

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Bc. Jana Kubičková

**OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY ŘIDIČŮ MHD A
DALŠÍ MOŽNOST EDUKACE**

Olomouc 2018

vedoucí práce: PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené informační zdroje. Prohlašuji, že odevzdaná tištěná verze diplomové práce se shoduje s elektronickou verzí vloženou do IS/STAG.

Olomouc 5. 12. 2018

.....

Bc. Jana Kubíčková

Poděkování

Poděkování patří paní PhDr. Soni Lemrové, Ph.D. za její odbornou pomoc, cenné rady, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování diplomové práce věnovala. Dále děkuji řidičům autobusů Dopravního podniku města Olomouce, a. s. za vyplnění dotazníků a ochotu spolupracovat.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Jana Kubíčková
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2019

Název práce:	OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY ŘIDIČŮ MHD A DALŠÍ MOŽNOST EDUKACE
Název v angličtině:	PERSONAL CHARACTERISTICS OF MHD DRIVERS AND FURTHER EDUCATIONAL ALTERNATIVES
Anotace práce:	<p>Diplomová práce „Osobnostní charakteristiky řidičů MHD a další možnost edukace“ se zabývá zejména zjištěním osobnostních charakteristik řidičů pomocí dotazníkového šetření. V teoretické části se věnuje definování termínu osobnosti, popisu vlastností jaké by měl řidič MHD mít popř. jaký by řidič MHD být neměl. Dále je v teoretické části definována motivace, řidič MHD a edukace. Práce se věnuje mimo jiné možnostem edukace řidičů MHD nad rámec jejich povinného školení. Cílem práce je zmapování osobnostních charakteristik řidičů MHD. Dílčím cílem je zjistit souvislost mezi osobnostními charakteristikami řidičů a jejich motivačním profilem a zjistit, zda existuje souvislost mezi věkem a motivací pro výkon profese. Ve výzkumné části se práce věnuje popisu souboru, tedy řidičů autobusů MHD, zaměstnanců Dopravního podniku města Olomouce, a. s., kteří byli ochotni vyplnit standardizovaný osobnostní inventář Neo Big Five upravený do české verze a motivační profil. Následně je provedeno vyhodnocení dotazníkového šetření a zjišťování samotných osobnostních charakteristik probandů. Na základě zjištění jsou popsány vzniklé</p>

	<p>souvislosti mezi osobnostními charakteristikami a motivačním profilem. Závěrem je konstatováno, jaký je řidič MHD v Olomouci, proč vykonává svou profesi a dále jsou navrženy další možnosti edukace.</p>
<p>Klíčová slova:</p>	<p>Edukace, řidič městské hromadné dopravy, osobnost, motivace, výzkum, norma, dotazník, nehodovost, stres, agrese, emoce, asertivita, bezpečnost, přívětivost, svědomitost, zkušenost</p>
<p>Anotace v angličtině:</p>	<p>The diploma thesis "Personality traits of public transport drivers and other options of education" deals particularly with the identification of personality traits of drivers using the questionnaire survey. The theoretical part deals with the definition of the personality term, the description of the features that public transport drivers are supposed to have or not. Moreover, there have been defined motivations, public transport drivers and education in the theoretical part. The research is besides other things focused on the possibilities of education of public transport drivers beyond the call of duty. The aim of the thesis is the public transport drivers personality traits assessment. The partial aim is to find out the link between the personality traits of drivers and their motivational profile and to determine whether there is a link between age and motivation for the profession. In the research part, the thesis deals with the description of bus drivers group, employees of the company Dopravní podnik města Olomouc, a.s., who were willing to fill in the standardized personal form Big Five modified into the Czech version and the motivational profile. Subsequently, the evaluation of the questionnaire survey and the identification of the personality traits of the probands are performed. Based on the findings, the relationship between personality traits and motivational profile is described. In conclusion, it is</p>

	stated what kind of public transport driver in Olomouc is, why they perform that profession and additional education options are suggested.
Klíčová slova v angličtině:	Education, Driver of city mass transport, Personality, Motivation, Research, Standard, Questionnaire, Accident rate, Stress, Aggression, Emotion, Assertiveness, Safety, Kindness, Conscientiousness, Experience
Přílohy vázané v práci:	3
Rozsah práce:	79 stran
Jazyk práce:	Český

Obsah

Úvod.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 Osobnost	12
1.1 Definice a vymezení osobnosti	12
1.2 Psychická struktura osobnosti.....	13
1.3 Osobnostní a charakterové vlastnosti řidiče	14
1.3.1 Jaký by měl řidič být.....	14
1.3.2 Jaký by řidič neměl být.....	16
2 Motivace	23
2.1 Motivace výkonu řidiče MHD	25
3 Řidič MHD	28
3.1 Člověk v roli řidiče	28
3.1.1 Řidič autobusu	29
3.1.2 Řidič tramvaje.....	29
3.1.3 Rozdíly mezi mladými a staršími řidiči	30
3.1.4 Řidič a řidička.....	32
3.1.5 Rozdíly mezi řízením osobního automobilu, nákladního vozu a autobusu	33
3.2 Psychické zatížení řidiče.....	34
3.2.1 Obecné znaky zvýšené pracovní zátěže	35
3.2.2 Pracovní zátěž u řidiče autobusu	36
3.2.3 Řidič a výkonové vlastnosti	36
3.2.4 Odolnost řidiče městské hromadné dopravy.....	37
4 Edukace.....	38
4. 1 Odbourávání stresu	38
4.2 Zvládání vlastních negativních emocí	38
4.3 Bezpečnost dopravy	40
4.3.1 Prevence v oblasti bezpečnosti provozu	41
4.4 Poskytování první pomoci	43
VÝZKUMNÁ ČÁST	44
5 Výzkumný problém	45
5.1 Cíle výzkumu.....	45
5.2 Popis výzkumného souboru.....	45

5.3 Metody	47
5.3.1 Standardizovaný osobnostní inventář	47
5.3.2 Motivační profil	50
5.4 Sběr dat	53
5.5 Dopravní podnik města Olomouce, a. s.	54
5.6 Statistika.....	57
5.6.1 Standardizovaný inventář - vyhodnocení	57
5.6.2 Motivační profil - vyhodnocení	59
5.6.3 Výzkumné otázky	62
5.6.4 K cílům a výzkumným otázkám	63
6 Diskuze	66
7 Závěr	70
Seznam použitých zkratk	72
Seznam použité literatury	73
Seznam grafů, obrázků a tabulek	77
Seznam příloh	79

Úvod

Téma osobnostní charakteristiky řidičů městské hromadné dopravy (dále jen MHD) a další možnost edukace jsem si vybrala proto, že vychází z mého profesního zaměření a je mi velmi blízké. Na hlavní pracovní poměr pracuji jako kontrolní pracovník ve státní organizaci, na vedlejší pracovní poměr pracuji jako řidička autobusu městské hromadné dopravy v Olomouci. Problematiku týkající se osobnostních charakteristik řidičů autobusů považuji za velmi zajímavou. Zároveň chci prostřednictvím této práce seznámit širokou veřejnost s povoláním řidiče městské hromadné dopravy, s kladnými a zároveň zápornými stránkami dané profese.

Dnešní společnost si zcela neuvědomuje, jaká úskalí číhají na řidiče městského autobusu, že to není práce pro každého, že i řidič autobusu musí čelit spoustě krizových situací, vyšší míře stresu, problémovým situacím v dnešním provozu, sporům s cestujícími, případně sporům mezi samotnými cestujícími, nebo agresi ze strany ostatních účastníků provozu na pozemních komunikacích.

Cílem diplomové práce bude tedy zmapovat osobnostní charakteristiky řidičů MHD. **Dílčími cíly diplomové práce** bude zjištění souvislostí mezi osobnostními charakteristikami řidičů a jejich motivačním profilem. Dalším dílčím cílem je zjistit, zda existuje souvislost mezi věkem a motivací pro výkon profese.

V teoretické části se budu věnovat vymezení pojmu osobnost, psychické struktury osobnosti, osobnosti řidiče, osobnostním vlastnostem řidičů autobusů, jaký by měl řidič být, jaké osobnostní a charakterové rysy by měl mít a naopak, jaký by neměl být. Druhá, velmi důležitá součást práce, je motivace, zejména pak motivace k výkonu profese řidiče. Další kapitola bude věnována požadavkům, které jsou nutné k tomu, aby člověk mohl řídit motorové vozidlo, co konkrétně musí splnit řidič městské hromadné dopravy. Poslední kapitola teoretické části bude věnována edukačním možnostem řidičů městské hromadné dopravy, jaké kurzy mohou navštívit, aby byli schopni svou profesí vykonávat bez psychického zatížení, aby byli správně motivováni a aby je práce zcela naplňovala.

Výzkumná část mé práce je zaměřena zejména na zpracování dotazníků (Neo Big Five a motivační dotazník) a jejich popis. V průběhu měsíce února roku 2017 jsem oslovila řidiče autobusů Dopravního podniku města Olomouce, a. s. Oslovila jsem přibližně 80 řidičů, kterým jsem následně rozdala oba výše uvedené dotazníky. Kompletně vyplněných

se mi vrátilo 54 kusů, které jsem vyhodnotila. Podrobněji se problematice budu věnovat právě ve výzkumné části mé diplomové práce. Závěrem budou vymezeny a jasně definovány výsledky výzkumného šetření, bude provedeno statistické zpracování dat a zjištění případných kladných či záporných korelací. Výsledky budou podrobněji rozebírány v oddíle diskuze, kde se zmíním také o limitech výzkumu a způsobu využití výzkumu. Na závěr budou uvedeny možnosti, jak by se mohli řidiči MHD dále vzdělávat.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Osobnost

Na úvod této diplomové práce je potřeba si vymezit pojem osobnost a s ní další související charakteristiky, protože jak již název práce napovídá, jedná se o téma právě z této oblasti. Samotné téma osobnosti je ale velmi rozsáhlé, proto pro účely tohoto tématu bude tato kapitola věnována vymezení pojmů týkajících se osobnosti, psychických vlastností osobnosti, postojům, názorům, hodnotám a také osobnostním vlastnostem řidiče. Bude popsáno, jaký by měl řidič být, jaké osobnostní a charakterové rysy by měl mít a naopak, kdo by neměl toto povolání vykonávat. Tyto pojmy a oblasti jsou v této kapitole těmi stěžejními.

