

**Jihočeská univerzita České Budějovice
Zdravotně sociální fakulta**

Motivace výběru povolání zdravotnického záchranáře

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí práce: Mgr. Václav Šnorek

Autor: Michal Petřů

2010

Abstract

The expression “motivation“ describes the fact that the human psyche is affected by internal driving forces, both conscious and subconscious. Holland’s vocational personality typology presents six basic types, namely Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising and Conventional.

This thesis is aimed at finding and evaluating motivation factors which influence prospective emergency medical technicians in their professional choice. To get the research data, the combination of quantitative and qualitative techniques was used. The research was conducted among emergency medical technician students at the college and university and, as a supportive research material, among Czech and Scottish Emergency Medical Service professionals.

The students’ primary motivating factor influencing their vocational choice to become an emergency medical technician is their interest in this field, sometimes supported by a healthcare worker in the family. Over 80% respondents prefer working in the field which they study. An emergency medical technician belongs to the most popular positions while an emergency dispatcher to the less popular ones. The fact that women respondents like working positions connected with driving a car was a surprising discovery of the research. Corresponding to the recent professional literature, the most frequent career types among professionals and students are Realistic and Social types.

This thesis can contribute to further research into this topic (working position preferences, career types). Component findings can be introduced into personnel and human resources management of the Emergency Medical Service, especially searching for Investigative and Conventional career types of workers and their subsequent engagement in pedagogical and administrative work. The research can also be helpful in other issues, e.g. how to make a position of an emergency dispatcher more popular.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Motivace výběru povolání zdravotnického záchranáře“ vypracoval samostatně a použil jen pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Souhlasím s použitím práce k vědeckým účelům.

V Českých Budějovicích 14.5.2010

Podpis:

Poděkování

Touto cestou bych chtěl poděkovat Mgr. Václavu Šnorkovi za odborné vedení, poskytnutí potřebných informací a za věcné připomínky při zpracování diplomové práce. Dále pak Tomáši Kunertovi za jeho čas a ochotu při provádění rozhovorů se svými skotskými kolegy.

OBSAH

Úvod	7
1 Současný stav.....	8
1.1 Zdravotnická záchranná služba (ZZS) v ČR.....	8
1.1.1 Historie a současnost.....	8
1.1.2 ZZS Jihočeského kraje.....	10
1.1.3 Personalistika ZZS JČK	12
1.2 Vzdělávání zdravotnického záchranáře	13
1.2.1 Historie	13
1.2.2 Zákon 96/2004 Sb.	14
1.3 PNP ve Skotsku	15
1.3.1 Paramedický systém	15
1.3.2 ZZS ve Skotsku	15
1.3.3 Vzdělávací systém záchranáře ve Skotsku	16
1.4 Vlastnosti a osobnost zdravotnického záchranáře.....	17
1.5 Psychologie práce.....	21
1.5.1 Definice	21
1.5.2 Vývoj	21
1.5.3 Identifikace s prací.....	25
1.5.4 Identifikace s organizací	26
1.5.5 Používané metody	28
1.5.6 Hollandova teorie profesního vývoje	30
1.6 Motivace	34
1.6.1 Definice	34
1.6.2 Typy	35
1.6.3 Zdroje	35
1.6.4 Teorie motivace	38
1.6.5 Motivační profil	41
1.6.6 Pracovní motivace	44
1. 7 Výzkum zkoumané oblasti v poslední době	46

2 Cíle práce	48
3 Metodika	49
3. 1 Metodika práce.....	49
3. 2 Charakteristika výzkumného souboru.....	51
4 Výsledky.....	53
4. 1 Vyhodnocení dotazníku	53
4.2 Vyhodnocení polostrukturovaného rozhovoru	65
5 Diskuze	75
6 Závěr	85
7 Seznam použitých zdrojů	87
8 Klíčová slova	94
9 Přílohy	95

Úvod

Na pozici zdravotnického záchranáře (zdravotnický pracovník bez odborného dohledu) při Zdravotnické záchranné službě (ZZS) v České republice pracuje 2869 pracovníků (ÚZIS, 2008). Každoročně ukončují svá studia další odborně způsobilý studenti vyšších odborných škol a vysokých škol. Jejich motivace výběru tohoto studijního zaměření je různá. V současnosti neexistuje v České republice zatím odborný výzkum daného tématu.

Motivace je pohnutka, popud, který nás aktivizuje a naši aktivitu také usměrňuje, zaměřuje. Formou motivačních dispozic mohou být pudy, potřeby, zájmy, hodnoty, postoje, ideje, ideály (31). Pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly - pohnutky, motivy. Ty činnost člověka určitým směrem orientují (zaměřují), v daném směru ho aktivizují a vzbuzenou aktivitu udržují. Navenek se pak působení těchto sil projevuje v podobě motivované činnosti, motivovaného jednání (5).

Motivační profil představuje syntetickou, individuálně specifickou a v průběhu času relativně stabilní charakteristiku osobnosti člověka. Jejím obsahem jsou pro jedince příznačné, dominantní motivační orientace či tendence, resp. skladba, vyhraněnost a intenzita jeho vnitřních hnacích sil (44). Holland (18) zformuloval svou profesní typologii osobnosti, jejíž součástí je šest základních typů orientovaných na určitý životní styl. Většina lidí patří podle této teorie k jednomu z šesti osobnostních typů. V navržené typologii se rozlišuje šest typů osobnosti: praktický, zkoumající, umělecký, sociální, podnikavý, tradiční.

Cílem této práce bylo nalézt a zhodnotit motivační faktory výběru povolání zdravotnických záchranářů a následně nastínit hypotézy, které by bylo možno pak ověřit v dalším navazujícím výzkumu. Prostředkem pro získání dat k výzkumu byla kombinace kvantitativního a kvalitativního výzkumu mezi studenty oboru Zdravotnický záchranář na vyšší odborné škole a vysoké škole, dále pak jako podpůrný materiál výzkum mezi českými a skotskými profesionály z řad ZZS.

1. Současný stav

1.1 Zdravotnická záchranná služba (ZZS)

1.1.1 Historie a současnost

Vznik moderního systému zdravotnické záchranné služby (ZZS) v České republice v sedmdesátých letech 20. století byl následován rozvojem odbornosti zdravotnického personálu v letech osmdesátých. Následoval technologický a organizační rozmach ZZS v posledním desetiletí minulého století.

Počátek moderní historie zdravotnických záchranných systémů v České republice lze položit do sedmdesátých let minulého století. První pomoc tehdy zabezpečoval systém lékařské první pomoci (tzv. LSPP, lidově „pohotovost“). Jeho oporou byli praktičtí lékaři, kteří prostřednictvím této pohotovostní služby poskytovali zdravotní péči pacientům v ohrožení života nebo při závažném a náhlém postižení zdraví. Systém fungoval v mimopracovní době a lékař měl k dispozici sanitní vozidlo s řidičem. Přestože tato skupina lékařů a zdravotníků měla možnost vyjíždět se zdravotnickým vybavením do terénu přímo za nahlášenými případy, s rozvojem odborných znalostí a technických možností při ošetření pacientů v kritickém stavu nestačili praktičtí lékaři držet krok, neboť jejich základní odbornost byla zaměřena především na prevenci, pravidelné kontroly zdravotního stavu a administrativu spojenou s posudkovou a statistickou činností. V poslední čtvrtině minulého století se výrazně změnilo spektrum akutních onemocnění. Nastal odklon od výjezdů a ošetřování pacientů s infekčními chorobami, které v poválečném období dominovaly, a stále častěji bylo potřeba ošetřit pacienty po úrazech a dopravních nehodách. Navíc se objevila nová a významná skupina tzv. civilizačních nemocí, zastoupená především ischemickou chorobou srdeční. V těchto případech přestávali znalosti praktického lékaře stačit, a rovněž vybavení sanitního vozu a vzdělání jeho řidiče byly nedostatečné. Ukázaly se důvody pro posílení posádky sanitní ambulance o dalšího člena se středně zdravotnickým vzděláním.

Rozvolnění socialistických struktur zdravotnické soustavy (především okresních ústavů národního zdraví) po roce 1989 přineslo zdravotnické záchranné službě nové naděje. Postupně byla vyčleňována od okresních nemocnic; na úrovni okresů, krajských měst a hlavního města Prahy získávala právní subjektivitu pod zřizovatelskou záštitou úřadů, které vykonávaly státní správu. Systém ZZS naplňoval důležité povinnosti, pravomoci a výhody, které vyplývaly z platných právních předpisů, především Vyhlášky 434/1992 Sb., o zdravotnické záchranné službě v platném znění. Tento právní nástroj platí dodnes a je vzhledem k vývoji v posledních letech zastaralý **(4)**.

Zdravotnická záchranná služba zajišťuje odbornou přednemocniční neodkladnou péči. Přednemocniční neodkladná péče (PNP) je definována jako péče o postižené na místě jejich úrazu nebo náhlého onemocnění, v průběhu jejich transportu k dalšímu odbornému ošetření a při jejich předání do zdravotnického zařízení.

PNP je poskytována při stavech, které:

- bezprostředně ohrožují život postiženého
- způsobí bez rychlého poskytnutí odborné první pomoci trvalé následky
- mohou vést prohlubováním chorobných změn k náhlé smrti
- působí náhlé utrpení a bolest
- působí změny chování a jednání, ohrožující postiženého nebo jeho okolí

V současné době vyjíždí k pacientům v ČR dva typy posádek (dle Vyhlášky 434/1992Sb.), a to: RLP (rychlá lékařská pomoc) – lékař + středně zdravotnický pracovník + řidič – záchranář, nebo RZP (rychlá zdravotnická pomoc) - středně zdravotnický pracovník + řidič - záchranář **(66)**.

První dekády nového tisíciletí proběhnou ve znamení modernizace a příprav zdravotnického záchranného systému na problematiku terorismu a problematiku zvládání psychické náročnosti profese v ZZS **(4)**.

1.1.2 ZZS Jihočeského kraje

Historie i současnost ZZS v Jihočeském kraji je v podstatě kopií trendů celé České republiky, tak jak je popsána v předchozí kapitole.

Počátky Záchrané služby v Českých Budějovicích se datují okolo roku 1923, kdy vzniká dobrovolný zdravotní sbor založený Václavem Bitzanem. K dopravě nemocných sloužil tehdy jediný vůz s koňským potahem, který ohlašoval jízdu výrazným troubením. Teprve v dubnu 1924 koupila obec za 122 00 Kč první sanitní automobil značky Laurin-Klement. Pozdější Zdravotní stanice města Českých Budějovic byla nejprve vázaná na místní hasičský sbor, který jí dodával vybavení. Původní sídlo měla v zadním traktu radnice s výjezdem do České ulice v bývalé stanici koněspřežky.

Za druhé světové války byl ve městě zřízen lazaret a Záchraná stanice se podílela na likvidaci zdravotních problémů. Německá armáda, která zde sídlila, měla svoji svozovou jednotku pro svoje složky. Po bombardování na konci války jí byl zkonfiskován majetek a materiál, který po ní zůstal (zejména obvazový), byl využíván Záchranou stanicí ještě dlouho po válce. Po druhé světové válce se ujal řízení Záchrané stanice magistrát města s tím, že pokračoval v modelu práce z první republiky.

Rokem 1948 došlo ke změně dopravy pacientů. Tuto službu přebíral Československý červený kříž. Oficiální název byl Zdravotnická dopravní služba. Nejprve se výjezdů účastnili pouze řidiči, což nebyli žádní specialisté, a posléze se jejími členy stávali dobrovolní zdravotníci s výcvikem, kteří zároveň byli členy Československého červeného kříže. Pokud bylo třeba lékaře, doješlo se pro něho na příslušný obvod či do nemocnice. Tato situace trvala až do doby, kdy se v roce 1952 transformovalo socialistické zdravotnictví do ústavů národního zdraví (KÚNZ, OÚNZ). Červený kříž byl nucen vydat všechna sanitní vozidla a tím ztratil Zdravotnickou dopravní službu.

V českobudějovickém KÚNZ se začala koncipovat dopravní služba, která převzala úkoly do té doby stávající Zdravotnické dopravní služby. V této době se již začíná mluvit o Záchraně službě. Byli vyčleněni řidiči, kteří kromě toho, že jezdili dopravní službu pro nemocnici, jezdili také pro Záchranou službu. Když byl vyhlášen výjezd pro Záchranou službu, vzali připravená vozidla a na chirurgické ambulanci vyzvedli vyčleněného lékaře. Jednalo se většinou o lékaře chirurgického, traumatologického, ortopedického či urologického oddělení. Obvykle vyjížděl nejmladší lékař nebo stážista.

V roce 1957 byli již vypisováni lékaři ze všech oddělení na služby tzv. „lítačky“, jak se Záchraně službě říkalo. Tito lékaři drželi po celý den a noc pohotovost k výjezdu se sanitním vozem vybaveným přenosným lékovým kufrem a pomůckami. Vykonávali takovou práci, aby ji mohli kdykoli přerušit, když bylo třeba vyjet na zásah. Postupně byli vyčleňováni lékaři-specialisté jen pro zásahy na Záchraně službě.

V roce 1978, po osamostatnění anesteziologicko-resuscitačního oddělení (ARO) od chirurgických oborů začali vyjíždět přes den pouze anesteziologové a po dobu nočních služeb pak různí službu konající lékaři z ostatních oddělení.

V roce 1983 měla Záchraná služba jednoho vlastního lékaře, který byl zároveň pověřen jejím vedením. Tento stav trval dva roky, kdy byla Záchraná služba již koncipována jako samostatné oddělení nemocnice. Řidiči stále náleželi pod dopravní službu KÚNZ a sestry patřili k chirurgické ambulanci. Záchraná služba měla v této době dvě výjezdové skupiny. Rokem 1993 byla zřízena vlastní organizace a to Stanice Záchraně služby KÚNZ a současně bylo zřízeno stanoviště Letecké záchraně služby na Hosíně. Tímto je vlastně zahájeno novodobě budování Záchraně služby do dnešní podoby.

Ostatní okresy prošly podobným vývojem jako českobudějovická Záchraná služba. V Táboře vznikla Záchraná služba v polovině osmdesátých let při oddělení ARO okresní nemocnice a do roku 1993 byla provozována pouze v denních hodinách. V květnu 1993 vznikla samostatná organizace zřízená Okresním úřadem. V roce 1995 bylo pak zřízeno výjezdové stanoviště v Soběslavi. V Písku byla zřízena Záchraná služba v roce 1978 při OÚNZ Písek (od roku 1982 pak v nepřetržitém provozu). V roce 1994 vzniklo samostatné oddělení při nemocnici. Od roku 1991 funguje výjezdové stanoviště v Milevsku se stálou službou. Ve Strakonících mezi lety 1978 a 1985 fungovala Záchraná služba jako jednosměnná (1985-1989 pak ve dvou směnách) a spadala pod oddělení ARO místní nemocnice. V roce 1993 vznikl samostatný primariát v rámci strakonické nemocnice. V Prachaticích mezi lety 1988 a 1993 byla Záchraná služba součástí oddělení ARO a poté založena samostatná organizace zřízená Okresním úřadem (67).

Příspěvková organizace Zdravotnická záchraná služba Jihočeského kraje vznikla ke dni 1.7.2005 sloučením příspěvkových organizací Zdravotnické záchrané služby na území kraje – České Budějovice, Český Krumlov, Písek, Strakonice, Prachatice, Tábor, Jindřichův Hradec, Dačice.

ZZS v Jihočeském kraji v současnosti disponuje 25 výjezdovými místy se 40 výjezdovými posádkami. V kraji působí jedna posádka Letecké záchrané služby, a to na letišti Hosín u Českých Budějovic. V roce 2007 uskutečnila ZZS JČK takřka 52 000 výjezdů (68).

1.1.3 Personalistika ZZS JČK

V organizaci pracuje v současnosti 468 zaměstnanců, přibližně 90% v přímé terénní práci (lékaři, SZP, NZP) (68). Personalistika je centrálně zajišťována Personálním a mzdovým oddělením v Českých Budějovicích.

Výběrová řízení jsou organizována dle aktuální personální situace jednotlivých oblastních středisek (rozšiřování provozu, mateřská/rodičovská dovolená, odchody do starobních/invalidních důchodů apod.). Vlastní výběrové řízení na pozici zdravotnického záchranáře sestává s testu znalostí v daném oboru a osobním pohovorem s každým uchazečem (motivace, předchozí zkušenosti v oboru, vlastní představy o profesi apod.).

Kritéria pro přijetí uchazeče tak zahrnují výsledek testu znalostí a vhodnost kandidáta vyplývající z pohovoru s příslušným zástupcem vedení organizace a zástupcem oblastního střediska, kam by měl uchazeč nastoupit. Psychologické testování není v současnosti pro výběr uchazečů realizováno **(63)**.

1.2 Vzdělání zdravotnického záchranáře

1.2.1 Historie

Historie získávání podmínek nutných pro výkon povolání zdravotnického záchranáře v podstatě kopíruje historii Zdravotnické záchranné služby jako celku.

V počátcích moderní historie ZZS (začátek osmdesátých let 20. století) se střední zdravotnický personál rekrutoval ze zdravotních sester především z tehdejších ARO a chirurgií. Přestože to nebylo podmínkou, tyto sestry byly většinou absolventkami postgraduálního specializačního studia (od roku 1960 Institut pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků, poté Ústav pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků, později Institut pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků, nyní Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů) **(16, 51)**.

Vznik samostatného studijního oboru Zdravotnický záchranář předznamenal budoucí nástup záchranářů do praxe ZZS. Obor byl nejprve koncipován jako dvouletý pomaturitní (od roku 1992). V souvislosti se vznikem Vyšších odborných škol se pak postupně (od roku 1995) i tento obor stal tříletým ukončeným absolutoriem. Obor byl nabízen (a doposud je nabízen) zdravotnickými školami po celé České republice (Praha, Plzeň, České Budějovice, Ústí nad Labem, Brno, Zlín atd.)

Další etapu vzdělávání zdravotnických záchranářů tvoří zavedení studijního oboru Zdravotnický záchranář do vysokoškolského systému; od roku 2004 na Fakultě zdravotnických studií Ostravské univerzity, od roku 2005 na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity. Akreditaci pro tento studijní obor dále pak získaly ještě Západomoravská vysoká škola Třebíč, Univerzita Pardubice (ve spolupráci s Univerzitou obrany v Brně) a v Západočeská univerzita v Plzni (**9, 10, 11, 27, 29, 40, 52, 53, 54, 58, 59, 60, 69, 70, 74**).

1.2.2 Zákon 96/2004 Sb.

Podmínkou pro výkon povolání zdravotnického záchranáře odborná způsobilost (dále pak bezúhonnost a zdravotní způsobilost).

Odborná způsobilost k výkonu povolání zdravotnického záchranáře je stanovena zákonem - 96/2006 Sb, v platném znění. Způsobilost zdravotnického záchranáře lze získat absolvováním akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního programu zdravotnický záchranář, tříletého studia v oboru zdravotnický záchranář na vyšších zdravotnických školách nebo střední zdravotnické školy v oboru zdravotnický záchranář, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1998/1999.

Zdravotnický záchranář vykonává činnosti v rámci specifické ošetrovatelské péče na úseku neodkladné péče a akutního příjmu. Dále se podílí na neodkladné léčebné a diagnostické péči (**73**).

Činnosti (kompetence) zdravotnických záchranářů podrobně definuje Vyhláška 424/2004 Sb., v platném znění (**65**). Patří sem např. monitorace a hodnocení životních funkcí; zajištění periferního žilního vstupu; ošetření ran; zástava krvácení; zajištění nebo provedení bezpečného vyproštění; polohování, imobilizace a transport pacientů; provádění kardiopulmonální resuscitace včetně defibrilace srdce; zajištění dýchacích cest za použití dostupných pomůcek; aplikace vymezeného spektra léčiv příslušným způsobem; asistence při překotném porodu; podílení se na řešení následků hromadných neštěstí v rámci integrovaného záchranného systému.

Povinností zdravotnického záchranáře je aktivní sebezdokonalování v rámci celoživotního vzdělávání. Tento systém je definován zákonem 96/2004 Sb., platném znění. Plnění povinnosti celoživotního vzdělávání se prokazuje na základě kreditního systému. Získání zákonem stanoveného počtu kreditů ve vymezeném časovém období je podmínkou pro vydání (prodloužení) osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu (**73**). Registr pracovníků s oprávněním výkonu bez odborného dohledu je součástí Národního zdravotnického informačního systému (**38**).

1.3 PNP ve Skotsku

1.3.1 Paramedický systém

Narozdíl od České republiky, ve Skotsku (tak jako v celé Velké Británii) je přednemocniční neodkladná péče realizovaná v paramedickém systému. V tomto systému lékař nevyjíždí do terénu, ale všechny výjezdy vykonávají paramedici (obdobu středně zdravotnického personálu v ČR) s různým spektrem kompetencí, jež je vázáno na jejich vzdělání a praxi.

Ve Skotsku existují dvě úrovně středně zdravotnického personálu: technik (ambulance technician) a paramedik (ambulance paramedic). Paramedik je technik s delší praxí v oboru a klinickou zkušeností, který složí patřičnou zkoušku. Obvykle vyjíždí dva technici ve větším voze určeném pro přepravu pacientů s eventuální podporou paramedika v osobním voze či na motorce.

1.3.2 ZZS ve Skotsku

První zmínka o systematickém organizování přepravy pacientů do nemocnice ve Skotsku je již z roku 1775. Z iniciativy lékařů Edinburghské královské nemocnice byl zprovozněn vůz, který sloužil k přepravě pacientů (především raněných). V roce 1882 pak v Glasgow (později pak po celém Skotsku) vznikla St. Andrew's ambulance association, která disponovala nejen vozy pro přepravu, ale také nosítky a dalším vybavením pro použití přímo v terénu.

Moderní historie záchranné služby ve Skotsku se datuje od konce druhé světové války, kdy ambulantní služby, do té doby spravované skotským Červeným křížem a St. Andrew's ambulance association přešla pod National Health Service Scotland (NHSScotland) (57).

NHSScotland je jednou ze čtyř organizací Národní zdravotní služby ve Velké Británii (spolu s NHS England, NHS Wales a National Health and Social Care in Northern Ireland). NHS je veřejně financovaný systém zdravotní péče ve Velké Británii, který je garantován její vládou. Je hrazen především z daně z příjmu obyvatel a z menší části pak z doplňkového zdravotního pojištění, asi 5% tvoří pak doplatky na léky (62).

Od roku 1995 funguje záchranná služba ve Skotsku pod názvem Scottish Ambulance Service (SAS). V roce 2002 byla zavedena současná struktura SAS. Sídlo organizace je v Edinburghu a organizace je dále rozdělena na pět regionálních divizí (Severní, Střed-Východ, Střed-Západ, Jihovýchodní, Jihozápadní). Celé území Skotska (78 772 km², 5 144 000 obyvatel) (12) je řízeno z třech samostatných dispečerských stanovišť (Inverness, Edinburgh, Cardonald). Letecká záchranná služba má základny v Inverness, Aberdeenu a Glasgow a disponuje nejen vrtulníky, ale i dvěma letadly určenými především k zásahům v odlehlých částech skotských ostrovů (Orkneje, Shetlandy, Hebridy).

Spektrum indikací k výjezdům se ve Skotsku výrazně neliší od spektra indikací v České republice (např. 57% - dušnost/bolesti na hrudi/poruchy vědomí; 11% - dopravní nehody).

1.3.3 Vzdělávací systém záchranáře ve Skotsku

Vzdělávací systém záchranářů ve Skotsku (v celé Velké Británii) je velmi odlišný od českého.

Pro výkon povolání technika (ambulance technician) je nutné absolvovat devítidenní intenzivní kurz v tréninkovém centru SAS (Barony Castle, Eddleston). Do kurzu je zařazen uchazeč, který je přijat SAS na pozici technika a dokončil povinnou školní docházku. Zpravidla se také bere v potaz dřívější praxe v řízení dopravního prostředku. Náplní kurzu jsou např. výuka anatomie a fyziologie, intenzivní péče,

polohovací a transportní techniky, řízení vozidla s výstražným zařízením, spolupráce s paramedikem u vybraných stavů atd.

Pro výkon povolání paramedika je nutno dále absolvovat desetitýdenní intenzivní kurz, jehož náplní je kromě teoretické přípravy také klinická část, kde budoucí paramedici pracují pod dohledem lékařů v univerzitních nemocnicích. Další podmínkou je delší praxe na pozici technika (není přesně kvantifikováno - pracovník musí být doporučen nadřízeným k postupu).

Všichni pracovníci (technici i paramedici) si obnovují svou licenci každé tři roky při teoretické i praktické zkoušce. Bez jejího absolvování nemohou dále pracovat u SAS (47).

1.4 Vlastnosti a osobnost zdravotnického záchranáře

V otázce vlastností a struktury osobnosti zdravotnického záchranáře je současná odborná literatura v zásadě zajedno. Objevují se v ní společné charakteristiky.

Mezi zdravotníky se nachází celá řada různorodých typů osobností, neexistuje jeden optimální typ, který by byl pro práci ve zdravotnictví nejvhodnější. Každý by měl však projít cestou určité sebevýchovy a sebepoznání, protože právě sebepoznávání umožňuje lépe zvládnout nároky zdravotnické profese. Podle typu osobnosti by si každý měl zvolit pracoviště, kde může své schopnosti nejlépe uplatnit (32).

Zdravotnický záchranář je většinou značně extrovertně a úkolově zaměřená osobnost s vůdcovskými rysy, vyznačující se akčností, odvahou a schopností improvizovat. Jeho motivační potřeby se promítají do výrazné potřeby obětování se a poskytnutí pomoci jinému člověku v jeho krizové životní situaci, bez ohledu na vlastní nepohodlí či potřeby. Touží především po dobrodružství a akčních situacích, které zvyšují jeho výkonnost a motivaci. Má touhu předvést svou záchranářskou odbornost, schopnost a dovednost před přihlížejícím okolím i pacientem samotným (exhibiční motivace). Respektuje lidskou důstojnost, zajišťuje společenskou úctu u umírajících osob, jejichž stav je z medicínského pohledu neřešitelný. Je v kontaktu s novými poznatky o záchranných akcích, které ho vybízí k dalšímu vzdělávání. Je přístupný k zavádění nových postupů do praxe zdravotnické záchranné služby (4).

