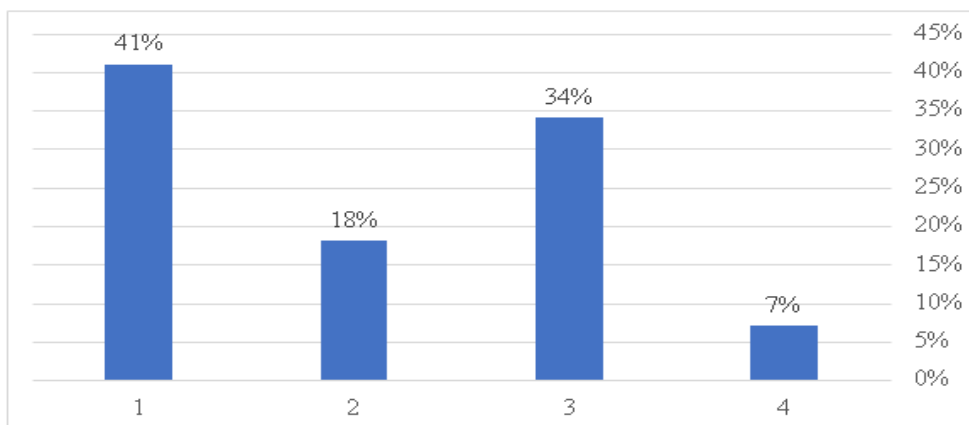
Graf 7: Rodinný stav

1. Ano, jsem ženatý/vdaná



2. Ne, ale mám partnera/partnerku
3. Ne, jsem svobodný/svobodná
4. Jsem rozvedený/rozvedená

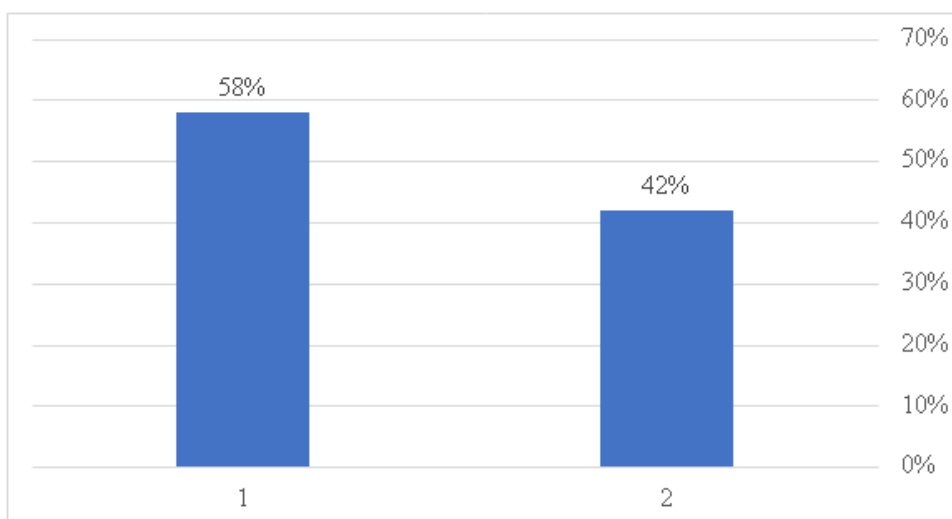
**Otázka č. 8: Druh domácnosti:**



Graf 8: Druh domácnosti

1. Sám
2. U rodičů
3. S druhem/družkou
4. S kamarádem/kamarádkou

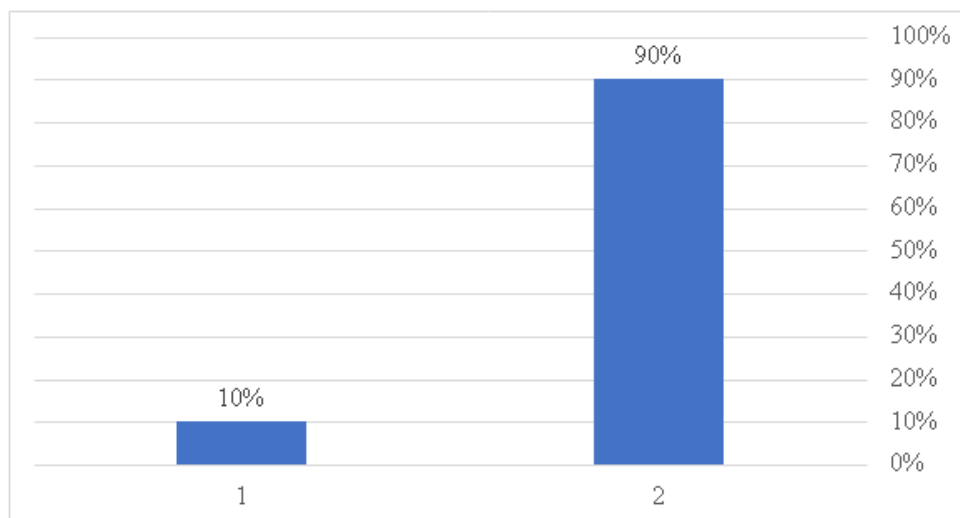
**Otázka č. 9: Měl jste někdy slovní konflikt s kolegou na pracovišti?**



Graf 9: Slovní konflikt

1. Ano
2. Ne

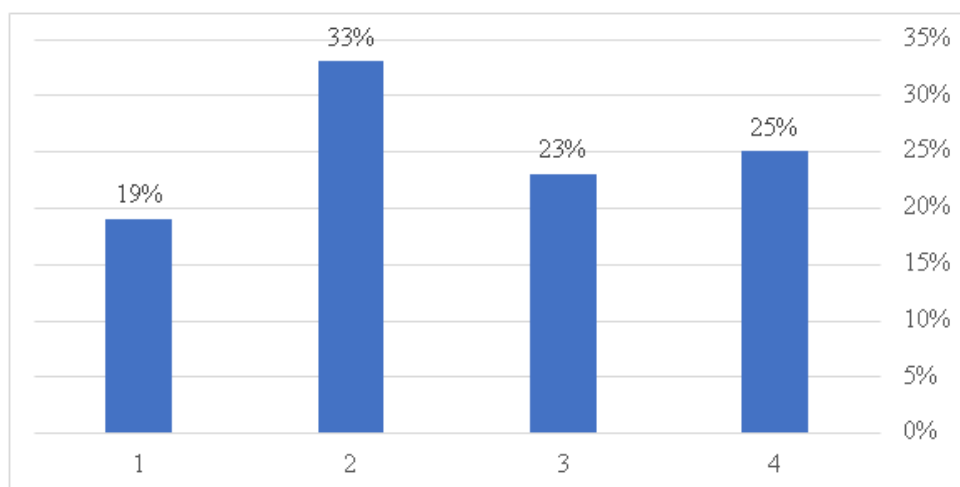
**Otázka č. 10: Byl jste někdy účastníkem fyzického napadení kolegy?**



Graf 10: Fyzické napadení

1. Ano
2. Ne

**Otázka č. 11: Jak řešil zaměstnavatel závažnou konfliktní situaci?**

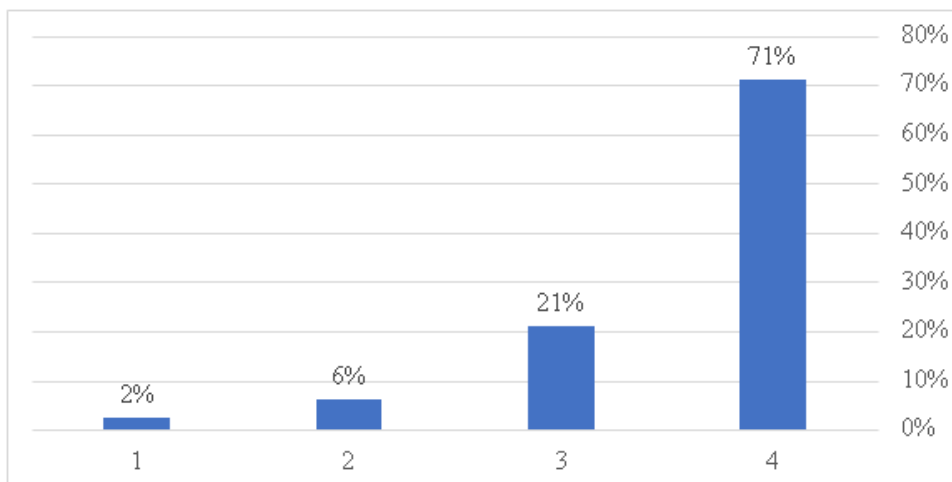


Graf 11: Řešení závažné konfliktní situace zaměstnavatelem

1. Neřešil
2. Řešil pouze slovní domluvou

3. Učinil personální opatření na pracovišti
4. Ukončil pracovní poměr s problematickým činitelem

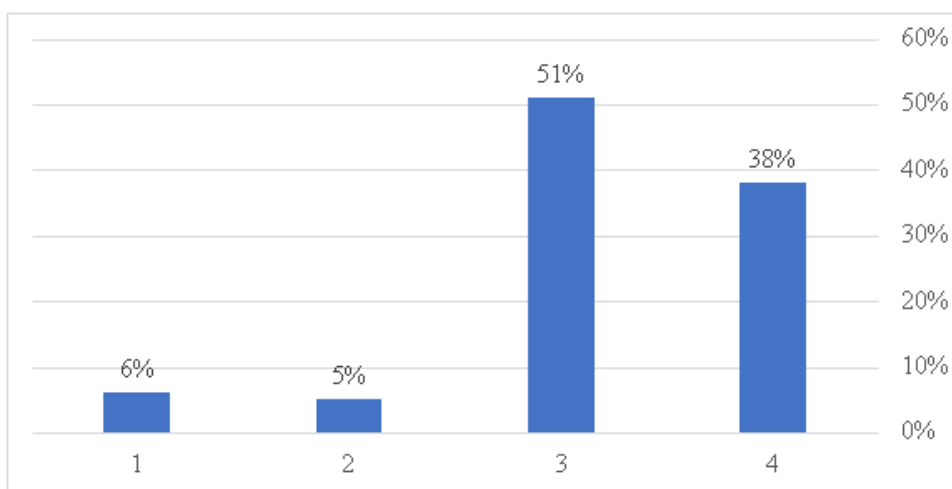
**Otázka č. 12: Berete tuto práci, jako práci v kolektivu, kde je důležitá spolupráce?**



Graf 12: Práce v kolektivu

1. Ne, neberu
2. Výjimečně ano
3. Velmi často
4. Ano, beru

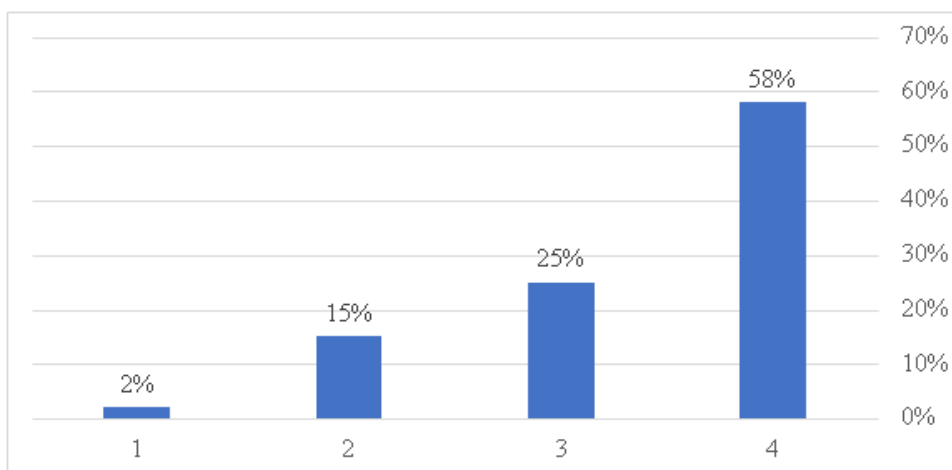
**Otázka č. 13: Máte raději práci podle daných postupů nebo raději děláte práce dle Vašeho uvážení?**