1.1 Definice a vymezení osobnosti

V oboru psychologie existuje velmi mnoho definic, které vymezují pojem osobnost. Níže jsou uvedeny alespoň tři, které výstižně popisují a definují osobnost.

Osobnost můžeme v psychologickém slova smyslu definovat jako jedince spolu se všemi jemu vlastními fyzickými a duševními vlastnostmi. Po celý život se osobnost člověka utváří a sebeobnovuje.¹

Vágnerová vymezuje osobnost jako „komplexní a relativně stabilní systém, který funguje jako celek, skládá se ze vzájemně propojených somatických a psychických vlastností a projevuje se v reakcích na různé podněty a situace, resp. v interakci s nimi.“²

V psychologii bychom mohli osobnost chápat jako hypotetický konstrukt, který vyjadřuje existující fenomén, jenž není přímo pozorovatelný, ale je odvozován logicky z toho, co je právě pozorováno.³

Stále častěji se podle Smékala osobností označuje jednota psychických procesů, stavů a vlastností, souhrn vnitřních determinant prožívání a chování.⁴

¹ Srov. HAMERNÍKOVÁ, Lenka. *Základy dopravní psychologie nejen pro profesionální řidiče*, s. 6

² VÁGNEROVÁ, Marie, *Psychologie osobnosti*, s. 13

³ Srov. NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*

⁴ Srov. SMÉKAL, Vladimír, *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadle vědomí a jednání*

1.2 Psychická struktura osobnosti

Je tvořena uspořádáním psychických vlastností a rysů člověka. Tato struktura se může měnit v průběhu celého života.⁵ Do psychické struktury osobnosti tedy patří psychické vlastnosti a rysy osobnosti, které společně utvářejí typ osobnosti.

Psychické vlastnosti jsou relativně trvalé charakteristiky jedince, kterými se vyznačuje a které ovlivňují chování, prožívání či myšlení. Na jejich základě můžeme předvídat, jak se asi člověk zachová, jak bude jednat apod. Jedná se o intelektovou schopnost a temperament. Rysy osobnosti jsou psychické vlastnosti člověka projevující se v jeho chování a jednání. Tyto psychické vlastnosti jsou příznačné pro určitého jedince, protože ho odlišují od ostatních. Patří mezi ně např. družnost – uzavřenost, dominance – submisivita, svědomitost – nezodpovědnost, sebedůvěra – sebedoceňování.

Na základě psychických vlastností a rysů osobnosti vzniká typ osobnosti. Ten tedy vyjadřuje souhrn vlastností a rysů osobnosti, vyjadřuje tak podstatnou charakteristiku osobnosti.⁶ Typologie C. G. Junga je založena na vztahu jedince k vnějšímu (okolnímu) světu. Tato typologie říká, že extrovert je orientovaný na vnější život, na lidi, má rád vzrušení a změny, snadno navazuje kontrakty, je optimističtější a družný. Introvert je zahleděný spíše sám do sebe, do svého vnitřního života, je nedůvěřivý, uzavřenější, spolehlivější, nesmělý a systematictější.⁷

„U kolébky typologie temperamentu stáli antičtí lékaři Galenos a Hippokrates. Dodnes se dělí osobnostní inklinace na sangvinickou, cholerickou, flegmatickou a melancholickou.“⁸ Obecně můžeme říci, že sangvinik je přizpůsobivější, aktivnější, dominantnější a bezstarostnější naopak flegmatik už není tolik přizpůsobivý, je pasivnější, rozváznější, více spolehlivý, snášenlivější a dobře se kontroluje. Cholerik sebeovládání postrádá, je neklidnější, vznětlivější, impulzivnější a optimističtější. Melancholik je zdrženlivější, samotářský, citlivější, náladový, úzkostnější a spíše pesimistický.⁹

⁵ NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*, s. 136

⁶ Tamtéž

⁷ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

⁸ HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*, s. 17-18

⁹ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

Tato typologie úzce souvisí i s daným tématem, kdy mezi úspěšné a beznehodové řidiče patří zejména osoby s převahou silnějšího a pohyblivějšího nervového systému s přiměřenou strukturou vlastností z obou uvedených typů – vyrovnanost, pohotovost, přizpůsobivost, rozvážnost, trpělivost, rozhodnost. Osoby s nedostatečnou zátěžovou stresovou odolností spadající do labilní sféry projevů extroverze snáze selhávají.¹⁰

1.3 Osobnostní a charakterové vlastnosti řidiče

Ten, kdo si uchoval původní význam vozidla jako zejména praktického dopravního prostředku, neproměnil ho na nástroj pro uspokojení potřeb řidiče (zejména potřebu se povyšovat nad ostatní, předjíždět, opájet se rychlou jízdou, riskovat apod.) může být nazván dobrým řidičem. K tomu patří i další podmínka, a to kladný vztah k ostatním řidičům, dobrý řidič by je neměl považovat za svou konkurenci, ale naopak by je měl považovat za rovnocenné partnery, kteří s ním sdílí cesty, měli by být k sobě slušní a ohleduplní.¹¹

1.3.1 Jaký by měl řidič být

Podle Havlíka je pro osobnost bezproblémového řidiče důležitá spolehlivost, svědomitost, emocionální stabilita, přizpůsobivost a sebeovládání. Ze sociálních charakteristik by takovému řidiči neměl chybět altruismus (snaha myslet na ostatní a předvídání chování ostatních).¹²

Podle Hamerníkové jsou pro osobnost řidiče důležité zejména tyto vlastnosti:

- vyrovnanost (tzv. hromádka neštěstí, která se při sebemenší potíži za volantem ihned zhroutlí nebo naopak vztekloun, nemohou být dobrými řidiči),
- emocionální stabilita (řidič by měl být pohodový člověk, ne někdo, u koho se nálady střídají jako jarní počasí),

¹⁰ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

¹¹ Srov. CHORVÁT František, ORLÍK Juraj. *Člověk za volantem*

¹² Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

- přizpůsobivost (řidič by se měl snadno přizpůsobovat situacím, které ho za volantem mohou potkat, je otázkou vteřiny, kdy se situace na cestě může změnit z pohodlné a klidné na vypjatou a nebezpečnou),
- schopnost dobře se ovládat (v ostatních vozech se mohou najít řidiči – provokatéři, agresoři, těmto bychom neměli oplácet jejich chování stejnou mincí),
- odolnost vůči stresu (v dnešní hektické době je na cestách stále více stresových podnětů, ti, co se s nimi neumí vyrovnat, mohou lehce způsobit dopravní nehodu),
- svědomitost, spolehlivost, přiměřená sebejistota (člověk, na kterého se nelze spolehnout, nebo postrádá notnou dávku svědomí a není si sám sebou a svými činy jist, může být jen těžko dobrým řidičem),
- altruismus (jedná se o schopnost myslet i na ostatní účastníky silničního provozu či spolujezdce nejen na sebe),
- schopnost dobře předvídat.¹³

V osobnosti bezproblémového řidiče stojí v popředí právě vyrovnaná struktura, emotivní stabilita, přizpůsobivost, sebeovládání, přiměřená sebedůvěra, dostatečná odolnost vůči stresu, svědomitost a v neposlední řadě spolehlivost.¹⁴

Za důležitý osobnostní rys považujeme také přívětivost. Podle Hřebíčkové je nejdůležitější charakteristikou u osob, které dosahují na škále přívětivosti vysoké skóre, altruismus. Tito lidé se chovají k ostatním laskavě, vlídně, mají pochopení a porozumění pro druhé a jsou k nim důvěřiví.¹⁵

Svědomitost je vlastnost, kdy se člověk chová cílevědomě, ctižádostivě, spolehlivě, disciplinovaně, je pořádný a přesný a má pevnou vůli.

Podle Šuchy by tato vlastnost mohla snižovat u svého majitele rizikové dopravní chování a lze ji považovat spíše za protektivní faktor.¹⁶

¹³ HAMERNÍKOVÁ, Lenka. *Základy dopravní psychologie nejen pro profesionální řidiče*, s. 6-7

¹⁴ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

¹⁵ Srov. HŘEBÍČKOVÁ, Martina. *Pětifaktorový model psychologie osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění*

¹⁶ Srov. ŠUCHA, Matuš. et al., *Dopravní psychologie pro praxi: výběr, výcvik a rehabilitace řidičů*

Můžeme říci, že osobnost řidiče je jedinečná a neopakovatelná. Do samotného řízení dopravního prostředku se celá struktura osobnosti promítá. Dále pak hrají velkou roli i věk, pohlaví či zdravotní stav.

Neméně důležitou roli osobnosti bezproblémového řidiče hraje také asertivita a umění předvídat. Asertivitou rozumíme sebeprosazování, které je prováděno slušně. Asertivitou bráníme svá práva tak, že práva druhých nejsou nijak dotčena. Asertivitou děláme maximum pro to, abychom uspokojili potřeby a přání obou zúčastněných stran. Asertivita je založena na smýšlení, že máme jisté potřeby, které chceme vyjádřit, stejně tak ostatní mají své potřeby s potřebou je vyjádřit a všichni máme stejná práva k tomu, abychom své potřeby uspokojili.¹⁷

Předvídavost je považována za typický rys řidiče, který se může pyšnit spoustou ujetých kilometrů bez nehod. Naprostá většina motoristů nabývá předvídavosti s léty praxe, ale existují i tací, kterým tato vlastnost nebude nikdy vlastní (jedná se zejména o ty, kteří svou práci nevykonávají rádi). Předvídavý řidič je schopen myslet i za druhé. Uvědomuje si, co se děje před ním, za ním případně vedle něj. Předvídavost je především funkcí soustavné kritické analýzy dopravní cesty, situace, vozidla i sebe samotného.¹⁸ Je potřeba, aby člověk schopný předvídat, co všechno se při řízení vozidla může stát, nepodlehл strachu z možného nebezpečí. Potom by už nebyl schopen bezpečně vykonávat svou práci. Stejně tak by člověk s nedostatkem předvídavosti neměl vůbec usedat za volant vozidla, protože by mohl být nebezpečný nejen sobě, ale i svému okolí, nedokázal by vykonat ani tak banální manévr jako je předjíždění.