Zdravotnické povolání patří ze stanoviska odborné přípravy i konkrétního profesionálního výkonu mezi povolání náročná. Předmětem práce zdravotnického záchranáře je nemocný člověk. Velký význam ve zdravotnictví je kladen na dodržování potřebných forem jednání ve vztahu k nemocným, ale i ke spolupracovníkům. Očekává se, že záchranář zvládne velmi odbornou činnost, práci s moderní technikou, unese fyzickou zátěž své práce, dovede ovlivnit a vést správným směrem prožívání a jednání nemocných, vykonává různé administrativní práce a v neposlední řadě je schopen se vypořádat s pracovními a rodinnými problémy, které život přináší. Všechny tyto požadavky jsou velmi náročné na osobnost člověka, profesionální průpravu, styl práce, způsob života i duševní stabilitu.

K výkonu funkce zdravotnického záchranáře jsou zapotřebí i určité osobnostní předpoklady jako je tvůrčí přístup, kterým řeší svěřené úkoly, je schopný vnímat a realizovat nové podněty; dostatečná kritičnost a sebekritičnost; dávka empatie, což je vcítění se do vnitřního světa druhých lidí; porozumění problémů nemocných; klidné vystupování, ne povýšené, s pohotovými reakcemi, rozvážené, přiměřeně sebevědomé. Důležitá je trpělivost, umění se ovládat a odtrhnout se od svých zájmů a potřeb; cit pro povinnost a odpovědnost; humánní vztah nemocnému; projev vyrovnanosti a zralosti osobnosti; vyrovnaná osobnost s klidným, přiměřeně sebevědomým vystupováním. To vše vystihuje projev osobnosti, kterou se zdravotnický záchranář vyznačuje, tímto vytváří pro pacienta jakýsi psychosociální terén, na němž se zaměřené léčebné působení uplatňuje optimálním způsobem (71).

Jisté shrnutí všech těchto charakteristik týkajících se charakteristiky práce a osobnosti záchranáře uvádí ve stručnosti následující přehled:

Základními požadavky na osobnost záchranáře je znalost, zkušenost, zručnost, rychlost a chladnokrevnost.

Charakteristika práce terénních záchranných týmů (ZZS, HZS, PČR)

- práce na delší směny, ve dne i v noci
- posílání, sebeobětování se
- hluk, špína, nepříznivé počasí
- nepředvídatelnost
- nutnost improvizace
- během sekund změna z nudy na teror
- řešení kritických situací - záchrana života, emočně vypjaté situace
- stravování, osobní hygiena ve spěchu a stresu
- ohrožení, nebezpečí
- práce ve dvou-, tříčlenných týmech, sociální izolace
- vždy cizí pracovní prostředí
- lidé málokdy poděkují
- odbourána kontrola, vysoká zodpovědnost jednotlivců
- vysoké nároky na odbornost - teoretické i praktické schopnosti
- vysoké nároky na charakter, psychickou stabilitu a efektivní chování **(6)**

Některé psychoanalyticky zaměřené práce hovoří o společných znacích osobnosti a projevech v prožívání a chování pomáhajících pracovníků. Definují tento stav jako syndrom pomáhajících nebo bezmocný pomocník, který vyplývá z raných traumat utrpěných v dětství pomáhajícího.

Člověk, který si vědomě volí pomáhající profesi, pokouší se tím často řešit – většinou nevědomě – své rané trauma odmítnutého dítěte, svůj hlad po uznání, po empatickém porozumění a po vzájemnosti, jež se nehroubí v důsledku selhání či agrese **(45)**.

Procesy vytvářející strukturu syndromu pomáhajících se příležitostně opakují v profesní dráze pomáhajících. Dítě se snažilo období svého vývoje, jež bylo pro jeho sebecit nebezpečné, zdolat tím, že se identifikovalo se vztahovou osobou. Protože bylo osamělé a mělo pocit, že se nikdo skutečně o jeho přání nezajímá, přejalo mocného pomáhajícího, který nasazuje své schopnosti pro druhé lidi. Na vlastní přání zapomnělo **(48)**. Bezmocný pomocník své dětské stránky odmítá možná proto, že byl jako dítě

opomíjen, zanedbáván, přetěžován nebo zneužíván rodiči neschopnými empatie. Ale může je odmítnout i proto, že jeho raná fáze vývoje byla dobou rozmazlování. Jako dospívající se pak styděl za to, že byl v kontaktu se svými vrstevníky považován za dětinského uplakánka a neschopné miminko. I v takovém případě začne postižený nebo postižená potlačovat vlastní neukojenost, popírat ji, a vznikající napětí zvládat tím, že roli závislého a neukojeného člověka přenechá jiným **(49)**.

Bezmocný pomocník nedokáže příliš vnímat své emociální potřeby. Ty může přiměřeně vnímat, projevovat a užívat jen ten, kdo neodmítá a nepotlačuje své dětské stránky, svou touhu po uznání, sebepotvrzení a zaopatření. Proto se bezmocný pomocník vyhýbá vztahům, ve kterých by byl čímkoli jiným než tím, který dává, který neprojevuje žádná vlastní přání kromě touhy být nepostradatelný. Střeží se takových vztahů nejen tam, kde je to situačně nasnadě, ale všeobecně. Bezmocný pomocník si nebývá vědom toho, jak velice se vyhýbá komunikaci a jak jednostranně žije ve svých vztazích. Plyne to z toho, že reakce na skutečnost, že svěřenec něco potřebovat, poskytuje pomocníkovi jistotu. Proto přijímá volání o pomoc všemi anténami. Naproti tomu jeho vlastní potřeby ho natolik znejišťují, že se snaží je vůbec nevnímat. Už jen pouhé přiblížení k nim v něm vyvolává úzkosti **(49)**.

Pomocník se sám pro sebe odmítl otevřít emociálním oblastem, ve kterých se cítí slabý, nedokonalý a nuzný. Chce být silný, mít za sebou výkony, dokázat svou hodnotu a své schopnosti **(49)**.

Tuto charakteristiku osobnosti zdravotnického záchranáře shrnuje a dokresluje výrok: „... pro pracovníka v tzv. pomáhající profesi je často navíc velmi obtížné nechat pomoci sobě samému. Dokonce je to vnímáno jako vlastní selhání“ **(19)**.

1.5 Psychologie práce

1.5.1 Definice

Psychologii práce lze vymezit následujícími pojmy. Psychologie práce je samostatným oborem aplikované psychologie; je vědeckou psychologickou disciplínou, zaměřenou na řešení praktických otázek hospodářské společenské praxe, její rozvoj je podmíněn konkrétními potřebami průmyslu, dopravy, zemědělství aj.; soustavou psychologických poznatků, získaných zkoumáním pracovní činnosti a výrobního prostředí. Je to speciální psychologická disciplína, která zkoumá zákonitosti psychické regulace pracovní činnosti a možnosti využití těchto zákonitostí ve společenské praxi.

Mezi hlavní úkoly psychologie práce patří přispívat na základě studia pracovní činnosti, pracovních podmínek a pracovníků samých ke zvyšování produktivity práce bez zvyšování zátěže pracovníků, k ochraně pracovníka, k rozvoji jeho schopností, dovedností a jeho osobnosti.

Předmět zkoumání má interdisciplinární charakter. Práci zkoumají i ekonomika, sociologie, hygiena atd. Vzhledem k tomu, že společenská praxe se dynamicky mění, je i předmět zkoumání psychologie práce, tj. pracovní činnost a její psychická regulace, velice měnlivý (jiné byly požadavky na pracovníka v pásové výrobě, jiné na operátora atd.). Psychologie práce zachycuje psychické vlastnosti, které činnost umožňují (zkoumá osobnost pracovníka v pracovním procesu) a zároveň zkoumá, jak se tyto vlastnosti utvářejí v historickém vývoji i z hlediska vývoje jedince **(22)**.

1.5.2 Vývoj

Pro vstup psychologie do hospodářské praxe byla rozhodující její stále vyšší poznatková a metodická připravenost, díky níž byla psychologie schopna reagovat na společenskou objednávku související s dynamickým rozvojem průmyslu na přelomu 19. a 20. století **(22)**.

Jako první se pokusil o integraci a systemizaci psychologie práce Hugo Münsterberg (1863 – 1916), jeden z největších průkopníků psychologických výzkumů práce. V knize „Psychology and Industrial Efficiency“ publikuje obšrný seznam úkolů psychologie práce. Zajímala ho všechna praktická uplatnění psychologie, která shrnul

pod společným jménem „psychotechnika“ (35). Výraz psychotechnika zavedl W. Stern, Münsterberg přejal jeho termín. Stern psychotechnikou označoval práci s lidmi na rozdíl od psychodiagnostiky tj. poznávání lidí. Psychotechnika tvoří počáteční etapu psychologie práce. Její původně široké pojetí bylo v praxi postupně zúženo na psychotechnický výběr pracovníků pro jednotlivá povolání.

Během první světové války se psychotechnika rychle rozvinula hlavně v Německu a v USA. V Německu byly vytvořeny psychotechnické zkoušky pro výběr řidičů a pilotů, zatímco v USA se rozvinuly skupinové testy inteligence, které se široce využívaly v ozbrojených silách.

Užití psychotechnického vyšetřování v Československu po první světové válce se opíralo hlavně o angloamerické výzkumy a zkušenosti a o práce průkopníků psychotechniky v Německu. V Československu byli na začátku organizačními nositeli psychotechniky pracovníci Psychotechnického ústavu, Ústředního psychotechnického ústavu i Ústřední poradny pro volbu povolání v Praze. K nim patřili především K. Lorsch, V. Forster, J. Váňa, fyziolog E. Bena a také autoři rozsáhlé příručky o správné volbě povolání J. Lancová, O. Říha, C. Stejskal a Fr. Šeracký z roku 1925.

Praktické i teoretické úkoly a výzkumy se týkaly z větší části výběru zaměstnanců a pracovníků průmyslu i dopravy, poradenství pro volby povolání, výběru středoškolských a vysokoškolských studentů. Využívání těchto služeb stále přibývalo. Odbornou kulminací tohoto vývoje bylo uspořádání VIII. mezinárodního kongresu pro psychotechniku v roce 1934 v Praze.

Závažné jsou doklady z roku 1925 o styku Psychotechnického ústavu se Svazem československých průmyslníků v Bratislavě a návrhy i vyjádření ke zřízení psychotechnické zkušební stanice v Bratislavě. V roce 1925 se obrátili na ústav také „Baťové“ ze Zlína s žádostí o psychotechnickou pomoc v přijímání prodavačů i vedoucích prodejen obuvi a koženého zboží. V odpovědi firmě se píše, že „testovací soubory by byly hotovy, jenom několik speciálních zkoušek by bylo nutno ještě vypracovat. Zkušební materiál však ústav nemůže dát firmě volně k dispozici, protože kdyby vešel ve známost širší veřejnosti, jeho diagnostická cena by byla ohrožena. Stejně by nemohl jen úředník ve Zlíně samostatně na podkladě testovacích výsledků

vynášet posudek o způsobilosti uchazečů, k tomu je třeba odborného školení a znalosti statistických norem“. Ústav byl však ochoten poskytnout všechnu pomoc personálem ústavu.

Již od konce 1948 se vedlo jednání o eventuálním zrušení ústavu a začlenění jeho agendy jinam. Roku 1951 skončilo období československé psychotechniky. Ústav byl zrušen vládním nařízením a část jeho agendy přešla na nově zřízené ministerstvo pracovních sil. Budovu Československého ústavu práce v Praze, Jeruzalémské ul. 9, převzal Výzkumný ústav bezpečnosti práce ROH, ve kterém se postupně užitá psychologie opět rozšířila koncem padesátých let. Studium psychologie práce se rovněž zabýval Psychologický ústav UK (1959-1972). Zvláštní pozornost zasluhuje činnost Jana Doležala. Je nespornou zásluhou, že u nás v letech 1948-1965 nedošlo k takovému úpadku psychologie, jaký nastal v jiných středo a východoevropských zemích. Postavil se proti likvidátorským tendencím v psychologii. Zároveň čelil snahám, které z kritiky zneužívání psychologie, psychotechnického zkoumání a testových metod dospívaly k paušálnímu zamítání aplikace psychologických poznatků ve společenské praxi nebo k podceňování jejich významu. Vytvořil moderní koncepci psychologie práce spojující výzkumnou a aplikační aktivitu v oboru **(56)**.

Psychologie práce a organizace se ve státech střední a východní Evropy lišila od konce čtyřicátých let do roku 1989 od západních států **(55)**. To bylo způsobeno tím, že tato oblast, více než jiné, odrážela specifické charakteristiky podstatných změn ve společnosti a zájmy těch, kteří ji ovládali. Tak jako americká psychologie reflektovala realitu práce v liberálně kapitalistické společnosti, východoevropská psychologie byla závislá na podmínkách daných socialistickou společností. Byly však též určité rozdíly mezi socialistickými zeměmi, které byly dány odlišnostmi historickými ve sféře ekonomické, sociální a kulturní. Je třeba si též uvědomit rysy společné, na západě i východě podobné, dané zejména vztahy k zakladatelům a významným představitelům psychologie práce a organizace v Německu, USA, Velké Británii, Francii a SSSR.

Aplikovaný výzkum a odborná práce se rozvíjely zejména v ústavech spadajících pod ministerstva a odbory. Pozornost se soustředila na pracovní způsobilost, pracovní podmínky, pracovní zátěž a únavu, na otázky zdraví a bezpečnosti

v rizikových profesích, zejména v průmyslu, energetice, v dopravě silniční a železniční. Psychologie práce se rozvíjela na univerzitních pracovištích, katedrách i ústavech (56).

Širší báze byla vytvořena koordinací výzkumu „Základní otázky psychologie práce“, který zahrnoval:

- a) optimální podmínky regulace různých druhů činnosti
- b) mentální stres a jeho odstraňování ve skutečných pracovních podmínkách
- c) základní podmínky spolehlivosti pracovní činnosti
- d) psychologické aspekty práce jako sociálního procesu
- e) analýzu práce lidského operátora v automatizované výrobě
- f) základní požadavky vybraných povolání z hlediska výběru a výcviku mladých zaměstnanců
- g) psychologické základy osvojování a rozvoje pracovních dovedností
- h) pracovní spokojenost zaměstnanců

Rovněž ve velkých podnicích pracovalo mnoho psychologů zaměřených na psychologii práce a řízení. Jejich aktivity vycházely z požadavků jednotlivých pracovišť. Soustředily se především na: analýzy práce v různých odvětvích, systémy dlouhodobého hodnocení zaměstnanců pro personální oddělení, problémy pracovní motivace a sociálně psychologické výzkumy změn výkonnosti, výcvik řídicích pracovníků, problémy bezpečnosti práce a prevence úrazů, výzkum a realizace v oblasti inženýrské psychologie. Velká pozornost byla věnována též výuce psychologie práce a řízení pro nepychology včetně postgraduálních kurzů pro řídicí pracovníky, které byly realizovány na VŠE, či v rámci dálkového studia a specializované přípravy v podnicích.

Politické řízení organizací v 50. až 80. letech dlouho nedovolovalo (s výjimkou 60. let) aby se rozvinuly studie o managementu, projektování organizací a jejich změn. Přesto vznikaly v období tzv. perestrojky některé studie, které vytvořily určité východisko pro rozvoj v dalším období.

Se zaváděním tržního hospodářství v 90. letech vzniká celá řada nových institucí. Ve státním sektoru jsou to Úřady práce, v rámci nichž jsou poskytovány poradenské služby zaměřené na profesionální orientaci a volbu povolání, poradenskou pomoc

nezaměstnaným a na rekvalifikaci. V soukromém sektoru vznikla řada konzultačních firem, z nichž některé jsou vedeny psychology. Důsledky ekonomické transformace a změny ve školství usnadnily uplatnění nových koncepcí ve výuce psychologie práce a organizace, přičemž se zdůrazňuje oblast personálního managementu, lidských zdrojů a ekonomické psychologie (56).

Pracovní činnost zůstala důležitým předmětem studia, přičemž zátěži a práci s novými technologiemi nebo v extrémních podmínkách s ohledem ke zdraví pracovníků je věnována zvýšená pozornost. Jsou také sledovány individuální způsoby činnosti a regulace činnosti. V oblasti výzkumu osobnosti se prohlubuje studium motivace ve vztahu k práci a pracovní činnosti. Zcela novou oblastí je podnikání. V určitých odvětvích se více zdůrazňuje důkladná příprava pracovníků a provádějí se výcviky nejen řídicích, ale i řadových pracovníků. Vzrůstá zájem i o některé techniky zaměstnanců, o Assessment centre, o hodnocení žen v managementu a o výši jejich odměňování (56).

1.5.3 Identifikace s prací

Identifikace s prací znamená, že člověk přijal práci jako nedílnou součást svého života (21). Identifikace s prací vyjadřuje určitou úroveň psychického vztahu člověka k vykonávané činnosti, přijetí této činnosti za svou; představuje stanovisko, že vykonávaná práce uspokojuje, přináší naplnění a je součástí smyslu života. Identifikaci s prací jako psychologický fenomén lze pojmut jako: postoj; vnitřní zážitkové zaujetí prací, tvořené dílčími zážitkovými realitami vztahujícími se k práci, jako je shoda práce se zájmy člověka, možnost využívat své schopnosti, pozice mezi spolupracovníky nebo možnosti postupu v práci; hodnotu zařazenou do individuální hierarchie hodnot. Každé z uvedených hledisek představuje jednu dimenzi, která specifickým způsobem přibližuje komplexnost a kontinuitu vztahu člověka a pracovní činnosti.

Dosavadní výzkumy potvrzují, že identifikace s prací je příznivě ovlivňována charakterem práce a některými osobnostními a sociálními faktory. Existuje shoda v tom, že identifikaci výrazně posiluje rozmanitá, stimulující, relativně autonomní, se zpětnou vazbou o průběhu a výsledcích vykonávané činnosti, s možností participace na

rozhodování. Z významných osobnostních faktorů jsou to věk (starší pracovníci vykazují větší identifikaci), silná potřeba osobního rozvoje a výrazné postavení práce v osobní hierarchii hodnot. Ze sociálních faktorů jsou to: práce ve skupině (oproti individuální, izolované činnosti), přijetí cílů organizace jedincem, úspěch v práci a pozitivně hodnocená pozice pracovníka ve skupině.

Ve vztahu identifikace s prací a pracovního chování je prokázán významný vztah identifikace a spokojenosti v práci. Předpoklad, že lidé identifikovaní se svou prací budou výkonnější, iniciativnější, s větší ochotou ke kooperaci se v dosud provedených výzkumech jednoznačně nepotvrdil. Tato tendence však existuje (56).

1.5.4 Identifikace s organizací

Identifikace s podnikem vyjadřuje ztotožnění pracovníka s hospodářskou organizací (21). Identifikace s organizací, zaměstnanecká loajalita je postoj zaměstnanců k organizaci vyjádřený chováním, kterým pracovník manifestuje svůj zájem podílet se na cílech a úspěších organizace. Zaměstnanecká loajalita má tyto komponenty: uznávání a akceptování hodnot a cílů organizace; ochotu vynakládat značné úsilí ve prospěch organizace; přání být členem organizace.

Existují pokusy diferencovat určité typy zaměstnanecké loajality, která má základy ve vlastním rozhodnutí, ale také může vyplývat z vlivů nebo tlaků, jimiž organizace působí na své zaměstnance. Zajímavý je vztah loajality a výkonnosti, který vyčleňuje:

- a) afektivní nebo postojovou loajalitu (zaměstnanec se identifikuje s organizací, internalizuje její hodnoty a cíle, přizpůsobuje se jejím požadavkům; tento typ loajality působí na výkonnost pracovníků
- b) behaviorální nebo kontinuální loajalitu (zaměstnanec je s organizací svázán pouze periferními faktory, jako jsou výhody pramenící ze seniority v zaměstnání a některé sociální požitky, které by odchodem z organizace zanikly; tento typ loajality není spojen s výkonností pracovníků

Je známo, že identifikaci s organizací ovlivňují přibližně shodné osobnostní a sociální faktory jako v případě identifikace s prací. Jistá specifika vyplývají z aktivit organizace, jimiž lze záměrně ovlivňovat příznivý vztah k organizaci výhodami nabízenými v rámci personální a sociální politiky (věrnostní příplatky, důchodová připojištění, půjčky apod.) **(56)**.

ZZS JčK v rámci svého sociálního programu pro zaměstnance poskytuje některé nadstandardní výhody svým zaměstnancům. Patří k nim příspěvek na stravování zaměstnanců poskytovaný formou stravenek. Organizace vytváří fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) **(64)**, z kterého jsou poskytovány bezúročné půjčky na pořízení bytu (domu) či koupi bytového zařízení; dále pak příspěvek pro zaměstnance, který má uzavřené penzijní připojištění se státním příspěvkem **(72)**. Z FKSP jsou také vypláceny dary při pracovních a životních výročích či záslužné mimopracovní činnosti (např. 20 let v organizaci, dosažení 50 let věku, dárcovství krve, účast na humanitární akci).

K dalším zaměstnaneckým výhodám lze řadit též bezplatné poskytnutí vitamínových preparátů jednou ročně a spoluúčast zaměstnavatele na úhradě očkování proti chřipce **(23)**.

Z analýz zabývajících se vztahem pracovníků k organizaci vyplývá, že mezi méně loajální pracovníky patří zaměstnanci s vyšším vzděláním (ti jsou více identifikováni se svou profesí), pracovníci, kteří se dostali na „strop“ možností pracovního postupu a nejméně 5 let na něm setrvávají, a „čerství“ absolventi vysokých škol, kteří v organizacích nenacházejí naplnění svých původních a mnohdy nereálné očekávání. Vyšší identifikace s organizací vede k nižší míře absencí a fluktuace.

V databázích v současnosti není zmínka o provedeném či probíhajícím výzkumu z oblasti psychologie práce a organizace v oboru ZZS **(56)**.

1.5.5 Používané metody

Základní psychologické metody jsou v psychologii práce a organizace vyvíjeny a užívány se zaměřením výzkumným, diagnostickým a intervenčním. Psychologie práce usiluje o poznání psychických procesů a vlastností osobnosti člověka v pracovní činnosti. Disponuje relativně malým počtem metod, které by byly pro tento obor zcela specifické. Po metodické stránce se opírá o soubor metod obecné psychologie a o metody studia lidské práce, vytvořené i jinými vědními obory (ekonomika práce, sociologie průmyslu, fyziologie práce, hygiena práce aj.) (22).

Mezi nejčastěji používané metody patří následující:

Systematické pozorování člověka v průběhu pracovní činnosti v takových situacích, které může zvládnout s mimořádným úsilím a výraznou osobní angažovaností. Použití této metody však předpokládá častější výskyt náročných pracovních situací. Důležitá je také zkušenost pozorovatele při interpretaci výsledků pozorování.

Tematicko apercepční test (TAT) je osvědčenou projektivní technikou, která se také používá v souvislosti se zjišťováním pracovní motivace. Standardní otázky se předkládají probandům ve vymezeném časovém intervalu. Při analýze odpovědí se věnuje pozornost obsahům vztahujícím se k pracovní motivaci a k povaze vyskytujících se motivů (mocensky zaměřené, společenské apod.). Používání této metody vyžaduje dlouhodobou odbornou přípravu a značnou zkušenost.

Vytváření *hypotetické situace* se realizuje zadáním otázky, která například zní: „Jaké povolání byste si vybral, pokud byste měl naprostou volnost volby?“ Probandi si mohou vybrat jednotlivá povolání podle přesně určených charakteristik, jako jsou: zaměstnání, která umožňují dosažení řídicí pozice, povolání nabízející zajímavou práci, povolání s možností vysokého výdělku apod.

Dotazníková metoda patří k nejpoužívanějším nástrojům ke zjišťování motivace. Můžeme se setkat s různými přístupy, na jejichž základě jsou dotazníky sestavovány. V 50. letech byl oblíben Blumův a Russův dotazník, jehož zaměřením se nechali inspirovat v pozdějších letech další autoři podobných dotazníků. Podstatnou roli spatřovali v pěti motivačních faktorech (délka denní práce, jistota práce, mzda, postup a

vztahy k nadřízeným), jejichž míru závažnosti považovali za významnou pro jednotlivé pracovníky. Charakteristickým rysem konstrukce tohoto dotazníku byla zásada postupného srovnání každého faktoru se všemi ostatními a postavení zkoumané osoby do situace nucené volby vzájemně si odporujících faktorů. V dotazníku si proband měl vybrat vždy tu ze dvou možností, která má pro něj větší význam.

Některé dotazníky vycházejí z bohatého seznamu motivačních prostředků, z nichž probandi vybírají ty pro sebe nejvýznamnější, nebo je řadí do hierarchického pořadí, nebo jim přidělují čísla podle jejich subjektivní „váhy“ ve vztahu k modelovým pracovním situacím.

Řízený rozhovor není často používanou metodou. Lze jej využít například pro posouzení významu, respektive vlivu stimulů na pracovníky, jimiž se organizace (vedoucí pracovníci) snaží ovlivňovat pracovní chování a pracovní ochotu. Tyto vnější pobídky si jedinec spíše uvědomuje, než vnitřní pohnutky **(56)**.

Psychologie práce má široké možnosti uplatnění. Řeší takové otázky, jako např. řízení, účast pracujících na řízení, styl práce, vlastnosti dobrého pracovníka, změny profilů pracovních oborů, možnosti komplexní mechanizace a automatizace, rozvíjení kvalifikace pracovníků, bezpečnost práce atd. Rozvíjí se na základě konkrétních potřeb podnikové praxe **(22)**.