Graf 13: Pracovní postupy

1. Nejraději sám
2. Výjimečně pracuji v kolektivu
3. Nebráním se práci v kolektivu
4. Nejraději pracuji v kolektivu

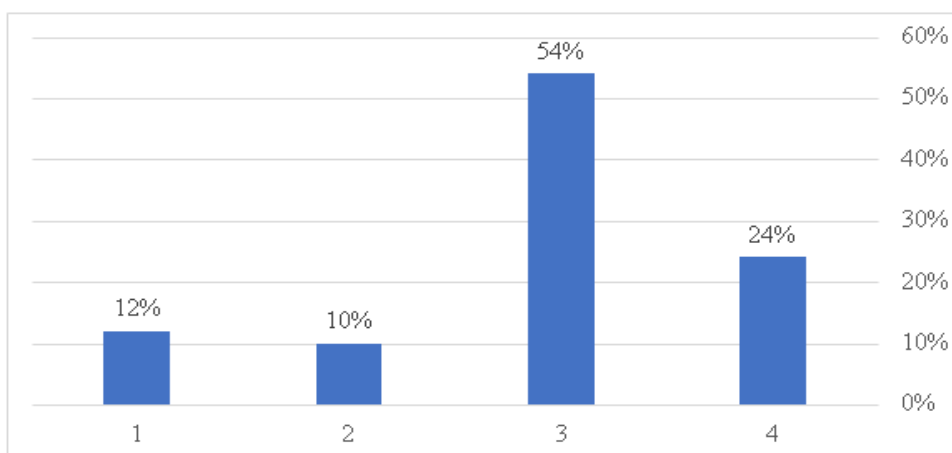
**Otázka č. 14: Jste spokojený se svými nadřízenými?**



Graf 14: Spokojenost s nadřízeným

1. Ne, nejsem
2. Někdy jsem spokojený
3. Až na výjimky jsem spokojený
4. Jsem spokojený

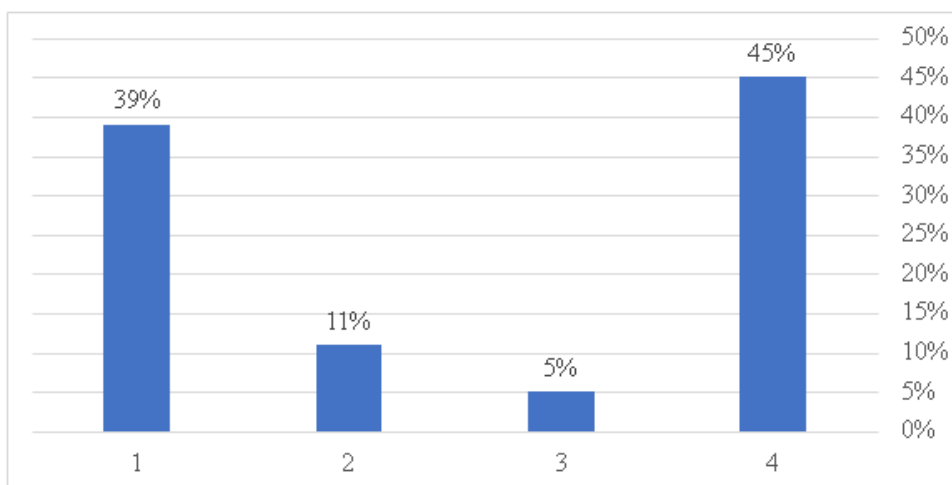
**Otázka č. 15: Jste spokojený s peněžním ohodnocením za vykonanou práci?**



Graf 15: Peněžní ohodnocení

1. Ne, nejsem
2. Pokud jsem ohodnocen nadstandardně
3. Jsem, ale chtěl bych více
4. Jsem spokojený

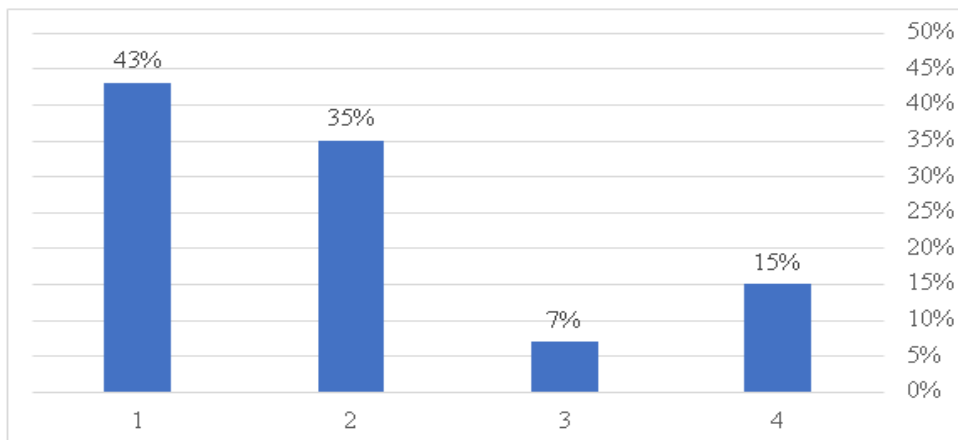
**Otázka č. 16: Jste kuřák?**



Graf 16: Kuřáctví

1. Ne, nejsem
2. Pouze příležitostně
3. Při stresu nebo zatěžujících situacích
4. Ano, jsem

**Otázka č. 17: Uvažoval jste o hledání jiného zaměstnání?**



Graf 17: Jiné zaměstnání

1. Ne, neuvažoval
2. Několikrát jsem nad tím přemýšlel
3. Pravidelně nad tím přemýšlím
4. Ano, uvažuji nad tím

**Otázka č. 18: Doplníte, co byste v práci změnili, kdy byste měli tu možnost.**

- Pracovní doba
- Více odměn
- Směny krátký a dlouhý týden
- Více zdravotnického personálu
- Na každého sanitáře stejný přístup od vedení oddělení
- Ukončení pracovního poměru s arogantními zaměstnanci nebo narkomany
- Vzhled budov, ukládání odpadu
- Méně práce
- Lepší finanční ohodnocení
- Více sanitářů
- Modernizace vybavení
- Zavést ke vstupu do pracovního poměru inteligenční testy
- Fyzická námaha u lůžka

## **2.8. Interpretace výsledků dotazníkového výzkumu**

Za pomoci sběru dat z dotazníků jsem zjistil, že tedy nejčastějším sanitářem na zkoumaných odděleních je žena, ve věku mezi 40-50 lety.

Otázka k praxi zodpovědělo 44 % dotazovaných, tak že má 10 a více let praxe. Druhá velká skupina dotazovaných 40 % má základní praxi na pracovišti, což je 1-5 let praxe. Jde tedy pozorovat, že na pracovištích je většina starších pracujících a druhou velkou skupinu tvoří nováčci, kteří by měli získávat nové poznatky od zkušenějších kolegů, zaměstnaných 10 a více let. U nich je možné očekávat kritičtější pohled na pracovní schopnosti začínajících kolegů. Od mladších a nově příchozích zaměstnanců bez praxe, je možné očekávat pocit jejich bezchybnosti nebo znalost praktických i odborných praktik na vyšší úrovni.

U otázky náboženství jsem očekával větší zastoupení věřících z Pravoslavné církve, 8 %. Věřících z Římskokatolické církve je 22 %, což je více než věřících bez církevní příslušnosti, 21 %. Největší skupinou v otázce náboženství jsou ateisté, kterých je 38 %. Tato četnost odpovědí není překvapivá na území České republiky.

Spokojenost v pracovním poměru vycházela tak, že nejvíce četností je u spokojených, a to ze 49 %. Druhou podskupinou byla skupina spokojená s výhradami, 35 %. Pouze 4 % dotazovaných jsou nespokojeni v pracovním poměru. Tomu odpovídá i následující otázka na jiná zaměstnání, kde odpovědělo 91 % dotazovaných, že nemají jiné zaměstnání. U 9 % bylo uváděno jako jiné zaměstnání nespecifikovaná živnost.

Sedmá otázka se dotazovala na to, v jakém rodinném stavu se nachází dotazovaný. Nejvíce četností bylo u odpovědí, že jsou svobodní, a to 32 %. Podobného množství 29 % dotazovaných jsou ženatí/vdaná. Odpovídá tomu i teda odpověď na následující otázku, kde nejvíce četností bylo u odpovědí, že nejčastěji bydlí sami, a to ze 41 %. Následující odpovědí bylo, že žijí s druhem/ družkou, a to ze 34 %. Je tedy možné pozorovat, že dotazovaní nežijí v plně funkčních rodinách nebo je ani nemají.

Devátá otázka se již zaměřovala na konflikt. Jednalo se o slovní konflikt na pracovišti s kolegou. Zde nadprůměrné množství dotazovaných souhlasilo, s tím, že takový konflikt někdy mělo, a to z 58 %. S touto relevancí jsem počítal, zejména z důvodu vlastních zkušeností z podobných pracovišť, kdy při zvýšené zátěži a frekventovanosti pacientů, může jednoduše nastat slovní ataka od kolegy za nedostatečně zvládnutou práci apod.

Desátá otázka se věnovala opět přímo konfliktu, ale fyzickému. Zde se většina odpovědí shodovala s tím, že takovou událost nezažila, a to z 90 %. Menšina zaměstnanců, 10 % tuto zkušenost má. Taková to zkušenost by ale neměla mít žádný prostor na pracovišti a fyzické napadení by nemělo být ani ojedinělou událostí.

Jedenáctá otázka se dotazuje na téma chování zaměstnavatele v závažných konfliktních situacích, které proběhly na pracovišti. Zde se četnost dotazovaných rozvrstvila do tří možných odpovědí. Nejvíce odpovědí nalezneme u možnosti, že takovou situaci zaměstnavatel řešil pouze slovní domluvou, a to z 33 %. Další skupinou odpovědí byla možnost, že zaměstnavatel ukončil pracovní poměr s problematickým činitelem, a to z 25 %. Poslední, takto zastoupenou skupinou jsou odpovědi s možností, že zaměstnavatel učinil personální opatření na pracovišti.

Je tedy možné pozorovat, že většina z dotazovaných zaznamenala událost, která se týkala konfliktu na pracovišti. Je dobré, že u většiny z nich zaměstnavatel zastoupil situaci konfliktu a pokusil se ji řešit. Je možné pozorovat i to, že většina těchto situací nebyla závažná a pouze při závažných situacích zaměstnavatel využil možnosti ukončení pracovního poměru s pracovníkem.

U dvanácté otázky byla četnost zastoupena z většiny u možnosti, že dotazovaný vnímá svoji práci, jako práci v kolektivu. Toto je důležité pro práci na oddělení, protože práce sanitáře je vázána na spolupráci se sestrami a lékaři oddělení, i vzájemná spolupráce mezi sanitáři je potřebná k plynulému fungování a vykonávání jejich práce.

Třináctá otázka se týkala subjektivního vnímání pracovních postupů. 51 % dotazovaných raději pracuje v kolektivu. Práce v nemocničním prostředí by vždy měla být vnímána jako práce v týmu. Každé povolání v nemocnici má určité povinnosti a své úkoly, ty jsou provázány s jinými pracovními pozicemi. Pokud práce probíhá v týmu, je kvalitnější, plynulejší a často i rychlejší.