1.3.2 Jaký by řidič neměl být

Povolání řidiče je velmi náročné a má svá specifika, která je nutné vždy dodržovat. V tomto povolání existuje mnoho faktorů, které jej mohou zabránit vykonávat. Mezi základní faktory, které považujeme za nežádoucí je zejména stres, jeho projevy, reakce, také agresivita, negativní emoce, alkohol, únava. Všechno zmíněné významně ovlivňuje schopnost vykonávat povolání řidiče.

Stres je odvozen z anglického slova stress, znamená napětí či tlak. Jde o stav organismu, který je obecnou odezvou na zvýšenou zátěž. Rozlišujeme dva druhy stresu.

¹⁷ Srov. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*

¹⁸ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*, s. 20

Stres, který je způsoben pozitivní zátěží – eustress a stres způsobený nadměrnou zátěží – distress.

Fáze stresu:

- poplachová reakce (v této fázi dochází k mobilizaci organismu),
- rezistence (organismus se snaží aktivně se se stresorem vypořádat),
- stádium vyčerpání organismu (nastane, když ohrožení i přes aktivní snahu přetrvává).¹⁹

Stres se může projevovat fyzicky, emočně nebo se projevuje v chování. V tělesných projevech se jedná o svírání a bolesti břicha, bolesti hlavy, nechutenství, bušení srdce, nadměrné svalové napětí, sexuální problémy, pocity sevření na prsou, dvojí vidění a obtíže se soustředěním zraku na jediný bod, dermatologické problémy apod. V emočních projevech je člověk podrážděný, popudlivý, úzkostný, unavený, nedokáže se koncentrovat, není schopen dovést úkoly do zdárného konce, má prudké změny nálad, zabývá se až příliš malichernostmi apod. V projevech chování je člověk nerozhodný, naříká, je v pracovní neschopnosti a pomalu se uzdravuje, více kouří cigarety, odmítá úkoly, má nižší pracovní výkon, snaží se v práci podvádět v souvislosti s úkoly apod.²⁰

Řidiči městské hromadné dopravy jsou každodenně vystavováni obrovské míře stresu. Působí na ně velké množství různých stresorů z fyzického prostředí, pracovního a organizačního uspořádání. Musí se dokázat vyrovnat s požadavky, které se mohou dostávat do vzájemného rozporu. Těmi mohou být například dodržování jízdního řádu v období dopravní špičky a bezpečná jízda nebo vyrovnaná klidná jízda a bezohlednost cyklistů či chodců. Stres působící na řidiče má řadu negativních dopadů na fyzické a psychické zdraví řidičů a zároveň zvyšuje riziko vzniku dopravních nehod. Negativní dopady stresu mají za následek také zvýšenou fluktuaci řidičů městské hromadné dopravy a častější pracovní neschopnost.²¹

¹⁹ Srov. ZÁMEČNÍK, Petr, et al. *Metodika protistresového skupinového programu pro řidiče MHD*, s. 13

²⁰ Srov. ZÁMEČNÍK, Petr, et al. *Metodika protistresového skupinového programu pro řidiče MHD*, s. 14-15

²¹ ZÁMEČNÍK, Petr, et al. *Metodika protistresového skupinového programu pro řidiče MHD*, s. 5

Reakce člověka na stres rozdělujeme na aktivní a pasivní, na emoce zaměřenou či na problém zaměřenou strategii zvládání. Aktivní strategie se vyznačuje bojem se stresorem (např. přímá agrese, kompenzace, racionalizace). Agrese může být nasměrovaná k jinému objektu nebo k sobě samému. Člověk může využít napadání, výhružky, být jízlivý, náznakově ubližovat, někdy využít i hrubé násilí. Pasivní strategie spočívá v úniku, popření, regresi, denním snění. Dochází k popření čehokoliv kladného, přikrášlování reality, izolaci do samoty.²²

Agrese je v psychologicko-sociologickém pojetí chování, které vědomě a záměrně ubližuje, násilně omezuje svobodu a poškozují jiné osoby případně věci s cílem získat osobní výhody. Jedná se ale také o techniku vyrovnávání se s náročnými životními situacemi. Tendence k takovému jednání se nazývá agresivita, je to dispozice osobnosti. U člověka je její příčinou většinou frustrace, kterou v moderní společnosti trpí stále více lidí.²³

Agresi lze definovat jako záměrné jednání, kdy smyslem takového jednání je snaha způsobit někomu škodu, krivdu či bolest. Agresí může být vyhrožování, nadávání, výsměch, násilí, terorismus, vandalismus, vtípkování na účet jiných apod. Za agresi se považuje takové destruktivní chování, které směřuje k fyzickému, slovnímu nebo symbolickému útoku vůči jinému či předmětu. Cílem takového chování je někoho zastráhit, zmocnit se objektu nebo ho odstranit, jinému zmařit sobě zajistit společenské výhody. Za zdroj agrese se považuje pudové jednání nebo racionálně promyšlené a plánované jednání.²⁴

Agresivní řidiči mají oslabenou frustrační toleranci. Frustraci z pohledu psychologie chápeme jako blokádu na cestě k cíli či jako nezdár při dosahování stanoveného cíle. U řidičů to může být například dostavit se na místo určení včas. Frustrace vznikají právě rozporem mezi potřebou a skutečnými možnostmi jejího uspokojení. Odpovědí na frustraci v dopravním prostředí bývá agrese zaměřená proti jejímu zdroji.²⁵

Z pohledu psychologie osobnosti lze agresi rozdělit na instrumentální a emocionální. Instrumentální agrese je nástrojem, jak vnějšího cíle dosáhnout. Emocionální

²² Srov. ZÁMEČNÍK, Petr, et al. *Metodika protistresového skupinového programu pro řidiče MHD*, s. 17

²³ LISÁ, Zuzana. *Agresivita na silnicích aneb Proč se za volantem chováme jinak?*, s. 1

²⁴ Srov. HAMERNÍKOVÁ, Lenka. *Základy dopravní psychologie nejen pro profesionální řidiče*, s. 25

²⁵ LISÁ, Zuzana. *Agresivita na silnicích aneb Proč se za volantem chováme jinak?*, s. 1

agrese, někdy také nazývaná zlostná nebo afektivní, je charakteristická přítomností silné negativní emoce, většinou hněvu. Tato agrese není nástrojem či prostředkem, ale cílem sama o sobě. Fyziologicky se agrese projevuje především vyplavením adrenalinu, zrychlením srdečního tepu, zrychlením dechu, zvýšením krevního tlaku, uvolněním energie a zpomalením peristaltiky (rytmické smršťování svalstva trávicího ústrojí).²⁶

Rozdělení agresivních řidičů podle Johna A. Larsona z roku 1996 do pěti skupin:

1. Závodník s časem – dělá vše pro to, aby dosáhl cíle co nejdříve, je-li mu v tom bráněno, rozzlobí se.

2. Soutěživý agresor – sebevědomí si zvyšuje tím, že vyvolává soutěžení (předjíždění na dálnici, rozjezdy na křižovatce na zelenou s řidiči ve vedlejších pruzích, apod.), nedaří-li se mu vyhrávat, rozzlobí se a je agresivní.

3. Pasivní agresor – brání ostatním řidičům v předjíždění, rychlé jízdě, přejetí z jednoho jízdního pruhu do druhého, apod. – vzbuzuje tím zlost a agresi v ostatních řidičích.

4. Narcista – má zažita jista pravidla jízdního chování a rozzlobí se, když je nedodrží ostatní.

5. Strážce – sám sebe považuje za soudce ostatních řidičů a sám je následně za přestupky trestán.²⁷

Za otevřenou agresi lze považovat takovou, která je namířena proti člověku, jenž v agresorovi nepříjemné pocity vyvolal. Nepřímá agrese je namířena proti významným hodnotám druhé osoby. Když si agresor vybíjí vztek na náhradním objektu, hovoříme o agresi přesunuté. Napodobuje-li agresor chování jiného dříve agresivně se chovajícího člověka, hovoříme pak o imitativní agresi. Za autoagresi považujeme sebepoškozování či sebevraždu.²⁸

Větší tendenci jednat konfliktně mají ti, kteří nejsou schopni řešit své vnitřní konflikty odpovídajícím způsobem sami, mají potřebu dávat svou sílu a moc na odiv

²⁶ Srov. LISÁ, Zuzana. *Agresivita na silnicích aneb Proč se za volantem chováme jinak?*, s. 1-2

²⁷ LISÁ, Zuzana. *Agresivita na silnicích aneb Proč se za volantem chováme jinak?*, s. 2

²⁸ Srov. HAMERNÍKOVÁ, Lenka. *Základy dopravní psychologie nejen pro profesionální řidiče*, s. 26

svému okolí, potřebují druhým ubližovat, neodpouští, za každou cenu hájí svá práva, dělají vše pro to, aby získali výhody nad ostatními, trpí poruchami chování nebo duševní poruchou.