1.5.6 Hollandova teorie profesního vývoje

John L. Holland (**18**) formuluje deset základních tezí své teorie volby povolání a profesionální příslušnosti, které se staly základem nejen teoretického, ale zejména metodologického výzkumu:

1. Jedince je možné charakterizovat podle jeho podobnosti s jedním nebo několika typy osobnosti. Čím větší je shoda s jedním osobnostním typem, tím spíše jedinec vykazuje rysy osobnosti příslušného typu.
2. Osobnostní typologie má svůj protipól v typologii modelů pracovních prostředí. Každý z osobnostních typů stejně jako modelů prostředí je konceptuálně a empiricky definovatelný podle charakteru výkonnosti, pozadí a vývoje osobnosti, cílů, hodnot, rolí, sociálních preferencí a averzí, selfkonceptu, vzdělávacích a profesionálních cílů.
3. Prostor, ve kterém jedinec žije, je možné popsat charakteristikou jednoho či více modelů prostředí.
4. Mezi typologií osobnosti a typologií prostředí existuje určitý vzájemný vztah, který umožňuje jistou míru predikce.
5. Volbu povolání lze chápat jako výraz osobnosti jedince.
6. Platnost většiny zájmových testů je založena především na pracovních stereotypech, které převládají v různých povoláních.
7. Tyto pracovní stereotypy mají velmi důležitý psychologický a sociologický význam.
8. Osoby vykonávající povolání v určité profesní skupině, vykazují podobné osobnostní charakteristiky stejně jako i podobný profesionální vývoj.
9. Proto tyto osoby reagují ve stejných situacích podobným způsobem a řeší většinu problémů právě díky podobné osobnostní připravenosti.
10. Spokojenost, stabilita a výkonnost v povolání závisí především na souladu mezi profilem osobnosti a podmínkami pracovního prostředí.

Na základě těchto tezí Holland (18) zformuloval svou typologii osobnosti, jejíž součástí je šest základních typů orientovaných na určitý životní styl. Většina lidí patří podle této teorie k jednomu z šesti osobnostních typů, představujících osobní orientaci nebo životní styl. V navržené typologii se rozlišuje následujících šest typů osobnosti:

- 1. Praktický typ osobnosti** (*realistic / R*), tj. osobnost s manuální životní orientací. Lidé s praktickým typem osobnosti se vyznačují schopnostmi a dovednostmi spojenými s fyzickou aktivitou, jsou sportovně a technicky založení, manuálně zruční. Mají rádi konkrétní, jasně stanovené činnosti. Rádi pracují s různými materiály, surovinami, objekty, předměty, stroji, nástroji, rostlinami a zvířaty. Dávají přednost práci venku, fyzickým a sportovním aktivitám.
- 2. Zkoumající typ osobnosti** (*investigative / I*), tj. osobnost s intelektuální životní orientací. Lidé se zkoumajícím typem osobnosti mají obvykle matematické a vědecké schopnosti, logické myšlení, chtějí pracovat sami a řešit vědecké problémy. Dávají přednost poznávacím aktivitám, rádi zkoumají věci kolem sebe a snaží se jim porozumět a pochopit je.
- 3. Umělecký typ osobnosti** (*artistic / A*), tj. osobnost s estetickou životní orientací. Lidé s uměleckým typem osobnosti mají obvykle umělecké schopnosti (jazykové, výtvarné, dramatické, literární, pohybové aj.), těší se z vytváření nového díla, mají dobrou představivost a usilují o sebevyjádření. Přitahuje je tvůrčí práce spíše než práce stereotypní, rutinní a založená na dodržování přesně vymezených pravidel. Mezi upřednostňované pracovní oblasti řadí především umělecké obory a činnosti vykonávané v tvůrčím prostředí.
- 4. Sociální typ osobnosti** (*social / S*), tj. osobnost se suportivní životní orientací. Lidé se sociálním typem osobnosti mají sociální a pedagogické schopnosti a dovednosti. Jsou rádi s druhými lidmi, neboť jsou společenští a družní. Zajímají se o lidi kolem sebe a jejich problémy, které jim pomáhají řešit.

5. **Podnikavý typ osobnosti** (*enterprising / E*), tj. osobnost s podnikavou životní orientací. Lidé s podnikavým typem osobnosti mají vůdčí, organizační a vyjadřovací schopnosti, umí veřejně vystupovat. Zajímají se o peníze a politiku. Tito lidé rádi přesvědčují, řídí a ovlivňují druhé lidi, což je předurčuje k řídicím funkcím, podnikání či práci v politice.
6. **Tradiční typ osobnosti** (*conventional / C*), tj. osobnost s konformní životní orientací. Lidé s tradičním typem osobnosti mají administrativní, obchodní a matematické schopnosti, chtějí pracovat v kanceláři a organizovat věci. Ochetně se podřizují řádu a pravidlům, mají rádi jednoznačně vymezené požadavky. Práci, která nemá jasný řád a pravidla, se vyhýbají.

Obdobně jako v oblasti osobnostní typologie, zformuloval Holland i pro oblast pracovních prostředí typologii modelů prostředí, ve které konstatoval, že všechna povolání je možné kategorizovat do šesti profesních skupin, či základních modelů profesionálního prostředí, které podobně jako je tomu v případě typologie osobnosti sice nejsou zcela vyčerpávající (nejedná se ani o zcela čisté typy), ale přesto je možné je chápat jako velmi dobrou empirickou pomůckou při studiu světa lidské práce (30):

1. **Motorické (manuálně technické) profesionální prostředí** (*realistic / R*)
Pohybové, manuální, manuálně technické nebo technické činnosti, práce s předměty, stroji, nástroji, rostlinami, zvířaty, pracovní činnosti „venku“
2. **Intelektuální (vědecké) profesionální prostředí** (*investigative / I*)
Pozorování, studium, zkoumání, analyzování, vyhodnocování jevů, procesů a řešení problémů, vědecké, intelektuální či mentálně náročné činnosti.
3. **Umělecké profesionální prostředí** (*artistic / A*)
Umělecké činnosti a umělecká tvorba, „novátorství“, využívání intuice, imaginace, kreativity, práce v nestrukturovaných podmínkách.

4. Sociální profesionální prostředí (*social / S*)

Vzdělávání, informační a poradenské činnosti, lékařství, „pomáhající“ činnosti, pomoc lidem, činnosti vyžadující vysokou míru expresivity, empatie a dobrou úroveň komunikace

5. Podnikavé profesionální prostředí (*enterprising / E*)

Řízení, ovlivňování a přesvědčování lidí, výkon, obchod, prodej, zisk, náročné řídicí, organizační a ekonomické činnosti.

6. Konformní profesionální prostředí (*conventional / C*)

Systematická a přesná práce s fakty, čísla, daty; administrativní a počítařské činnosti, které kladou důraz na detaily, přesnost a systematickosti podle pokynů druhých lidí, pracovní činnosti vykonávané v jasně strukturovaných podmínkách pracovního prostředí.

Hollandova teorie vychází z předpokladu, že existuje určitý vztah mezi typem osobnosti a typem pracovního prostředí. Dále pak říká, že lidé vyhledávají pracovní prostředí, v němž mohou rozvíjet a uplatnit svoje schopnosti a dovednosti, které odpovídá jejich postojům a hodnotám a umožní jim přijímat přiměřené úlohy a role. Posledním tvrzením této teorie je pak, že kariérové chování je determinováno interakcí mezi osobností a prostředím, ve kterém člověk žije **(30)**.

1.6 Motivace

1.6.1 Definice

Pojem „motivace“ má původ v latinském slově „movere“ - hýbati, pohybovati. Je obecným označením pro všechny vnitřní podněty, které vedou k určité činnosti, k určitému jednání **(43)**.

Motivace je pohnutka, popud, který nás aktivizuje a naši aktivitu také usměrňuje, zaměřuje. Formou motivačních dispozic mohou být pudy, potřeby, zájmy, hodnoty, postoje, ideje, ideály **(31)**.

Pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly - pohnutky, motivy. Ty činnost člověka určitým směrem orientují (zaměřují), v daném směru ho aktivizují a vzbuzenou aktivitu udržují. Navenek se pak působení těchto sil projevuje v podobě motivované činnosti, motivovaného jednání. Významným rysem motivace je skutečnost, že působí současně ve třech rovinách, ve třech dimenzích.

Především je to dimenze směru, která motivaci člověka a následně i jeho činnost určitým způsobem zaměřuje, orientuje, naopak od jiných možných směrů jej odvrací, resp. odvádí. Další dimenze je dimenze intenzity. Činnost člověka v daném směru je v závislosti na síle - intenzitě jeho motivace vždy více či méně prostoupena úsilím jedince o dosažení cíle (určeného směrovou dimenzí), v jehož rámci vynakládá více či méně energie. Dimenze stálosti (vytrvalosti, perzistence) jako třetí z uvedených charakteristik motivace se projevuje mírou schopnosti jedince překonávat nejrůznější - vnější i vnitřní překážky, které se mohou objevovat při uskutečňování motivované činnosti. Vysoká perzistence znamená, že motivovaný jedinec pokračuje ve své motivované činnosti v původním směru a v podstatě s nezměněnou intenzitou i v situaci, kdy se setkává s nejrůznějšími překážkami, dílčími nezdary či neúspěchy **(5)**.

1.6.2 Typy

Rozlišujeme dva typy motivace: vnitřní a vnější.

Vnitřní motivace - faktory, které si lidé sami vytvářejí a které je ovlivňují, aby se určitým způsobem chovali nebo aby se vydali určitým směrem. Tyto faktory tvoří odpovědnost (pocit, že práce je důležitá a že máme kontrolu nad svými vlastními možnostmi), autonomie (volnost konat), příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti, zajímavá a podnětná práce a příležitost k postupu v hierarchii pracovních funkcí.

Vnitřní motivátory, které se týkají „kvality pracovního života“ (termín a hnutí, které vyšlo z této koncepce), budou mít asi hlubší a dlouhodobější účinek, protože jsou součástí jedince, a nikoliv vnucené mu zvnějšku **(3)**.

Odpovědná a zajímavá práce spojená s vysokou mírou autonomie a sebekontroly umožňuje člověku nejen rozvíjet schopnosti a dovednosti, ale postupovat v hierarchii pracovních funkcí a je účinným a i relativně dlouhodobě působícím motivátorem **(34)**.

Vnější motivace - to, co se dělá pro lidi, abychom je motivovali. Tvoří ji odměny, jako např. zvýšený platu, pochvala nebo povýšení, ale také tresty, jako např. disciplinární řízení, odepření platu nebo kritika **(3)**.

Vnější motivátory mají zpravidla bezprostřední a výrazný účinek, avšak jejich účinnost bývá často relativně krátkodobá **(34)**.

1.6.3 Zdroje

Jako zdroje motivace označujeme ty skutečnosti, které motivaci vytvářejí, tj. skutečnosti, které zakládají dynamické tendence i zaměření lidské činnosti a které významným způsobem ovlivňují přetrvávání těchto tendencí. Skutečností podílejících se na utváření motivace lidské činnosti je celá řada: potřeby, návyky, zájmy, hodnoty a hodnotová orientace, ideály.

Potřeba se v rovině prožívání projevuje jako nelibě pociťovaný stav napětí, který vyvolává tendence k odstranění tohoto napětí. Vede zpravidla k činnost směřující k odstranění příslušného nedostatku, resp. k saturaci příslušné potřeby. Předpokladem ovšem je, že subjekt nalezne cíl, tj. určitou skutečnost, která umožní uspokojení dané potřeby.

Potřeby obvykle členíme na primární (biologické, fyziologické, viscerogenní), které jsou s spojeny činnostmi a funkcemi lidského těla jakožto biologického organismu. Patří k nim potřeba vzduchu (kyslíku), potravy, tekutin apod. Dále pak na sekundární (sociální, společenské, psychogenní), jejichž existence je spjata s člověkem ne již jako s biologickou entitou, nýbrž jako s tvorem sociálním, společenským, kulturním. Patří k nim např. potřeba lásky, dominance, seberealizace **(5)**.

Skutečnost, že potřeba může představovat i ne vždy zcela uvědomovaný nedostatek, znamená, že existují nejen vědomé, ale i nevědomé potřeby, tj. potřeby, u nichž si subjekt neuvědomuje motivační souvislosti **(36)**.

Jako *návyk* označujeme opakovaný, fixovaný a zautomatizovaný způsob činnosti člověka v určité situaci. Z objektivního hlediska vnějšího pozorovatele lze návyk definovat jako naučený vzorec chování, v rovině prožívání se projevuje jako relativně fixovaná tendence, jako vnitřní tlak, pohnutka, motiv učinit něco konkrétního v určité podnětové situaci. Návyky se mohou objevovat prakticky ve všech oblastech lidské činnosti. Navíc mohou vznikat nejen jako vedlejší, nezáměrný produkt frekventovanějších forem činnosti, ale člověk může být i jejich vědomým tvůrcem. Návyky tak mohou být výsledkem nejen výchovy, ale i sebeutvářecích aktivit každého člověka.

Zájem je specifickou formou zaměření člověka na určitou oblast jevů, která jej v daném směru aktivizuje, a to s určitou stálostí. Zájem tedy můžeme chápat jako zvláštní druh motivu. Navíc právě v činnostech, jimiž se zájmy projevují či naplňují, se dále rozvíjí a obohacuje osobnost člověka v podstatě ve všech substrukturách, tj. i v oblasti zaměření, motivace. K významným aspektům projevu zájmů u každého konkrétního člověka patří především skutečnost jejich existence vůbec, dále šíře zájmů

(s krajními póly: jednostrannost - mnohostrannost), hloubka zájmů a stálost zájmové orientace.

Hodnotový systém, hodnotová orientace ovlivňuje jednání i prožívání člověka. Je také významným zdrojem motivace veškeré lidské činnosti. Hodnotou pro konkrétního člověka může být v podstatě cokoliv; to záleží na specifických podmínkách a okolnostech utváření jeho osobnosti, na osobních zkušenostech konkrétního jedince. Přesto však existují obecněji platné hodnoty, k nimž patří např. zdraví, rodina, děti, práce, přátelství, vzdělání, společenské postavení, peníze, upřímnost, láska, pravda, svoboda, úspěch apod. Hodnoty bývají někdy připodobňovány zájmům, dokonce se lze setkat s vymezováním hodnot jako „dominantních zájmů“. Podstatné rozlišení mezi zájmem a hodnotou však spočívá ve skutečnosti, že hodnoty jsou na rozdíl od zájmů přijímány jako specifické normy, tj. mají oproti zájmům individuálně normativní charakter.

Ideálem rozumíme určitou ideovou či názorovou představu něčeho subjektivně žádoucího, pozitivně hodnoceného, co pro daného jedince představuje významný cíl jeho snažení, skutečnost, o kterou usiluje. Je zřejmé, že ideály se mohou týkat nejrůznějších skutečností či jevů: mohou představovat určitý typ osobního profilu, mohou mít podobu životních cílů, mohou se týkat života osobního v užším slova smyslu i života či oblasti pracovní. Mohou mít podobu představy určitého životního stylu, ale také představy určitého „ideálního“ společenského uspořádání. Je pochopitelné, že ideály vznikají především na základě působení sociálních faktorů vývoje a utváření osobnosti člověka - rodiny a autorit obecně. Významné uplatnění v tomto procesu nacházejí procesy učení, nápodoby a identifikace (5).

1.6.4 Teorie motivace

Snahy o poznání a vysvětlení motivace lidského chování patří k významným a současně k nejzajímavějším tématům psychologie. Dokládá to mimo jiné i množství nashromážděných psychologických poznatků v této oblasti. Důvodů tohoto zájmu je celá řada jde jak o důvody teoretické, tak i o důvody praktické z oblasti ekonomické **(5)**.

Přístupy k motivaci jsou založeny na teoriích motivace. Nejvlivnějšími teoriemi jsou:

- Teorie instrumentality: tvrdí, že odměny nebo tresty (politika cukru a biče) slouží jako prostředek k zabezpečení toho, aby se lidé chovali nebo konali žádoucím způsobem **(3)**. Přestože tento přístup k motivaci není ani v dnešní době zvláštností, lze jej považovat za překonaný (člověk má kromě peněz celou řadu dalších potřeb) a v řadě případů i za rizikový. Míra rizika roste přímo úměrně s růstem kvalifikace pracovníků (a složitostí jimi vykonávané práce), vůči nimž je tento způsob motivace uplatňován. Politika „cukru a biče“ může také vést k tomu, že schopní a tvořiví pracovníci jí nejsou ochotni akceptovat a raději odcházejí ke konkurenci **(34)**.
- Teorie zaměřené na obsah: se zaměřuje na obsah motivace. Tvrdí, že motivace se v podstatě týká podnikání kroků za účelem uspokojení potřeb a identifikuje hlavní potřeby, které ovlivňují chování **(3)**. Účinnost vlastní motivace závisí na tom, do jaké míry manažer pozná (nebo nepozná) individuální hierarchii potřeb podřízených spolupracovníků **(34)**.
- Teorie zaměřené na proces: zaměřují se na psychologické procesy ovlivňující motivaci a související s očekáváními, cíli a vnímáním spravedlnosti **(3)**. Pro manažerskou praxi jsou teorie zaměřené na procesy užitečnější než teorie potřeb, neboť nabízejí realističtější východiska pro motivování lidí **(34)**.

Teorie instrumentality

„Instrumentalita“ je přesvědčená, že pokud uděláme jednu věc, povede to k věci jiné. Ve své nejhrubší podobě teorie instrumentality tvrdí, že lidé pracují pouze pro peníze. Teorie se objevila ve druhé polovině 19. století v souvislosti s důrazem na potřebu zracionalizovat práci a s důrazem na ekonomické výsledky. Tato teorie se domnívá, že člověk bude motivován k práci, jestliže odměny a tresty budou přímo provázány s jeho výkonem; tudíž odměny jsou závislé na skutečném výkonu.

Motivování pracovníků používající tento přístup bylo a ještě je široce používáno a v některých případech může být i úspěšné. Ale je založeno výhradně na systému kontroly a nerespektuje řadu dalších lidských potřeb. Také si neuvědomuje skutečnost, že formální systém řízení a kontroly může být silně ovlivněn neformálními vztahy mezi pracovníky **(3)**.

Teorie zaměřené na obsah

Základem těchto teorií je přesvědčení, že obsah motivace tvoří potřeby. Neuspokojená potřeba vytváří napětí a stav nerovnováhy. K opětovnému nastolení rovnováhy je třeba rozpoznat cíl, který uspokojí tuto potřebu, a zvolit způsob chování, který povede k dosažení uvedeného cíle. Každé chování je tak motivováno neuspokojenými potřebami.

Nikoliv všechny potřeby jsou pro danou osobu vždy stejně důležité - některé mohou vyvolávat mnohem silnější úsilí směřující k dosažení cíle než jiné. Závisí to na prostředí, z něhož jedinec vyšel, na jeho výchově a dosavadním životě, ale i na jeho současné situaci. Komplikovanost celé záležitosti zvyšuje to, že mezi potřebami a cíli neexistuje žádný jednoduchý vztah. Jednu a tutéž potřebu lze uspokojit řadou různých cílů, a čím silnější je určitá potřeba a čím déle trvá, tím se okruh možných cílů více rozšiřuje.

Neslavnější klasifikací potřeb je ta, kterou formuloval Maslow. Domníval se, že existuje pět hlavních kategorií potřeb, kterou jsou společné pro všechny lidi, a to počínaje základními fyziologickými potřebami přes potřeby jistoty a bezpečí, sociální potřeby a potřeby uznání až k potřebám seberealizace, nejvyšším ze všech. Maslowova

teorie motivace tvrdí, že v případě uspokojení nižší potřeby se stává dominantní potřebou potřeba vyšší a pozornost jedince je pak soustředěna na uspokojení této vyšší potřeby. Pouze neuspokojená potřeba může motivovat chování a dominantní potřeba je základním motivátorem chování.

Maslowova hierarchie potřeb má intuitivní přitažlivost a stále má značný vliv. Nebyla však ověřena empirickým výzkumem a je kritizována za svou zjevnou nepružnost a nekompromisnost - různí lidé mohou mít různé priority a je těžké akceptovat to, že lidské potřeby se vyvíjejí důsledně hierarchicky **(3, 28)**.

Herzbergův dvoufaktorový model je postaven na tvrzení, že uspokojení z práce ovlivňují dvě skupiny faktorů, satisfaktorů a dissatisfaktorů. První skupinu tvoří faktory, které vnitřně souvisejí s prací (úspěch, uznání, růst, odpovědnost). Druhá skupina jsou faktory stojící mimo vlastní práci (plat, mzda, pracovní podmínky) **(14, 34)**.

Experimentální ověřování prokázalo, že Herzbergova doporučení jsou účinná spíše u s vyšší úrovní kvalifikace, kteří si již de facto zvykli na poměrně dobré pracovní podmínky **(34)**.

Teorie zaměřené na proces

V teoriích zaměřených na proces se klade důraz na psychologické procesy nebo síly, které ovlivňují motivaci, i na základní potřeby. Jsou rovněž známy jako kognitivní (poznávací) teorie, protože se zabývají tím, jak lidé vnímají své pracovní prostředí a způsoby, jak je interpretují a chápou. Mezi nejznámější teorie zaměřené na proces patří: expektační teorie (teorie očekávání), teorie cíle, teorie spravedlnosti **(3)**.

Expektační teorie tvrdí, že motivace je možná pouze tehdy, když mezi výkonem a výsledkem existuje jasně vnímaný a použitelný vztah a je-li výsledek považován za nástroj uspokojení potřeb. Čím větší je hodnota nějakého souboru odměn a čím vyšší je pravděpodobnost, že získání těchto odměn závisí na úsilí, tím větší úsilí bude za dané situace investováno. Samotné úsilí ale nestačí. Pokud má mít za následek žádoucí výkon, musí to být efektivní úsilí **(3, 39, 61)**. Teorie očekávání je podle výzkumů i praktických zkušeností účinná u racionálně a objektivně uvažujících lidí, ve firmách však pracují i lidé jednající emotivně a subjektivně **(34)**.

Teorie cíle tvrdí, že motivace a výkon jsou vyšší, jsou-li jednotlivcům stanoveny specifické cíle, jsou-li tyto cíle náročné, ale přijatelné, a existuje-li odezva (zpětná vazba) na výkon. Důležitá je participace jedinců na stanovování cíle, neboť je to nástroj, jak získat souhlas pro stanovení vyšších cílů. Náročné cíle musejí být projednány a odsouhlaseny a jejich plnění musí být podporováno vedením a radou **(3, 25)**. Spoluúčast pracovníka na formulování cílů zásadním způsobem ovlivňuje jak reálnost a náročnost toho, co má dosáhnout, tak i míru identifikace jeho individuálních cílů s cíli organizace. V případech, kdy se pracovník na formulování cílů nepodílí, existuje vážné riziko, že cíle, které jsou mu stanoveny, budou málo ambiciózní, nebo naopak stanovené cíle považuje pracovník za nereálné a má tudíž tendenci předem na jejich plnění rezignovat **(34)**.

Teorie spravedlnosti se zabývá tím, jak lidé vnímají, jakým způsobem se s nimi v porovnání s jinými lidmi zachází. Spravedlivé zacházení znamená, že je s člověkem jednáno stejně jako s jinou skupinou lidí nebo jako s odpovídající jinou osobou. Spravedlnost se týká pocitů a vnímání a vždy jde o porovnávání. Tato teorie tvrdí, že lidé budou lépe motivováni, jestliže se s nimi bude zacházet spravedlivě, a demotivováni, jestliže nastane opak.

Existují dvě formy spravedlnosti: distributivní spravedlnost, která se týká toho, jak lidé cítí, že jsou odměňováni podle svého přínosu a v porovnání s ostatními, a procedurální spravedlnost, která se týká toho, jak pracovníci vnímají spravedlnost postupů používaných podnikem v takových oblastech, jako je hodnocení pracovníků, povyšování a disciplinární záležitosti **(1, 3)**.

Pro manažerskou praxi jsou teorie zaměřené na proces užitečnější než teorie potřeb, neboť nabízejí realističtější východiska pro motivování lidí **(34)**.

1.6.5 Motivační profil

Motivační profil představuje syntetickou, individuálně specifickou a v průběhu času relativně stabilní charakteristiku osobnosti člověka. Jejím obsahem jsou pro jedince příznačné, dominantní motivační orientace či tendence, resp. skladba, vyhraněnost a intenzita jeho vnitřních hnacích sil **(44)**.

Motivační profil člověka se utváří a vyvíjí spolu s utvářením a vývojem celé jeho osobnosti od nejtělejšího věku. S motivačním profilem člověka se pojí i určitý, svým způsobem negativní aspekt. Konkrétní podoba motivačního profilu představuje současně jakési vnitřní omezení: do jisté míry člověka svazuje, tj. snižuje počet stupňů volnosti v jeho jednání, vytváří vnitřní neviditelné hranice, jejichž překročení může být dosti obtížné.

Motivační profil člověka je tvořen širokým spektrem dimenzí nejrůznějšího obsahu. V každé z dimenzí je pro konkrétního jedince charakteristický silnější či slabší „příklon“ k jednomu či druhému pólu dimenze. Dimenze je vhodné chápat pouze jako příklady, ve skutečnosti je možné takových dimenzí formulovat více. Uvedené příklady dimenzí motivačního profilu mohou současně sloužit jako vodítko při poznávání charakteristik motivace konkrétního člověka.

- orientace na dosažení úspěchu - orientace na vyhnutí se neúspěchu. Bezprostředně souvisí s výkonovou motivací, resp. s její intenzitou.
- orientace na úspěch - orientace na vlastní činnost, na její obsah. Tato dimenze má ve srovnání s předchozí dimenzí výrazně odlišný charakter. Na jednom pólu stojí úspěch, který bývá často chápán jako společenské uznání, publicita, sláva, event. peníze, to vše dosaženo či získáno prostřednictvím v podstatě jakékoliv činnosti: „úspěch především“. Naopak na druhém pólu stojí orientace na zcela určitou pracovní činnost, na její obsah, přičemž úspěch je chápán jako jakýsi přidružený, víceméně formální aspekt úspěšného výkonu dané činnosti.
- situační orientace - perspektivní orientace. Typickým rysem vyhraněně situační orientace je zaměření jedince na aktuální situaci či stav, ať už jde o činnost, prospěch, prožitek. Pro klasickou perspektivní orientaci je naopak typické zaměřování se do budoucnosti, mnohdy bez přiměřeného respektování situačních okolností či podmínek.