Čtrnáctá otázka se věnuje spokojenosti respondenta s nadřízenými. 58 % dotazovaných je s nadřízeným spokojena, 25 % dotazovaných má až na výjimky spokojený vztah s nadřízeným, 15 % dotazovaných je spokojena jen výjimečně. Tyto odpovědi se odráží na odpovědích, které se vztahovaly k řešení závažných konfliktních situací zaměstnavatelem a valná většina dotazovaných zodpověděla, že tyto problémy zaměstnavatel řešil. Tyto zkušenosti tedy potvrzují i více méně spokojený vztah s nadřízenými, kteří zde v kritických situacích jsou schopni zastoupit, popřípadě zakročit proti zhoršujícím se pracovním podmínkám.

K finanční otázce je respondent dotazován u šestnácté otázky. Zde je dotaz, zdali je spokojen s finančním ohodnocením za vykonanou práci. Nejvíce četností je u možnosti, že je spokojený až na jisté výjimky, a to 54 %. Čistě spokojených s finančním ohodnocením je 24 %. Naprosto nespokojených je 12 %. Ve fakultní nemocnici je větší možnost počítat s lepším finančním ohodnocením, zejména na odděleních jako jsou chirurgie, popřípadě anesteziologie. I tak je zde skupina dotazovaných, která je nespokojena s finančním ohodnocením.

V jedné z posledních otázek jsou respondenti dotazováni, na to, zda jsou kuřáky. Není překvapivé že 45 % četností se týká kuřáků. Nekuřáků je 39 %, ale příležitostných kuřáků je 11 % a kuřáků při stresových situacích je 5 %. Není nic překvapivého, že velká část zaměstnanců



nemocnice jsou kuřáky. Což je zásluha zejména skupiny a potřeby někam patřit, ale také zvýšeného stresu a podmínek, ve kterých musí být zaměstnanec někdy i 12 hodin.

Předposlední dotaz se týkal hledání jiného zaměstnání. Zde odpovědělo s největší četností 43 % že, nad hledáním jiného zaměstnání nepřemýšlelo. 35 % dotazovaných nad jiným zaměstnáním několikrát přemýšlelo. 15 % dotazovaných nad změnou zaměstnání uvažuje. Očekával jsem vyšší množství dotazovaných v odpovědi, že nad změnou zaměstnání uvažovali. Nad změnou zaměstnání mohou přemýšlet zejména z důvodu toho, že kurz sanitáře je nadstandartní nad školou, kterou mají vystudovanou. Z osobní zkušenosti jsem se potkal s několika zaměstnanci/ sanitáři, kteří přišli k povolání sanitáře ve vyšším věku nebo po krátké praxi v oboru, který studovali na střední škole/ učilišti.

Posledním částí dotazníku byla možnost pro respondenta napsat svoji poznámku, kde mohou sdělit, co by chtěli v práci změnit. Nejčastěji opakovaným vzkazem bylo zvýšení finančního ohodnocení, zvýšení množství materiálu na pracovišti a modernizace prostředí. V neposlední řadě byl také opakován vzkaz, kde se vyjadřují ke zvýšení počtu zaměstnanců na pracovišti nebo k většímu zastoupení mužského personálu mezi sanitáři, a to z důvodu fyzicky namáhavé práce.

## **2.9. Ověření hypotéz**

K ověření hypotéz jsem zvolil metodu Pearsonova Chí-kvadrátu, který využívá k ověření zadaných dat do testu kvalitativní znaky, které používám ve svém dotazníku. Principem Pearsonova Chí-kvadrátu jsou kontingenční tabulky, do kterých korelované odpovědi vkládáme. Myšlenkou fungujícího testu kvalitativních znaků je 80 % očekávaných korelací, které svojí výpočtovou hodnotou převyšují číslo 5. V návaznosti na tuto podmínku je oporou Fisherův exaktní test, který je využíván v možnostech, pokud je 20 % očekávaných korelací menší než číslo 5. Pokud k takové skutečnosti dojde, využívá se sloučení kategorií do jedné, a tedy i navýšením jejich počtu a zvýšení procentuálního zastoupení nebo v podobě tabulky 2x2 využít Fisherův exaktní test.

V tomto výzkumu bylo využito spojení dvou možností odpovědí do jedné kategorie kontingenční tabulky. V případě nemožnosti uznání hypotézy pomocí testu nezávislosti,

můžeme navýšit hladinu významnosti „ $\alpha$ “. V základu ji, ale zanecháváme na 5 % významnosti, což nám tedy při ověření hypotézy dokazuje 95 % možnost verifikování.

### Hypotéza 1

H1: Existuje signifikantní rozdíl mezi osobami konfliktními a nekonfliktními ve spokojenosti v pracovním poměru.

H01: Neexistuje signifikantní rozdíl mezi osobami konfliktními a nekonfliktními ve spokojenosti v pracovním poměru.

### Kontingenční tabulka<sup>3</sup>

Fyzické napadení kolegy: Ano/Ne

Spokojenost v pracovním poměru: 0 – Ne, nejsem/1 – Někdy jsem spokojený/2 – Až na výjimky jsem spokojený/3 – Jsem spokojený

<i>Fyzický konflikt</i>	<i>Spokojenost v pracovním poměru</i>				<i>n<sub>•j</sub></i>
	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	
<b>Ano</b>	2	7	13	26	48
<b>Ne</b>	0	5	7	22	34
<b>ni<sup>•</sup></b>	2	12	20	68	82

Tabulka 1: Kontingenční tabulka 1, hypotéza 1

Další fází je vytvoření tabulky očekávaných četností k možnosti porovnání od uvažovaného zdroje legitimních informací.

### Očekávané četnosti<sup>4</sup>

	<b>0+1</b>	<b>2+3</b>	<b>n<sub>•j</sub></b>
<b>Ano</b>	8,2	39,8	48
<b>Ne</b>	5,8	28,2	34
<b>ni<sup>•</sup></b>	14	68	82

Tabulka 2: Kontingenční tabulka očekávaných četností 1, hypotéza 1

<sup>3</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky ni<sup>•</sup> a n<sup>•j</sup>.

<sup>4</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky ni<sup>•</sup> a n<sup>•j</sup>.

Z důvodu nízkého množství respondentů spokojenosti s nadřazeným u odpovědí 0 a 1. Jsem se rozhodl spojit odpovědi 0 + 1 a 2 + 3. Vhodné spojení i v podobě druhu odpovědi. 0 a 1 jsou spíše nespokojení. Odpovědi 2 a 3 jsou spíše spokojení. Je důležité splnit i podmínky Chí-karátového testu a pracovat s více než 5 % četnostmi.

	<i>Spokojenost v pracovním poměru</i>			
		<b>0+1</b>	<b>2+3</b>	<b>Celkem</b>
<b>Fyzický konflikt</b>	<b>Ano</b>	9	39	48
	<b>%</b>	19 %	81 %	100%
	<b>Ne</b>	5	29	34
	<b>%</b>	15 %	85 %	100%
	<b>Celkem</b>	14	68	82
	<b>%</b>	17 %	83 %	100%

Tabulka 3: Kontingenční tabulka 3: hypotéza 1

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n_{ij}}$$

Rovnice testovaného kritéria

Zde nám vychází, že testované kritérium, tedy „X“ vychází 0,227. Podle tabulek a námi udané hladiny významnosti „α“, které jsme uznali na 5 %, můžeme udát, že kritická hodnota chí-testu nezávislosti je  $X(1-\alpha)$  definován jako 3,841.

Východiskem hypotézy 1 je tedy, že na hladině významnosti 5 %, nezamítáme H01 o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

## Hypotéza 2

H2: Existuje příznačný rozdíl mezi zaměstnancem, se kterým zaměstnavatel řešil či neřešil závažnou konfliktní situaci ve spojitosti s fyzickým napadením kolegy.

H02: Neexistuje příznačný rozdíl mezi zaměstnancem, se kterým zaměstnavatel řešil či neřešil závažnou konfliktní situaci ve spojitosti s fyzickým napadením kolegy.

### Kontingenční tabulka<sup>5</sup>

Fyzický konflikt: Ano/Ne

Řešení závažné konfliktní situace ze strany zaměstnavatele: 0 – neřešil/1 – řešil pouze slovní domluvou/2 – učinil personální opatření na pracovišti/3 – ukončil pracovní poměr s problematickým činitelem

<i>Fyzický konflikt</i>	<i>Řešení závažné konfliktní situace ze strany zaměstnavatele</i>				
	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>n<sub>•j</sub></i>
<b>Ano</b>	7	20	9	12	48
<b>Ne</b>	9	7	10	8	34
<b>n<sub>i•</sub></b>	16	27	19	20	82

Tabulka 4: kontingenční tabulka 4, hypotéza 2

Dále je podstatné uvést tabulku očekávaných četností. U této hypotézy nebudeme dále spojovat otázky. Jedná se nám zejména o potvrzení hypotézy, která je založena pouze na odpovědi respondentů, kteří se setkali s tím, že s nimi nebyla řešena závažná konfliktní situace, a tedy je u nich pravděpodobnější četnost fyzického napadení kolegy na pracovišti. Zůstáváme tedy u základní kontingenční tabulky 4, která nám uvádí již zmíněnou korelaci.

### Očekávané četnosti<sup>6</sup>

	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>n<sub>•j</sub></b>
<b>Ano</b>	9,37	15,8	11,12	11,71	48
<b>Ne</b>	6,63	11,2	7,88	8,29	34
<b>n<sub>i•</sub></b>	16	27	19	20	82

Tabulka 5: Kontingenční tabulka očekávaných četností 2, hypotéza 2

<sup>5</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky n<sub>i•</sub> a n<sub>•j</sub>.

<sup>6</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky n<sub>i•</sub> a n<sub>•j</sub>.

<i>Fyzický konflikt</i>	<i>Řešení závažné konfliktní situace ze strany zaměstnavatele</i>					
		0	1	2	3	Celkem
Ano		7	20	9	12	48
%		15,00%	42%	19%	34%	100%
Ne		9	7	10	8	34
%		26%	21%	29%	34%	100%
Celkem		16	27	19	20	82
%		19%	33%	23%	25%	100%

Tabulka 6: Kontingenční tabulka 5: hypotéza 2

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n_{ij}}$$

Rovnice testovaného kritéria

Zde nám vychází, že testované kritérium, tedy „X“ vychází 5,13. Podle tabulek a námi udané hladiny významnosti „α“, které jsme uznali na 5 %, můžeme udat, že kritická hodnota chí-testu nezávislosti je  $X(1-\alpha)$  definován jako 7,815.

Východiskem hypotézy 2 je tedy, že na hladině významnosti 5 %, nezamítáme H02 o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

### Hypotéza 3

H3: Existuje statisticky významný rozdíl mezi fyzicky napadeným a respektive nenapadeným a hledání jiného zaměstnání.

H03: Neexistuje statisticky významný rozdíl mezi fyzicky napadeným a respektive nenapadeným a hledání jiného zaměstnání.

Fyzický konflikt: Ano/ Ne

Hledání jiného zaměstnání: 0 – ne, neuvažoval/1 – několikrát jsem nad tím přemýšlel/3 – ano, uvažuji nad tím

## Kontingenční tabulka<sup>7</sup>

<i>Fyzický konflikt</i>	<i>Hledání jiného zaměstnání</i>				<i>n<sub>•j</sub></i>
	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	
<b>Ano</b>	16	19	3	10	48
<b>Ne</b>	19	11	2	2	34
<b>n<sub>i•</sub></b>	35	30	5	12	82

Tabulka 7: Kontingenční tabulka 6: hypotéza 3

V další tabulce znázorním očekávané četnosti, které zhustím do korelace odpovědí 0 a spojíme četnosti 1+2+3. Tím vytvoříme porovnání k výše uvedené hypotéze.