Agresivně obvykle řídí lidé, kteří mají velkou sebedůvěru, chtějí se prosadit za každou cenu, chtějí být nejlepší, nejrychlejší, mají obrovskou potřebu moci a nadřazenosti, čímž zpravidla schovávají přetrvávající pocit méněcennosti. Obvykle mají konflikty se spolupracovníky v zaměstnání. Reagují i při běžných situacích podrážděně, vznětlivě, jsou náladoví. Takoví by se nikdy neměli stát řidiči z povolání.²⁹

Podle Z. Lisé byla v Kanadě v říjnu roku 2000 v rámci globální webové konference na téma agresivní řízení specifikována následující definice: „Chování účastníka silničního provozu je agresivní, pokud záměrně zvyšuje riziko kolize a je motivováno netrpělivostí, nepřátelstvím nebo pouze získáním času na úkor ostatních účastníků silničního provozu.“³⁰

Agresivního řidiče poznáme tak, že s námi soupeří, jezdí rychle, porušuje pravidla silničního provozu, ohrožuje ostatní účastníky silničního provozu, bezohledně se prosazuje, nadává, dělá neslušná gesta, bliká světlomety, nevhodné používání zvukového znamení a celkově se chová k ostatním jako k nepřítelům.

Důvodem agresivního chování za volantem může být zvýšená anonymita v dopravě. Člověk se tak může cítit v bezpečí a silný, nepocituje žádné závazky vůči okolí. Agresivitu a zlost v řidičích vyvolávají zejména neslušnost a nezdvořilost v dopravě. Dále to může být gestikulace, omezování nezkušeného řidiče pomalou a nerozhodnou jízdou, záměrně pomalá jízda apod.

Potká-li se člověk s agresorem na silnici, je potřeba se kontrolovat, vyslechnout ho a pokusit se řešit s ním problém racionálně. Je-li agresor útočný, nepřátelský a jeho agrese je neadekvátní situaci, je lepší mu neodporovat, avšak nedát najevo svou nejistotu a jednat jako bychom měli situaci pod kontrolou. S impulzivním agresorem je dobré jednat rázně a nepouštět se s ním do slovních soubojů. Chce-li s námi někdo manipulovat, je třeba mu dát najevo, že si toto uvědomujeme, nediskutovat s ním, být věcný a na manipulativní výzvy nereagovat.³¹

²⁹ Srov. HAMERNÍKOVÁ, Lenka. *Základy dopravní psychologie nejen pro profesionální řidiče*, s. 28

³⁰ LISÁ, Zuzana. *Agresivita na silnicích aneb Proč se za volantem chováme jinak?*, s. 5

³¹ Srov. HAMERNÍKOVÁ, Lenka. *Základy dopravní psychologie nejen pro profesionální řidiče*, s. 29

Dalšími faktory ovlivňující povolání řidiče jsou emoce a emocionalita. Naše emoční prožívání se projevuje napříč vším, co děláme. Prožívání je relativně trvalou dispozicí temperamentu osobnosti, máme tendence se přiklánět k určitému prožívání, někdy pozitivnímu a někdy negativnímu. To jak prožíváme je u každého z nás rozdílné, co je jednomu příjemné, nemusí být příjemné druhému a může to považovat za zcela nepřijatelné. Prožíváním jsme ovlivňováni nejen my samotní, ale i naše uvažování a rozhodování.³²

Emoce se mohou projevovat v podobě:

- afektů – jedná se o silné, krátké a velmi intenzivní prožívání,
- nálad – rozumí se tím slabší intenzita prožívání, které je stálější a má vliv na činnost člověka,
- vášní – jedná se o intenzivní a dlouhodobé prožívání, které souvisí s určitou činností, předmětem nebo uspokojováním potřeb.³³

Emoce se skládají ze tří složek. Jsou to subjektivně emocionální prožitky (city, pocity), chování výrazové, představující mimovolní projev emocí (mimika, gesta) a fyziologické složky, které souvisí s tělesnými projevy emocí (tlak, tepová frekvence, zabarvení kůže apod.). Podle Plhákové můžeme mezi základní lidské emoce zařadit i radost, smutek, strach a hněv.³⁴

Existuje vztah a vliv emocí na zapamatování a motivaci. Můžeme říci, že si daleko lépe zapamatujeme situace se silnými emočními náboji než ty, které v nás nedokážou vyvolat vůbec žádné emoce. Pozitivní emoce stojí za vznikem apetence (touhy) a negativní za vznikem averze (odpor). Neuspokojování potřeb vyvolává negativní emoce, pokud dojde k uspokojení, člověku se uleví a je mu to příjemné.³⁵

Řidič profesionál by si neměl dovolit podléhat vlastním emocím, jak pozitivním tak negativním, měl by za každých okolností zachovat chladnou hlavu. Zejména při řízení autobusu dokážou být emoce velmi nebezpečné. Člověk je jimi doprovázen celý život a jen stěží dokáže oddělit emoce od každodenních činností. Rizikovými řidiči jsou ti, kteří mají oslabenou a nízkou frustrační toleranci. Víme, že frustrace vzniká, když se člověku delší

³² Srov. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychologie osobnosti*

³³ Srov. PORADA, Viktor. et al. *Silniční dopravní nehoda v teorii a praxi*

³⁴ Srov. PLHÁKOVÁ, Alena. *Učebnice obecné psychologie*

³⁵ Srov. NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie*

dobu nedaří dosáhnout vysněného cíle. Od frustrace je blízko k jejímu uvolňování, a to se nejčastěji děje skrze agresivní chování. Dochází k uvolňování negativních emocí např. nadávkami, nevhodnou gestikulací apod. K tomuto nesmí u řidiče profesionála a u řidiče autobusu obzvlášť docházet, a to nejen proto, že je neustále na očích ostatních cestujících. Neměl by zapomínat na firemní kulturu a slušné chování za každých okolností. Hrozí okamžitý trest za špatné a nevhodné chování, jelikož je velmi snadno dohledatelný, což ostatní účastníci dopravního provozu nejsou, vystupují spíše anonymně.

V úvodu této podkapitoly, která se zabývá tím, jaký by řidič neměl být, byl jako nežádoucí faktor zmíněn i alkohol. Toto je považováno za zásadní, neboť po požití alkoholu není možné usednout za volant. Už při množství 0,2 promile v krvi je narušena řada funkcí nezbytných pro řízení vozidla. Jsou jimi koncentrace, zrakové vnímání, postřeh, pozornost, noční vidění, prostorové vnímání, sebekontrola, rozlišování barev, sebekontrola atp. Na každého jedince působí alkohol rozdílně. Z pohledu psychologie je pro řidiče nejrizikovější hladina alkoholu v krvi od 0,5 do 1,5 promile. Při těchto hodnotách řidič nemá pocit, že by řízení nezvládal, ale právě naopak má pocit zvýšené sebedůvěry, nemá obavy, nevnímá nebezpečí, chybuje, jezdí rychleji, než je povoleno a celkově jede nepřiměřeně k dopravní situaci.³⁶

Řidič autobusu si nesmí za žádných okolností dovolit řídit pod vlivem alkoholu. Bohužel v médiích stále častěji slyšíme o řízení autobusů řidiči pod vlivem alkoholu. Vystavoval by velkému riziku nejen sebe, ale hlavně cestující, kteří svěřují své životy do jeho rukou. Riziko představuje i tzv. zbytkový alkohol. Odbourávání alkoholu v krvi je u každého jedince jiné. Jinak odbourává alkohol muž jinak žena. Obecně platí, že muži odbourávají alkohol rychleji.

Mezi další významný faktor, který by řidič neměl mít, je únava. Únava představuje pokles výkonových schopností a tím pádem ovlivňuje celý organismus a jeho správné fungování. Je sice zcela běžnou součástí našeho života a je naprosto přirozeným jevem, ale špatné vnější okolnosti jako jsou hluk, nedostatek nebo přemíra tepla nebo nedostatek osvětlení únavu organismu ještě zvyšují. V průběhu dne se schopnost výkonu a aktivity u člověka mění. V případě řidiče se může jednat i o prodloužení reakčního času na okolní události, mohou objevit výpadky, zhoršené vidění (neschopnost zaostřit) apod.³⁷

³⁶ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

³⁷ Srov. PORADA, Viktor. et al. *Silniční dopravní nehoda v teorii a praxi*

2 Motivace

Pojem motivace je odvozen od latinského slova *motivus*, které znamená pohyb. Obecně řečeno je motivace tvořena dynamickou složkou osobnosti s vlastní strukturou složenou z motivů (biogenních, psychogenních, sociogenních a ideových potřeb). Člověk má základní (tělesné) potřeby, potřebu jistoty a bezpečí, potřebu lásky, uznání a úspěchu.³⁸

Potřeba vyjadřuje výchozí stav nedostatku. Chybí-li člověku něco, pak bude po vyplnění tohoto prázdného místa usilovat. Při dlouhodobém neuspokojování potřeb vzniká deprivace a frustrace. Podle Mikšíka patří mezi základní lidské potřeby zejména:

- potřeba sebezáchovy (existenční potřeby – jídlo, teplo, spánek, ...),
- potřeba se rozmnožovat (pokračování rodu),
- potřeba poznávání (potřeba se orientovat se ve světě a také ve svém vlastním životě),
- potřeba sociální (potřeba žít ve společnosti, patřit do sociálních struktur, potřeba komunikace, porozumění a spolupráce),
- potřeba seberealizace (utvořit si obraz sama sebe, prosadit se, seberealizace v profesním životě),
- potřeba nezávislosti (svoboda slova, rozhodování, jednání podle svých postojů a hodnot).³⁹

V současnosti dosáhla motivace zaměstnanců vzrůstající pozornost výzkumu jako jednotky analýzy, protože na vlivu motivace má zásluhu zájem managementu neustále zvyšovat výkonnost svých zaměstnanců. Zvyšováním motivace se může dosáhnout vyšší produktivita zaměstnanců, což může podniku pomoci přežít v rychle se měnícím prostředí. Zaměstnanci jsou motivováni externě a interně. Vnitřní (interní) motivace zaměstnanců je často ponechána stranou, protože je náročná na analýzu a kontrolu, proto si mnoho ekonomů vybere raději vnější (externí) motivaci. Vnější motivace spočívá v uspokojení