- individuální orientace - skupinová orientace. První z uvedených dvou krajních pólů je příznačný pro jedince zřetelně nezávislé na sociálních kontaktech, na mínění a názorech druhých lidí, a to i v případě, že jde o osoby nejbližší. Pro skupinovou orientaci je naopak příznačné často až nekritické ztotožnění se jedince s určitou skupinou pro něj významných lidí, s jejich názory a postoji, s jejich cíli a sociálními normami.
- osobní orientace - neosobní, resp. prosociální orientace. Ať dělají někteří jedinci cokoliv, dělají to především se zřetelem k sobě samým, s ohledem na svůj vlastní prospěch (zájem, zisk, užitek). Nemusí přitom jít jen o prospěch ekonomický. Opakem bývají lidé, k jejichž dominantním charakteristikám patří zaměření na prospěch druhých, orientace na druhé osoby. Jimi vykonávané činnosti jsou prosyceny více či méně zřetelnou tendencí někomu či něčemu prospět (sloužit, obětovat apod.).
- činnost - pasivita. Tuto dimenzi je možné považovat za výraz skutečnosti, že i tak základní potřeba, jakou představuje potřeba činnosti, může mít u dospělých lidí rozdílnou podobu. Na jedné straně výrazné činnosti, na druhé její naprosté absence. Význam této dimenze zvláště v kontextu pracovní činnosti člověka, jeho pracovní ochoty a iniciativy, není třeba zvláště zdůrazňovat.
- orientace na ekonomický prospěch - na morální uspokojení. V této dimenzi motivačního profilu se prosazuje protiklad dvou významných hodnotových preferencí.
- zaměření směrem k podniku - zaměření směrem od podniku. Tato dimenze zachycuje převažující a relativně stálý vztah člověka - pracovníka ke svému zaměstnavateli. Jeden pól této dimenze představuje identifikaci jedince s jeho pracovním zařazením ve všech nebo téměř ve všech podstatných aspektech. Opakem je pak udržení značného odstupu pracovníka do podnikového dění, aktivní usilování o jakousi osobní nezávislost, popř. zvýraznění vazby na jiná sociální prostředí **(5)**.

1.6.6 Pracovní motivace

Pracovní jednání je specifický druh aktivity člověka, při němž jedinec prostřednictvím práce dosahuje naplňování svých potřeb spojených se stavem uspokojení. Přitom pracovní jednání neznámá pouze dosahování výkonu a plnění úkolu, ale zahrnuje také sociální interakce, jimiž pracovník projevuje a vytváří svůj vztah k členům týmu, ke svým nadřízeným a k organizaci **(56)**.

Motivací k práci (pracovní motivací) rozumíme ten aspekt motivace lidského chování, který je spojen s výkonem pracovní činnosti, se zastáváním určité pracovní pozice a s výkonem jí odpovídající pracovní role, tj. s plněním pracovních úkolů. Pracovní motivace vyjadřuje přístup člověka k práci, ke konkrétním okolnostem jeho pracovního uplatnění a ke konkrétním pracovním úkolům, tj. vyjadřuje konkrétní podobu jeho pracovní ochoty **(5)**.

V psychologii bývají rozlišovány dvě skupiny motivů k práci, dva typy pracovní motivace:

- motivy, které souvisí s prací samou, tzv. motivace intrinsická
- motivy, které naopak „leží“ mimo vlastní práci, tzv. motivace extrinsická.

K nejvýznamnějším intrinsickým motivům patří: potřeba činnosti vůbec (potřeba zbavit se nadbytečné energie), potřeba kontaktu s druhými lidmi (za intrinsický motiv je považována zvláště u těch povolání, jejichž základním pracovním obsahem je právě kontakt s lidmi), potřeba výkonu (jejíž významným aspektem je radost či uspokojení, které člověku přináší prožitek úspěšného výkonu), touha po moci (jejíž uspokojení alespoň v určité míře nabízejí vyšší pozice v hierarchii pracovních pozic), potřeba smyslu života a seberealizace (jejíž uspokojení nabízí práce poskytováním příležitostí k činnostem, které jsou smysluplné, jejichž výsledky jsou hodnotné a v nichž člověk může nejen prokázat své osobní kvality, ale jejich výkonem může své osobnostní předpoklady dále rozvíjet).

K nejvýznamnějším extrinsickým motivům patří: potřeba peněz, potřeba jistoty (která je do jisté míry identická s potřebou peněz, je však více spojena s budoucností člověka), potřeba potvrzení vlastní důležitosti (tedy motiv sebepotvrzení, často spojovaný s prestiží zastávané pracovní či jiné společenské pozice), potřeba sociálních

kontaktů (pro jejíž uspokojení poskytuje práce a vše, co s ní souvisí, vhodný prostor), potřeba sounáležitosti, partnerského vztahu (pro mnohé je zaměstnání životní oblastí, v níž poznávají příslušníky druhého pohlaví a mají možnost navazovat s nimi kontakty, což potvrzuje fakt, že se mnoho párů poznalo na pracovišti) **(37)**.

Jiný přístup k pracovní motivaci akcentuje skutečnost, že působící motivy se v pracovní činnosti mohou projevat rozdílným způsobem. Je pak možné je z tohoto hlediska přiřadit k některé ze tří základní skupin:

- motivy aktivní - přímo podněcující pracovní výkon (např. motiv úspěchu)
- motivy podporující - vytvářející podmínky pro účinné působení motivů aktivních (např. vytváření přátelské atmosféry na pracovišti)
- motivy potlačující - jež odvádějí pracovníka od pracovní činnosti (např. potřeba pobavit se s přáteli na pracovišti) **(44)**.

Z výše uvedeného vyplývá, že o motivaci pracovního jednání lze uvažovat jako o jednom ze subjektivních (vnitřních, osobnostních) faktorů ovlivňujících pracovní činnost člověka a zprostředkovaně i prosperitu podniku. Motivace k práci je ze všech těchto faktorů ovlivňujícím zásahům nejpřístupnější - je totiž relativně velmi proměnlivá **(5)**.

Motivování pracovníků probíhá a vztahuje se k širšímu referenčnímu rámci, který tvoří organizace. Určitý svéráz a identita každé organizace je dána její společenským posláním, cíli a úkoly, její stylizací a specifickými znaky utvářejícími image. Organizace vytváří vlastní kulturu, která zahrnuje specifické normy, hodnoty, tradice a pravidla pro chování uvnitř organizace, ale také pro styk s vnějškem. Základem pro sociální chování organizace je přijatý model chování sociálního chování sociálního systému, který se promítá do koncepce personálního řízení (personální politiky). Z něho vychází určitá strategie motivování pracovního chování, nacházející podobu například v motivačním programu organizace. Je zřejmé, že motivační modely, strategie či motivační programy preferované jaderné elektrárny, úspěšné obchodní společnosti, některé školské organizace nebo malé rodinné firmy jsou velmi odlišné **(56)**.

1.7 Výzkum zkoumané oblasti v poslední době

Výzkum podobného zaměření jako má tato práce za posledních jedenáct let není rozsáhlý (viz databáze PsycNET), přesto lze z nevelkého souboru prací odvodit určitá teoretická východiska.

Holborn (17) ve své práci, mimo jiné, zkoumal motivační faktory hasičů/záchranářů státu Florida, USA. Na základě autorova vlastního dotazníku (272 respondentů) odhalil, že dominantním motivačním faktorem pro volbu tohoto povolání jsou nabízené zaměstnanecké výhody (pravidelné roční navýšení platu, vzdělávací programy zdarma, příspěvek na stravování) a důchodová výsluha (60% průměrného platu po dvaceti letech služby). Třebaže v našich podmínkách neexistuje ekvivalent důchodové výsluhy, podobné zaměstnanecké výhody bývají nabízeny zřizovateli ZZS v ČR také a výzkum této práce je tímto směrem rovněž zaměřen.

Shakespeare-Finchová (50) zkoumala na vzorku australských záchranářů (526 probandů) změny v jejich osobnostních rysech po expozici závažné traumatické události (hromadné neštěstí, vážný úraz dítěte či úmrtí apod.). Výzkum odhalil, že existuje statisticky významná korelace mezi expozicí závažné traumatické události a změnou osobnostní rysů (extraverze, otevřenost vůči zkušenosti, svědomitost) oproti kontrolní skupině, která nikdy nebyla podobné traumatické události vystavena. Jako doporučení je pak navrženo, aby intervenční programy v rámci prevence posttraumatické stresové poruchy nebyly konstruovány podle charakteru prožité události, ale připraveny přímo na míru rozdílnosti osobnostních charakterů jednotlivých zaměstnanců. Výzkum této práce se zabývá typologií osobnosti respondentů v řadách zaměstnanců ZZS i studentů oboru Zdravotnický záchranář.

Studie Leckbandové (26) se zabývá osobnostním profilem hasičů/záchranářů ve třech rozdílných skupinách (celkem 98 respondentů). Výzkum byl prováděn v jihovýchodní části státu Florida, USA. První skupina byli hasiči, kteří nastoupili do služby před rokem 1990 a nikdy nebyli cvičeni jako záchranáři; druhá skupina čítala hasiče, kteří v průběhu své služby (rovněž nastoupivší před rokem 1990) získali certifikát záchranáře; třetí skupinu pak tvořili hasiči/záchranáři, kteří nastupovali k zaměstnavateli již s vědomím, že součástí jejich práce bude záchranářství. Z výzkumu

vyplývalo, že existuje určitý (malý) rozdíl v osobnostním profilu respondentů třetí skupiny, v porovnání s respondenty první a druhé skupiny. Statisticky významný vliv osobnostního profilu na pracovní spokojenost v jednotlivých skupinách nebyl prokázán. Výzkum této práce rovněž obsahuje určení osobnostního profilu i pracovní spokojenosti respondentů

Salb, Jr. (46) provedl výzkum na 180 pracovních záchraných složek ve státě Texas, USA, které rozdělil do dvou skupin - ti, kteří již zažili hromadné neštěstí a ti, kteří zatím podobnou zkušenost nemají. Oproti očekávání nebyl shledán statisticky významný rozdíl v kognitivní odolnosti mezi oběma skupinami. Pracovníci se zkušeností hromadného neštěstí ale vykazovali jiné způsoby copingových strategií (více úkolově, méně emocionálně zaměřených). V rámci polostrukturovaných rozhovorů s respondenty z řad zaměstnanců ZZS se objevil také okruh vlastních copingových strategií.

Allenová (2) ve svém výzkumu zjišťovala, mimo jiné, vztah mezi vnitřní potřebou po poznání (need for cognition) a pracovní spokojeností mezi záchranáři ve Spokane, stát Washington, USA. V testovaném souboru bylo 27 frekventantů kurzu záchranářství a 24 profesionálních záchranářů. Autorka prokázala pozitivní korelaci mezi těmito dvěma proměnnými. Výzkum této práce rovněž testuje vnitřní potřebu po poznání v rámci určení typologií osobnosti respondentů v řadách zaměstnanců ZZS i studentů oboru Zdravotnický záchranář.

2 Cíle práce

Cílem práce je:

1. zhodnotit motivační faktory výběru povolání zdravotnických záchranářů
2. nastínit hypotézy, které by bylo možno pak ověřit v dalším navazujícím výzkumu

Téma i jednotlivé cíle byly zvoleny vzhledem k faktu, že výzkum motivačních faktorů při výběru povolání mezi zdravotnickými záchranáři jsem v české odborné literatuře nenalezl.

Personální stabilitu v řadách zdravotnické záchranné služby považuji za důležitý prvek vzhledem k časové, personální i finanční nákladnosti výcviku nově nastupujících na tuto zodpovědnou pracovní pozici. Zhodnocení motivačních faktorů výběru povolání tak může přispět k vytvoření vhodných metod a postupů při přijímání kandidátů v personalistické praxi v rámci ZZS.

S vědomím, že tato oblast není dotčena hlubším výzkumem je stanoven cíl nastínit hypotéz, které se neobjeví v doslovné podobě, nýbrž v návrhu zacílení možného budoucího již zcela konkrétně zaměřeného výzkumu.

3 Metodika

3.1 Metodika práce

Výzkum vždy představuje shromažďování a analýzu informací, které jsou potřebné pro kvalifikované rozhodování. Předpokladem úspěchu výzkumu je správné vymezení základní otázky a nalezení objektivní metody pro sběr a analýzu informací (24).

Práce je zpracována jako explanační studie zaměřená na generování teorie. Explanace je komplexní filozofický koncept zdůrazňující indukci ze specifických faktů nebo empirických zobecnění k obecnějším a abstraktnějším tvrzením (41).

V psychologii existují témata, která již svou povahou naznačují obtížnost aplikace kvalitativních metod. Takovými tématy v psychologii jsou například některé oblasti výzkumu emocí a prožívání, výzkum motivace, etických hodnot a jejich vnímání, výzkum v oblasti psychologie umění, estetiky apod. (33).

Při výzkumu je tedy vhodné používat jak kvalitativní tak kvantitativní přístupy. Omezení se na jeden ze dvou uvedených přístupů sebou nese riziko, že opomineme některé důležité aspekty zkoumaného problému. Jestliže se používají jenom kvantitativní metody, výzkumník se často dopouští chyby, že se pohybuje spíše po povrchu problému, protože je vzdálen od toho, jak lidé skutečně dospívají ke svým rozhodnutím, jak prožívají svůj život a jak se chovají. V průběhu doby se prosadil názor, že oba výzkumné pohledy jsou potřebné. Kombinace obou strategií se označuje slovem triangulace. Triangulace je základním metodologickým nástrojem a jde v ní o paralelní užívání různých druhů dat či různých metod při studiu jednoho a téhož problému (7, 13).

Práce byla proto zpracována kombinací kvalitativního a kvantitativního výzkumu, metodou dotazování. Jako základní technika sběru dat byl zvolen dotazník a polostrukturovaný rozhovor. Kombinace kvalitativního a kvantitativního výzkumu byla zvolena z následujících důvodů: možnost porovnat obě zkoumané skupiny (rozdíly mezi studenty VŠ a VOŠ), ale současně blíže a osobněji zkoumat motivovanost pracovníků (profesionálních záchranářů) polostrukturovaným rozhovorem. Dalším důvodem byla pak malá početnost cílové populace.

Poměrně vhodnou technikou zjišťování úrovně motivovanosti pracovníků je polostrukturovaný rozhovor. Jde o rozhovor, v němž jsou vymezeny klíčové otázky, které mají standardní znění, a ve kterém další, hlubší prozkoumání situace umožňují doplňující dotazy kladené volně podle situace **(5)**. Možnost kombinace prvků nestrukturovaného a strukturovaného rozhovoru činí z metody polostrukturovaného rozhovoru téměř ideální výzkumný nástroj pro oblasti aplikace většiny výzkumných plánů v rámci kvalitativního přístupu **(33)**.

Výzkumné otázky vycházejí z obecného určení cílů a přetvářejí je do specifictější a konkrétnější podoby. Začínají proces propojování abstraktních konceptů, použitých v určení cílů, s empirickým světem specifických a konkrétních dat a datových indikátorů, které budou ve výzkumu skutečně využity **(42)**.

Dotazník pro studenty studijních programů Zdravotnický záchranář (Zdravotně-sociální fakulta Jihočeské univerzity, Vyšší odborná škola - Bílá Vločka s.r.o., České Budějovice) obsahoval 16 otázek, z toho 14 uzavřených s možností výběru, 1 otevřenou otázku na věk respondenta a 1 polootevřenou otázku s možností doplnění vlastní alternativní odpovědi. Některé otázky umožňovaly odpovědět zvolením více možností, u ostatních bylo nutné označit jen jednu odpověď. K dotazníku byl vypracován doprovodný text, v jehož úvodu byli respondenti poučeni o jeho účelu, informováni o tom, jak dotazník vyplnit a ujištění o anonymitě.

Polostrukturovaný rozhovor pro profesionály z řad pracovníků ZZS JČK kopíroval témata obsažená v Dotazníku pro studenty (motivace, kariérní profil). Nižší strukturace pak umožnila dále rozvést a případně rozebrat jednotlivé okruhy témat podle ochoty a zájmu jednotlivých respondentů.

3. 2 Charakteristika výzkumného souboru

Výběr vhodných účastníků je jedním z klíčových faktorů pro úspěšné zvládnutí jakéhokoliv výzkumného projektu a v kvalitativním psychologickém výzkumu to platí obzvláště. Potíže mohou například nastat, pokud je cílová populace málo početná nebo kvůli povaze výzkumné otázky neochotná sdílet své zkušenosti **(20)**. Cílem konstrukce vzorku v kvalitativním výzkumu je reprezentovat populaci problému, populaci jeho relevantních dimenzí. Ne reprezentace populace jedinců **(8)**.

Výzkum probíhal v období od 8. 3. 2010 do 28. 3. 2010. Byl prováděn v řadách pracovníků Zdravotnické záchranné služby Jihočeského kraje (oblastní střediska Prachatice, Třeboň), v řadách pracovníků Scottish Ambulance Service v Edinburghu a v řadách studentů studijních programů Zdravotnický záchranář (Zdravotně-sociální fakulta Jihočeské univerzity, Vyšší odborná škola - Bílá Vločka s.r.o., České Budějovice).

Výzkumník by se neměl bát zapojit do výzkumu i osoby z okruhu svých známých, neboť i s těmi, které původně neznal, musí navázat kvalitní dlouhodobý kontakt. V opačném případě se totiž neúměrně zvyšuje mortalita výběrového souboru a mnoho práce tak přijde nazmar. Není nepoctivé, když intuitivně či na základě zkušeností vybíráme přednostně ty potenciální účastníky, se kterými se zvyšuje pravděpodobnost, že s nimi dojdeme úspěšně do konce **(20)**.

Jednotliví respondenti byli vybíráni z řad profesionálních zdravotnických záchranářů tak, aby reprezentovali obě pohlaví, odlišná kmenová pracoviště (Prachatice, Třeboň, Edinburgh), zastoupení různých věkových kategorií a různé délky praxe. Polostrukturované rozhovory probíhaly přímo na jednotlivých pracovištích vždy po službě v předem dohodnutém termínu; byla tak dopředu eliminována možnost přerušení dotazování, nutnost urychlovat komunikaci apod. Rozhovory se skotskými profesionály probíhaly rovněž na jejich domovském pracovišti obdobným způsobem a byly zprostředkovány kolegou českého původu, který zde dlouhodobě působí. Struktura rozhovoru byla stejná, přičemž dotazující byl upozorněn na nutnost dalšího rozvedení témat konkrétně podle dané situace. Dotazníky byly rozdány studentům k vyplnění během jejich výuky.

Celkem bylo distribuováno 60 dotazníků (30 pro studenty VŠ, 30 pro studenty VOŠ). Návratnost dotazníků byla 100%. Svou roli pravděpodobně hrála přítomnost autora respektive vyučujícího při jejich distribuci. Žádný z dotazníků pro studenty VŠ nebyl shledán nehodnotitelným. Dva dotazníky pro studenty VOŠ byly nehodnotitelné. Celkem tedy pro potřeby výzkumu bylo použito 58 dotazníků. Průměrný věk u zkoumaného vzorku byl 22,6 roků, přičemž minimální věk byl 20 let a maximální věk 29 let u jednoho z respondentů. Modus souboru: 21 let.

Zpracovaná data jsou graficky znázorněna pomocí pruhových, sloupcových a výsečových grafů. Podle počtu jednotlivých odpovědí na otázky je stanoven procentuální podíl (v některých případech je pro lepší ilustraci uveden absolutní počet namísto procentuálního vyjádření).

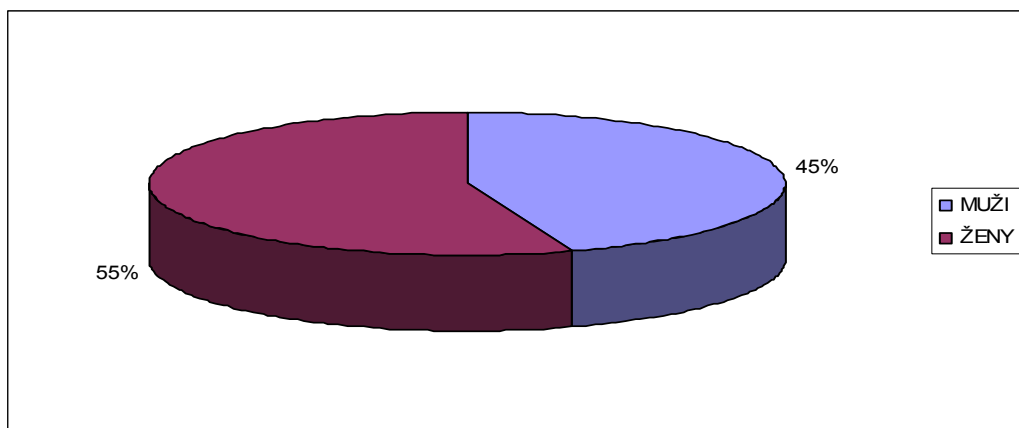
Obě skupiny respondentů (profesionálové i studenti) byly předem seznámeny s etickými aspekty výzkumu (zajištění diskrétnosti a anonymity, další průběh zpracování dat, účel a cíl výzkumu, dalším využití dat a výsledků).

4 Výsledky

4.1 Vyhodnocení dotazníku

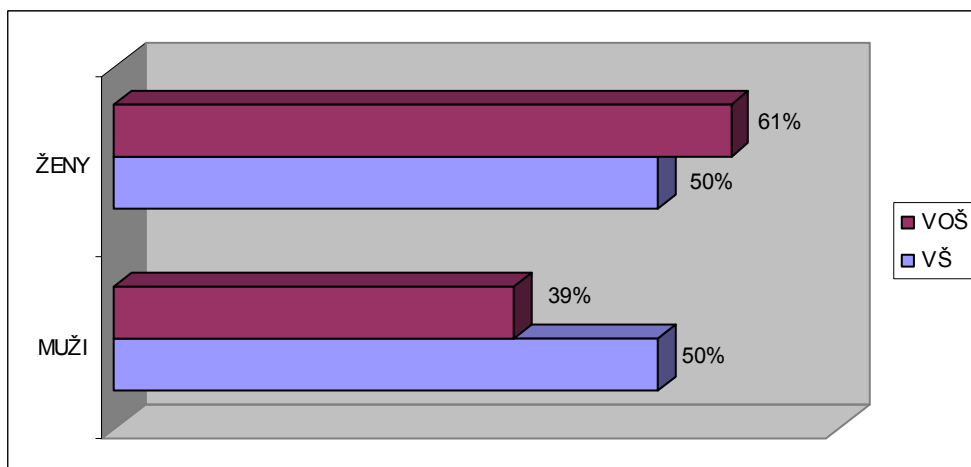
Graf 1A/1B Zastoupení podle pohlaví

Graf 1A



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 1B

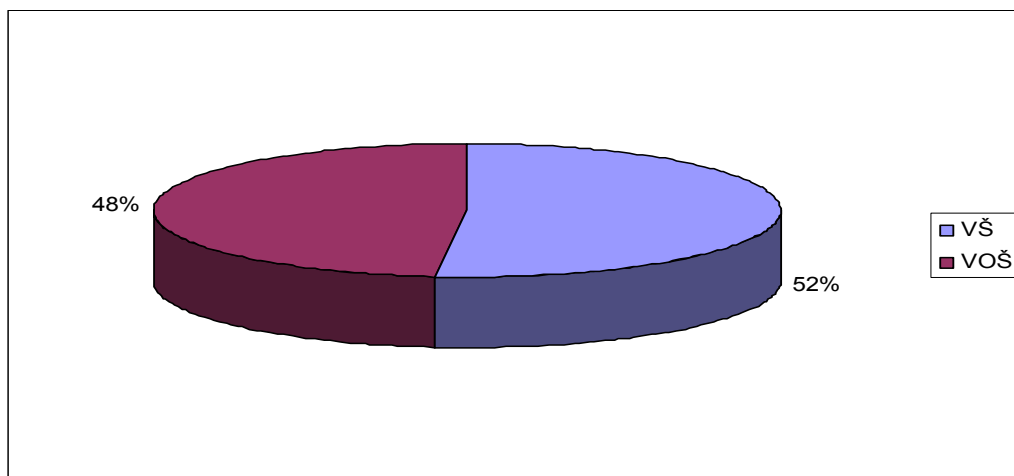


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 1A znázorňuje rozdělení respondentů podle pohlaví. V celkovém součtu všech respondentů tvořily ženy mírnou převahu (55%). Graf 1B znázorňuje rozdělení pohlaví respondentů podle jednotlivých škol. Na VOŠ bylo 61% žen a na VŠ byla obě pohlaví zastoupena přesnou polovinou.

Graf 2 Zastoupení podle studované školy (VŠ, VOŠ)

Graf 2

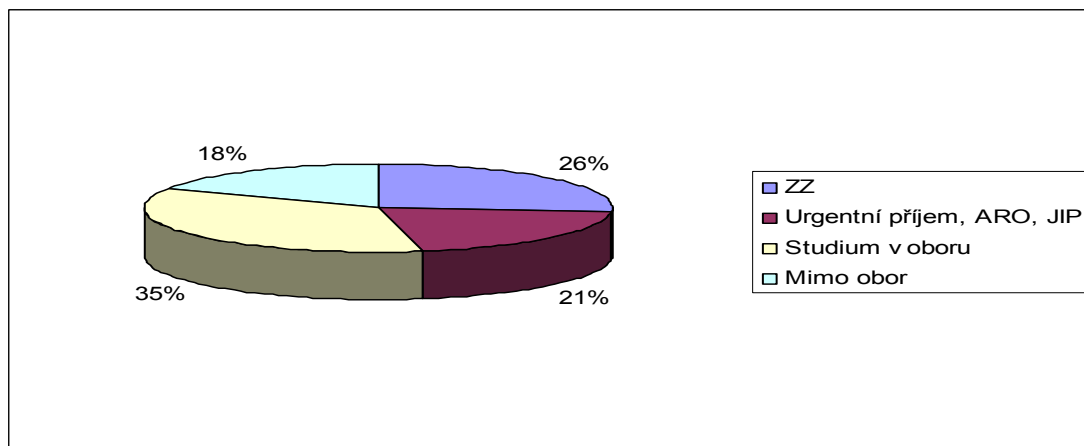


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 2 znázorňuje zastoupení podle studované školy. Vzhledem ke 100% návratnosti dotazníků a k faktu, že dva dotazníky z VOŠ byly nehodnotitelné, tvořili mírnou převahu respondentů studenti VŠ (52%).