## Očekávané četnosti<sup>8</sup>

	<b>0</b>	<b>1+2+3</b>	<b>n<sub>•j</sub></b>
<b>Ano</b>	20,49	27,51	48
<b>Ne</b>	15,51	19,49	34
<b>n<sub>i•</sub></b>	35	47	82

Tabulka 8: Kontingenční tabulka očekávaných četností 3, hypotéza 3

K výpočtu Chí – testu vypracujeme finální tabulku skutečných četností, kde budou tedy sloučeny odpovědi 1+2+3 a hladina významnosti  $\alpha$  bude tedy 5 %.

<i>Fyzický konflikt</i>	<i>Hledání jiného zaměstnání</i>			<b>Celkem</b>
	<b>0</b>	<b>1+2+3</b>		
<b>Ano</b>	16	32		48
<b>%</b>	33,00%	67%		100%
<b>Ne</b>	19	15		34
<b>%</b>	56%	44%		100%
<b>Celkem</b>	35	47		82
<b>%</b>	43%	57%		100%

Tabulka 9: Kontingenční tabulka 7: hypotéza 3

<sup>7</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky  $n_{i\bullet}$  a  $n_{\bullet j}$ .

<sup>8</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky  $n_{i\bullet}$  a  $n_{\bullet j}$ .

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n_{ij}}$$

Rovnice testovaného kritéria

Zde nám vychází, že testované kritérium, tedy „X“, vychází 4,141. Podle tabulek a námi udané hladiny významnosti „α“, které jsme uznali na 5 %, můžeme udat, že kritická hodnota chí-testu nezávislosti je  $X(1-\alpha)$  definován jako 3,841.

Východiskem hypotézy je tedy, že zamítáme nezávislost jednotlivých znaků a přijímáme hypotézu H03, která nám uvádí jisté závislosti jednotlivých korelací.

Z důvodu neověření hypotézy provedeme vypočet Pearsonova koeficientu kontingence.

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{n_{ij} + x^2}} \quad C \in (0; 1)$$

$$C = 0,219254$$

Dle tabulky z příručky jsme zjistili, že korelace četností je „slabá“. Tedy jejich četnost je velmi nízká k ověření hypotézy (Evans,1996, [online])<sup>9</sup>

#### Hypotéze 4

H4: Existuje signifikantní rozdíl mezi krátkodobě a dlouhodobě zaměstnanými a finančním ohodnocení.

H04: Neexistuje signifikantní rozdíl mezi krátkodobě a dlouhodobě zaměstnanými a finančním ohodnocení.

Délka praxe: 1–5 let/5–10 let/ 10 a více let

Peněžní ohodnocení za vykonanou práci: 0 – ne, nejsem/1 – pokud jsem ohodnocen nadstandardně/2 – jsem, ale chtěl bych více/3 – jsem spokojený

<sup>9</sup> Dostupné z: [https://www.researchgate.net/figure/Evans-Correlation-Guide\\_tbl3\\_327060753](https://www.researchgate.net/figure/Evans-Correlation-Guide_tbl3_327060753).

## Kontingenční tabulka<sup>10</sup>

<i>Délka praxe</i>	<i>Peněžní ohodnocení za vykonanou práci</i>				<i>n<sub>j</sub></i>
	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	
<b>1-5 let</b>	3	4	18	8	33
<b>5-10 let</b>	2	3	5	2	12
<b>10 a více let</b>	5	3	18	11	37
<b>ni•</b>	10	10	41	21	82

Tabulka 10: Kontingenční tabulka 8: hypotéza 4

Dále vytvoříme kontingenční tabulku očekávaných četností, kde z důvodu výpočtu a uchopitelnosti výpočtu  $\chi^2$  – testu sjednotíme odpovědi peněžního ohodnocení 0+1 a 2+3.

## Očekávané četnosti<sup>11</sup>

	<b>0+1</b>	<b>2+3</b>	<b>n<sub>j</sub></b>
<b>1-5 let</b>	8,05	24,95	33
<b>5-10 let</b>	2,93	9,07	12
<b>10 a více let</b>	9,02	27,98	37
<b>ni•</b>	20	62	82

Tabulka 11: Kontingenční tabulka očekávaných četností 4, hypotéza 4

Následně sestavíme tabulku skutečných četností s procentuální vyjádřením k finálnímu výpočtu  $\chi^2$  – testu.

<i>Délka praxe</i>	<i>Peněžní ohodnocení za vykonanou práci</i>			<b>Celkem</b>
	<b>0+1</b>	<b>2+3</b>		
<b>1-5 let</b>	7	26		33
<b>%</b>	21,00%	78%		100%
<b>5-10 let</b>	5	7		12
<b>%</b>	42%	58%		100%
<b>10 a více let</b>	8	29		37
<b>%</b>	22%	78%		100%
<b>Celkem</b>	20	62		82
<b>%</b>	24%	76%		100%

Tabulka 12: Kontingenční tabulka 9: hypotéza 4

<sup>10</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky ni• a n•j .

<sup>11</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky ni• a n•j .



$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Rovnice testovaného kritéria

Zde nám vychází, že testované kritérium, tedy „X“ vychází 2,269. Podle tabulek a námi udané hladiny významnosti „α“, které jsme uznali na 5 %, můžeme udat, že kritická hodnota chí-testu nezávislosti je  $X(1-\alpha)$  definován jako 5,991.

Východiskem hypotézy 4 je tedy, že na hladině významnosti 5 %, nezamítáme H04 o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

### Hypotéza 5

H5: Existuje příznačný rozdíl mezi spokojeným a nespokojeným v pracovním poměru a rodinným stavem.

H05: Neexistuje příznačný rozdíl mezi spokojeným a nespokojeným v pracovním poměru a rodinným stavem.

Spokojenost v pracovním poměru: 0 - nespokojenost/1 – mírně nespokojený/2 – spokojený/3 – spokojený

Rodinný stav: Ano jsem ženatý/vdaná; Ne, ale mám partnera/ku; Ne, jsem svobodný/svobodná; Jsem rozvedený/ná

### Kontingenční tabulka<sup>12</sup>

<i>Spokojenost v pracovním poměru</i>	<i>Rodinný stav</i>				<i>n<sub>·j</sub></i>
	<i>Ženatý/vdaná</i>	<i>Partner/ka</i>	<i>Svobodný/ná</i>	<i>Rozvedený/ná</i>	
<i>0</i>	0	2	1	0	3
<i>1</i>	2	4	4	0	10
<i>2</i>	7	7	9	6	29
<i>3</i>	16	7	11	6	40
<i>ni•</i>	25	20	26	12	82

Tabulka 13: Kontingenční tabulka 10: hypotéza 5

<sup>12</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky ni• a n•j .

Dále dojde k vytvoření kontingenční tabulky očekávaných četností. Spojíme odpovědi spokojenosti v pracovním poměru 0+1 a 2+3, a dále spojíme odpovědi u rodinného stavu ženatý/vdaný + partner/ka a svobodný/ná + rozvedený/ná.

### Očekávané četnosti<sup>13</sup>

	0+1	2+3	n•j
Ano	7,13	5,87	13
Ne	37,87	31,13	69
ni•	45	37	82

Tabulka 14: Kontingenční tabulka očekávaných četností 5, hypotéza 5

Následně vložíme reálná data četností do kontingenční tabulky se sloučenými odpověďmi.

<i>Spokojenost v pracovním poměru</i>	Rodinný stav			Celkem
	0+1	2+3		
Ano	8	5		13
%	61,00%	39%		100%
Ne	37	32		69
%	54%	46%		100%
Celkem	45	37		82
%	55%	45%		100%

Tabulka 15: Kontingenční tabulka 11: hypotéza 5

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Rovnice testovaného kritéria

Zde nám vychází, že testované kritérium, tedy „ $\chi^2$ “, vychází 0,279. Podle tabulek a námi udané hladiny významnosti „ $\alpha$ “, které jsme uznali na 5 %, můžeme udat, že kritická hodnota chí-testu nezávislosti je  $\chi^2_{(1-\alpha)}$  definován jako 3,841.

Východiskem hypotézy 5 je tedy, že na hladině významnosti 5 %, nezamítáme  $H_0$  o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

<sup>13</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky  $n_{i\bullet}$  a  $n_{\bullet j}$ .

## Hypotéza 6

H6: Existuje statistický významný rozdíl mezi krátkodobě a dlouhodobě zaměstnaným a vnímáním potřeby spolupráce v pracovním prostředí.

H06: Neexistuje statistický významný rozdíl mezi krátkodobě a dlouhodobě zaměstnaným a vnímáním potřeby spolupráce v pracovním prostředí.

Délka praxe: 1-5/5-10/10 a víc

Vnímání práce v kolektivu: 0 - ne, neberu/ 1 – výjimečně ano/ 2 – velmi často/ 3 – ano, beru

### Kontingenční tabulka<sup>14</sup>

<i>Délka praxe</i>	<i>Vnímání práce v kolektivu</i>				<i>n<sub>•j</sub></i>
	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	
<b>1-5 let</b>	1	3	6	23	33
<b>5-10 let</b>	0	0	6	7	13
<b>10 a více let</b>	3	0	5	28	36
<b>ni•</b>	4	3	17	58	82

Tabulka 16: Kontingenční tabulka 12: hypotéza 6

Z důvodu nízkého množství četností u odpovědí délky praxe 5-10 let, jsem se rozhodl ke spojení odpovědí praxe 5-10 let a 10 a více let. Dále kvůli nízkým četnostem spojíme vnímání práce v kolektivu odpovědi 0+1 a 2+3. Dále sestavíme tabulku očekávaných četností k odhadovanému poměru.

### Očekávané četnosti<sup>15</sup>

	<b>0+1</b>	<b>2+3</b>	<b>n<sub>•j</sub></b>
<b>Ano</b>	2,82	30,18	33
<b>Ne</b>	4,18	44,82	49
<b>ni•</b>	7	75	82

Tabulka 17: Kontingenční tabulka očekávaných četností 6, hypotéza 6

Dále sestavíme kontingenční tabulku reálných dat se spojenými odpověďmi 5–10 let + 10 a více let.

<sup>14</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky ni• a n•j .

<sup>15</sup> Pozn.: Celkem jednotlivých četností označují zkratky ni• a n•j .

<i>Délka praxe</i>	<i>Vnímání práce v kolektivu</i>		
	<b>0+1</b>	<b>2+3</b>	<b>Celkem</b>
<b>1-5 let</b>	4	29	33
<b>%</b>	12,00%	88%	100%
<b>5-10 let + 10 a více let</b>	3	46	49
<b>%</b>	6%	94%	100%
<b>Celkem</b>	7	75	82
<b>%</b>	8%	92%	100%

Tabulka 18: Kontingenční tabulka 13: hypotéza 6

$$X = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Rovnice testovaného kritéria

Zde nám vychází, že testované kritérium, tedy „X“, vychází 0,904. Podle tabulek a námi udané hladiny významnosti „ $\alpha$ “, které jsme uznali na 5 %, můžeme udat, že kritická hodnota chí-testu nezávislosti je  $X(1-\alpha)$  definován jako 3,841.

Východiskem hypotézy 6 je tedy, že na hladině významnosti 5 %, nezamítáme  $H_06$  o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

## 2.10. Diskuse

Samotný pohled na vyhodnocené dotazníky je z mé strany více kladný. Očekával jsem vyšší množství nezodpovězených dotazníků z důvodu časovému rozložení volna během pracovního zapojení na oddělení a taky stále probíhajících protipandemických opatření v průběhu sběru dat. Respondenti více odpovídali kladně a jsou více spokojeni v pracovním poměru, než jsem měl zkušenosti z jiné nemocnice. Lze pozorovat lepší fungování vedení, možná i finanční ohodnocení sanitářů od Fakultní Thomayerovi nemocnice. Vysoká míra slovních konfliktů je podle mě očekávatelná, a to zejména v takto zatěžujícím prostředí. Podstatné je, že míra fyzického konfliktu je nízká. K horším výsledkům by dle mých domněnek mohlo dojít v menších zařízeních soustředujících se na paliativní péči nebo nemocnice s horším zázemím pro zaměstnance. Dále více zajímavá data vychází z náboženského rozložení dotazovaných, očekával jsem vyšší množství respondentů pravoslavného vyznání, neboť část sanitářů pochází ze zemí, ve kterých se praktikuje pravoslavné náboženství. Samotné množství respondentů, kteří se řadí mezi katolíky je skoro čtvrtina všech dotazovaných.