³⁸ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

³⁹ Srov. MIKŠÍK, Oldřich. *Psychologická charakteristika osobnosti*

potřeb zaměstnanců přímo nebo nepřímo, zejména prostřednictvím finančních kompenzací a odměn.⁴⁰

Vnitřně motivovaní zaměstnanci jsou ovlivněni potěšením a zábavou ze zapojení sdílení znalostí. Vnitřní motivace se obvykle označuje jako psychologický motivační vodič, zatímco vnější motivace zaměstnanců představuje odměny a výhody odvozené od výkon a znalostí zaměstnance. Vysoce motivovaní zaměstnanci zažívají a projevují žádoucí emoce bez vyčerpání zdrojů, proto zůstávají odolní vůči stresu a vyhoření.⁴¹

Na motivaci působí motivační faktory. Ty jsou definovány jako všechny elementy, činitele, skutečnosti a vlivy, včetně přístupů, mechanismů a technik, které záměrně i neplánovitě, resp. náhodně, působí na motivaci. Při sestavování spektra motivačních faktorů, nástrojů a událostí, které by mohli manažeři využívat v konkrétním podniku, je důležitou myšlenkou, že v současném nejistém sociálním prostředí finanční odměna již není jediným dlouhotrvajícím a efektivním motivačním nástrojem účinným stejně vůči všem zaměstnancům.⁴²

Motivační faktory jsou klasifikovány následujícím způsobem:

- procesní,
- osobnostní,
- symbolické,
- intelektové,
- komunikačně-sociální.⁴³

Jonas Ridderstrale řekl: „Místo toho, aby byli zaměstnanci seznamováni s popisy práce, měli by zaměstnanci seznámit zaměstnavatele s popisem své motivace“⁴⁴

⁴⁰ LIŽBETINOVÁ, Lenka, HITKA Miloš, KAMPF Rudolf. *Motivace zaměstnanců z hlediska vybraných atributů v prostředí českých a slovenských dopravních a logistických podniků*, s. 31

⁴¹ Tamtéž

⁴² LIŽBETINOVÁ, Lenka, HITKA Miloš, KAMPF Rudolf. *Motivace zaměstnanců z hlediska vybraných atributů v prostředí českých a slovenských dopravních a logistických podniků*, s. 37

⁴³ Tamtéž

⁴⁴ Tamtéž

Dle Lockeho (2004) se v praxi můžeme setkat také se zabíjácí pracovní motivace. K nejčastějším zařazuje tyto:

- uvádění nepravdivých informací nebo zatajování důležitých skutečností,
- rozpor mezi slovy a činy,
- časté změny cílů a úkolů vedoucí k nutnosti předělávat již provedenou práci,
- nespravedlivé hodnocení,
- zanedbávání zpětné vazby,
- hodnocení pouze nebo především ve formě kritiky,
- tolerování nízké výkonnosti nebo stejné odměňování různého výkonu,
- nedostatečné využívání vlastních schopností, omezená možnost uplatnit a rozvíjet své znalosti,
- vytváření zbytečných, často iracionálních pracovních pravidel a omezení.⁴⁵
-

2.1 Motivace výkonu řidiče MHD

Motivací výkonu řidiče MHD je zcela jistě finanční ohodnocení, pochvala nadřízeného či kolegy, atmosféra v podniku, bezpečnost na pracovišti, dobrý pracovní kolektiv, jistota pracovního místa, dobrá komunikace na pracovišti, možnost uplatnění vlastních schopností, pracovní prostředí, pracovní přístup nadřízeného, pracovní postup, seberealizace, sociální výhody a benefity, spravedlivé hodnocení, vzdělávání a osobní růst. V neposlední řadě je pro řidiče motivací spokojený cestující.

Řidiče, který je kladně motivován ke své profesi může prozradit:

- zvýšená péče o svěřené vozidlo,
- spolehlivá plnění stanovených pracovních úkolů,
- trvající kladné emoce k profesi, a to i když se vyskytnou problémy apod.⁴⁶

⁴⁵ LIŽBETINOVÁ, Lenka, HITKA Miloš, KAMPF Rudolf. *Motivace zaměstnanců z hlediska vybraných atributů v prostředí českých a slovenských dopravních a logistických podniků*, s. 33-35

⁴⁶ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*, s. 20

Jak jsem již zmínila, pracuji jako řidič MHD a mohu tedy soudit z vlastní zkušenosti, že dostatečná motivace k profesi řidiče autobusu je zřejmá na první pohled a například i při vstupu do svěřeného vozidla. Řidič, který má rád svou práci, má svůj vůz v rámci možností v pořádku, pečuje o něj po všech stránkách (vůz je udržovaný a čistý). Pokud takový řidič zjistí, že něco po technické stránce na svěřeném vozidle nefunguje tak, jak by mělo, okamžitě daný problém řeší (nahlásí problém a vyžaduje, aby sektor údržby sjednal nápravu). Nerad svěřuje takový vůz do péče jinému řidiči (např. řidiči, který nepečuje o svěřený vůz s takovou pečlivostí, práci nevykonává s takovou pečlivostí a je možné říci, že své povolání vykonává pouze pro peníze a není z jeho strany snaha být lepším). Není to samozřejmě pouze v čistotě a údržbě svěřeného vozidla, ale takový řidič při výkonu svého povolání nevykoná nic nad rámec svých povinností. V poslední době se stále více přesvědčuji o tom, že řidičů vykonávajících svou profesi pouze z důvodu finančního zabezpečení neustále přibývá. Svě povolání vykonávají s nechutí. Toho si samozřejmě všímají i samotní cestující.

Polská psychologická škola rozlišuje motivaci na vnitřní (vyjádřena pojmem potřeba) a vnější (vyjádřena pojmem úkol). Za splnění úkolu obvykle subjekt očekává nějakou odměnu, případně může očekávat, že při splnění úkolu se vyhne trestu. Splněním úkolu dosáhne určitého uspokojení, má z dobře vykonané práce dobrý pocit. Za typický příklad lze považovat pracovní činnost. Naprostá většina lidí pracuje proto, aby si vydělala peníze na živobytí (uspokojila tím své vlastní potřeby), ale jen u některých můžeme hovořit o potřebě práce ve smyslu intrinsické motivace (práci vykonává už pro práci samotnou, je pro něj zábavou a uspokojuje jej).⁴⁷

Existují lidé, jež vykonávají svá povolání, jelikož pociťují společenskou motivaci, mají pocit závazku, odpovědnosti či solidarity vůči společnosti. Mají pocit uspokojení z uspokojení druhých. K výkonu práce je vede altruismus (prosociální jednání, které bere ohled na blaho druhých).⁴⁸

Cílem motivace každého zaměstnance je, aby své dosažené pracovní výsledky dokázal propojit s možností uspokojit vlastní vnitřní potřeby. Tato skutečnost je platná i u zaměstnanců pracujících v dopravních podnicích. Každý zaměstnanec má své vlastní představy o motivaci v zaměstnání. Jak již bylo zmíněno v této kapitole, na zaměstnance

⁴⁷ Srov. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*, s. 55

⁴⁸ Srov. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*, s. 88-89

působí jednotlivé motivační faktory. Pořadí důležitosti faktorů pracovní motivace je třeba chápat jako komplex současně působících aspektů práce, z nichž některé, zaměstnanec zdůrazňuje více, jiné méně, podle toho, které jsou pro něj v dané situaci důležitější. To znamená, že pořadí významnosti faktorů pracovní motivace u jednotlivých zaměstnanců není stálé, ale má tendenci se měnit v závislosti na kategorii uspokojení jejich potřeb.⁴⁹

V dnešní době stále chybí řidiči autobusů. Dopravní podniky se snaží motivovat své případné budoucí zaměstnance tím, že jim nabízí spoustu benefitů (slevu na jízdném pro další členy rodiny, příspěvky k penzijnímu připojištění, 3 dny zdravotního volna s náhradou mzdy, atd.).⁵⁰

Kupříkladu Dopravní podnik hlavního města Prahy, a. s. se snaží přilákat nové řidiče pomocí krátkého a celkem vtipného videa, kde řidič autobusu MHD vystupuje jako kladný hrdina akčního filmu. Těžko můžeme posoudit, zda toto může motivovat k výkonu povolání možné budoucí řidiče autobusu MHD.⁵¹

⁴⁹ LIŽBETINOVÁ, Lenka, HITKA Miloš, KAMPF Rudolf. *Motivace zaměstnanců z hlediska vybraných atributů v prostředí českých a slovenských dopravních a logistických podniků*, s. 139

⁵⁰ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI [online]. [cit. 5.12.2018]. Dostupné z WWW: <https://dpp.jobs.cz/detail/?id=G2-1024696649-aden_brand0&rps=186>

⁵¹ STAŇTE SE ŘIDIČEM AUTOBUSU! [online]. [cit. 5.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.youtube.com/watch?v=Bft0aAChMaU>>

3 Řidič MHD

3.1 Člověk v roli řidiče

Dnešní doba je charakterizována stále vzrůstajícím počtem automobilů. Rozhlédneme-li se po dnešních sídlištích měst či po okolích rodinných domů zjistíme, že dnes každý až na výjimky vlastní osobní automobil, některé domácnosti dokonce dva. Počet dopravních prostředků se pak musí projevit i v dopravě jako takové. Viditelné je to obzvlášť ve větších městech, kde je provoz hustší. Problém tady představuje také nedostatek parkovacích míst, jelikož při výstavbě panelových domů se nepočítalo s tím, že jedna domácnost bude vlastnit i více jak jeden automobil.