Graf 3 Plány po dokončení studia

Graf 3

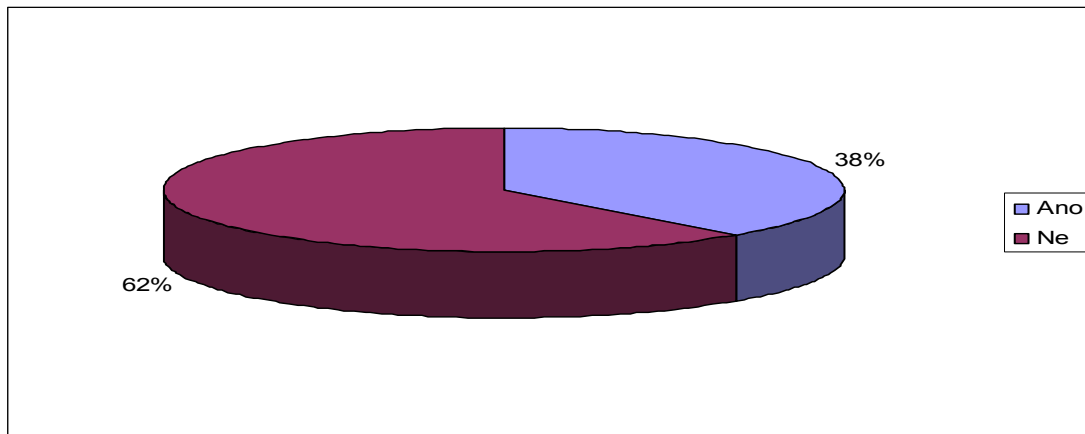


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 3 znázorňuje odpovědi respondentů na jejich plány po dokončení studia. Největší procentuální zastoupení (35%) měla odpověď "Studium v oboru", prakticky vyrovnané pak zůstaly další tři alternativy.

Graf 4 Povinnost pracovat na ZOS jeden rok

Graf 4

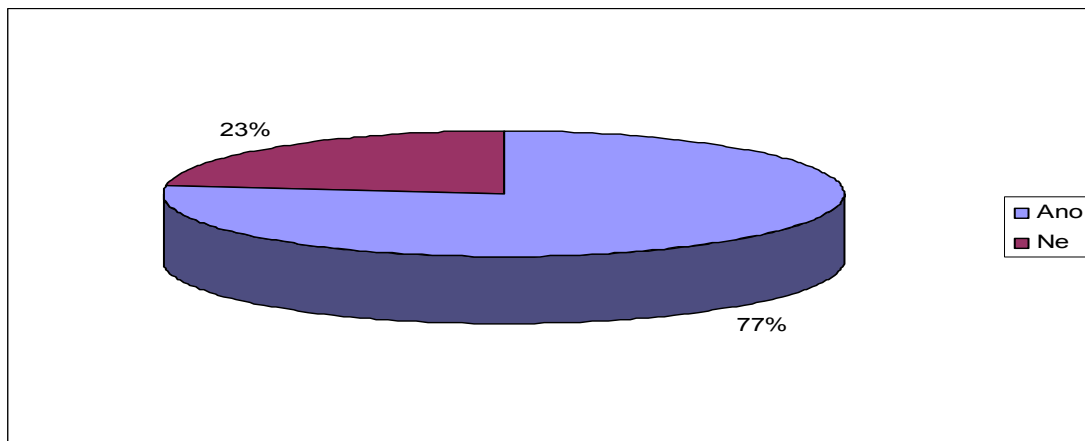


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 4 znázorňuje odpovědi respondentů na podmínku pracovat minimálně 1 rok na ZOS před přijetím na pozici ZZ. 62% respondentů s touto podmínkou nesouhlasila.

Graf 5 Povinnost pracovat v nemocniční sféře jeden rok

Graf 5

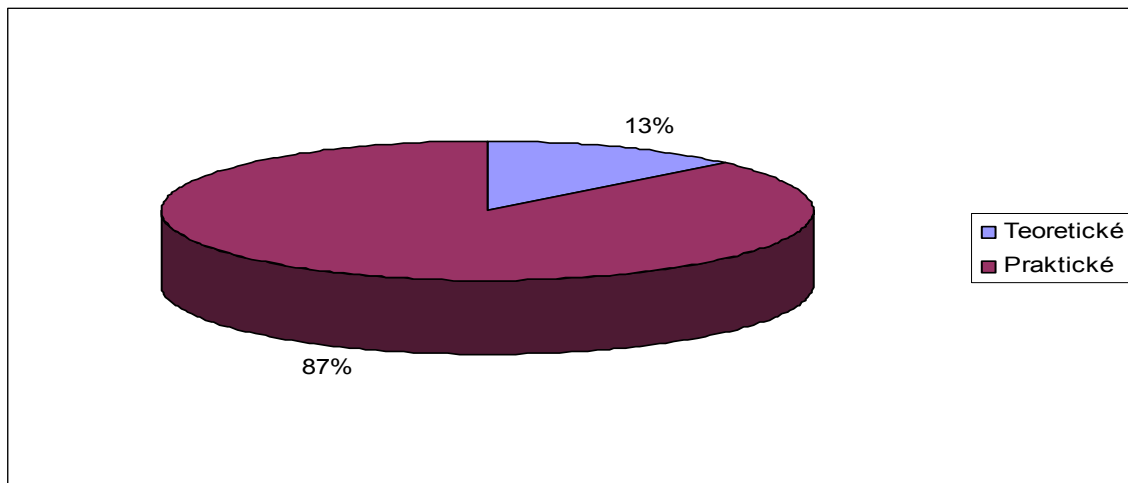


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 5 znázorňuje odpovědi respondentů na podmínku pracovat minimálně 1 rok v nemocniční sféře před přijetím na pozici ZZ. Souhlas vyjádřilo 77% všech respondentů.

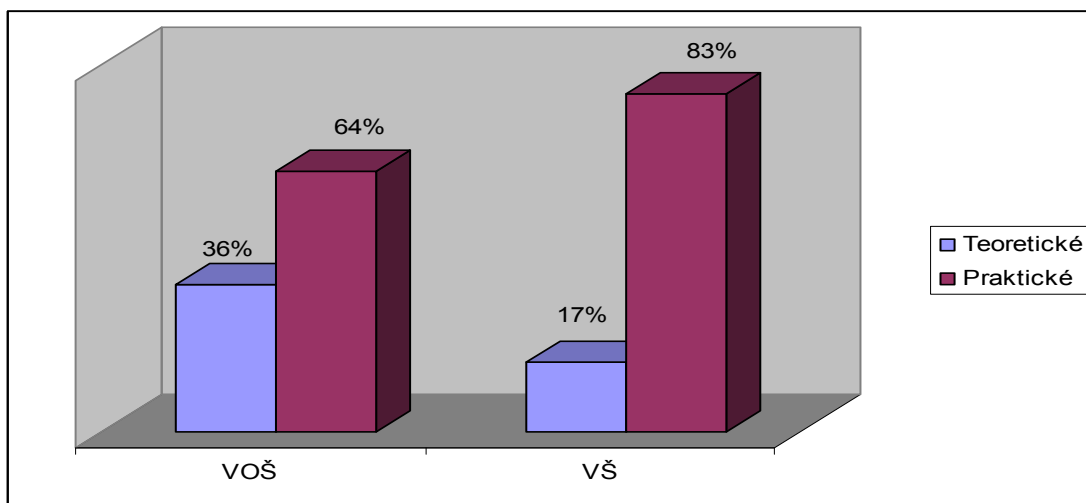
Graf 6 Teoretické, nebo praktické předměty?

Graf 6A



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 6B

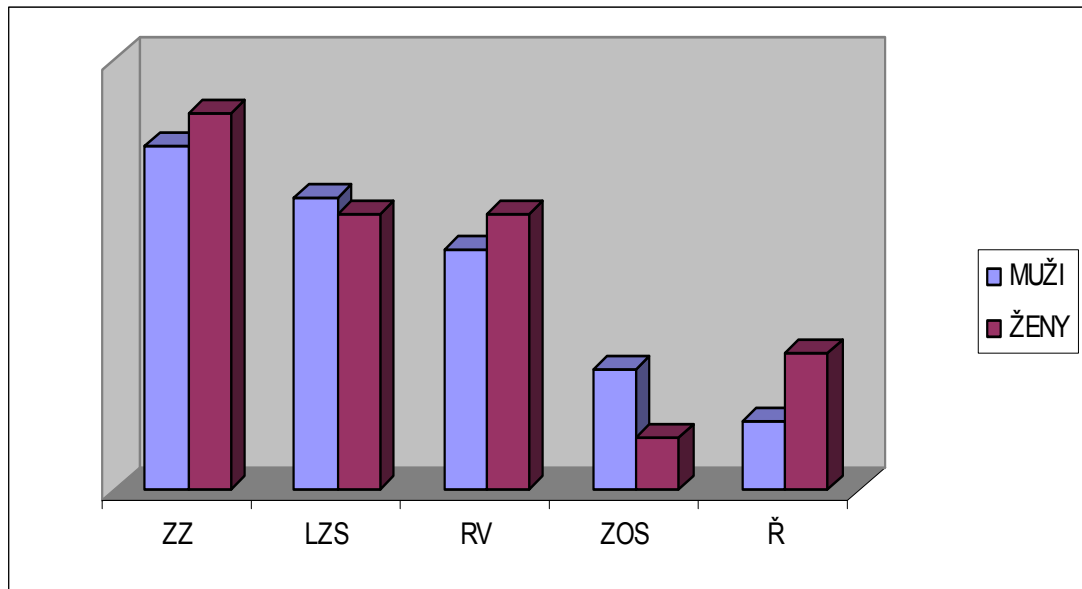


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 6A znázorňuje preference respondentů z pohledu teoretických a praktických předmětů. Z celkového souboru respondentů chyběly praktické předměty 87% z nich. Graf 6B znázorňuje preference studentů jednotlivých škol z pohledu teoretických a praktických předmětů. Studenti VOŠ postrádali teoretické předměty v 36% (o 19% méně než studenti VŠ).

Graf 7 Pořadí zájmu pracovních pozic

Graf 7

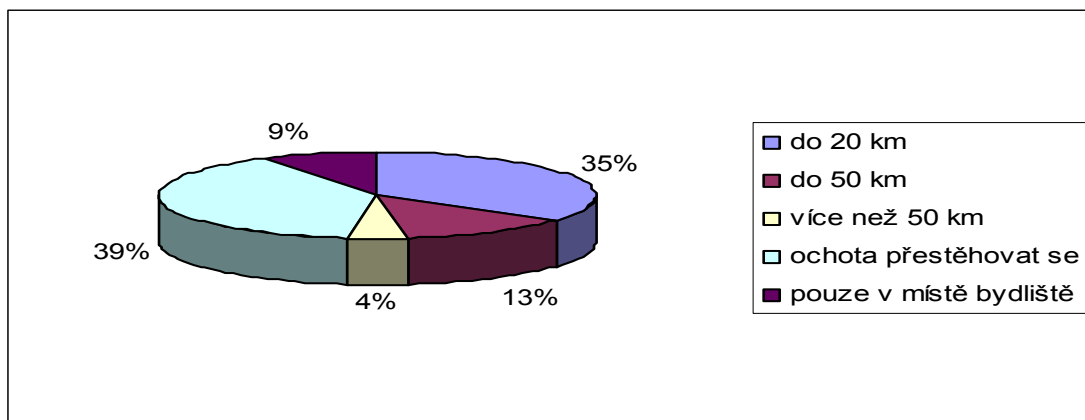


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 7 znázorňuje pořadí zájmu o jednotlivé pracovní pozice na ZZS pro ženy a muže současně. Na prvním místě zařadili shodně všichni respondenti pozici Zdravotnického záchranáře. Druhá respektive třetí pozice byla u obou pohlaví v podstatě shodná. Nejmenší zájem u mužů obsadila pozice řidiče, u žen pak ZOS.

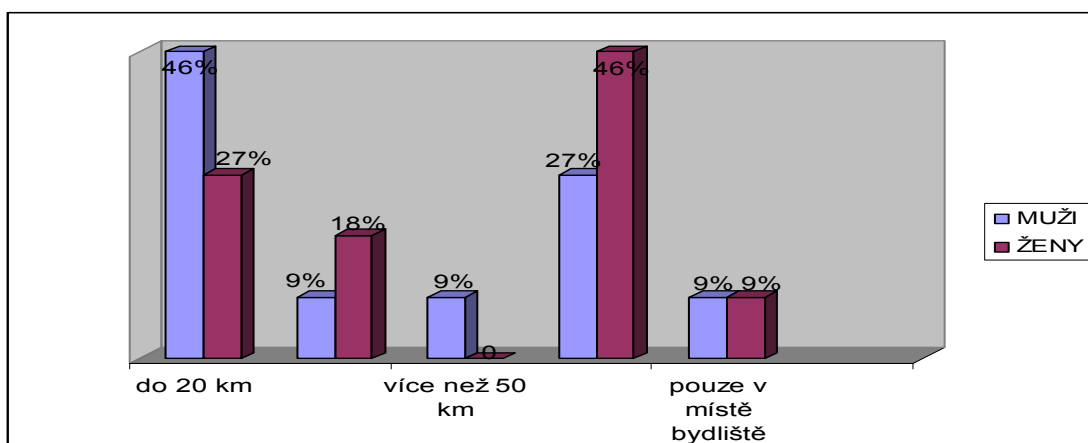
Graf 8 Ochota dojíždět příp. přestěhovat se za prací

Graf 8A



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 8B

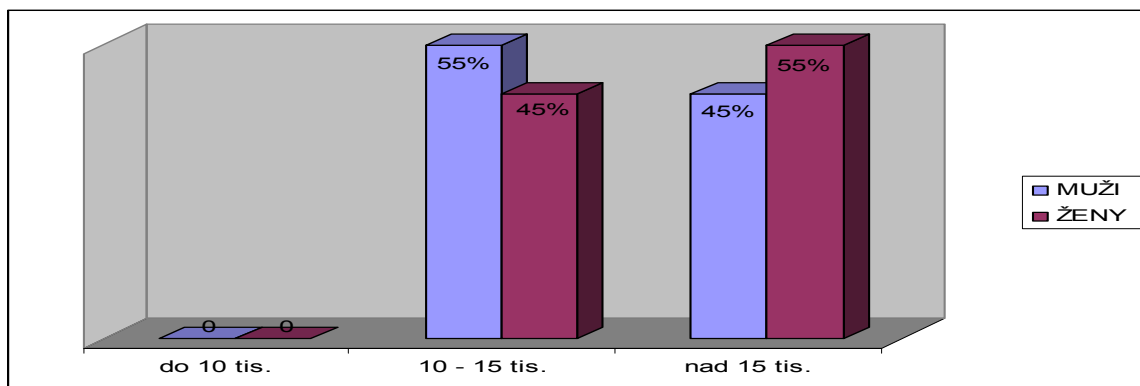


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 8A znázorňuje ochotu dojíždět/přestěhovat se za prací. V celkovém součtu má největší zastoupení ochota přestěhovat (39%) těsně před ochotou dojíždět maximálně do 20 km. Graf 8B znázorňuje ochotu přestěhovat se za prací v porovnání obou pohlaví respondentů. Ženy byly ochotny se stěhovat takřka dvakrát více než muži (46% respektive 27%). Maximální vzdálenost do 20 km byla akceptována na druhém místě četnosti odpovědí u obou pohlaví, přičemž muži preferovali tuto možnost takřka dvakrát více než ženy (46% respektive 27%). Shodná odpověď u obou pohlaví byla u varianty "Pouze v místě bydliště" (9%). Žádná z žen nebyla ochotna dojíždět více než 50 km.

Graf 9 Představa o výši nástupního platu

Graf 9

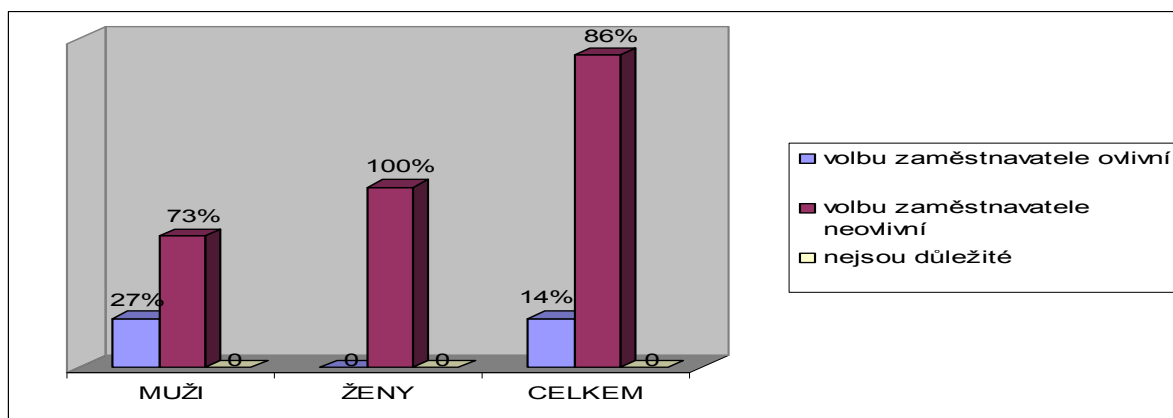


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 9 znázorňuje představy respondentů o výši nástupního platu. Žádný z respondentů ne zvolil variantu odpovědi "Do 10 tis.". Další dvě varianty pak tvořily přesnou polovinu četnosti jednotlivých odpovědí. Mezi jednotlivými pohlavími respondentů byly minimální rozdíly.

Graf 10 Bonusy k platu

Graf 10

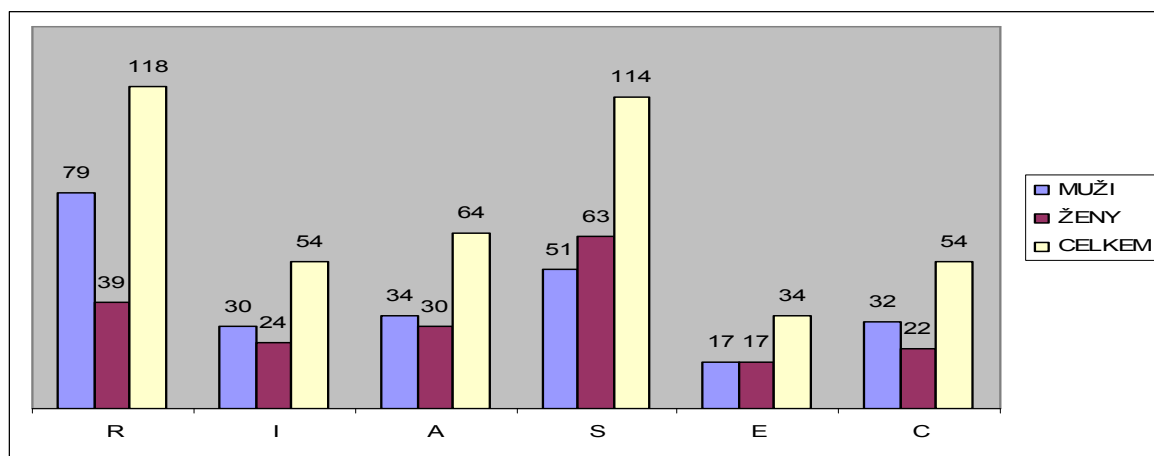


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 10 znázorňuje postoje respondentů k bonusům k platu. Ženy volily pouze možnost "Volbu zaměstnavatele neovlivní". Muži tuto variantu odpovědi rovněž preferovali více, ale 27% z nich uvedlo odpověď "Volbu zaměstnavatele ovlivní". V celkovém součtu pak u 14% všech respondentů ovlivňují případnou volbu zaměstnavatele. Možnost odpovědi "Nejsou důležité" ne zvolil žádný z respondentů.

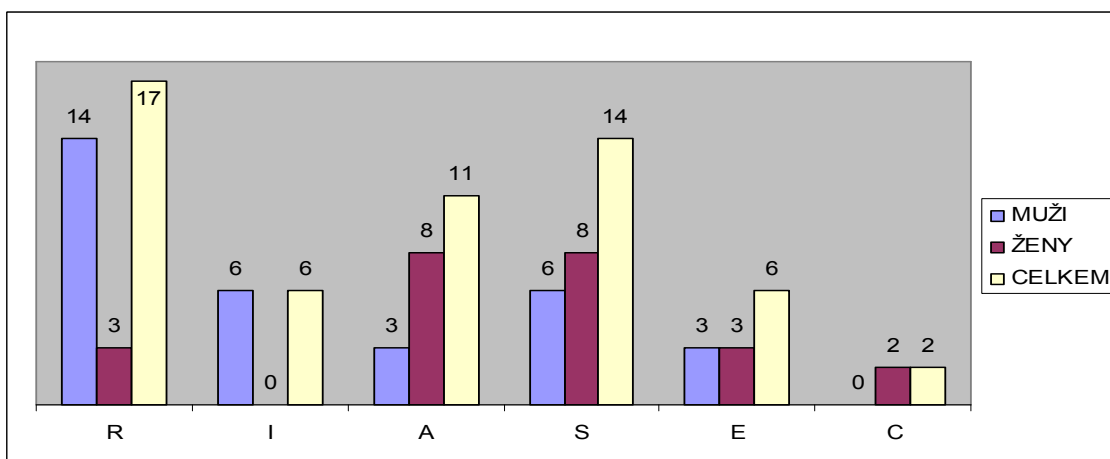
Graf 11 Profesní typy

Graf 11A



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 11B

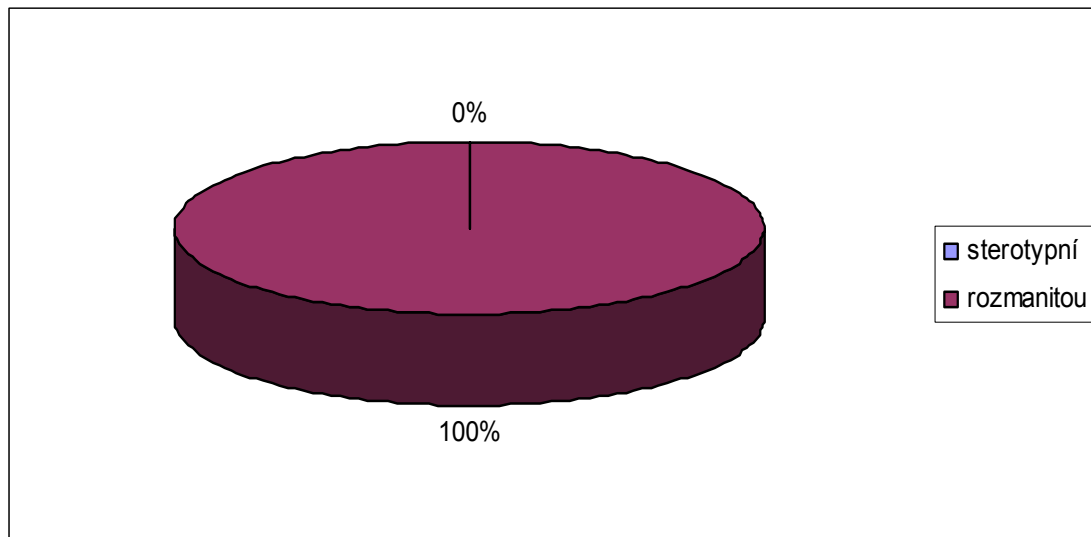


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 11A znázorňuje celkovou četnost jednotlivých odpovědí. Nejčetnější odpovědi byly voleny ze spektra charakteristik odpovídající typu R (118) a S (114), nejméně pak E (34). Rozdělení podle pohlaví není symetrické. Například typ R byl zastoupen u mužů v 67%, typ S pak čítal 55% žen. Graf 11B znázorňuje zařazení jednotlivých respondentů mezi profesní typy (kritéria viz Diskuze). Nejčetnější profesní typ byl v absolutním počtu R (17) a S (14), nejméně četný pak C (2). Rozdělení jednotlivých profesních typů bylo u jednotlivých pohlaví nerovnoměrné. Například typ R byl zastoupen u mužů v 82%. Typ S čítal u žen 57%. Typ A pak byl zastoupen u 73% žen.

Graf 12 Stereotypní, nebo rozmanitá práce?

Graf 12

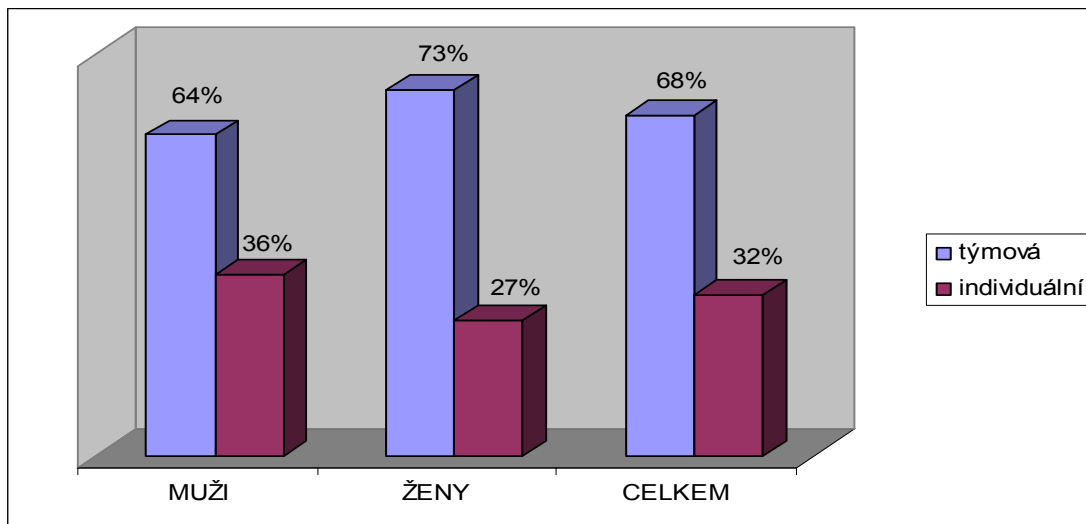


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 12 znázorňuje preference respondentů z pohledu míry rozmanitosti práce. Všichni respondenti preferovali práci rozmanitou. Ani jeden z nich nevedl odpověď "Stereotypní". Nezáleželo zde na pohlaví ani na druhu studované školy.