U většiny hypotéz se nám ověřením hypotéz projevila střední korelace mezi kladenými otázkami v hypotézách. Avšak nemůžeme říct, že by tato míra byla převyšující významnou hodnotu četností, které je možné vidět v základním vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku. Ověřování hypotéz nám do jisté míry uzpůsobuje exaktní ověření pravdivosti hypotéz.

Hypotéza 1 se týká fyzického konfliktu u respondentů, kteří nejsou spokojeni v pracovním poměru. Za pomoci ověřování byla hypotéza potvrzena, avšak rozdíl četností není nikterak vysoký. Ovšem na blízké téma se odkazuje hypotéza 2, která hovoří o řešení závažné konfliktní situace ze strany zaměstnavatele. Spokojenost v pracovním poměru ovlivňuje, jak finanční ohodnocení, tak kolektiv, pracovní prostředí, vedoucí apod. Je to široké spektrum vlivů na hodnocení spokojenosti v pracovním poměru. Avšak takové vnímání samotných zaměstnanců má z mé zkušenosti vliv na přístup k pracovním postupům, vztahům mezi zaměstnanci a spolupráci s vedením pracovního kolektivu. Pokud je zaměstnanec nespokojený v pracovním poměru, může se to odrážet na ochotě dodržovat pracovní postupy, může být rozčilen ze zaměstnanců, kteří jsou oproti němu spokojeni. Toto postupné gradování vnitřní nespokojenosti může vést k rozporům s ostatními kolegy nebo i vedením.

Hypotéza 2 nám hovoří o fyzickém konfliktu u respondentů, se kterými zaměstnavatel neřešil závažnou konfliktní situaci. Při ověřování je nám potvrzeno, že zde jistá spojitost existuje. Dle mého mínění a osobních zkušeností, je právě kvalita vedení nosnou částí spokojenosti zaměstnanců. Pokud je na pracovišti problém, zaměstnanec by měl cítit oporu ve svém vedoucím, ale samozřejmě je do jisté míry i respekt, který zařizuje pocit zavděčení se vedoucím. Právě v konfliktech, které se mohou přenést do roviny fyzické, je evidentní, že vedoucí si nevšiml vznikajícího rozporu, a proto mohl přerůst až do fyzického konfliktu.

Hypotéza 3 pojednává o fyzickém konfliktu u respondentů, kteří přemýšlí o hledání jiného zaměstnání. Tady došlo k nepotvrzení hypotézy 3 a tedy k evokování, že nulová hypotéza je potvrzená. Hledání jiného zaměstnání není nikdy jednoduché, přivádí mnoho životních změn, a taky přináší pocity nejistoty, která není komfortní v soukromém životě. Osobně si toto nepotvrzení hypotézy zdůvodňuji specializací povolání sanitáře, které nemá mimo svůj obor valné možnosti změny oboru. Možnost změny mají zaměstnanci, kteří mají znalosti a studium v jiných oborech a mohou se k němu tedy navrátit. Proto je toto množství respondentů, kteří by chtěli změnit povolání nízké.

Hypotéza 4 je kladena otázka, zda je spojitost mezi krátkodobě zaměstnaným a nespokojeností s finančním ohodnocením u respondentů. U této hypotézy můžeme potvrdit, že tato spojitost existuje. Výsledek ověřování je odpovídající mému pohledu k dané otázce. Dlouhodobě zaměstnaný je již zvyklý na obnos peněz, má jistoty v pracovním poměru a jeho zkušenosti, které nabyt za dobu, ve které je zaměstnán mu pomáhají udržovat pocit zabezpečení v pracovním poměru. Pravděpodobně může hovořit, že dlouhodobě zaměstnaný má již jistoty i v soukromém životě, a tedy je spokojen s finančním ohodnocením. Krátkodobě zaměstnaný může vidět možnosti kariérního růstu a často chce mít vyšší finanční ohodnocení za vykonanou práci, proto aby mohl nabýt kvality jistoty v soukromém životě. Práce sanitáře není v nemocničním prostředí nijak vysoce ohodnocena, a proto se objevuje možnost nespokojenosti s finančním ohodnocením.

Hypotéza 5 se týká toho, zda je rozvedený nebo svobodný zaměstnanec nespokojený v pracovním poměru. Zde je tato hypotéza potvrzena a jistá spojitost mezi těmito jevy existuje. Tato hypotéza nám zodpovídá otázku, že soukromý život zaměstnance se prolíná do pocitů spokojenosti s pracovním poměrem. Podle mých domněnek, osobní život souvisí s pracovním životem, právě vztahy v soukromém životě, mohou tvarovat i spokojenost v pracovním poměru. Partnerský vztah nebo sňatek dopomáhají k určitým jistotám a pocitům potřebnosti pro druhého. Do práce chodí právě i kvůli partnerovi, aby naplnil potřeby vůči němu (financováním volno časových aktivit rodiny, apod). Svobodný může mít pocity samoty, izolovanosti nebo neúspěchu, a to se může projevat i pracovním poměrem, nespokojeností s pracovní dobou, finančním ohodnocením nebo s celým pocitem, který mu je vypovídající nespokojenost z pracovního poměru. Samotnou práci, může obviňovat za důvod jeho samoty (12hodinové směny, finanční ohodnocení, apod).

Hypotéza 6 pojednává o existenci souvislosti mezi krátkodobě zaměstnaným, který nevnímá potřebu spolupráce v pracovním prostředí. Můžeme říct, že hypotéza je potvrzena, avšak míra četností je nízká. I tak můžeme hovořit, že spíše krátkodobě zaměstnaný vnímá tuto práci, tak že zde není potřebná spolupráce a práce v kolektivu. Podle osobních zkušeností jsem také nevnímá práci sanitáře jako práci v kolektivu, ale až po odpracování několika směn jsem si začal uvědomovat, jak podstatné je pracovat v kolektivu a spolupracovat s ním. Zejména z důvodu pomoci při některých činnostech, které jednotlivec vykonává obtížně, ale také z důvodu rad nebo zaučení jiných technik, se kterými nemusí být pracovník z kurzu seznámen

(každé oddělení má rozdílné plány směn). Dlouhodobě zaměstnaný pracovník, již má zažité tyto události, a tedy přistupuje více k této práci, jako ke kolektivnímu výkonu. Z vlastních zkušeností vím, že je to velmi podstatné, a poté je i chod celého oddělení plynulejší.

Po výčtu dat z dotazníku a ověření hypotéz jsem potvrdil velmi častou četnost slovního konfliktu, avšak si osobně myslím, že se slovním konfliktem během let setká velká část zaměstnanců i v jiných povoláních, proto bych nerad odsuzoval Fakultní Thomayerovu nemocnici. Dle mých předpokladů je zde výčet dat v normálu a široké portfolio respondentů rozdílných oddělení nemůže být plnohodnotným hodnocením kvality pracovního života sanitářů v této nemocnici.

## **2.11. Shrnutí výzkumu**

Výzkum proběhl dle stanovených podmínek, které jsem si udal před vypracováním výzkumu. Soustředil jsem se na práci sanitářů, a tomu tedy odpovídal i dotazník, viz. příloha. K rozdáni a sběru dat mi byla nápomocná Fakultní Thomayerova nemocnice. Dotazník byl rozdán mezi 100 sanitářů různých oddělení. Vyplněných dotazníků jsem měl možnost vyhodnotit 82. Mezi respondenty byli jak ženy, tak muži různé věkové škály. Vyhodnocení proběhlo představením dat z dotazníků v podobě grafů, tak ověřením hypotéz za pomoci statistických metod.

Stat' z dat dotazníků nám vyjadřuje, že z 82 respondentů je 52 žen. I když je tato pracovní pozice fyzicky namáhavá velmi často ji vykonávají ženy, muži jsou zde v menšině, ale zároveň také záleží na oddělení. Z podstatných dat k výzkumu, můžeme říct, že většina dotazovaných se setkala se slovním konfliktem na pracovišti, což ovšem není ojedinělé i v jiných povoláních. Zejména dlouhodobě zaměstnaní mají vysokou míru pravděpodobnosti k jisté možnosti slovního konfliktu. Podstatné z dat je, že fyzický konflikt je mezi respondenty ojedinělý, ten může řadit mezi závažné pracovní problémy, které by se neměly v žádném případě vyskytovat na pracovišti. Pozitivním zjištěním je, že většina respondentů vnímá své povolání, jako práci v kolektivu, kde je zapotřebí spolupráce. K finančnímu hodnocení se respondenti vyjadřovali spíše kladně a je pochopitelné, že nejsou s finančním ohodnocením naprosto spokojeni viz. kapitolu „Podmínky pro práci sanitáře“. Kuřáků je dle dat větší část respondentů, může to být odůvodněno právě pracovním vypětím nebo také psychickou zátěží, která je v této pracovní pozici vyšší. O změně zaměstnání většina respondentů nepřemýšlí.

Z těchto dat může vyplývat, že zaměstnanci jsou spíše spokojení, stížnosti jsou spíše na pracovní vytížení a fyzickou námahu. V otázce dotazníku na volné doplnění o změnách, kterých by rádi provedli v práci. O konfliktnosti mezi zaměstnanci můžeme hovořit, že je zde četná, ale ve valné většině se jedná o slovní konflikty.

Ověřování hypotéz probíhalo Chí-testem z dat, které byly získány v dotazníku. Data potřebná k ověření byly vkládány do kontingenčních tabulek. Hypotézy krom jedné byly potvrzeny viz. kapitola „Ověření hypotéz“. Potvrzené hypotézy odpovídají již výše komentovaným statím z dotazníků. Nepotvrzená hypotéza se týkala tématu, jestli je spojitost mezi respondenty s fyzickým konfliktem a hledáním jiného povolání. Z vypovídajících dat již bylo naznačené, že hledání jiného zaměstnání není obvyklé mezi respondenty.

V první hypotéze jsem se věnoval konfliktnosti nespokojených respondentů v pracovním poměru. Již opakovaně zde bylo hovořeno o pracovní nespokojenosti zaměstnanců, může to být záminkou pro snížení kvality vykonávané práce, ale také to může mít odraz na vztahy mezi ostatními kolegy. Spokojená vazba k pracovnímu poměru je tvořena jak zaměstnanci a jejich vnímáním pracovní náplně, tak vedením, které vytváří podmínky pro pracovní povinnosti. Právě konflikty vzniklé například frustrací z pracovních povinností může být dále reflektována na ostatní zaměstnance a může přejít i v násilí.

V druhé hypotéze jsem se věnoval podobnému tématu, a to právě vztahu zaměstnance k zaměstnavateli/vedoucímu. Právě neřešení takto závažné situace ze strany vedoucího může přejít v mnohem závažnější podobu násilí. Dotčená osoba může mít pocit, že jí nezbyvá jiného řešení, než se řešení ujmout osobně a pokud nemá jiného východiska, může takové jednání dosáhnout fyzického napadení.

Ve třetí hypotéze se věnoval již komentovanému hledání jiného zaměstnání z důvodu fyzického napadení. Jak je výše uvedeno tento vztah se nepovedlo ověřit, a tedy můžeme hovořit, že na tomto spektru zkoumané skupiny neexistuje.