Automobily jsou po technické stránce dokonalejší, ale lidé jsou stejní spolu se svými limity. Ve třicátých letech minulého století se pohybovala průměrná rychlost automobilů kolem 40 kilometrů za hodinu, dnes je to téměř dvakrát tolik. Průzkumy bylo zjištěno, že řidiči jedoucí bez odpočinku 400 kilometrů zatěžují své srdce víc než piloti dopravních letadel. Nebo že řidič, který stráví pět hodin v hustém provozu v Londýně či jiných velkých městech s obdobným provozem je vystavován daleko větší míře stresu než pilot letící z Velké Británie do Ameriky, a to včetně startu a přistání.⁵²

Každý řidič motorového vozidla po celou dobu jízdy přijímá informace z měnícího se dopravního prostředí, musí být neustále ve střehu, hlídat všechno a všechny v okolí cesty spolu s vozem, který řídí a být připraven adekvátně reagovat. Toto všechno vyžaduje dostatečnou mozkovou kapacitu a výkonnost. Dále by dobrému řidiči neměla chybět dostatečná schopnost předvídat při řízení vše, co by mohlo řidiče a ostatní účastníky dopravního provozu ohrozit.⁵³

Řidič autobusu, trolejbusu, tramvaje nebo metra je ten, kdo řídí autobus, trolejbus, tramvaj nebo metro. Převazuje cestující ve větších městech zpravidla z pověření příslušného dopravního podniku. Aby mohl řidič vykonávat svou profesi, musí být držitelem příslušného řidičského oprávnění. Jedná-li se o řidiče autobusu v městské hromadné dopravě, je potřeba mít řidičské oprávnění skupiny D.

⁵² Srov. HAVLÍK, Karel. Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti

⁵³ Srov. HAVLÍK, Karel. Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti

3.1.1 Řidič autobusu

Podle zákona č. 361/2000 Sb. ve znění účinném k 20. 2. 2016 může řídit motorové vozidlo osoba, která je držitelem řidičského oprávnění pro příslušnou skupinu motorových vozidel uděleného Českou republikou, státem, který je členským státem Evropské unie nebo smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru, nebo jiným státem podle mezinárodní smlouvy, kterou je Česká republika vázána a která upravuje oblast silničního provozu (viz hlava II, díl 1, § 3 odst. 3).⁵⁴

Řídit motorové vozidlo zařazené do skupiny vozidel C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D nebo D+E pouze osoba, která je profesně způsobilá k řízení těchto vozidel podle zvláštního právního předpisu nebo na základě rozhodnutí příslušného orgánu jiného členského státu nebo Švýcarské konfederace (viz hlava II, díl 1, § 3 odst. 4).⁵⁵

3.1.2 Řidič tramvaje

Podle drážního zákona může řídit drážní vozidlo na dráze místní, tramvajové, trolejbusové, speciální nebo lanové anebo na vlečce mohou jen osoby s platným průkazem způsobilosti k řízení drážního vozidla nebo s platnou licencí strojvedoucího, jde-li o dráhu místní nebo vlečku. Průkaz způsobilosti k řízení drážního vozidla vydává drážní správní úřad žadateli, který prokázal odbornou způsobilost zkouškou. Zkoušce se může podrobit žadatel, který: a) dosáhl předepsaného věku a vzdělání,

b) je spolehlivý k řízení drážního vozidla (§ 46),

c) prokázal svou zdravotní způsobilost,

d) podrobil se předepsané výuce a výcviku.⁵⁶

Dopravněpsychologickému vyšetření jsou povinni se podrobit řidiči vozidel skupin C, CE, C1, C1E, D, DE, D1 a D1E (vozidla nad 7,5 tuny) s výjimkou řízení pro vlastní potřebu.⁵⁷

⁵⁴ ZÁKON č. 361/2000 Sb. [online]. [cit. 8.4.2017]. Dostupné z WWW: <<http://www.ibesip.cz/data/web/soubory/legislativa/361-od-20-02-2016.pdf>>

⁵⁵ ZÁKON č. 361/2000 Sb. [online]. [cit. 8.4.2017]. Dostupné z WWW: <<http://www.ibesip.cz/data/web/soubory/legislativa/361-od-20-02-2016.pdf>>

⁵⁶ ZÁKON č. 266/1994 Sb. [online]. [cit. 8.4.2017]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-266#cast6>>

⁵⁷ Srov. ŠUCHA, Matúš et al. *Metody pro dopravněpsychologického vyšetření*

3.1.3 Rozdíly mezi mladými a staršími řidiči

Mladí řidiči nejčastěji ze všech věkových skupin řidičů páchají dopravní přestupky. Bývají obvykle nejvíce pokutováni za nepřiměřenou rychlost. Jejich dopravní charakter dozrává přibližně během prvních pěti až šesti let nebo po najetí minimálně osmdesáti tisíc kilometrů. Není rozhodující samotná praxe, ale relativní harmonie vzájemných vztahů mezi výkonovou, osobnostní, sociální a mravní stránkou. Ta může u někoho nastat v osmnácti letech, u někoho ve třiceti letech a u někoho se za celý život ani dostavit nemusí. Právě dravost mládí je příčinou mnohých konfliktů v dopravním provozu. Bezohledné, impulzivní prosazování pramení z rozporu mezi vyzrálými schopnostmi a nedozrálými osobnostními a morálními vlastnostmi.⁵⁸

Typické je pro mladé řidiče riskování, experimentování, agresivita, neohledupnost, soutěživost, vysoká sebedůvěra, nezkušenost a tím pádem i nižší předvídavost. Často také podléhají vlivu spolucestujících ve stejném věku a nepřizpůsobují způsob řízení aktuální dopravním podmínkám, řídí tzv. pro zábavu.⁵⁹

Obecně ubývá ve stáří tělesná a duševní potence člověka. Přibližně u dvou třetin řidičů se již kolem pětapadesátého roku prodlužuje čas potřebný k přiměřené pohybové odpovědi na světelné či zvukové podněty, zhoršuje se adaptace očí na šero a tmu, zužuje se zorné pole, zpomalují se myšlenkové procesy, dochází k potížím s rozhodováním. Psychosomatická kapacita nedosahuje zdaleka takových parametrů, jakých dosahuje u třicetiletých lidí. U řidičů ve věku pětadesáti let se rychlost reakce zpomaluje, dostavují se první příznaky stárnutí, jako jsou zhoršující se zrak a sluch. Zhoršuje se zdravotní a tělesný stav – bolesti kloubů, vysoký nebo kolísavý krevní tlak, ateroskleróza atp. U starších řidičů je příčinou vzniku dopravních nehod moment překvapení i při menších rychlostech, naproti tomu u mladých řidičů je nejčastější příčinou dopravních nehod vysoká rychlost.⁶⁰

Nehodovost je u starších řidičů zhruba poloviční oproti řidičům mladým. Starší řidiči s praxí kompenzují omezení vyvolané výkonovou nedostatečností zkušenostmi a vyrovnaností, jelikož disponují tzv. návykovým bezpečnostním klíčem, který obsahuje

⁵⁸ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*, s. 134

⁵⁹ Srov. ŠUCHA, Matúš. et al., *Dopravní psychologie pro praxi: výběr, výcvik a rehabilitace řidičů*

⁶⁰ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*, s. 135

předvídavost, zralost a sebekritické hodnocení vlastních schopností. Tito řidiči již nejezdí riskantně, agresivně, nemají zapotřebí imponovat. Je-li posuzována způsobilost k řízení motorových vozidel, je spravedlivější rozlišovat mezi chronologickým, biologickým a mentálním věkem. Nezřídka se stává, že zdravý sedmdesátník dosahuje lepších parametrů než čerstvý pětapadesátník.⁶¹

Osobně si myslím, že není důležitý přímo věk, ale právě samotné vlastnosti osoby, zdravotní stav, aktuální psychické rozpoložení a zkušenost. Svou řidičskou kariéru jsem započala v devatenácti letech, kdy jsem získala řidičské oprávnění skupiny B, tedy k řízení osobního automobilu. Řidičské oprávnění jsem tehdy nepotřebovala, avšak záhy mi přišlo v zaměstnání vhod, jelikož jsem začala referentsky řídit osobní automobil. Zpočátku jsem patřila k vystrašeným začátečníkům. Ani parkování nepatřilo k mým silným stránkám.

Následně jsem si rozšířila řidičské oprávnění o skupinu A, tedy byla jsem způsobilá k řízení motocyklů bez omezení kubatury. Řízení motocyklu pro mě bylo a je velkým zážitkem ač motocykl nevlastním. Netoužím po rychlé jízdě, protože na motocyklu nemám takový pocit bezpečí jako v automobilu. Tou dobou jsem se začala za volantem chovat jako typický mladý motorista. Moje jízda byla agresivní, rychlá, mnohdy riskantní a při zpětné rekapitulaci si uvědomuji, že mě vůbec nenapadlo, jak nezodpovědně se na cestách chovám.

Ve třidvaceti letech jsem již byla držitelkou všech řidičských skupin a podskupin. Brigádně jsem začala řídit autobus u Dopravního podniku města Olomouce, a. s. Dodnes je řízení jakéhokoliv motorového vozidla mou velkou vášní.

Tímto chci nastínit, že teorie uvedená výše je z pohledu mé řidičské kariéry zcela pravdivá. Skutečně jsem si prošla tzv. mladickou nerozvážností a postupem času dospěla až řidiči profesionálovi. Člověk, který řídí autobus, kde může vést až několik desítek lidí, za které má zodpovědnost si nemůže dovolit žádné závažné chyby v řízení, nemůže si dovolit ani chvilkové nepozornosti, protože právě taková chvíle může rozhodovat o životě a smrti nejednoho člověka. Dnes si uvědomuji, že sebemenší nepozornost může znamenat problém, který může ohrozit nejen život můj, ale i životy jiných. Dovolím si o sobě říci, že patřím k řidičům rozvážným, defenzivním, předvídavým a přesto si jízdu užívajícím.