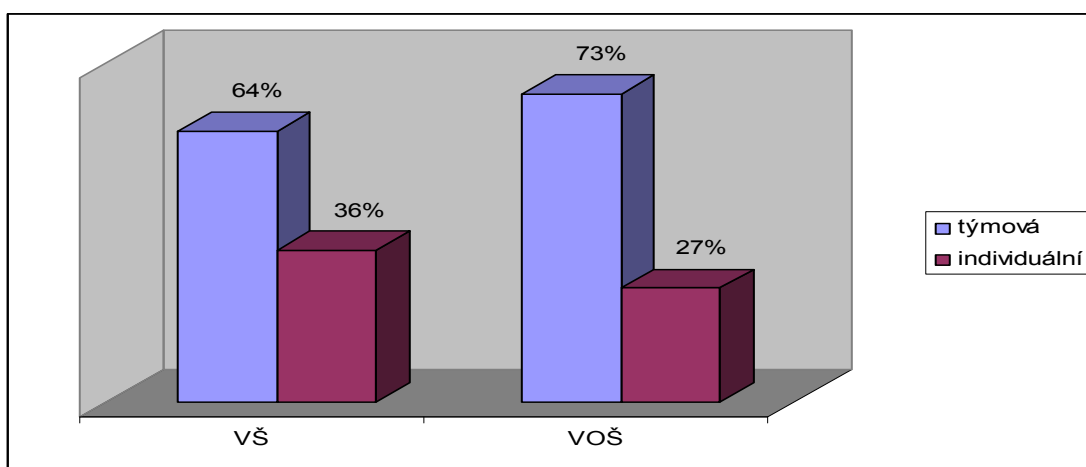
Graf 13 Týmová, nebo individuální práce?

Graf 13A



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 13B

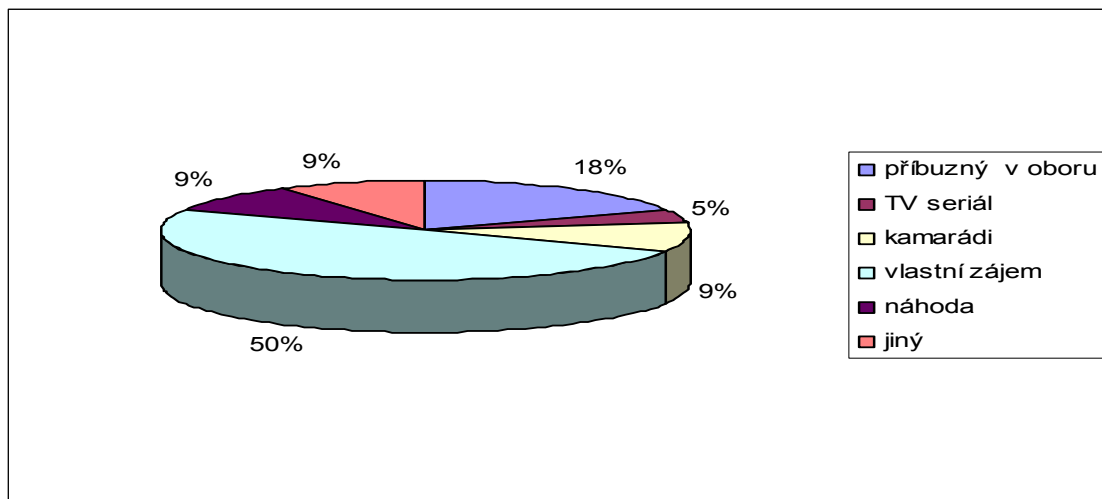


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 13A znázorňuje procentuální vyjádření odpovědí respondentů jednotlivých pohlaví na preferenci týmové, nebo individuální práce. Možnost odpovědi "Týmová" zvolilo celkem 68% všech respondentů. Muži oproti ženám preferovali více (o 9%) volbu "Individuální". Graf 13B znázorňuje porovnání obou zkoumaných škol v preferenci týmové, nebo individuální práce. Studenti VOŠ volili více (o 9%) variantu "Týmová".

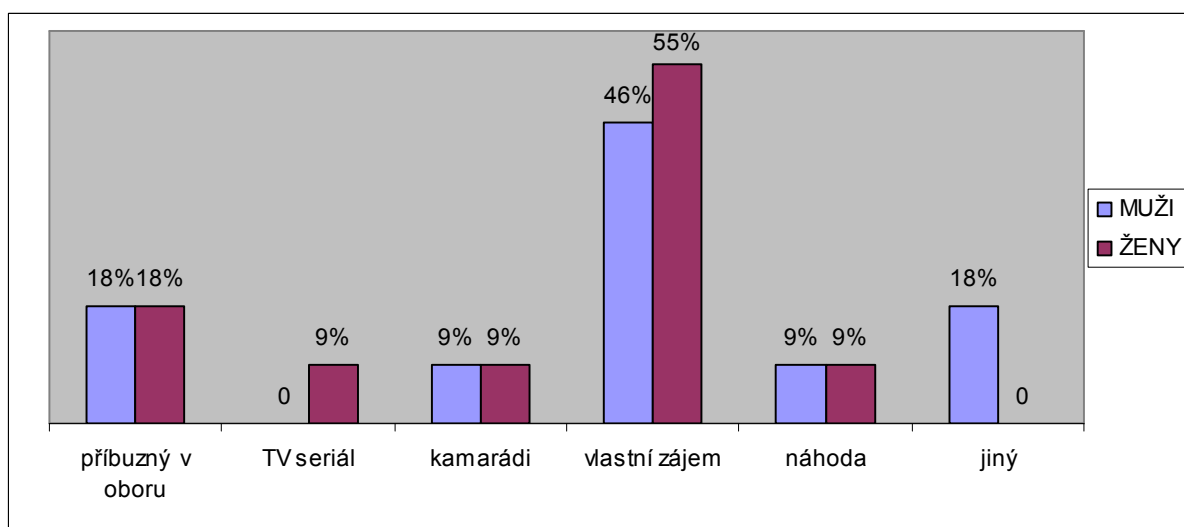
Graf 14 Prvotní impuls pro volbu studia

Graf 14A



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 14B

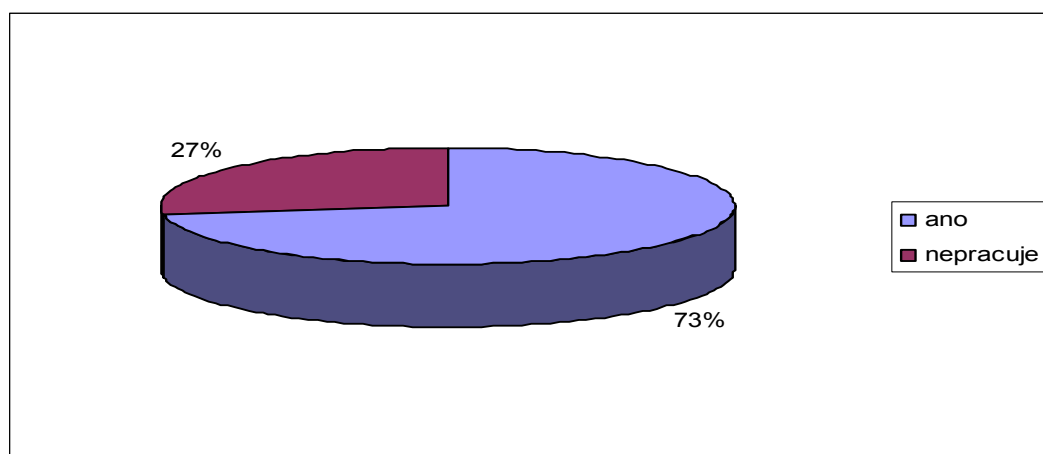


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 14A znázorňuje odpověď respondentů na otázku prvního impulsu pro volbu studia záchranářství. Celkově byla nejčastější variantou odpovědi "Vlastní zájem"(50% všech odpovědí). Graf 14B znázorňuje odpovědi respondentů podle jednotlivých pohlaví. Rozdíly v odpovědích mezi jednotlivými pohlavími byly minimální. Tři z možností se v četnosti odpovědí shodovaly ("Příbuzný v oboru" "Kamarádi" "Náhoda", vše 9%).

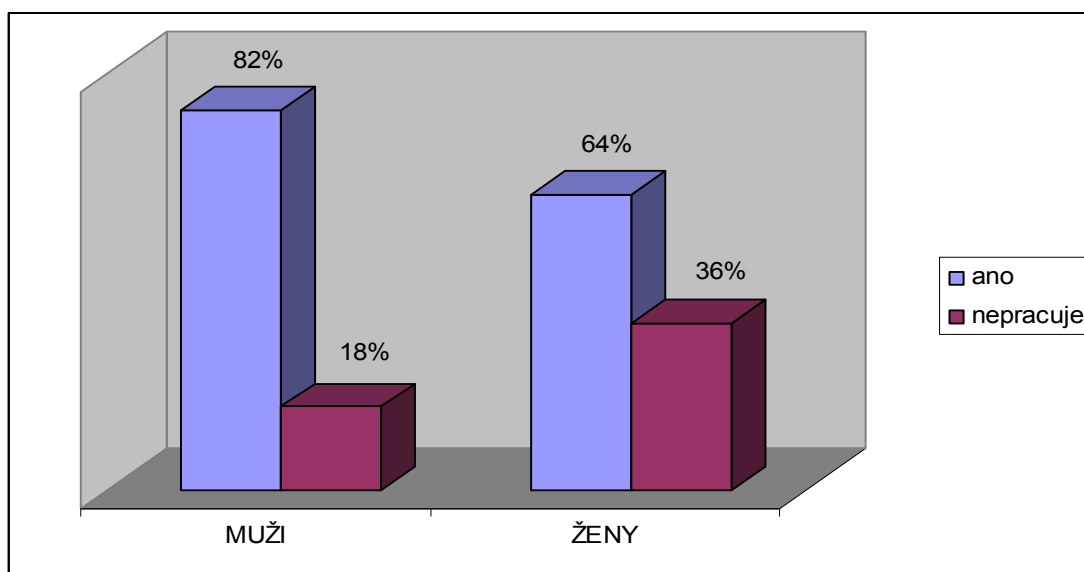
Graf 15 Příbuzný ve zdravotnictví

Graf 15A



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 15B



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 15A znázorňuje odpovědi respondentů na přítomnost příbuzného, který pracuje v rodině. U 73% ze všech respondentů pracoval někdo z rodiny ve zdravotnictví. Graf 15B znázorňuje odpovědi respondentů na přítomnost příbuzného, který pracuje v rodině, podle jednotlivých pohlaví. U mužů to bylo o 18% více než u žen.

4.2 Vyhodnocení polostrukturovaného rozhovoru

Respondenti byli záměrně vybráni tak, aby reprezentovali muže i ženy a širší spektrum celkové délky praxe v oboru. V souboru českých respondentů jsou tak po jednom zástupci z řady nově nastupujících a pracovník pět let před dosažením důchodového věku. Dále pak dva respondenti s délkou praxe přes deset let a dva, kteří pracují u ZZS kolem pěti let. Doplnkový soubor skotských záchranářů čítal čtyři dotazované muže s průměrnou délkou praxe 14,5 roku (od 5 do 30 let praxe).

Z důvodu anonymity jsou jednotliví respondenti uvedeni pod písmeny abecedy a doba jejich praxe při ZZS je přibližná. Pro vlastní výzkum není důležitá přesná délka praxe, ale pouze hrubé zařazení respondenta podle míry zkušenosti z praxe.

Odpovědi jsou pro lepší přehlednost psány jako shrnutí celé reakce respondenta na konkrétní dotaz. Přímá řeč by byla nepřehledná a v tomto případě působila rušivě.

A - muž; výjezdové stanoviště Prachatice; na ZZS pracuje necelých 6 let

B - žena; výjezdové stanoviště Prachatice; na ZZS pracuje přes 15 let

C - muž; výjezdové stanoviště Prachatice; na ZZS pracuje 12 let

D - žena; výjezdové stanoviště Prachatice; na ZZS pracuje 17 let

E - muž; výjezdové stanoviště Třeboň; na ZZS pracuje 6 let

F - žena; výjezdové stanoviště Prachatice; na ZZS pracuje přes 1 rok

G - muž; SAS Edinburgh; u SAS pracuje let asi 3 roky

H - muž; SAS Edinburgh; u SAS pracuje let přes 20 let

I - muž; SAS Edinburgh; u SAS pracuje let 5 let

J - muž; SAS Edinburgh; u SAS pracuje 30 let, z toho 6 let jako Team leader

Co prvotně motivovalo ke studiu/vstupu do řad ZZ?

A: Nikdo z rodiny ve zdravotnictví, ani v jiném podobném oboru nepracoval a nepracuje. Během studia střední školy jsem se opakovaně setkal s členy Horské služby, která měla nedaleko chalupy mých rodičů své stanoviště a jejich práce mne zaujala. Začal jsem zjišťovat podmínky vstupu do jejich řad a tak jsem se postupně dozvídal více i o oboru Zdravotnický záchranář na VOŠ. Navíc jsem po maturitě neviděl profesní perspektivu ve vystudovaném oboru, a proto jsem se na zmíněnou VOŠ přihlásil. Během studia mne pak zaujala ještě více medicínská stránka záchranářství.

B: Na ZZS jsem přešla v rámci reorganizace JIP v Prachaticích. V té době jsem pracovala jako zdravotní sestra na JIP, záchranka se osamostatnila, mě bylo nabídnuto automatické přesunutí na pozici výjezdové sestry. Po letech u lůžka mi přišla tato nabídka zajímavá.

C: Po maturitě jsem vykonával civilní službu v nemocnici a práce ve zdravotnictví mě velmi bavila. Přemýšlel jsem o své budoucnosti po ukončení civilní služby. V nemocnici jsem zůstal a souběžně studoval střední zdravotnickou školu (SZŠ). Zde jsem se také prvně setkal s prací ZZ. Ta mě zaujala ještě více. Nastoupil jsem jako řidič a postupně (po absolvování SZŠ a specializačního vzdělání) přešel na pozici ZZ.

D: Jsem zdravotní sestra. Po škole jsem nastoupila na ARO a postupem let vykonávala vedoucí funkce (staniční, vrchní). V devadesátých letech (když se zakládala ZZS v mém tehdejší bydlišti) mi bylo tehdejší ředitelem nabídnuto místo vrchní sestry a já souhlasila. Souviselo to i nejistou budoucností zdravotnického zařízení, kde jsem tehdy pracovala.

E: Během studia SŠ jsem hledal obor, který bude v sobě obsahovat sportovní náplň. Částečně hrálo roli i to, že moje sestra pracuje ve zdravotnictví a o oboru ZZ mi řekla.

F: O oboru ZZ jsem se doslechla od své kamarádky na SŠ. Navíc moje další známá na ZZS již pracovala a poskytla mi podrobné informace. Od základní školy jsem členkou Českého Červeného kříže a studium ZZ mi přišlo jako zajímavé pokračování mého zájmu.

G: Prvotní impuls dali rodiče, oba totiž ve zdravotnictví pracovali.

H: Nevím, prostě se to tak stalo. Viděl jsem nabídku a zkusil jsem se přihlásit.

I: Pár kamarádů již u SAS pracovalo, tak jsem to také zkusil. Rodiče mne v mém rozhodnutí podpořili.

J: Od šestnácti let jsem chtěl pracovat u policie, v mé rodině to byla tradice. Jelikož nosím brýle, moc šancí na získání práce u policie, ale i hasičů či vězeňské služby jsem neměl. Dva roky jsem pracoval v obchodu, ale protože mne to táhlo k veřejným službám, šel jsem se přihlásit k SAS a vyšlo to.

Co motivuje k tomu, že pracuji stále v řadách ZZ?

A: Práce mě i po sedmi letech stále baví. Zvykl jsem si na nepravidelnou pracovní dobu, která s sebou přináší i možnosti volného času během pracovního týdne, což mi vyhovuje. Nebaví mě stereotyp a ten při práci u ZZS není.

B: Vždy mě práce s pacienty bavila, ať u lůžka nebo v ZZS. Vyhovuje mi i pracovní doba, která není pevně daná, ale mění se. Nevyhovovalo by mi chodit do práce od pondělí do pátku, třeba jen ve dne.

C: Kromě pomoci lidem, mě drží také dobrý kolektiv spolupracovníků

D: Vždycky jsem chtěla pomáhat lidem a to platí i dodnes.

E: Motivuje mě stálý zájem o obor a také dobrý kolektiv.

F: Práce mě hodně baví, i když, hlavně na začátku, to bylo hodně náročné. Přípravenost ze školy byla malá a byla potřeba to rychle dohnat. Motivuje mě, že mohu pomáhat ostatním.

G: Práce mě baví a rovněž jistota pracovního místa je motivující.

H: Zatím jsem nenašel nic lepšího.

I: Nic vhodnějšího jsem zatím nenašel.

J: Je to krásná práce. I když pracuji jako Team leader (obdoba vrchní sestry u ZZS v ČR) a má práce zahrnuje množství administrativy, s novými adepty mám možnost vyjíždět do terénu. To mi umožňuje trávit část pracovní doby s pacienty, a proto mne práce stále baví. V poslední době vzrostlo i platové ohodnocení, i to je motivátor.

Nemám chuť dělat něco jiného?

- Pokud ano, tak co?
- Pokud ne, tak co mne drží? Co by se muselo stát, abych odešel?

A: Zatím jsem nikdy nepomyslel na to, že bych řady ZZS opustil. Ve volném čase pomáhám rodičům v jejich podnikání (pohostinství, služby). O možnosti přechodu do této branže neuvažuji. Práce na ZZS mě pořád baví. Na druhou stranu jsem si vědom, že do důchodu tuto práci dělat nelze a časem bude potřeba si najít alternativu. Zatím o ní ale neuvažuji.

B: Jsem vystudovaná zdravotní sestra, takže v jiném oboru bych stejně asi neměla šanci. O ničem podobném stejně ale neuvažuji. Nedovedu si představit, co by se muselo stát, abych ZZS opustila - asi nějaké dlouhodobé konflikty mezi spolupracovníky. Až nebudu stačit na svou práci fyzicky, asi budu nucena k návratu k práci v nemocnici.

C: Uvědomuji si, že tuto práci nelze vykonávat nekonečně. Při práci jsem vystudoval VŠ a časem se chci pokusit o získání místa v sociální nebo zdravotně-sociální sféře.

D: Postupem let stále častěji uvažuji, kde bych mohla pracovat „dožít“. Práce je s věkem čím dál náročnější. Práci mimo obor ale vylučuji.

E: Vyzkoušel jsem v rámci brigád během studia více prací v různých oborech (ve stavebnictví, obchodě, jako řidič), pracoval jsem jako masér na vedlejší pracovní poměr. Práci ZZ bych neměnil. Drží mě můj zájem o práci, o nové poznatky v oboru. Odešel bych asi pouze pokud by na pracovišti vládla dlouhodobě špatná mezilidská atmosféra nebo nestačil na práci ze zdravotních důvodů.

F: Pracuji u ZZS zatím rok a práce mě baví. Nevím, co by se muselo stát, abych změnila názor.

G: Nemám.

H: Ano, občas, ale konkrétně nic vybráno nemám. Pokud by mi bylo nabídnuto více peněz a jednosměnný provoz, pak bych práci změnil.

I: Jednou bych se chtěl stát hasičem, ale konkrétní představu, kdy chci odejít nemám.

J: Ne, práce mě naplňuje. Možná pokud bych vyhrál v loterii.

Spokojenost s ohodnocením. Co dalšího bych navrhoval?

A: S finančním ohodnocením i dalšími benefity jsem spokojen. Možnosti půjčky jsem doposud nevyužil. Zaměstnavatel by mohl více podporovat sport či kulturní vyžití zaměstnanců.

B: S výdělkem jsem spokojena, mohu porovnávat s platy v nemocnici. Líbí se mi i další věci jako stravenky či půjčky z FKSP. Bylo by zajímavé, kdyby zaměstnavatel organizoval občasná setkávání spolupracovníků (třeba i z jiných výjezdových stanovišť) mimo prostory ZZS.

C: Finanční ohodnocení je odpovídající, i když v poslední době dochází k redukci v nenárokových složkách platu. Možná bych lépe přerozdělil osobní ohodnocení podle zásluh jednotlivých pracovníků.

D: Finančně na tom jsme dobře. Stačí se podívat do nemocnice: nižší platy a mnohdy náročnější práce. V tomto ohledu bych nic neměnila.

E: S výší platu jsem spokojen; ostatní věci jako stravenky jsou příjemné, ale v podstatě je беру již jako samozřejmost. Nápad na další pobídky nemám.

F: S platem jsem spokojená, i když vždycky to může být lepší. Ostatní doplňky jsou také příjemné. Možná bych uvítala, kdyby nám zaměstnavatel (třeba jen částečně) hradil naše sportovní aktivity jako plovárnu či posilovnu apod. Případně v prostorách pracoviště zřídil místnost pro sportovní aktivity (posilovna, stolní tenis apod.).

G: Nejvíce oceňuji jistotu pracovního poměru a příspěvek na důchodové pojištění; plat je průměrný.

H: Jistota práce a délka dovolené je to nejvíce pozitivní. Plat je nízký.

I: Plat není vysoký, ale vyvažují to další benefity, především pak příspěvek na důchodové pojištění a progresivní délka dovolené dle odsloužených let. Jistota pracovního poměru je jednoznačně důležitá, hlavně v této době

J: Plat je odpovídající, navíc se v poslední době zvýšil. Další benefity jsou také pozitivní, hlavně pak příspěvek na důchodové pojištění.

Nejoblíbenější pozice na ZZS, kterou vykonávám a proč + nejméně oblíbená a proč?

A: Vyloženě neoblíbenou pozici nemám. Nejméně mě baví práce na operačním středisku, protože je velmi zavazující a nevděčná. Naopak nejvíce si užívám relativně novou pozici řidiče RV.

B: pracuje pouze na pozici ZZ

C: Nemám nejoblíbenější ani nejméně oblíbenou pozici. Ostatní nemají rádi operační středisko, tam ale nepracuji, takže nemohu porovnávat.

D: Vykonávám vedoucí funkci, která mě stále baví, ale postupem let čím dál více tíhnu k přechodu k řadovému výjezdovému ZZ.

E: pracuje pouze na pozici ZZ

F: práci na operačním středisku беру jako nutné zlo; nejradši jsem v sanitě jako ZZ. Jako operátorka se cítím hodně svázaná a vzhledem ke krátké praxi i nejistá.

G: Nezjišťováno - pracují pouze na jedné pozici.

H: Nezjišťováno - pracují pouze na jedné pozici.

I: Nezjišťováno - pracují pouze na jedné pozici.

J: Nezjišťováno - pracují pouze na jedné pozici.

Nepostrádáte ve Vaší práci možnost zpětné vazby o dalším osudu pacienta v nemocnici, jeho diagnóze apod.?

A: Domnívám se, že toto postrádá většina kolegů. Já velmi.

B: Taková zpětná vazba mi opravdu chybí. Někdy se „neoficiálně“ (od známých pracujících v nemocnici) dozvídám o osudech „mých“ pacientů, ale je to málo a hlavně nahodilé.

C: K informacím o pacientech se dostáváme komplikovaně přes známé v nemocnici, dotazy při předávání dalších pacientů apod. Uvítal bych (a asi nejsem sám) systémový prostředek získávání alespoň stručných informací o diagnóze pacienta.

D: Postrádám. Dříve to bylo vzhledem k svázanosti nemocnice a ZZS mnohem lepší. Navíc dnes je někdy velký problém jakékoli informace získat.

E: Snažím se aktivně po osudech pacientů pátrat voláním do nemocnice, přímým dotazem na personál. Někdy je to dost komplikované. Uvítal bych v této oblasti nějakou aktivitu zaměstnavatele.

F: o tom jsem ještě nepřemýšlela, ale určitě by to pomohlo v profesním rozvoji

G: Ano, určitě.

H: Ano, uvítal, ale jen u některých případech.

I: Některé osudy pacientů by mě zajímaly.

J: Ano, toto by nás hodně obohatilo. I když se sami ptáme na osud pacientů, neexistuje oficiální procesní institut, který by toto zajišťoval.

Upřednostňujete práci:

- stereotypní

- rozmanitou

A: rozmanitou

B: stereotypní práce mi vadí.

C: určitě rozmanitou

D: nemám konkrétního favorita, asi spíše rozmanitou

E: stereotyp nesnáším

F: rozmanitou, stereotypní jsem vykonávala v rámci brigád během studia SŠ

G: rozmanitou

H: rozmanitou

I: rozmanitou

J: rozmanitou

Upřednostňujete práci:

- týmovou
- individuální

A: Jak kdy, ale asi více týmovou.

B: obojí, záleží na konkrétní činnosti

C: asi spíše individuální, ale záleží na konkrétní práci

D: týmovou

E: Spíše týmovou. Tým musí dobře spolupracovat.

F: Raději pracuji v týmu.

G: týmovou

H: Individuální, týmovou maximálně do dvou členů.

I: Individuální, nebo práci v malém týmu.

J: týmovou

Určení kariérového typu:

- a. rád(a) pomáhám ostatním při řešení jejich osobních problémů
- b. rád(a) přicházím s novými nápady
- c. nesnáším nedokončené úkoly
- d. rád(a) vytvářím nové projekty a seznamuji je s ostatními
- e. zvládnou běžné opravy domu (drobné zednické práce, malování, truhlářství apod.)
- f. zajímají mě obory jako matematika, fyzika, chemie apod.
- g. jsem odpovědný(á)
- h. rád(a) bych se účastnil volební kampaně jako představitel politické strany
- i. rád(a) vymýšlím nové věci
- j. rád(a) dělám estetické úpravy (domácnost, zahrada,...)