V páté hypotéze jsem se věnoval opět hodnocení spokojenosti pracovního poměru a vlivu soukromého života, a to z pohledu, jestli svobodný/rozvedený je nespokojený v pracovním poměru. Právě i tyto životní jistoty jsou vlivné k vnímání pracovního poměru. Je zde zahrnuta i jistá odpovědnost k partnerovi/rodině, která motivuje k dobrému plnění



pracovních povinností a často se odráží na slovním nebo i peněžním ohodnocením zaměstnance. Tyto vlivy mohou mít zásadní vliv na vztah k zaměstnání.

V šesté hypotéze jsem se věnoval krátkodobě zaměstnaným a jejich vnímání pracovního poměru, jako práci jednotlivce. Právě zaměstnání sanitáře je kolektivní práce, kde kolektivnost má vliv na chod a pracovní výkony celé směny. Krátkodobě zaměstnaný si nemusí ještě dostatečně uvědomovat potřebnost spolupráce a snaží se zvládat nejvíce požadavků sám. Toto chápání by mělo časem praxe odejít do pozadí a ustanovit chápání na potřebu spolupráce. Zejména z důvodu časového zvládnutí požadavků, snížení fyzické námahy nebo ostýchavostí dotazovat se na rady zkušenější sanitářů nebo ostatního personálu např. lékařů nebo sester.

Závěrem shrnutí výzkumu bych hodnotil vztahy sanitářů na pracovišti spíše kladně. Zejména z důvodů spokojenosti respondentů a dodatečných výtek, které zapisovali do předloženého dotazníku. Opakované stížnosti se týkaly vybavenosti nemocnice, fyzicky zatěžující práce nebo nedostatku personálu, zejména mužského pohlaví. Slovní konflikty jsou na pracovišti velmi četné, ale omluvné je zatěžující prostředí i časové vypjetí, které je velmi frekventované. Podstatné je, že pouze nízká část dotazovaných se setkala s fyzickým konfliktem, které by bylo vyjádřením závažného pochybení pracoviště, tak respondentů. Možné sklony ke kuřáctví jsou zde četné, právě kuřáctví může být i jistým pracovním rozvolněním, které umožňuje vystoupit z pracovní náplně a dát prostor jisté „relaxaci“. Avšak není na místě podporovat zaměstnance ke kuřáctví, zejména z důvodu zdraví.

### 3. Resumé

Tato bakalářská práce se věnuje mezilidským vztahům sanitářů na pracovišti a byla zpracována jak do části teoretické, tak praktické. Část teoretická je vypracována k uvedení sociologických a psychologických podob konfliktů na pracovišti. Je zde uvedena jejich příčina, podoba, důsledky a řešení. V těchto podkapitolách se snažím hovořit o obecné problematice konfliktů na pracovišti. Často jsem vycházel i z osobních zkušeností, které jsem získal během pracovních zkušeností v nemocnicích. Sám téma konfliktu vnímám, jako podstatné téma v pracovním prostředí. Jak jsem během vypracovávání zjistil, téma konfliktu na pracovišti je velmi dobře popsáno, avšak k mezilidským vztahům mezi sanitáři na pracovišti se odborná literatura příliš nevyjadřuje. Další součástí teoretické části je popis pracovní náplně sanitáře, potřebných kurzů k vykonávání tohoto zaměstnání, ale také potřebné kvalifikaci. K těmto tématům se vyjadřují jak samotné nemocnice, tak vyhlášky, které vytváří ucelené informace k chápání těchto témat. Práce sanitáře je často vykonávána zaměstnanci, kteří toto vzdělání získali za pomoci kurzu např. rekvalifikačního. Potřebné vzdělání k dosažení možnosti získání kurzu je základní. Samotná práce je zejména fyzicky a časově náročná, a to z důvodu 12hodinových směn den/noc a blízké práci s pacienty a jejich interakcí.

Praktická část se věnuje již bližšímu zkoumání sanitářů na pracovišti Fakultní Thomayerovi nemocnice. K získání dat byl využit kvantitativní dotazník, z důvodu množství respondentů z několika vybraných oddělení. Dotazník byl vypracován, tak aby mohl být vyhodnocen datově v podobě grafů a k dalšímu využití získaných dat k ověření předem stanovených hypotéz. Průběh sběru dat probíhal ve spolupráci s Fakultní Thomayerovou nemocnicí, která mi toto zkoumání umožnila. Dotazník byl anonymní, a tedy respondenti k lepšímu uchopení dat vyplňovali otázky na pohlaví, věk a délku praxe. Vyhodnocení bylo možné u 82 dotazníků ze 100 rozdaných mezi respondenty. Množství tedy bylo dostačující k dalšímu vypracování. Mezi respondenty bylo více žen a uváděný věk byl nejčastěji mezi 40-50 lety. Samotná otázka konfliktnosti na pracovišti byla nejčastěji pouze v rovině slovní, fyzického konfliktu se neúčastnila většina dotazovaných. Tato data pro mě byla vypovídající o vnímání pracovního vztahu a širšího spektra spokojenosti dotazovaných. Podstatně komplikovanější částí se pro mě stalo ověřování hypotéz a využití statistických metod k jejich ověření za pomoci výpočtu. Využil jsem Chí-kvadrátového testu, který ke svému výpočtu vyžaduje využití kontingenčních

tabulek. Zde jsem ověřil 5 z 6 verifikovaných hypotéz. Data z dotazníku i z ověřených hypotéz jsem okomentoval k jejich uchopení v rovině vypracovaného výzkumu.

Vypovídající hodnotu bych obhajoval jako společensky únosnou pro pracoviště Fakultní Thomayerovi nemocnice, která až na některé stížnosti dotazovaných zaměstnává sanitáře, kteří jsou spokojeni na pracovišti, kde fungují slušné mezilidské vztahy.

## Seznam použité literatury

- Aplikovaná sociální psychologie. Praha: Grada, 2001. Psyché (Grada). ISBN isbn80-247-0042-5.
- BAŠTECKÁ, Bohumila a Petr GOLDMANN. *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-550-4.
- BEDNÁŘ, Vojtěch. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4211-3.
- BOWEN, Chieh-Chen. *Straightforward statistics*. Los Angeles: SAGE, [2016]. ISBN 9781483358918.
- CAKIRPALOGLU, Panajotis. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80247-4033-1.
- CAKIRPALOGLU, Panajotis. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80247-4033-1.
- ČINČERA, Jan. *Práce s hrou: pro profesionály*. Praha: Grada, 2007. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1974-0.
- EVANS, James D. *Straightforward statistics for the behavioral sciences*. Pacific Grove: Brooks/Cole Pub. Co., c1996. ISBN 0534231004.
- FEHLAU, Eberhard G. *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada, c2003. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8.
- HERMOCHOVÁ, Soňa. *Teambuilding*. Praha: Grada, 2006. Vedení lidí v praxi. ISBN 80-247-1155-9.
- JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.
- MCCONNON, Shay a Margaret MCCONNON. *Jak řešit konflikty na pracovišti*. Praha: Grada, 2009. Manažer. ISBN 978-80-247-3003-5.
- MOHAUPTOVÁ, Eva. *Teambuilding: cesta k efektivní spolupráci*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-042-9.

- MOHAUPTOVÁ, Eva. *Teambuilding: cesta k efektivní spolupráci*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-641-4.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0577-X.
- NOVOTNÝ, Lukáš. Ralf Dahrendorf (1929-2009). ), Sociologický časopis. Sociologický ústav Akademie Věd České republiky. Roč. 1/1/2009, čís. Vol. 45, Issue 5, s. p. 1093-1098
- O'BRIEN, Paddy. *Pozitivní řízení: asertivita pro manažery*. Vyd. 2. Praha: Management Press, 1999. ISBN 80-85943-87-5.
- PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN isbn978-80-247-5646-2.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Jak řešit konflikty: 27 pravidel pro efektivní vyjednávání*. Praha: Grada, 2006. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1591-0.
- RICHMOND, Mary Ellen. *Sociální diagnóza*. New York: Nadace Russella Sage, 1917. ISBN 9781610446808 1610446801
- ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6., rev. a dopl. vyd., V Grada Publishing 2. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 9788024731339.
- VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3.
- ZNEBEJÁNEK, František. *Sociologie konfliktu*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2015. Základy sociologie. ISBN 978-80-7419-177-0.

### **Internetové zdroje**

- <https://www.nzip.cz/clanek/103-konflikt-a-jeho-reseni>
- [https://cs.wikipedia.org/wiki/Konflikt#cite\\_note-:0-1](https://cs.wikipedia.org/wiki/Konflikt#cite_note-:0-1)
- <https://slideplayer.cz/slide/3757400/>
- <https://cs.wikipedia.org/wiki/Mediace>

- <https://mladypodnikatel.cz/inzerce-co-je-to-teambuilding-t15552>
- <https://www.nemub.cz/volna-mista/pozadavky-na-vzdelani-sanitar-osetrovatel/>
- [https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/wepub/8860/35362/Příloha\\_24\\_-\\_AKK\\_24\\_Sanitář.pdf](https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/wepub/8860/35362/Příloha_24_-_AKK_24_Sanitář.pdf)
- [https://www.fulsoft.cz/33/202-2012-sb-zakon-o-mediaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-zakon-o-mediaci-uniqueidOhwOuzC33qe\\_hFd\\_-jrpTij1g8H5dwqGcehuQGfVeRkCD-vMUnwPlw/](https://www.fulsoft.cz/33/202-2012-sb-zakon-o-mediaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-zakon-o-mediaci-uniqueidOhwOuzC33qe_hFd_-jrpTij1g8H5dwqGcehuQGfVeRkCD-vMUnwPlw/)
- <https://www.mediace-brno.cz/historie-a-zkusenosti.html#:~:text=Mediace%20se%20začala%20učit%20na,mediace%20stala%20v%20roce%201999.>
- <https://www.podnikatel.cz/clanky/teambuilding-ucinna-forma-vzdelavani/>
- <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-napl-nutna-nebo-vhodna-nalezitost-pracovni-smlouvy-113368.html>
- <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-55>
- <https://www.ftn.cz/akreditovany-kvalifikacni-kurz-sanitar-783/>
- <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>
- <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-39>
- <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>
- [https://mathstat.econ.muni.cz/media/12657/pear\\_cor.pdf](https://mathstat.econ.muni.cz/media/12657/pear_cor.pdf)
- <https://mathstat.econ.muni.cz/media/19046/chikv.pdf>
- <https://botanika.prf.jcu.cz/suspa/vyuka/materialy/KAP2.pdf>
- <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/1893>
- <https://sancedetem.cz/co-je-krize-krize-obecne-ocima-odborniku>
- [https://wikisofia.cz/wiki/Coping\\_v\\_sociální\\_psychologii#cite\\_note-aplikovana-3](https://wikisofia.cz/wiki/Coping_v_sociální_psychologii#cite_note-aplikovana-3)
- [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Apetence#:~:text=apetence%20-%20\(z%20lat.,Dorsche%2C%201963%2C%20H.](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Apetence#:~:text=apetence%20-%20(z%20lat.,Dorsche%2C%201963%2C%20H.)
- <https://www.bozpinfo.cz/psychicky-narocna-prace-jeji-kategorizace#:~:text=Práce%20s%20psychickou%20zátěží%20řadíme,třísměnném%20a%20nepřetržitém%20pracovním%20režimu.>
- <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/psychicka-pracovni-zatez#:~:text=a%20pracovních%20podmínek.->

,Psychická%20zátěž%20v%20pracovním%20prostředí%20patří%20mezi%20sledovan  
é%20a%20hodnocené,časový%20tlak%20a%20intenzita%20práce