⁶¹ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*, s. 135

3.1.4 Řidič a řidička

Poslední dobou usedá za volant motorových vozidel stále více žen. Může to být tím, že v dnešní době je stále snazší řídit automobil, nákladní vozidlo nebo autobus díky vymoženostem moderní doby jako je například posilovač řízení. Vzpomenu-li si na vlastní zkušenosti s jízdami v autoškole s vozem tovární značky LIAZ,⁶² musím uznat, že občas bylo obtížnější ovládat nákladní automobil, zejména při nízkých rychlostech. Na druhou stranu dnes vzpomínám s nostalgií na jízdu tímto vozem, kdy se v kabině všechno třáslo a člověk věděl o každém výmolu ve vozovce, díky listovému pérování. Občas si při jízdě novým autobusem vzpomenu na jízdu s řazením, kdy bylo potřeba dvakrát sešlápnout pedál spojky a při podřazování mezi dvojím sešlápnutím spojky přidat mezipllyn.

Mezi muži a ženami existují rozdíly v dopravním chování. Mohou za to naprogramované osobnostní založení a rozdílné psychosomatické procesy probíhající v centrální nervové soustavě obou pohlaví. Výzkumníci sledovali procesy v mozku obou pohlaví pomocí pozitronové emisní tomografie a zjistili, že při koncentrovanosti muže na nějakou činnost je tzv. v provozu menší část mozkové kůry než při soustředěné činnosti ženy. U žen jsou neurony v mozku daleko čilejší. Ženy snáze kombinují emoce z pravé části hemisféry s logickým myšlením z levé hemisféry. Proto u nich mohou emoce častěji překrývat intelekt než u mužů, a to u nich ovlivňuje dopravní chování i reagování.⁶³

Komplexně můžeme uvést, že obě pohlaví prožívají cestování automobilem rozdílně. Muži se rádi při jízdě předvádějí, ukazují jak rychlý jejich vůz je, soutěží a chtějí mít z jízdy požitek. Ženy většinou řídí automobil za jasným účelem, přepravit se do práce, vyzvednout děti ze školy, nakoupit, atp. Nemají žádnou touhu se předvádět, dokazovat okolí jak rychlý jejich vůz může být. Nejdůležitější je pro ně bezpečí. Na rozdíl od mužů trápí ženy řidičky při prožívání negativních emocí slabší soustředěnost. Většina žen nedokáže tzv. vypnout a soustředit se na řízení, mají-li nějaký problém. Řidičky sice dokáží stihnout více věcí najednou, ale v okamžiku řízení to není zrovna vhodné, jelikož je potřeba se soustředit právě na klíčovou činnost, a to je řízení.

⁶² LIAZ A JEHO NÁKLADNÍ VOZY: OD ŠKODY 706 PO XENU [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<http://www.auto.cz/liaz-nakladni-vozy-od-skody-706-r-xenu-92373>>

⁶³ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*, s. 117-118

3.1.5 Rozdíly mezi řízením osobního automobilu, nákladního vozu a autobusu

Obecně můžeme říci, že v autoškole se člověk řídit nenaučí, naučí se pouze ovládat vozidlo a v některých případech snad ani to. Schopnost řídit vozidlo se stává řidiči začátečníkovi až později, získává ji praxí. U řidiče autobusu to podle mého názoru platí dvojnásob. Je obrovský rozdíl mezi řízením osobního automobilu a řízením nákladního automobilu či autobusu.

Při řízení osobního automobilu řidič ovládá obvykle vůz nepřevyšující délku 5 metrů, vůz má obvykle 2 nápravy, vůz reaguje na příkazy řidiče téměř okamžitě, jelikož vůz je relativně i při plném obsazení lehký. Obvykle také přepravuje maximálně 5 osob, pouze ve výjimečných případech osob sedm (osobní automobily vybavené dalšími dvěma sedačkami navíc).

Řídí-li člověk nákladní vůz, musí brát ohled na rozměry řízeného vozu a zejména jeho tonáž. Je povinen nechávat si od vozidel jedoucích před ním větší rozestup, protože v případě brzdění vozidlo sice reaguje na povel řidiče relativně včas, avšak větší tonáž ponechává vůz v pohybu po delší dobu a tudíž je potřeba větší dráha k úplnému zastavení vozidla. Dále je řidič povinen brát ohledy na jízdu v zatáčkách, aby nedošlo k případnému převrácení vozidla, obzvláště nebezpečná je jízda s cisternou, kde se může převážená kapalina přesouvat.

Řízení autobusu představuje ještě více ohledů řidiče, a to zejména na přepravované osoby. Základní rozdíl mezi přepravou osob v osobním automobilu a osob v autobusu spočívá v tom, že osoby v osobním automobilu jsou připoutané bezpečnostními pásy, kdežto osoby v autobuse ne a ještě k tomu mohou být přepravovány ve stoje. To představuje největší riziko pro řidiče. Ač jsou osoby přepravované v autobuse povinny se za jízdy držet, často tak nedělají. Proto musí řidič autobusu dbát zvýšené pozornosti na situaci před ním, aby byl schopen včas reagovat na změny v dopravním provozu. Při náhlém brzdění se totiž může stát, že osoby v autobusu upadnou a způsobí si tím zranění. A nejen při brzdění, ale i při zatáčení je potřeba snížit rychlost natolik, aby cestující neupadli. Toto si mnohdy ostatní řidiči neuvědomují a považují toto chování za úmyslné brzdění provozu.

Z osobní zkušenosti vím, že i sebemenší přibrzdění nebo nečekaná změna směru jízdy představuje velké riziko. Jelikož většina cestujících nedbá své základní povinnosti (držet se za jízdy), je potřeba si počínat při jízdě předvídavě a pečlivě sledovat okolí.

V městské hromadné dopravě toto platí dvojnásob. Nejednou se mi stalo, že mi cestující ve voze upadl, způsobil si tak zranění a osočoval mě z nesmyslného brzdění. Naštěstí mi při dokazování nevinu vždy pomohla kamera umístěná v autobuse, kde byla celá situace před vozidlem zaznamenána.

3.2 Psychické zatížení řidiče

Dnešní motorová vozidla se stále zdokonalují, rozrůstá se silniční síť, budují se nové dálnice a neustále narůstá hustota provozu. Nároky na psychosomatickou zdatnost řidiče vzrostly natolik, že se nám nabízí otázka, do jaké míry je člověk jim schopen a ochoten čelit. Konkrétně řidič profesionál musí v průběhu denní směny vykonat až pět tisíc operací (sešlápnutí plynového, spojkového či brzdového pedálu, zapnutí či vypnutí směrovky, atd.) Řidič z povolání je neustále ve víru informační zátěže, permanentně sleduje spousty druhů informací, v krátkém časovém intervalu je vyhodnocuje. Je povinen vyrovnat se s opakovaným nerovnoměrným přívalem podnětů, ale i jednotvárným rovnoměrným přívalem podnětů, pracuje za každého počasí, dnem i nocí a rizika, jakým je mimořádná odpovědnost. Nejen řidiči z povolání, ale každý řidič se při obyčejné jízdě městem střetává během půl hodiny nejméně třikrát s kritickou situací. Za takovou situaci lze považovat nečekané vkročení chodce do jízdního pruhu, náhle zabrzdění vozidla jedoucího před řidičem, nedání přednosti v jízdě atp. Řidič je povinen se nepřetržitě koncentrovat, tato koncentrace vyžaduje dostatečnou mozkovou kapacitu a výkonnost, jinak dochází k přetěžování psychiky a potom není divu, že se řidič vyhne tzv. skoro-nehodám, které bývají předzvěstí opravdových nehod. V porovnání s třicátými léty 20. století, kdy se na silnicích jezdilo průměrnou rychlostí nepřesahující 40 kilometrů v hodině, přesahuje dnes průměrná rychlost téměř dvojnásobek zmíněné hodnoty.⁶⁴

Samotný dopravní systém je utvářen následujícími složkami:

1. člověk – v celém systému zaujímá řídicí funkci (přijímá a zpracovává informace, rozhoduje se a reaguje);
2. dopravní prostředek – vozidlo a jeho technická úroveň, konstrukce;
3. dopravní prostředí – přírodní (podmínky) a uměle vytvořené (dopravně-technická opatření);

⁶⁴ Srov. HAVLÍK, Karel. Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti

4. dopravní cesta – značení, zařízení;
5. dopravní sociální struktura – dopravní chování, sociální role, četnost účastníků.⁶⁵

Dojde-li k neshodě některé z výše uvedených komponent, může dojít ke zborcení celého systému. Konečně, když dojde k rozhození nejdůležitějšího aktéra systému – člověka, nastane problém, který ovlivní vše ostatní.

3.2.1 Obecné znaky zvýšené pracovní zátěže

Mezi obecné znaky neoptimální pracovní zátěže patří:

- pracovní prostředí, které ohrožuje zdraví,
- práce v nadměrném hluku, chladu, teple, vlhkosti nebo práce s nedostatečným množstvím a kvalitou podnětů (nudná či monotónní práce),
- časový nátlak,
- vyšší pravděpodobnost chyb při rozhodnutích a výkonech spojených s rizikem velkých škod,
- vysoké nároky na výkon, zejména jsou-li spojena s omezenými možnostmi jejich dosažení,
- pocit nejistoty a obav ze ztráty zaměstnání,
- vysoká odpovědnost za práci vlastní i ostatních,
- vnější kontrola zásadně snižující samostatnost při rozhodování a možnosti volby (může se stát rušivým faktorem pro kontrolované i pro kontrolující) nebo bránící osobnímu rozvoji a využití schopností (za zvlášť stresující je považována kontrola a omezení volnosti rozhodování a pravomocí s vysokou odpovědností),
- špatné mezilidské vztahy na pracovišti,
- nedostatečné množství informací potřebných pro rozhodování a řešení naléhavých problémů.⁶⁶

⁶⁵ HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*, s. 14

⁶⁶ Srov. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*

3.2.2 Pracovní zátěž u řidiče autobusu

Podle výše uvedeného můžeme říci, že řidič autobusu má zvýšenou pracovní zátěž. Svou práci vykonává venku, tedy v průběhu kalendářního roku na vlastní kůži pociťuje vliv počasí. V zimním období pociťuje, ač je „ukryt“ v kabině autobusu, chlad, protože při každém otevření dveří do vozu chtě, nechtě vpouští mráz a vítr. Není možné zajistit řidiči a cestujícím ve voze dostatečné teplo, jelikož v městské hromadné dopravě je síť zastávek hustší (např. v Olomouci obvykle zastavuje ve 2 až 3 minutovém intervalu) než u linkových nebo dálkových spojů. Naopak v letním období je řidič vystaven vysokým teplotám. Dnešní technologie, jako je klimatizace, sice poskytují vyšší komfort, ovšem z vlastní zkušenosti vím, že její užívání po celou pracovní dobu (mnohdy jde i o 11 hodin) může přinést i v letním období nachlazení či jinou nemoc. Problematice se budu věnovat také v kapitole o vlivech počasí.