- k. jsem společenský(á)
- l. zajímají mě nové vědecké poznatky a výzkumy
- m. rád(a) opravuji věci v domácnosti
- n. mám umělecké zájmy (hra na nástroj, fotografování, tanec, malování,...)
- o. baví mě vyučovat / přednášet ostatním
- p. baví mě „papírování“ a zvládám ho v krátkém čase
- q. rád(a) chodím ven v každém počasí
- r. rád(a) se setkávám a komunikuji s vedoucími, šéfy apod.

A: R I

B: S

C: R S

D: S, částečně C

E: částečně I, S

F: S

G: nebylo vyhodnocováno

H: nebylo vyhodnocováno

I: nebylo vyhodnocováno

J: nebylo vyhodnocováno

Porovnejte „současné“ (nově nastupující, absolventy) ZZ s ostatními ZZ („vaší generace“): Jaká je, dle Vašeho názoru, motivace ke vstupu do řad ZZ? Jsou „stejní“ jako vy? Co se vám na nich líbí a nelíbí?

A: Záleží na jednotlivcích. Žádný společný charakterový rys nepozoruji, jen u posledních „praktikantů“ pozoruji nezáměr o obor a někdy až přezíravost k personálu ZZS. Nechci ale paušalizovat!!!! Nemám oblíbené a neoblíbené stránky na nově nastupujících, záleží na jednotlivcích.

B: Zdá se mi, že mají méně pokory před autoritami a jejich znalosti jsou čím dál horší. Záleží ale na konkrétních lidech. Na těch, kteří nemají pokoru se mi nelíbí právě ta přezíravost a nechť se učit od ostatních. Všichni ale nejsou stejní.

C: Podle mě jsou stejní, jako jsme byli my starší. Každý má jinou motivaci ke vstupu do ZZS. Všichni mají na začátku naivní představy o naší práci. Je na nás, abychom jim začátky neznechutily a oni se stali kvalitními záchranáři.

D: Prošlo mi „rukama“ mnoho nováčků, takže mohu hodnotit. Jejich motivaci k vstupu do oboru neznám. Jediné, co jsem vyzorovala, je fakt, že dnešní nováčci mají minimální zkušenost „od lůžka“ a i malé medicínské znalosti. Ostatní jako je pracovitost, ochota se učit, dochvilnost apod. závisí na každém jednotlivci, to bylo vždycky.

E: Na našem pracovišti se v poslední době mnoho praktikantů ani nově nastupujících neobjevilo, takže o kvalitách nováčků nemohu zasvěceně referovat. Od ostatních kolegů z jiných stanovišť slyším o nekvalitní teoretické přípravě a někdy o lenosti. Sám to nemohu posoudit.

F: Sama jsem nově nastupující, takže mohu těžko posuzovat.

G: Mají více nadšení do práce. Jejich důvody vstupu jsou různé. Oceňuji na nich chuť se učit novým věcem a nesnáším u nich občasnou aroganci.

H: Na rozdíl od nás se chtějí ve větší míře stát paramediky (vyšší kariérní stupeň). Jejich motivace je různá. Někteří očekávají vzrušení při práci, některé motivuje relativní jistota zaměstnání. Hodnotit nováčky ale moc nemohu, protože se s nimi setkávám minimálně.

I: Jsou více nadšení do práce, ale také více naivní. Motivace k vstupu je různá, nejvíce asi láká perspektiva a také práce na směny. Většina z nich jsou přátelští, někteří z nich jsou ale příliš horliví.

J: Jako školitel nováčků musím konstatovat, že je každý z nich úplně jiný. Důvody proč se k nám hlásí jsou rozdílné: ztráta práce v jiné sektoru, možnost rozšířit a vylepšit si svůj profesní životopis nebo prostý zájem o obor. Vzájemný respekt mezi jednotlivými členy je klíčový pro naši práci, pokud dochází ke konfliktům, snažíme se to vždy hned řešit pohovory apod.

Předpoklad, že rozdílnost českého a skotského systému přednemocniční neodkladné péče se odrazí i v odpovědích jednotlivých respondentů, se zcela nepotvrdil. Existují témata, která jdou napříč oběma skupinami respondentů.

Rozdílnost v odpovědích na prvotní motivaci k vstupu do řad ZZS se objevila mezi českými i skotskými záchranáři. Neexistuje zde jednotlicí prvek ani u jedné skupiny respondentů, naopak panuje shodnost v rodinné tradici a podpoře u několika respondentů obou skupin. Motivátor setrvávání v řadách ZZS je rozdílný. U českých profesionálů je kladen důraz na dobrý kolektiv a nepravidelnost pracovní doby, která s sebou přináší i možnosti volného času. Zatímco skotští respondenti uváděli především jistotu pracovního místa ve veřejné sféře. I tendence hledat jinou profesi, byť ne konkrétní, byla podstatně vyšší mezi skotskými profesionály.

Ve spokojenosti s ohodnocením (platovými i v rámci benefitů) se odpovědi v rámci obou skupin výrazně nelišily, zatímco rozdíly lze vysledovat mezi skupinami samotnými. Čeští záchranáři byli spokojeni se svým platem i benefity, které by jen někteří měnily za jinak zaměřené. Skotští profesionálové s výší svého platu spokojeni nebyli, ale vzápětí hned zdůraznili pozitivum jistoty své pracovní pozice, příspěvku na důchodové pojištění a progresivní délky dovolené dle odsloužených let.

Vyhodnocení oblíbenosti jednotlivých pracovních pozic v rámci ZZS mezi českými respondenty nelze přikládat velkou váhu, neboť výzkumný soubor tvořila heterogenní skupina záchranářů, kteří jen někteří vykonávají různé pozice, a navíc ne všechny. Dvakrát se objevila poznámka na neoblíbenost pozice operátora (v souhlasu dotazovanými studenty). Skotští profesionálové působí pouze na pozici zdravotnického záchranáře, která je spojena s řízením sanitního vozu, proto tato otázka nebyla v rámci rozhovoru pokládána.

V zájmu o další osudu pacienta se obě skupiny respondentů shodují. Čeští i skotští profesionálové by u vybraných pacientů uvítali možnost (systémovou) takové informace získávat. Zatímco obě skupiny preferovaly rozmanitou práci na úkor stereotypní, preference týmové či individuální práce šla napříč skupinami českých i skotských profesionálů.

Dotazování na kariérní typy proběhlo pouze u českých profesionálů vzhledem k časovému faktoru a možnosti posunu v charakteristikách během překlady pro skotské profesionály. Všichni čeští respondenti vykazovali tendenci k sociálnímu typu a u některých z nich se objevila charakteristika realistického typu (opět souhlasně s dotazovanými studenty). V porovnání nově nastupujících záchranářů s těmi déle pracujícími se čeští i skotští profesionálové shodovali na nutnosti individuálního pohledu na každého z nich. Obě skupiny souhlasně vyjadřovaly, že nováčci jsou nadšení do práce, někdy až příliš horlivý a naivní.

5 Diskuze

Každá otázka byla formulována s určitým záměrem relevantním vzhledem k výzkumným cílům. Většina otázek v dotazníku pro studenty kopírovala otázky pokládané profesionálům. Komentář s diskuzí k otázkám v polostrukturovaném rozhovoru, které se vyskytly nad rámec dotazníku je uveden na konci kapitoly.

Cílem otázky č. 4 bylo především zjistit motivaci studentů pro studium oboru. Tato otázka zjišťovala, zdali studenti mají zájem o zdravotnické zaměření oboru (varianty odpovědi ZZ, urgentní příjem, ARO, další studium v oboru). Dále pak jejich zájem o zaměstnání u ZZS (varianta odpovědi ZZ), případně zdali jsou ochotni přijmout i pozici v nemocniční sféře. Tato otázka neměla svůj ekvivalent v polostrukturovaném rozhovoru.

Na dotaz plánů po ukončení studia, mohli studenti zvolit libovolný počet odpovědí. Nejčastěji se objevovala kombinace odpovědí "ZZ", "Urgentní příjem", "Studium v oboru". Samotná odpověď "Urgentní příjem" se vyskytla pouze dvakrát. Samotná odpověď "Mimo obor" byla označena čtyřikrát více muži než ženami. Rozdíl v odpovědích (procentuální zastoupení) studentů jednotlivých škol byl zanedbatelný.

Alternativu zaměstnání v nemocniční sféře připustilo 21% dotazovaných. Je to potěšující fakt, protože při nemožnosti okamžitého nástupu k ZZS, je volba zaměstnání na ARO, JIP či urgentním příjmu velmi vhodná svou blízkostí charakteru práce i zaměřením. Nedochozí zde k opuštění odborného zaměření a navíc zkušenost s intenzivní nemocniční péčí je pro další profesní růst ZZ klíčová. V dalším výzkumu by bylo zajímavé zjistit jaké další studium (studium medicíny?) by zvolilo 35% respondentů. Překvapivým faktem bylo, že 18% respondentů připouští další studium či práci mimo obor. Je otázkou pro další výzkum, z jakého je to důvodu. Svou roli zde může hrát fakt, že respondenti nevidí další perspektivu po absolvování školy či je to prostý nezájem o obor samotný.

Vztah respondentů k pozici operátora ZOS zjišťovala otázka č. 5. S podmínkou pracovat minimálně 1 rok na ZOS před přijetím na pozici ZZ celkově nesouhlasilo 62%

respondentů. Souhlas vyjádřil pouze jeden muž. Rozdíl v odpovědích (procentuální zastoupení) studentů jednotlivých škol byl zanedbatelný. Z odpovědí lze vysledovat, že větší ochotu pracovat na ZOS mají ženy. Jedná se ale pravděpodobně pouze o podmíněčnou ochotu (viz otázka č. 8 - předposlední resp. poslední příčka oblíbenosti u mužů resp. u žen).

Vztah respondentů k práci v nemocniční sféře zjišťovala otázka č.6. S podmínkou pracovat minimálně 1 rok v nemocniční sféře před přijetím na pozici ZZ vyjádřilo souhlas 77% všech respondentů. Rozdíly v odpovědích mezi oběma pohlavími byly minimální. Rozdíl v odpovědích (procentuální zastoupení) studentů jednotlivých škol byl zanedbatelný. Zde se pravděpodobně nejedná pouze o podmíněčný souhlas (jako u pozice operátora ZOS), neboť alternativu zaměstnání v nemocniční sféře připustilo 21% dotazovaných (viz otázka č. 4).

Cílem otázky č. 7 bylo zjistit preference respondentů z pohledu teoretických a praktických předmětů v jejich výuce. Přeneseně pak zkoumala vztah respondentů k aktivnímu (zážitkovému) pojetí studia oboru (praxe, stáže, kurzy apod.) oproti nezbytné teoretické (vědecké) stránce studia. Rozdíl v odpovědích (procentuální zastoupení) studentů jednotlivých škol byl významný. Studenti VOŠ postrádali teoretické předměty dvakrát více než studenti VŠ (36% oproti 17%). Roli zde může hrát buď nedostatečná úroveň teoretických předmětů na VOŠ, nebo nedostatečná úroveň praktických předmětů na VŠ (obojí bráno pohledem studenta). Nad rámec dotazníku se u dvou odpovědí objevila dopsaná poznámka ve smyslu "Praktika z ošetrovatelství", obojí u dotazníku studentů VŠ. Taková velmi konkrétní poznámka svědčí o potřebě respondentů komentovat aktuální situaci daného předmětu.

Otázka č. 8 zjišťovala formou volby bodové preference zájem o jednotlivé pracovní pozice na ZZS. Primárně byla tato otázka vyhodnocena odděleně podle pohlaví. Pořadí zájmu o jednotlivé pracovní pozice na ZZS bylo podle pohlaví rozdílné. Na prvním místě zařadili shodně muži i ženy pozici Zdravotnického záchranáře. Druhá respektive třetí pozice byla u obou pohlaví v podstatě shodná. Další pořadí skončila odlišně. Nejmenší zájem u mužů obsadila pozice řidiče, u žen pak ZOS. A to i přes fakt, že ženy by souhlasily s povinným ročním zařazením na ZOS více než muži

(podmínečný souhlas viz otázka č. 5). Překvapivý je pak také fakt, že pozice řidiče (řidičky) u žen nebyla poslední a pozice řidič (řidičky) RV dokonce 2. až 3. Rozdíl v odpovědích (procentuální zastoupení) studentů jednotlivých škol byl zanedbatelný.

V dalším výzkumu by bylo zajímavé ověřit opravdový a konkrétní zájem žen o pozici řidičky RV a řidičky. Pro praxi z toho vyplývá, že na "řidičské" pozice v ZZS lze, do jisté míry, počítat i se ženami. I přes deklarovanou genderovou rovnost je tento jev v praxi zatím málo běžný a nepříliš společensky přijímaný.

V rozhovorech s profesionálními ZZ tuto otázku částečně kopíroval dotaz na nejméně a nejvíce oblíbenou vykonávanou pozici. Vzhledem k tomu, že tato skupina nebyla homogenní, ale někteří profesionálové vykonávali jen některé pozice, nelze vytvářet zobecňující závěry. Jako oblíbenou pozici označovali pozici výjezdového ZZ. Lze také vysledovat určitou neoblíbenost pozice operátora zároveň s velkým respektem k této práci.

Pro zatraktivnění a redukci stresu z této pracovní pozice by bylo v praxi patrně potřebné zajistit větší informovanost o dané pozici a lepší podmínky (vnitřní předpisy organizace, legislativa) pro práci operátora ZOS.

Cílem otázky č. 9 bylo zjistit ochotu respondentů dojíždět příp. přestěhovat se za prací u ZZS. Vyhodnocení ochoty dojíždět (přestěhovat se) za prací u ZZS bylo provedeno celkově (bez rozdílu pohlaví) i odděleně pro muže a ženy. Ochota přestěhovat se za prací byla v celkovém součtu největší, přičemž ženy byly ochotny se stěhovat takřka dvakrát více než muži (46% respektive 27%). Maximální vzdálenost do 20 km byla akceptována na druhém místě četnosti odpovědí u obou pohlaví, přičemž muži preferovali tuto možnost takřka dvakrát více než ženy (46% respektive 27%). Shodná odpověď u obou pohlaví byla u varianty "Pouze v místě bydliště" (9%). Žádná z žen nebyla ochotna dojíždět více než 50 km. Rozdíl v odpovědích (procentuální zastoupení) studentů jednotlivých škol byl zanedbatelný.

Souhrnně lze říci, že muži preferovali zaměstnavatele spíše blízko svého nynějšího bydliště a ženy byly více otevřeny případnému stěhování.

Otázka č. 10 zjišťovala představy respondentů o výši nástupního platu. Žádný z respondentů nezvolil variantu odpovědi "Do 10 tis.". Další dvě varianty pak tvořily

přesnou polovinu četnosti jednotlivých odpovědí. Minimální rozdíly (do 5%) byly mezi jednotlivými pohlavími respondentů. Rozdíl v odpovědích (procentuální zastoupení) studentů jednotlivých škol byl zanedbatelný. Lze vysledovat realistické postoje respondentů: nikdo z nich nesouhlasil s nízkou platovou úrovní (do 10 tis. Kč) a nejvyšší částku také nevolila podstatná většina. Dá se tedy předpokládat, že studenti nejsou primárně motivováni pouze finanční stránkou tohoto povolání.

V rozhovorech s profesionálními ZZ tuto otázku kopíroval konkrétní dotaz na spokojenost s platem a bonusy k platu (viz otázka č. 11). Dotaz na spokojenost s ohodnocením je obecně problematický, do těchto představ se promítá více záležitostí (spokojenost s profesí samotnou, s výkony nadřazených, finanční poměry v rodině apod.). S platem jsou profesionální ZZ spokojeni, jako doplnění této otázky zazněl fakt možnosti srovnání s platy v nemocniční sféře. I zde lze vysledovat realistický přístup profesionálů k této problematice. Úroveň platů a struktura bonusů k platu u SAS je odlišná od českých podmínek. Spokojenost s platem je u skotských záchranářů srovnatelná s českými.

Cílem otázky č. 11 bylo zjistit postoje respondentů k bonusům k platu. Možnost odpovědi "Nejsou důležité" ne zvolil žádný z respondentů. Ženy volily pouze možnost "Volbu zaměstnavatele neovlivní". Muži tuto variantu odpovědi rovněž preferovali více, ale 27% z nich uvedlo odpověď "Volbu zaměstnavatele ovlivní". Rozdíl v odpovědích (procentuální zastoupení) studentů jednotlivých škol byl zanedbatelný. Je zřejmé, že pro všechny respondenty byly bonusy významné. Volbu zaměstnavatele ale v zásadě neovlivňují. Jen u 14% všech respondentů případnou volbu ovlivní. Případný konkurenční boj jednotlivých zaměstnavatelů při výběru nových zaměstnanců je nereálný. V rozhovorech s profesionálními ZZ tuto otázku kopíroval konkrétní dotaz na spokojenost s platem (viz otázka č. 10) a bonusy k platu. Dotazovaní vnímají bonusy již jako pevnou součást jejich platu. Pokud by mohli rozhodovat o dalším přerozdělení těchto prostředků, pak by zvolili větší podporu kulturního a sportovního vyžití zaměstnanců.

Úroveň platů a struktura bonusů k platu u SAS je odlišná od českých podmínek. Průměrný plat je zde kompenzován příspěvkem na důchodové pojištění a progresivně se

navyšující délku dovolené dle odsloužených let. Skotští záchranáři uváděli jako velký motivační prvek právě tyto instrumenty. Ocenili pak také jistotu pracovního poměru ve veřejném sektoru.

Otázka č. 12 sloužila k zařazení studentů oboru záchranářství mezi jednotlivé profesní typy dle Hollandovy typologie profesních osobností RIASEC (viz Teoretická část). Každá varianta odpovědi odráží určitý profesní typ (každému typu pak odpovídají celkem tři možné odpovědi). Nejčtenější odpovědi respondentů byly voleny ze spektra charakteristik odpovídající typu R (118) a S (114), nejméně pak E (34). Rozdělení podle pohlaví není symetrické. Například typ R byl zastoupen u mužů v 67%, typ S pak čítal 55% žen.

Jako kritérium pro zařazení studenta pod určitý profesní typ bylo zvoleno vyplnění všech tří odpovědí náležící danému typu. Nejčtenější profesní typ (vyplněné všechny tři odpovědi určené pro daný typ současně) byl pak v absolutním počtu R (17) a S (14), nejméně četný pak C (2). Rozdělení jednotlivých profesních typů bylo nerovnoměrné. Například typ R byl zastoupen u mužů v 82%. Typ S čítal u žen 57%. Typ A pak byl zastoupen u 73% žen. Vzájemné kombinace jednotlivých typů: R+S (4) R+I (3) A+S (1). Určitou zajímavostí je, že varianta odpovědi "baví mě „papírování“ a zvládám ho v krátkém čase" byla vybrána pouze jedním respondentem. Rozdíly v odpovědích (procentuální zastoupení) studentů jednotlivých škol byl zanedbatelný.

V rozhovorech s profesionálními ZZ tuto otázku kopíroval stejný dotaz (stejně dotazníkové schéma otázek a jejich zařazování k jednotným typům). Vzhledem k velikosti výzkumného vzorku nelze dělat obecné závěry. Další výzkum v této oblasti by byl zajímavý a žádoucí. Všichni s dotazovaných českých ZZ lze zařadit pod typ S; typ R (2), typ I (1). Vzájemné kombinace R+S a R+I se vyskytli každá po jedné. U skotských ZZ nebyla tato otázka vyhodnocována vzhledem k časovému faktoru a možnosti posunu v charakteristikách během překladu.

Četnost odpovědí, četnost jednotlivých typů i jejich vzájemná kombinace jsou v souladu se závěry kariérního poradenství a profesní orientace (30) pro oblast práce ZZ. Jako nejvhodnější jsou doporučeny typy uchazečů R případně S či kombinace R+S.

Větší podíl mužů u typu R a mírná převaha žen u typu S vyplývá z obecně přijímaných psychologických charakteristik jednotlivých pohlaví (muži realističtěji založení, ženy pak inklinující k pečujícím činnostem). Souhrnně lze dovést, že rozdíly mezi studenty a profesionály s různou dobou praxe jsou v jednotlivých kariérových typech minimální. Pro praxi by bylo zajímavé podchycení uchazečů a pracovníků typu I pro vědeckou a výzkumnou činnost v oboru a také typu C pro administrativní část práce ZZ. Současně také (vzhledem k malému počtu „administrativních“ typů C) administrativu pro ZZ co nejvíce minimalizovat. Toto je společný úkol pro vedoucí pracovníky a personalisty v organizaci.

Cílem otázky č. 13 bylo zjistit preference respondentů z pohledu míry rozmanitosti práce. Všichni respondenti preferovali práci rozmanitou. Ani jeden z nich neuvedl odpověď "Stereotypní". Nezáleželo zde ani na pohlaví, ani na typu školy (VOŠ, VŠ). V rozhovorech s profesionálními ZZ tuto otázku kopíroval totožný dotaz. I čeští a skotští profesionálové (až na jednu částečnou výjimku) preferují rozmanitost při práci.

Je zřejmé, že výběr studia oboru ZZ je motivován vnímanou rozmanitostí práce v přednemocniční neodkladné péči (rozmanitost jednotlivých diagnóz, věková struktura pacientů, prostředí zásahu, klimatické podmínky apod.). To samé lze vysledovat i u profesionálních ZZ.

Otázka č. 14 zjišťovala preferenci respondentů pro týmovou, nebo individuální práci. Možnost odpovědi "Týmová" zvolilo celkem 68% všech respondentů. Muži oproti ženám preferovali více (o 9%) volbu "Individuální". Významnější rozdíl byl i v porovnání obou typů škol. Studenti VOŠ volili více (o 9%) variantu "Týmová". V rozhovorech s profesionálními ZZ tuto otázku kopíroval totožný dotaz. Profesionálové také nebyli vyhraněni ani jedním směrem. Jednoznačně pro individuální práci se ale nikdo z nich nevyhlásil. Není rozdílu mezi českými a skotskými záchranáři.

Práce v ZZS se zvenčí jeví jako čistě týmová (dvoj- či tříčlenné posádky na místě příhody). Tato práce ale s sebou nese i individuální prvky. Především při potřebě jednoho z členů být vedoucím posádky, rozdělování jednotlivých činností mezi další členy posádky a v nutnosti rychlého a správného rozhodnutí pod časovým tlakem. Je vidět, že jsou si toho respondenti (především studenti) vědomi a individuální prvek práce u nich hraje určitou roli.

Cílem otázky č. 15 bylo zjistit odpověď respondentů na otázku prvotního impulsu pro volbu studia záchranářství. Spouštěcí mechanismus motivace studovat daný obor (či v něm pracovat) je z pohledu výzkumu motivace výběru povolání podstatný. V celkovém vyhodnocení byla nejčastější variantou odpovědi "Vlastní zájem"(50% všech odpovědí). Rozdíly v odpovědích mezi jednotlivými pohlavími byly minimální. Tři z možností se v četnosti odpovědí shodovaly ("Příbuzný v oboru" "Kamarádi" "Náhoda", vše 9%). Jako komentář k variantě "Jiný" se objevily následující typy odpovědí: zajímavé studium, vhodný typ VŠ po Střední zdravotnické škole apod. Jeden z komentářů se oproti ostatním mírně vymykal: "Pracuji 12 let u Vodní záchranné služby". Tyto varianty odpovědí lze částečně zařadit také pod vlastní zájem respondenta. Rozdíl v odpovědích (procentuální zastoupení) studentů jednotlivých škol byl zanedbatelný.

V rozhovorech s profesionálními ZZ tuto otázku kopíroval podobný dotaz. U profesionálů pak dominuje kombinace zájmu o obor samotný a sportovního zaměření. Dalším impulsem byl přechod zdravotních sester od lůžka k ZZS v rámci reorganizace zaměstnavatele. I zde hrál svou roli zájem o obor (možnost zůstat u lůžka nebo přejít na jiné oddělení v rámci nemocnice byla možná). U skotských záchranářů se objevily odpovědi typu chuť pracovat ve veřejné službě či rodiče, kteří pracují ve zdravotnictví.

Je potěšující, že hlavní motivací pro studium (výkon povolání) ZZ je především vlastní zájem o problematiku, případně ještě modifikovaný o další impulsy (sport, zdravotník v rodině či jako kamarád). Taková motivace by měla přispět k udržení pracovníků v oboru po delší časové období.

Cílem otázky č. 16 bylo zjistit odpovědi respondentů na přítomnost příbuzného, který pracuje v rodině případně ještě jeho pozice. U 73% všech respondentů pracoval někdo z rodiny ve zdravotnictví, u mužů o 18% více než u žen. U studentů VOŠ byl pak poměr zdravotníků v rodině celkově menší než u studentů VŠ (o 18%). Uvedené pracovní pozice příbuzných (v některých případech byla uvedena funkční zařazení): fyzioterapeut; zdravotní sestra na ARO, vrchní nebo staniční sestra, lékař; raritou pak byl veterinární lékař. Rozdíl mezi jednotlivými školami je těžko vysvětlitelný. Převaha zdravotníka (často matka jako zdravotní sestra, vrchní setra apod.) u mužů je překvapivá vzhledem k obecně přijímanému faktu, že muži spíše kopírují profesní zaměření svého otce (15). V rozhovorech s profesionálními ZZ byla tato otázka zmíněna v rámci dotazu na prvotní impuls pro vstup do řad ZZ. Polovina z dotazovaných českých ZZ měla ve své rodině zdravotníka (především zdravotní sestru).

Ovlivnění motivace k výběru povolání rodinou je pozitivní. Pracovní zaměření není pro studenta novou záležitostí, má lepší vhlad do celkové problematiky, a pokud ho daný obor zaujme tak, pak i s negativy, která musí od rodinných příslušníků také vnímat. Je pak předpoklad většího vytrvání pracovníka v oboru.

Nad rámec dotazů popisovaných v kapitole Dotazník pro studenty se v Polostrukturovaném rozhovoru ještě objevily další okruhy dotazů, jejichž závěry a diskuze k nim jsou uvedeny dále.

Oslovené profesionální ZZ motivovalo k setrvání u ZZS zájem o vlastní obor, možnost pomáhat lidem, dobrý pracovní kolektiv. Jako důležitý faktor uváděli respondenti také více volného času, který plyne z nepravidelné pracovní doby. Motivační faktory obecně mohou hrát významnou roli při rozhodování pracovníka k odchodu z pracovní pozice.