- <https://www.uzis.cz/res/f/008372/nzis-rep-2021-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2020.pdf>
- <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/sanitar-9646>
- <https://www.praceamzda.cz/clanky/asertivita-principy-predpoklady-uplatneni>
- [https://is.muni.cz/el/ped/podzim2020/SPp610/Psychologie\\_lidske\\_odolnosti\\_2\\_JK\\_vo\\_doznak\\_\\_22\\_.pdf](https://is.muni.cz/el/ped/podzim2020/SPp610/Psychologie_lidske_odolnosti_2_JK_vo_doznak__22_.pdf)
- <https://vubp.cz>
- <http://www.worldcat.org/title/straightforwardstatistics-for-the-behavioralsciences/oclc/32465263>
- [https://www.researchgate.net/figure/Evans-Correlation-Guide\\_tbl3\\_327060753](https://www.researchgate.net/figure/Evans-Correlation-Guide_tbl3_327060753)

## **Seznam grafů**

- Graf 1: Pohlaví
- Graf 2: Věk
- Graf 3: Délka praxe
- Graf 4: Náboženské vyznání
- Graf 5: Spokojenost v pracovním poměru
- Graf 6: Jiné zaměstnání
- Graf 7: Rodinný stav
- Graf 8: Druh domácnosti
- Graf 9: Slovní konflikt
- Graf 10: Fyzické napadení
- Graf 11: Řešení závažné konfliktní situace zaměstnavatelem
- Graf 12: Práce v kolektivu

- Graf 13: Pracovní postupy
- Graf 14: Spokojenost s nadřízeným
- Graf 15: Peněžní ohodnocení
- Graf 16: Kuřáctví
- Graf 17: Jiné zaměstnání

### **Seznam tabulek**

- Tabulka 1: Kontingenční tabulka 1, hypotéza 1
- Tabulka 2: Kontingenční tabulka očekávaných četností 1, hypotéza 1
- Tabulka 3: Kontingenční tabulka 3: hypotéza 1
- Tabulka 4: kontingenční tabulka 4, hypotéza 2
- Tabulka 5: Kontingenční tabulka očekávaných četností 2, hypotéza 2
- Tabulka 6: Kontingenční tabulka 5: hypotéza 2
- Tabulka 7: Kontingenční tabulka 6: hypotéza 3
- Tabulka 8: Kontingenční tabulka očekávaných četností 3, hypotéza 3
- Tabulka 9: Kontingenční tabulka 7: hypotéza 3
- Tabulka 10: Kontingenční tabulka 8: hypotéza 4
- Tabulka 11: Kontingenční tabulka očekávaných četností 4, hypotéza 4
- Tabulka 12: Kontingenční tabulka 9: hypotéza 4
- Tabulka 13: Kontingenční tabulka 10: hypotéza 5
- Tabulka 14: Kontingenční tabulka očekávaných četností 5, hypotéza 5
- Tabulka 15: Kontingenční tabulka 11: hypotéza 5
- Tabulka 16: Kontingenční tabulka 12: hypotéza 6
- Tabulka 17: Kontingenční tabulka očekávaných četností 6, hypotéza 6
- Tabulka 18: Kontingenční tabulka 13: hypotéza 6



## **Přílohy**

### **Pracovní dotazník**

Dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který má být důležitou součástí obhajoby mé bakalářské práce. Cílem dotazníku je zhodnocení kvality pracovního poměru v oblasti zdravotnictví. Práce sanitářů, se pro mě stala jednou z nejpodstatnějších a nejzákladnějších prací, které slouží k plynulému chodu nemocnice.

#### **1. Pohlaví:**

- Muž
- Žena
- Jiné

#### **2. Věk:**

- 18-30
- 30-40
- 40-50
- 50 +

#### **3. Délka praxe:**

- 1-5
- 5-10
- 10 a více

#### **4. Náboženské vyznání:**

- Katolické
- Protestanské
- Pravoslavné
- Jiné křesťanské
- Judaismus
- Islám
- Budhismus
- Jiná církev
- Věřící bez církevní příslušnosti
- Ateista

**5. Spokojenost v pracovním poměru: (0- nespokojený; 1- mírně nespokojený; 2- spokojený, ale mám výhrady; 3- spokojený)**

**0 -----1 -----2 -----3**

**6. Máte i jiná zaměstnání, pokud ano, jaké?**

- Ano, mám:
- Ne, nemám

**7. V jakém jste rodinném stavu?**

- Ano, jsem ženatý/vdaná
- Ne, ale mám partnera/partnerku
- Ne, jsem svobodný/svobodná
- Jsem rozvedený/rozvedená

**8. Druh domácnosti:**

- Sám
- U rodičů
- S druhem/družkou
- S kamarádem/kamarádkou

**9. Měl jste někdy slovní konflikt s kolegou na pracovišti?**

- Ano
- Ne

**10. Byl jste někdy účastníkem fyzického napadení kolegy?**

- Ano
- Ne

**11. Jak řešil zaměstnavatel závažnou konfliktní situaci? (0- neřešil; 1- řešil pouze slovní domluvou; 2- učinil personální opatření na pracovišti; 3- ukončil pracovní poměr s problematickým činitelem)**

**0 -----1 -----2 -----3**

**12. Berete tuto práci, jako práci v kolektivu, kde je důležitá spolupráce? (0- ne, neberu ;1- výjimečně ano; 2- velmi často; 3- ano, беру)**

**0 -----1 -----2 -----3**

- 13. Máte raději práci podle daných postupů nebo raději děláte práci dle Vašeho uvážení? (0- nejraději sám; 1- výjimečně pracuji v kolektivu; 2- nebráním se práci v kolektivu; 3- nejraději pracuji v kolektivu)**  
**0 -----1 -----2 -----3**
- 14. Jste spokojený se svými nadřízenými? (0- nejsem spokojený; 1- někdy jsem spokojený; 2- až na výjimky jsem spokojený; 3- jsem spokojený)**  
**0 -----1 -----2 -----3**
- 15. Jste spokojeným s peněžním ohodnocením za vykonanou práci? (0- ne, nejsem; 1- pokud jsem ohodnocen nadstandardně; 2- jsem, ale chtěl bych více; 3- jsem spokojený)**  
**0 -----1 -----2 -----3**
- 16. Jste kuřák? (0- ne, nejsem; 1- pouze příležitostně; 2- při stresu nebo zatěžujících situacích; 3- ano, jsem)**  
**0 -----1 -----2 -----3**
- 17. Uvažoval jste o hledání jiného zaměstnání? (0- ne, neuvažoval; 1- několikrát jsem nad tím přemýšlel; 2- pravidelně nad tím přemýšlím; 3- ano, uvažuji nad tím)**  
**0 -----1 -----2 -----3**
- 18. Doplňte, co byste v práci změnili, kdy byste měl tu možnost:**

Děkuji za vyplnění dotazník, doufám, že pro Vás nebyl zatěžující

**Pokud máte další poznámky k dotazníku nebo mimo něj, zde máte možnost je napsat:**



POKYNY K PODÁNÍ ŽÁDOSTI O UMOŽNĚNÍ SBĚRU DAT VE FTN

Pokyny pro žadatele

Žádost musíte podat písemně, uvést datum a váš podpis. Žádost včetně příloh předáte osobně na příslušném oddělení FTN k podpisu a poté v Centru pro vzdělávání FTN.

Písemná žádost musí obsahovat

Příjmení a jméno žadatele: *Michael Dvořák*  
 Kontaktní adresu: *En Thomayerova nemocnice, Praha 4*  
 Telefon: *717 031 308*  
 E-mail: *andreas.kubicek@fnthomayerova.cz*  
 Škola/Fakulta: *FAKULTA*  
 Obor studia: *SAKCH*  
 Ročník studia: *3*  
 Účel sběru dat: *výzkumný účel - sběr dat*  
 Způsob provedení sběru dat: *dotazník*  
 Použité výzkumné metody, popište, přiložte dokumentaci: *dotazník*  
 Termín sběru: OD: DO *1.4.2022 - 31.3.2022*  
 Pracoviště, kde bude sběr dat proveden: *chirurgická klinika*  
 Presentace dat:

Poučení

Žadatel se zavazuje, že zachová mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s prováděným sběrem dat. Použitá data budou anonymní. Dokumentace je přílohou žádosti (např. dotazník).

Po zpracování žadatel předloží výsledky Centru pro vzdělávání, budou dále předány příslušnému náměstkoví, který sběr dat povolí.

Presentace výsledků s uvedením jména Fakultní Thomayerovy nemocnice je možná pouze s jejím souhlasem.

Datum: *30.3.2022* Podpis: *[Signature]*

Vyplňuje Fakultní Thomayerova nemocnice

Vyjádření vedoucího kliniky / oddělení FTN

Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Požaduji vyjádření etické komise  ANO  NE

Stvrzuji, že budou ochráněna osobní data pacientů

Datum: *30.3.2022* Podpis vedoucího kliniky / oddělení: *Razanková Martina*

Vyjádření odpovědného náměstka:

Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Datum: *05.04.2022* Podpis odpovědného náměstka: *Mgr. Jaroslava Mikulčíková, MBA*



**FAKULTNÍ THOMAYEROVA NEMOCNICE  
140 59 PRAHA 4 - KRČ, VÍDEŇSKÁ 800**

**POKYNY K PODÁNÍ ŽÁDOSTI O UMOŽNĚNÍ SBĚRU DAT VE FTN**

**Pokyny pro žadatele**

Žádost musíte podat **písemně**, uvést **datum** a váš **podpis**. Žádost včetně příloh předáte osobně na příslušném oddělení FTN k podpisu a poté v Centru pro vzdělávání FTN.

**Písemná žádost musí obsahovat**

Příjmení a jméno žadatele: *Michael Dvořák*  
 Kontaktní adresu: *En Thomayerova nemocnice, Tisk - 611 01*  
 Telefon: *22 575 302*  
 E-mail: *mdvo@tdc.comil.com*  
 Škola/Fakulta: *UK HTF*  
 Obor studia: *SAC*  
 Ročník studia: *3*  
 Účel sběru šetření: *výzkumná sběrová práce*  
 Způsob provedení sběru dat: *dotazník*  
 Použité výzkumné metody, popište, přiložte dokumentaci: *kontaktovní dotazník*  
 Termín sběru: OD: DO *1. 4. 2022*  
 Pracoviště, kde bude sběr dat proveden: *Anesteziologická nemocniční klinika*  
 Presentace dat:

**Poučení**

Žadatel se zavazuje, že zachová mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s prováděným sběrem dat. Použitá data budou anonymní. Dokumentace je přílohou žádosti (např. dotazník). Po zpracování žadatel předloží výsledky Centru pro vzdělávání, budou dále předány příslušnému náměstkoví, který sběr dat povolil. Prezentace výsledků s uvedením jména Fakultní Thomayerovy nemocnice je možná pouze s jejím souhlasem.

Datum: *05.04.2022* Podpis: *[Signature]*

**Vyplňuje Fakultní Thomayerova nemocnice**

**Vyjádření vedoucího kliniky / oddělení FTN**

Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Požaduji vyjádření etické komise  ANO  NE

Stvrzuji, že budou ochráněna osobní data pacientů

Datum: *05.04.2022*

*[Signature]*  
 Podpis vedoucího kliniky / oddělení

04	FAKULTNÍ THOMAYEROVA NEMOCNICE (1)
005	140 59 PRAHA 4 - KRČ, VÍDEŇSKÁ 800
295	Anesteziologická nemocniční klinika 708

**Vyjádření odpovědného náměstka:**

Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Datum: *05.04.2022*

*[Signature]*  
 Podpis odpovědného náměstka



POKYNY K PODÁNÍ ŽÁDOSTI O UMOŽNĚNÍ SBĚRU DAT VE FTN

Pokyny pro žadatele

Žádost musíte podat písemně, uvést datum a váš podpis. Žádost včetně příloh předáte osobně na příslušném oddělení FTN k podpisu a poté v Centru pro vzdělávání FTN.

Písemná žádost musí obsahovat

Příjmení a jméno žadatele: *Michael Dosek*  
 Kontaktní adresu: *Čtyřprávnice 4007, Praha 4 140 01*  
 Telefon: *732 015 308*  
 E-mail: *karlambeck@fdgpaedk.com*  
 Škola/Fakulta: *UK HTF*  
 Obor studia: *STZH*  
 Ročník studia: *3*  
 Účel sběru dat: *výzkumná studie*  
 Způsob provedení sběru dat: *dotazník*  
 Použité výzkumné metody, popište, přiložte dokumentaci: *dotazník*  
 Termín sběru: *ODP. DO 14. 4.*  
 Pracoviště, kde bude sběr dat proveden: *Dotazníková ústředna*  
 Presentace dat:

Poučení

Žadatel se zavazuje, že zachová mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s prováděným sběrem dat. Použitá data budou anonymní. Dokumentace je přílohou žádosti (např. dotazník). Po zpracování žadatel předloží výsledky Centru pro vzdělávání, budou dále předány příslušnému náměstkovi, který sběr dat povolil. Presentace výsledků s uvedením jména Fakultní Thomayerovy nemocnice je možná pouze s jejím souhlasem.

Datum: ..... Podpis: *[Signature]*

Vyplňuje Fakultní Thomayerova nemocnice

Vyjádření vedoucího kliniky / oddělení FTN

Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Požaduji vyjádření etické komise  ANO  NE

Stvrzuji, že budou ochráněna osobní data pacientů

Datum: *30. 3. 2022*

*[Signature]*  
 Martina FUCHOVÁ  
 vrchní sestra  
 Fakultní Thomayerova nemocnice  
 140 59, Praha 4 - Krč, Vídeňská 800  
 Pediatrická klinika 1. LF UK  
 přednostka  
 MUDr. Pavel Katišček, CSc.

Podpis vedoucího kliniky / oddělení

Vyjádření odpovědného náměstka:

Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Datum: *05. 04. 2022*

*[Signature]*  
 Mgr. Jaroslava Míková, MBA  
 Podpis odpovědného náměstka



POKYNY K PODÁNÍ ŽÁDOSTI O UMOŽNĚNÍ SBĚRU DAT VE FTN

Pokyny pro žadatele

Žadost musíte podat písemně, uvést datum a váš podpis. Žadost včetně příloh předáte osobně na příslušném oddělení FTN k podpisu a poté v Centru pro vzdělávání FTN.

Písemná žádost musí obsahovat

Příjmení a jméno žadatele: *Michael Dasek*  
 Kontaktní adresu: *Eng. Plázeň 100, Fikt.: 611 01*  
 Telefon: *734 545 309*  
 E-mail: *larsonberk@seznam.cz*  
 Škola/Fakulta: *StCH*  
 Obor studia: *StCH*  
 Ročník studia: *3*  
 Účel sběru šetření: *vypracování bakalářské práce*  
 Způsob provedení sběru dat: *interview*  
 Použité výzkumné metody, popište dokumentaci: *transkripce, dotazník*  
 Termín sběru: *OD: DO 14. 4.*  
 Pracoviště, kde bude sběr dat proveden: *Transfúzní oddělení*  
 Presentace dat:

Poučení

Žadatel se zavazuje, že zachová mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s prováděným sběrem dat. Použitá data budou anonymní. Dokumentace je přílohou žádosti (např. dotazník). Po zpracování žadatel předloží výsledky Centru pro vzdělávání, budou dále předány příslušnému náměstkovi, který sběr dat povolil. Presentace výsledků s uvedením jména Fakultní Thomayerovy nemocnice je možná pouze s jejím souhlasem.

Datum: *29.3* Podpis: *[Signature]*

Vyplňuje Fakultní Thomayerova nemocnice

Vyjádření vedoucího kliniky / oddělení FTN

Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Požaduji vyjádření etické komise  ANO  NE

Stvrzuji, že budou ochráněna osobní data pacientů

Datum: *29.3.2022*

*Jaroslava Senotrábková*  
 Fakultní Thomayerova nemocnice  
 transfúzní oddělení  
 Prim. MUDr. Petr Turek, CSc.  
 140 59 Praha 4 - Krč, Vídeňská 800  
 Podpis vedoucího kliniky / oddělení

Vyjádření odpovědného náměstka:

Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Datum: *05.04.2022*

*Mgr. Jaroslava Mrkvíčková MBA*  
 Podpis odpovědného náměstka



POKYNY K PODÁNÍ ŽÁDOSTI O UMOŽNĚNÍ SBĚRU DAT VE FTN

Pokyny pro žadatele

Žádost musíte podat písemně, uvést datum a váš podpis. Žádost včetně příloh předáte osobně na příslušném oddělení FTN k podpisu a poté v Centru pro vzdělávání FTN.

Písemná žádost musí obsahovat

Příjmení a jméno žadatele: *Michael Dvořák*  
 Kontaktní adresu: *Eq. Thomayerova nemocnice; Praha 4*  
 Telefon: *732 025 308*  
 E-mail: *andrea.brezickova@fnthm.cz*  
 Škola/Fakulta: *UK HTE*  
 Obor studia: *StoH*  
 Ročník studia: *3*  
 Účel sběru šetření: *výzkum o zdravotní péči*  
 Způsob provedení sběru dat: *dotazník*  
 Použité výzkumné metody, popište, přiložte dokumentaci: *kontaktovní dotazník*  
 Termín sběru: OD: DO *14.4.*  
 Pracoviště, kde bude sběr dat proveden: *Geriatrická geriatrie a následná péče*  
 Presentace dat:

Poučení

Žadatel se zavazuje, že zachová mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s prováděným sběrem dat. Použitá data budou anonymní. Dokumentace je přílohou žádosti (např. dotazník). Po zpracování žadatel předloží výsledky Centru pro vzdělávání, budou dále předány příslušnému náměstkovi, který sběr dat povolil. Presentace výsledků s uvedením jména Fakultní Thomayerovy nemocnice je možná pouze s jejím souhlasem.

Datum ..... Podpis: .....

Vyplňuje Fakultní Thomayerova nemocnice

Vyjádření vedoucího kliniky / oddělení FTN

Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Požaduji vyjádření etické komise  ANO  NE

Stvrzuji, že budou ochráněna osobní data pacientů

Datum: *29. 3. 2022* .....  
 Podpis vedoucího kliniky / oddělení

Fakultní Thomayerova nemocnice  
140 59 PRAHA 4 - KRČ, VÍDEŇSKÁ 800  
oddělení geriatrie a následné péče  
Mgr. Eva Brezicková  
vrchní sestra

Vyjádření odpovědného náměstka:

Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Datum: *05. 04. 2022* .....  
 Podpis odpovědného náměstka

Mgr. Jaroslava Měsíčková MBA  
K1





POKYNY K PODÁNÍ ŽÁDOSTI O UMOŽNĚNÍ SBĚRU DAT VE FTN

Pokyny pro žadatele

Žádost musíte podat **písemně, uvést datum a váš podpis**. Žádost včetně příloh předáte osobně na příslušném oddělení FTN k podpisu a poté v Centru pro vzdělávání FTN.

Písemná žádost musí obsahovat

Příjmení a jméno žadatele: *Michael Dášek*  
 Kontaktní adresu: *En Thomayerova nemocnice; Práh: 61101*  
 Telefon: *754 035 328*  
 E-mail: *havelmichal@ftn.cz*  
 Škola/Fakulta: *UK HTE*  
 Obor studia: *LFUK*  
 Ročník studia: *3*  
 Účel sběru dat: *výzkumná studie*  
 Způsob provedení sběru dat: *interview*  
 Použité výzkumné metody, popište, přiložte dokumentaci: *interview; dotazník*  
 Termín sběru: OD: DO *12. 4. 2022*  
 Pracoviště, kde bude sběr dat proveden: *Pneumologická klinika*  
 Presentace dat:

Poučení

Žadatel se zavazuje, že zachová mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s prováděným sběrem dat. Použitá data budou anonymní. Dokumentace je přílohou žádosti (např. dotazník). Po zpracování žadatel předloží výsledky Centru pro vzdělávání, budou dále předány příslušnému náměstkoví, který sběr dat povolí. Presentace výsledků s uvedením jména Fakultní Thomayerovy nemocnice je možná pouze s jejím souhlasem.

Datum: *30.3.2022* Podpis: *[Signature]*

Vyplňuje Fakultní Thomayerova nemocnice

Vyjádření vedoucího kliniky / oddělení FTN

Souhlasím se sběrem dat

ANO

NE

Požaduji vyjádření etické komise

ANO

NE

Stvrzují, že budou ochráněna osobní data pacientů

Fakultní Thomayerova nemocnice  
140 59, Praha 4 - Krč, Vídeňská 800  
Pneumologická klinika 1, LF UK a FTN  
Přednostka: prof. MUDr. M. Kozlar Vašková, Ph.D.  
Primář: MUDr. Lucie Štehlík

Datum: *30.3.2022*

Podpis vedoucího kliniky / oddělení *[Signature]*

Vyjádření odpovědného náměstka:

Souhlasím se sběrem dat

ANO

NE

*05.04.2022*

Datum: *05.04.2022*

Mgr. Jarošava Mlýnková, MBA *[Signature]*  
Podpis odpovědného náměstka



**FAKULTNÍ THOMAYEROVA NEMOCNICE**  
140 59 PRAHA 4 - KRČ, VÍDEŇSKÁ 800

**POKYNY K PODÁNÍ ŽÁDOSTI O UMOŽNĚNÍ SBĚRU DAT VE FTN**

**Pokyny pro žadatele**

Žádost musíte podat **písemně, uvést datum a váš podpis**. Žádost včetně příloh předáte osobně na příslušném oddělení FTN k podpisu a poté v Centru pro vzdělávání FTN.

**Písemná žádost musí obsahovat**

Příjmení a jméno žadatele: *Michael Dajch*  
 Kontaktní adresu: *En. Nová 445, Tel: 61101*  
 Telefon: *754 221 300*  
 E-mail: *havlamb@kbb.cz*  
 Škola/Fakulta: *UK MTF*  
 Obor studia: *LF M*  
 Ročník studia: *3*  
 Účel sběru šetření: *výzkum o užívání léků*  
 Způsob provedení sběru dat: *dotazník*  
 Použité výzkumné metody, popište, přiložte dokumentaci: *kvantitativní dotazník*  
 Termín sběru: OD: DO *12. 4. 2022*  
 Pracoviště, kde bude sběr dat proveden: *Ortopedická klinika*  
 Presentace dat:

**Poučení**

Žadatel se zavazuje, že zachová mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s prováděným sběrem dat. Použitá data budou anonymní. Dokumentace je přílohou žádosti (např. dotazník).  
Po zpracování žadatel předloží výsledky Centru pro vzdělávání, budou dále předány příslušnému náměstkovi, který sběr dat povolí.  
 Presentace výsledků s uvedením jména Fakultní Thomayerovy nemocnice je možná pouze s jejím souhlasem.

Datum: *05. 04. 2022* Podpis: *[Signature]*

**Vyplňuje Fakultní Thomayerova nemocnice**

Vyjádření vedoucího kliniky / oddělení FTN  
 Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Požadují vyjádření etické komise  ANO  NE

Stvrzuji, že budou ochráněna osobní data pacientů

Datum: .....



Vyjádření odpovědného náměstka:  
 Souhlasím se sběrem dat  ANO  NE

Datum: *05. 04. 2022*

Mgr. J. Mikšková, MBA *[Signature]*  
 Podpis odpovědného náměstka