Tyto motivační faktory lze označit za velmi pozitivní a nedá se předpokládat brzký odchod oslovených pracovníků (viz i další dotaz zdali nemají profesionální ZZ chuť dělat něco jiného, případně co a co je drží v práci ZZ).

Oslovení čeští profesionálové si byli vědomi, že práci výjezdového ZZ není možno kvalitně vykonávat do vyššího věku (jeden z respondentů proto vystudoval VŠ a časem se chce pokusit o účast na výběrových řízení na pozice ve vystudovaném oboru). Všichni však shodně tvrdili, že je práce baví a opustili by ji pouze při špatné kolegiální atmosféře na pracovišti. Ani jeden nechtěl přestupovat k jinému oboru. Jeden respondent má dlouhodobou zkušenost z jiného oboru (pomáhá rodičům ve službách) a také by svou práci neměnil. Dvě oslovené byly vystudované zdravotní sestry a dovedou si představit, že svůj profesní život dokončí u lůžka. U skotských profesionálů, kteří uvažovali o odchodu, se objevily odpovědi typu přechod k hasičům. Raritou pak byla odpověď, že řady záchranářů by respondent opustil pouze, kdyby vyhrál vysokou částku v loterii.

Vědomí, že kvalitní práci ZZ nelze vykonávat do dovršení důchodového věku, je důležité. Je pozitivní, že se oslovení respondenti aktivně zajímají o svůj budoucí profesní život. Možnost výsluhy, která se nedávno objevila v návrhu zákona o ZZS, je zatím pravděpodobně vzdálená.

Všichni oslovení velmi postrádali ve svém profesním životě možnost zpětné vazby zjišťování o dalším osudu pacienta v nemocnici, jeho diagnóze apod. a měli za to, že by jim to pomohlo v jejich profesním rozvoji. Připustili i skutečnost, že se o osud pacientů sami zajímají cílenými dotazy na ošetřující personál (telefonáty, známý personál v nemocnici). Skotští záchranáři kopírovali v této otázce své české kolegy.

Absence institucionálního prvku možnosti získávat informace o přivezených pacientech ZZS je realitou v celé ČR. Svou roli zde hraje nutnost zajistit anonymitu dat pacienta, ale také prostá neochota personálu nemocnic. I přes tyto fakta by možnost zpětné vazby byla velmi žádoucí.

Při porovnání „současných“ (nově nastupujících, absolventů) ZZ s ostatními ZZ („jejich generace“) si všichni oslovení byli vědomi, že pohled na nově nastupující musí být individuální. Většina si také uvědomovala, že i oni na začátku své kariéry měli naivní představy, které musely časem přehodnotit. Někteří respondenti zmínili tendenci, že nově nastupující mají čím dál horší teoretické znalosti. Původně zdravotní sestry zmínily také minimální klinickou zkušenost nových ZZ. Skotští respondenti zmiňovali

podobné charakteristiky nováčků s výjimkou malých klinických zkušeností, navíc pak uváděli větší chuť nováčků pracovat jako paramedici (vyšší kariérní stupeň) a přílišnou horlivost.

Skutečnost čím dál horších teoretických znalostí jde proti faktu, že na pozici ZZ je v posledních letech kladen požadavek čím dál vyššího vzdělání (od středoškolského po dnešní VOŠ či VŠ - viz kapitola 1.2). Vědomí nutnosti individuálního přístupu ke každému nově nastupujícímu je podstatná část úspěchu nováčka v adaptačním procesu. Na začátku své kariéry potřebuje podporu od zkušenějších a bez ní není možný kvalitní profesní rozvoj.

6 Závěr

Cílem této práce bylo nalézt a zhodnotit motivační faktory výběru povolání zdravotnických záchranářů a následně nastínit hypotézy, které by bylo možno pak ověřit v dalším navazujícím výzkumu. Prostředkem pro získání dat k výzkumu byla kombinace kvantitativního a kvalitativního výzkumu mezi studenty oboru Zdravotnický záchranář na vyšší odborné škole a vysoké škole, dále pak jako podpůrný materiál výzkum mezi českými a skotskými profesionály z řad ZZS.

Z výzkumu vyplývá, že hlavním motivačním faktorem studentů pro výběr povolání zdravotnického záchranáře je jejich zájem o daný obor, v některých případech pak ještě podpořený přítomností zdravotníka v rodině. Pozitivním faktem je, že práci v oboru se chce po ukončení studia věnovat přes 80% respondentů.

Ze zjišťování preferencí jednotlivých pracovních pozic v rámci ZZS vyplývá, že nejvíce oblíbenou pozicí je zdravotnický záchranář, nejméně pak dispečer zdravotnického operačního střediska. Překvapivým zjištěním výzkumu je, že u žen-respondentek jsou pracovní pozice spojené s řízením motorového vozidla (řidička rande-vous, prostá řidička) poměrně oblíbené. Především 2. - 3. místo oblíbenosti u RV řidičky je zajímavá a inspirativní skutečnost.

Výzkum potvrdil, že v souladu se současnou odbornou literaturou, jsou nejčastějšími kariérními typy mezi profesionály i studenty - typ praktický a sociální. Určitý podíl zkoumajícího typu mezi respondenty nabízí možnost jejich využití v práci s nově nastupujícími i pro pedagogickou činnost obecně. Naopak minimum přítomnosti tradičního (konvenčního) typu mezi respondenty nabízí doporučení minimalizace administrativní práce u ZZS.

Z výzkumu vyplývá, že není významnějších rozdílů mezi studenty VŠ a VOŠ v motivačních faktorech, v postojích k jednotlivým pracovním pozicím ani v kariérních typech jednotlivých studentů.

I přes rozdílnost organizace a praxe zdravotnických záchranných služeb v České republice a Velké Británii (Skotsku) lze konstatovat, že postoje záchranářů obou zemí jsou podobné. Obě skupiny souhlasí, že možnost zpětné vazby informací o dalším osudu pacientů by jejich práci velmi obohatilo. Identické postoje lze vysledovat i v postoji k nově nastupujícím kolegům. Obě skupiny zmiňují nutnost individuálního přístupu a velké nadšení při vstupu do zaměstnání, které někdy hraničí až s naivitou.

Srovnání výsledků šetření mezi studenty a profesionály potvrdilo předpoklad, že postoje obou skupin budou podobné. Lze konstatovat, že vliv generačního rozdílu či posun názorů z důvodu profesního zrání nemá vliv na motivační faktory respondentů.

V rámci výzkumu nebyly stanoveny hypotézy. Z předkládaných obecných závěrů je možno v budoucnosti zkonstruovat hypotézy především v oblasti preferencí jednotlivých pracovních pozic na ZZS a kariérních typů jednotlivých pracovníků. Výzkum v těchto oblastech by byl zajímavým rozpracováním nastíněné problematiky.

Závěrem je nutno konstatovat, že některé výstupy z výzkumu jsou překvapením (především oblíbenost pozice řidičky RV u žen). Přínos této práce shledávám v možnosti využití poznatků v dalším výzkumu této problematiky (preferencí pracovních pozic, kariérní typy) a především v možnosti uvedení dílčích poznatků výzkumu do personalistické praxe a oblasti řízení lidských zdrojů v rámci ZZS. Jedná se hlavně o aktivní vyhledávání zkoumajících a tradičních kariérních typů mezi pracovníky a jejich následné využití pro pedagogickou respektive administrativní práci. Zatraktivnění pracovní pozice dispečera zdravotnického operačního střediska je dalším podnětem pro praktické využití případně rozšíření tohoto výzkumu.

7 Seznam použitých zdrojů

1. ADAMS, J, S. Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. roč 2, s. 267–299. New York: Academic Press. 1965 ISSN: 0065-2601
2. ALLEN, A, M. *Cognitive processing style and vulnerability to traumatic stress among EMT 's and paramedics*. University South Dakota, USA, 2001. 254 s. Dizertační práce. ISSN 95008-107.
3. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3
4. BAŠTECKÁ, B. et al. *Terénní krizová práce*. 1.vyd. Praha: Grada, 2005. 299 s. ISBN 80-247-0708-X
5. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ I. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd., Praha: Management Press, 2007. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.
6. BYDŽOVSKÝ, J. *Akutní stavy v kontextu*. Vyd 1. Praha: Triton 2008. 456 s. ISBN-13: 978-80-7254-815-6
7. DENZIN, N. *The research act : A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. 4th edition. New York: Aldine Transaction, 1989. 368 s. ISBN 978-0-202-36248-9.
8. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0139-7.
9. Fakulta vojenského zdravotnictví - Univerzita obrany. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <http://www.vojenskaskola.cz/skola/uo/fvz/studium/Stranky/zachranar.aspx>.
10. Fakulta zdravotnických studií Zápomočské univerzity. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <http://www.fzs.zcu.cz/about/>.
11. GRIMOVÁ, P. *Jaké změny nám přinesla registrace?* (bakalářská práce). Vedoucí práce: Kvasová, M. Masarykova univerzita, Lékařská fakulta, Brno 2008.

12. Health and Social Care: UK National Statistics Publication Hub. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.statistics.gov.uk/hub/index.html>>.
13. HENDL, J.. Metodologická triangulace v empirickém výzkumu. *Česká kinantropologie*. 1997, roč. 1, č. 2, s. 75-88.
14. HERZBERG, F., MAUSNER, B., SNYDERMAN, B. B. *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons., 1959 ISBN 978-1560006343
15. HOFMANN, J., HOFACKER, CH., GOLDSMITH, E. B. How closeness affects parental influence on career choices. *Journal of Career Development*. 2002, 19, 1, s. 65-73. ISSN 0894-8453.
16. HOFŠTETROVÁ-KNOTKOVÁ, M. Něco málo o historii vzdělávání a registrace, *Florence*, prosinec 2006, roč. 2, č. 12 s. 15 ISSN 1801-464X
17. HOLBORN, R. *Motivational factors and personality traits of individuals who decide to enter career as a firefighter/paramedic*. University Central Florida, USA, 2002. 143 s. Dizertační práce. ISSN 95022-369
18. HOLLAND, J. L. *The Occupations Finder: Psychological Assessment Resources*. 4th edition. New York: Odessa, 2000. 197 s
19. HUMPL, L. *Psychologická péče v rámci ÚSZS MSK. Činnost psychologa v zásazích IZS* in: Sborník přednášek konference Operační řízení 2008, Praha: Life Support 2008. 51 s. ISBN 978-80-904017-1-6
20. CHARVÁT, Miroslav. Problematika výběru účastníků kvalitativního výzkumu z řad uživatelů nelegálních drog. *Projekt CANLONG GA ČR č. 406/02/1449A*. 2004. Praha: Centrum adiktologie, Psychiatrická klinika, 2004.
21. JANOUŠEK, J. *Skupinová identita jedince a identita skupiny v procesu globalizace* - referát na konferenci FSV a FF UK: Rozvoj české společnosti v EU, Praha 2004
22. KOLEKTIV AUTORŮ. *Úvod do psychologického studia práce*. ZČU Fakulta pedagogická, katedra psychologie. Plzeň
23. Kolektivní smlouva ZZS JČK pro rok 2008. Interní materiál organizace.

24. KOZLOVÁ, Lucie, KUBELOVÁ, Veronika. *Jak psát bakalářskou a diplomovou práci*. 1. vyd. České Budějovice : Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích Zdravotně sociální fakulta, 2009. 56 s. ISBN 978-80-7394-112-3.
25. LATHAM, G., LOCKE, R. *Organizational Dynamics*. Autum, 1979
26. LECKBAND , M. *Development of a personality profile of a firefighter*. Florida International University, USA, 2005. 205 s. Dizertační práce. ISSN 99018-295.
27. LUDVÍKOVÁ, E. *Oblíbenost kreditního systému v celoživotním vzdělávání zdravotnických pracovníků* (bakalářská práce). Vedoucí práce: Gajzlerová, G. Univerzita Tomáše Bati, Fakulta humanitních studií, Zlín 2008.
28. MASLOW, A, H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Bros., 1954. ISBN 978-0060419875
29. Medea - soukromá vyšší zdravotnická škola, Praha. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.skolamedea.cz/obory.php>>.
30. MEZERA, A. *Hollandova teorie profesního růstu*. Praha, 2005. 33 s.
31. MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 380 s. ISBN 978-80-247-1349-6
32. MINIBERGEROVÁ L., DUŠEK J. *Vybrané kapitoly z psychologie a medicíny pro zdravotníky pracující se seniory*. Vyd. 1. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. 2006. 67 s. ISBN 80-7013-436
33. MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
34. MOLEK, J. *Personalistika a řízení*. České Budějovice: ZSF JU, 2008. 126 s. ISBN 978-80-7394-063-8
35. MÜNSTERBERG, H. *Psychology and Industrial Efficiency*. 1913 in: *Classics in the History of Psychology*. ISSN 1492-3173 [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://psychclassics.yorku.ca/Munster/Industrial/>>.
36. NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2.rozšíř. vyd. Praha: Academia, 1997. 437 s. ISBN:80-200-0625-7

37. NAKONEČNÝ M. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Vyd.1, Praha: Management Press, 1992. 258 s. ISBN 80-85603-01-2
38. Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů - Registr. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.nconzo.cz/web/registr>>.
39. PORTER, L, W., LAWLER, E, E. *Managerial attitude and performance*. Homewood, Irwin-Dorsey, 1968
40. Přehled akreditovaných zdravotnických magisterských a bakalářských studijních oborů. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.mzcr.cz/Odbornik/Pages/227-prehled-souhlasnych-stanovisek.html>>.
41. PUNCH, Keith F. *Úspěšný návrh výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 232 s. ISBN 978-80-7367-468-7.
42. PUNCH, Keith F. *Základy kvantitativního šetření*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 150 s. ISBN 978-80-7367-381-9.
43. QUITT, Z. *Česko-latinský slovník*. 2., upr. vyd. Praha: Leda, 2003. 972 s. ISBN 80-7335-032-7
44. RŮŽIČKA J. *Motivace pracovního jednání*. 2 .vyd., Praha: VŠE, 1992. 170 s. ISBN 80-7079-626-X
45. ŘÍČAN, P. in Předmluva k českému vydání SCHMIDBAUER, W. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál 2000. 171 s. ISBN 80-7178-312
46. SALB, J. *Disaster workers: Coping and hardiness*. Texas Tech University, USA, 1999. 241 s. Dizertační práce. ISSN 95010-190
47. Scottish ambulance service annual report and accounts 2007/08. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <http://www.scottishambulance.com/userfiles/file/SAS%20Annual%20Report_200708.pdf>.
48. SCHMIDBAUER, W. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál 2000. 171 s. ISBN 80-7178-312
49. SCHMIDBAUER, W. *Syndrom pomocníka*. Praha: Portál 2008. 240 s. ISBN 978-80-7367-369-X

50. SHAKESPEARE-FINCH, J. Personality, Coping and Posttraumatic Growth in Emergency Ambulance Personnel. *Traumatology*. 2005, vol. 11, no. 5, s. 325-334. ISSN 1085-9373
51. STAŇKOVÁ, M. České ošetrovatelství 11: Sestra – reprezentant profese: Praktická příručka pro sestry. 1. vydání. Brno: IDVPZ v Brně, 2002. 78 s. ISBN: 80-7013-368-6.
52. Studijní obor Zdravotnický záchranář / Ostravská univerzita v Ostravě. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.osu.cz/index.php?id=1819>>.
53. Studijní programy, obory a kurzy — Zdravotně sociální fakulta Jihočeská univerzita. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.zsf.jcu.cz/studium/studijni-programy-obory-kurzy/>>.
54. SZŠ a VOŠZ Zlín. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <http://www.inext.cz/szs_zlin/default.htm>.
55. ŠTIKAR, J., HOSKOVEC, J. Ohlédnutí za vývojem české psychologie práce a organizace, *Psychologie v ekonomické praxi*, 2000, roč. 35, č. 3-4, s. 103-112 ISSN 0033-300X
56. ŠTIKAR, J. RYNEŠ, M. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5
57. The History of The Scottish Ambulance Service. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.scottishambulanceservice.co.uk/history.htm>>.
58. VOŠZ Bílá Vločka, s.r.o.. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.bilavlocka.cz/>>.
59. VOŠZ Brno. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.voszbrno.cz/>>.
60. VOŠZ Dr. Ilony Mauritzové, s.r.o.. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.svzsplzen.cz/>>.
61. VROOM, V.H. *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons., 1964 ISBN 978-0471912057
62. VURM V., *Vybrané kapitoly z veřejného a sociálního zdravotnictví*. Triton 2007, s.128 ISBN 978-80-7254-997-9

63. Výběrová řízení ZZS JČK na pozice SZP: *vlastní účast*. listopad 2008 Prachatice, červen 2009 České Budějovice.
64. Vyhláška Ministerstva financí 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění. In *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2002, č. 51, s. 3014- 3018.
65. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví 424/2004 Sb., kterou se stanoví činnosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků , v platném znění. In *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2004, č. 139, s. 8096- 8138.
66. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví 51/1995 Sb., kterou se mění a doplňuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví České republiky č. 434/1992 Sb., o zdravotnické záchranné službě. In *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra, 1995, č. 47, s. 2203 – 2205.
67. Výroční zpráva ZZS JČK 2005. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.zzsjck.cz>>.
68. Výroční zpráva ZZS JČK 2008. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.zzsjck.cz>>.
69. Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední škola zdravotnická, Ústí nad Labem. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.szsvzs.cz/index.php/>>.
70. Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola 5. května, Praha. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: <<http://www.zdravotnickaskola5kvetna.cz/>>.
71. ZACHAROVÁ E., HERMANOVÁ M., ŠRÁMKOVÁ J. *Zdravotnická psychologie*. Vyd. 1. Praha: Grada. 2007. 232 s. ISBN 978-80-247-2068-5
72. Zákon 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, v platném znění. In *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2004, č. 14, s. 259- 269.

73. Zákon 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění. In *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2004, č. 30, s. 1452 - 1479.
74. ZÁPADOMORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA - vysoká škola Třebíč. [online], [cit. 2009-07-12]. Dostupné z: www.zmvs.cz/download/2/21/dlouhodoby_zamer_zmvs_2007-2013.doc.

8 Klíčová slova

Kariérní typ

Motivace

Psychologie práce

Profesní poradenství

Zdravotnický záchranář

Zdravotnická záchranná služba

9 Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník pro studenty

Příloha č. 2 Osnova polostrukturovaného rozhovoru s profesionály

Příloha č. 1 Dotazník pro studenty

Dobrý den, jmenuji se Michal Petřů, jsem studentem Zdravotně sociální fakulty JČU (obor: Rehabilitační – psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby).

Prosím o vyplnění tohoto dotazníku, který mi poslouží jako podklad pro kvalitní zpracování mé diplomové práce. Získané údaje jsou zcela **anonymní** a budou použity pouze v rámci této práce.

Kroužkem, prosím, označte odpověď, která Vám nejvíce vyhovuje. Pokud jsou za otázkou tečky, je to prostor pro Vaši odpověď. Ve většině otázek máte na výběr pouze **jednu** odpověď; otázky s více možnostmi odpovědí jsou označeny jejich určeným počtem výběru. Budete-li provádět v dotazníku opravy, novou správnou odpověď podtrhněte.

Předem děkuji za Váš čas, který jste věnovali vyplnění dotazníku.

1) Pohlaví:

- a) žena
- b) muž

2) Věk:

3) Studijní obor Zdravotnický záchranář studuji na:

- a) VŠ
- b) VOŠ

4) Mé plány po ukončení studia (možno zvolit více možností):

- a) hledání pozice - zdravotnického záchranáře
- b) hledání pozice - urgentní příjem, ARO, JIP
- c) další studium v oboru (záchranářství, medicína, ošetřovatelství apod.)
- d) studium či práce mimo obor

- 5) Přijetí na pozici zdravotnického záchranáře bylo mělo být podmíněno nutností pracovat jeden rok jako operátor(ka):
- souhlasím
 - nesouhlasím
- 6) Přijetí na pozici zdravotnického záchranáře bylo mělo být podmíněno nutností pracovat jeden rok v nemocniční sféře (urgentní příjem, ARO, JIP):
- souhlasím
 - nesouhlasím
- 7) Ve výuce postrádám více předmětů:
- teoretických (medicínské, ošetrovatelství apod.)
 - praktických (kurzy, exkurze apod.)
- 8) Pokud bych si mohl(a) vybrat, zvolil(a) bych si pozici:
Vytvořte **pořadí** 1.-5. (1. = největší zájem ...5. = nejmenší zájem)
- operátor(ka) - pořadí č. ...
 - zdravotnický záchranář - pořadí č. ...
 - řidič(ka) sanitního vozu - pořadí č. ...
 - zdravotnický záchranář na LZS (*Letecká záchranná služba*) - pořadí č. ...
 - řidič(ka) RV (*randez-vous = posádka osobního automobilu ve složení lékař + řidič obvykle zdravotnický záchranář*) - pořadí č. ...
- 9) Jsem ochotna(-en) dojíždět za prací zdravotnického záchranáře:
- do 20 km
 - do 50 km
 - více než 50 km
 - jsem ochotna(-en) se přestěhovat mimo své bydliště
 - práci vezmu pouze v místě svého bydliště

10) Má představa o nástupním platu zdravotnického záchranáře:

- a) do 10 000,- Kč měsíčně čistého
- b) 10 000 - 15 000,- Kč měsíčně čistého
- c) více než 15 000,- Kč měsíčně čistého

11) Nabídka bonusů k platu (např. stravenky, možnost ubytování, příspěvek na penzijní připojištění) ovlivní můj výběr budoucího zaměstnavatele:

- a) ano, kvůli bonusům jsem ochotna(-en) zvolit zaměstnavatele v jiném kraji
- b) bonusy k platu jsou pro mě důležité, ale volbu zaměstnavatele neovlivní
- c) bonusy k platu nejsou pro mne vůbec důležité

12) Charakterizujte sama sebe (označte libovolný počet možností):

- a) rád(a) pomáhám ostatním při řešení jejich osobních problémů
- b) rád(a) přicházím s novými nápady
- c) nesnáším nedokončené úkoly
- d) rád(a) vytvářím nové projekty a seznamuji je s ostatními
- e) zvládnou běžné opravy domu (drobné zednické práce, malování, truhlaření apod.)
- f) zajímají mě obory jako matematika, fyzika, chemie apod.
- g) jsem odpovědný(á)
- h) rád(a) bych se účastnil volební kampaně jako představitel politické strany
- i) rád(a) vymýšlím nové věci
- j) rád(a) dělám estetické úpravy (domácnost, zahrada,...)
- k) jsem společenský(á)
- l) zajímají mě nové vědecké poznatky a výzkumy
- m) rád(a) opravuji věci v domácnosti
- n) mám umělecké zájmy (hra na nástroj, fotografování, tanec, malování,...)
- o) baví mě vyučovat / přednášet ostatním
- p) baví mě „papírování“ a zvládám ho v krátkém čase
- q) rád(a) chodím ven v každém počasí
- r) rád(a) se setkávám a komunikuji s vedoucími, šéfy apod.

13) Upřednostňujete práci:

- a) stereotypní
- b) rozmanitou

14) Upřednostňujete práci:

- a) týmovou
- b) individuální

15) Co byl pro Vás **prvotní** impuls pro volbu studia oboru zdravotnického záchranáře?

- a) někdo z příbuzných (blízkých) pracuje v tomto oboru
- b) zaujali mne záchranáři v televizních seriálech
- c) moji kamarádi si vybrali tento obor
- d) vlastní zájem o záchranářství
- e) náhoda
- f) jiný impuls, uveďte

16) Pracuje někdo z rodiny (otec, matka, sourozenec apod.) ve zdravotnictví?

- a) ano - jeho (její) pozice
- b) nepracuje

Příloha č. 2 Osnova polostrukturovaného rozhovoru pro profesionály

1. Co prvotně motivovalo ke studiu/vstupu do řad ZZ?
2. Co motivuje k tomu, že pracuji stále v řadách ZZ?
3. Nemám chuť dělat něco jiného? Pokud ano, tak co? Pokud ne, tak co mne drží?
Co by se muselo stát, abych odešel?
4. Spokojenost s ohodnocením - finančním i dalším (stravenky, dodatková dovolená, možnost půjček apod.). Co dalšího bych navrhoval?
5. Nejoblíbenější pozice na ZZS, kterou vykonávám a proč + nejméně oblíbená a proč?
6. Nepostrádáte ve Vaší práci možnost zpětné vazby o dalším osudu pacienta v nemocnici, jeho diagnóze apod.?
7. Upřednostňujete práci:
 - a. stereotypní
 - b. rozmanitou
8. Upřednostňujete práci:
 - a. týmovou
 - b. individuální

9. Určení kariérového typu:

- a. rád(a) pomáhám ostatním při řešení jejich osobních problémů
- b. rád(a) přicházím s novými nápady
- c. nesnáším nedokončené úkoly
- d. rád(a) vytvářím nové projekty a seznamuji je s ostatními
- e. zvládnou běžné opravy domu (drobné zednické práce, malování, truhlářství apod.)
- f. zajímají mě obory jako matematika, fyzika, chemie apod.
- g. jsem odpovědný(á)
- h. rád(a) bych se účastnil volební kampaně jako představitel politické strany
- i. rád(a) vymýšlím nové věci
- j. rád(a) dělám estetické úpravy (domácnost, zahrada,...)
- k. jsem společenský(á)
- l. zajímají mě nové vědecké poznatky a výzkumy
- m. rád(a) opravuji věci v domácnosti
- n. mám umělecké zájmy (hra na nástroj, fotografování, tanec, malování,...)
- o. baví mě vyučovat / přednášet ostatním
- p. baví mě „papírování“ a zvládám ho v krátkém čase
- q. rád(a) chodím ven v každém počasí
- r. rád(a) se setkávám a komunikuji s vedoucími, šéfy apod.

10. Porovnejte „současné“ (nově nastupující, absolventy) ZZ s ostatními ZZ („vaší generace“). Jaká je, dle Vašeho názoru, motivace ke vstupu do řad ZZ? Jsou „stejní“ jako vy? Co se vám na nich líbí a nelíbí?