Na řidiče autobusu je kladena obzvlášť velká míra odpovědnosti, a to nejen za svěřený majetek (autobus), ale zejména za životy všech cestujících. Každým okamžikem riskuje životy cestujících, proto si nemůže dovolit sebemenší pochybení.

3.2.3 Řidič a výkonové vlastnosti

Řízení motorového vozidla představuje zejména neustálé reagování na měnící se dopravní prostředí a plnění jeho požadavků. Řidiči jsou pak povinni v kaženém okamžiku jízdy se přizpůsobit dané situaci, přijímat informace pocházející z provozu na pozemních komunikacích i mimo ně, následně je rychle a co nejlépe vyhodnotit a v souladu s nimi usměrňovat své dopravní chování.⁶⁷ Řidič musí být připraven téměř na vše. Mezi základní schopnosti řidiče patří percepční schopnosti, tedy vizuální vnímání, auditivní vnímání, dobrá orientace v prostoru a dostatečná koncentrace pozornosti. Mezi psychomotorické schopnosti řidiče patří dobrá koordinace pohybů a rychlá a přesná reakce na podněty. Řidič by měl mít dostatečné intelektové schopnosti, jako jsou logické myšlení, analytické myšlení, kritické myšlení měl by umět správně hodnotit danou situaci.⁶⁸

⁶⁷ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

⁶⁸ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

3.2.4 Odolnost řidiče městské hromadné dopravy

Lidskou schopnost zvládat zátěž a nároky kladené na jedince v různých situacích můžeme nazývat odolností. Pojem odolnost se v odborné literatuře vyjadřuje jako schopnost nenechat se výrazněji vyvést z míry. Následně se v krátké době po odeznění zátěže vrátit do původního stavu akceschopnosti a následně využít poznatky získané ze zvládnuté zátěže.⁶⁹

Odolnost tedy představuje:

- schopnost klást odpor a odolávat tlakům ve velkém rozsahu bez závažnějšího narušení funkce systému a být schopen volit optimální vzorce interakčního chování,
- schopnost pružné regenerace systému (dojde k odstranění narušené rovnováhy spolu s návratem do původního optimálního stavu),
- schopnost změnit systém (spočívá ve využití nových zkušeností nebo nových poznatků a dovedností ve stresové situaci k úspěšnému zvládnutí příštích situací.⁷⁰

Ve srovnání s méně odolnými má odolný člověk v běžném životě méně důvodů k nespokojenosti, může se lépe cítit, je schopen podávat výkony odpovídající jeho dispozicím, má méně zdravotních problémů a možná i méně problémů v mezilidských vztazích.⁷¹

Obecně schopnost adaptovat se na pracovní zátěž je jednou z nutných podmínek profesionálního uplatnění člověka. V každém zaměstnání existují úkoly a situace obsahující potenciální stresory, které za určitých okolností mohou navodit skutečný stres. Odolnost proti pracovní zátěži lze spojovat s pojmy jako kompetence, fyzická zdatnost a výkonnosti či kvalifikace. Každý z nich akcentuje jisté předpoklady, jež mimo jiné umožňují vypořádat se více či méně úspěšně s konkrétními pracovními nároky. Pracovní zátěž spojená s výkonem povolání a souvisejícími vztahy tvoří podstatnou a relativně samostatnou součást celkové životní zátěže v produktivním věku.⁷²

⁶⁹ Srov. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*

⁷⁰ Srov. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*

⁷¹ Srov. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*

⁷² Srov. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*

4 Edukace

Je záměrné, cílevědomé a systematické působení na rozvoj jedince, jeho schopností, vědomostí, dovedností, hodnot, morálních a mravních kvalit osobnosti. Pro každého člověka je edukace důležitá v průběhu celého života. V případě řidiče je to neméně důležité. Velmi žádoucí je například pracovat na odbourávání stresu, zvládnání negativních emocí, zdokonalování se v dovednostech a znalostech v dopravě, podstupovat pravidelná školení v oblasti bezpečnosti, postupovat pravidelná školení řidičů – školení profesní způsobilosti, které je dané zákonem, a mít minimálně základní znalost v oblasti poskytnutí první pomoci při dopravní nehodě.

4.1 Odbourávání stresu

Není v silách každého vyhnout se vždy stresujícím situacím. Řidiči MHD jsou vystavováni stresovým situacím při každé jízdě a ne vždy je snadné se s nimi jednoduše vypořádat. Z toho důvodu je třeba se naučit stres odbourávat různými dostupnými metodami. Stres lze odbourávat vhodnou relaxací. Relaxace je stav, kdy dochází k uvolnění psychického a svalového napětí. Slouží jako prevence a léčba řady onemocnění, zejména léčba poruchy spánku, zmírnění bolesti, odstranění úzkosti atd. Bylo by vhodné, kdyby byla relaxace součástí každodenních aktivit. Relaxovat můžeme aktivně a pasivně. Při provozování aktivní relaxace se věnujeme pohybovým aktivitám. Tento druh relaxace vyhovuje začátečníkům, netrpělivým lidem, neurotikům. Naproti tomu pasivní relaxace vyžaduje větší soustředění, sebeovládání a vnímání sama sebe. Sem patří zejména spánek a odpočinek spočívající v uvolnění svalů.⁷³

Celkově nám relaxace přináší tělesné uvolnění, zlepšení výkonnosti, duševní uklidnění a pomáhá zvýšit psychickou a tělesnou odolnost. Relaxovat je možné v průběhu celého dne, avšak ideální je relaxovat v brzkých ranních hodinách, kdy je ještě klid nebo po návratu ze zaměstnání či před spaním.⁷⁴

4.2 Zvládnání vlastních negativních emocí

K negativním emocím patří zejména hněv a agresivní tendence. Přichází přirozeně např. v důsledku únavy z náročné práce, nahromaděného stresu, frustrace nebo jako výsledek emocionální indukce. Hněv spolu s agresivními projevy se snadno a často

⁷³ Srov. ZÁMEČNÍK, Petr, et al. *Metodika protistresového skupinového programu pro řidiče MHD*, s. 22

⁷⁴ Tamtéž

přenášejí z člověka na člověka, aniž by to chtěl. Abychom zvládli vlastní vztek, je dobré se naučit spolehlivě rozpoznat signály začínajícího hněvu a ještě před plným rozvinutím hněvu uplatnit některou z osvědčených technik k jeho zvládnutí. Jsou jimi např.:

- tichá samomluva s instrukcemi (v duchu si říkat, že daná situace nás nemůže rozzlobit nebo že jsme přece zvládli i horší situace, atp.)
- odvést pozornost od jevů způsobujících vztek (provést několik cviků, napočítat do deseti, omýt si tvář, napít se, zadívat se z okna ven, atp.)
- programově se soustředit na řešení jiné situace, kdy se nenechat rozptýlit „nemožnými“ projevy druhé strany (uvážít, co bychom v této chvíli mohli udělat a jak na to bude reagovat druhá strana, atp.)⁷⁵

K nácviku zvládnutí hněvu lze využít postup, který doporučuje J. Praško a kol. Spočívá v několika krocích (volné zpracování dle autorovy osnovy):

- 1) Důkladné zamyšlení se nad faktory ovlivňující zlobnou reakci, zejména na:
 - rizikové situace a okolnosti vyvolávající hněv,
 - vnitřní spouštěcí a průvodní emoční a somatické projevy,
 - kognitivní projevy, které zvyšují pravděpodobnost zlostné reakce nebo ji zpětně potvrzují,
 - vlastní dovednosti tlumící vnitřní spouštěče.
- 2) Vytvoření skupiny faktorů, které se u nás vyskytují (můžeme vycházet například z analýzy jedné typické agresivní epizody nebo více konkrétních agresivních epizod, které máme v paměti).
- 3) Vedení a následně hodnocení záznamů o skutečných zlobných reakcích se zaměřením na spouštěče, emoce, okolnosti, následky a dále na hledání možností, jak na nastalé okolnosti co nejlépe reagovat.
- 4) Propracování příslušných dovedností, např.:
 - kontrola spouštěčů spouštějících hněv (správné rozpoznávání samotného vzniku vzteku, přerušování dalšího vývoje afektu pomocí techniky „Stop!“, atp.),

⁷⁵ Srov. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*

- odreagování se a relaxace, kontrola kognice (pozitivní myšlení, relativizace problémů, atp.),
 - změna zlostného chování (nácvik vhodných reakcí),
 - kontrola důsledků (nepodporovat pocit úlevy z vybití, ihned se pokusit o nápravu).
- 5) Alternativní sebepotvrzení (uspokojení ze zvládnání provokativních situací).⁷⁶

4.3 Bezpečnost dopravy

Samotná bezpečnost dopravy závisí především na:

- 1) dopravní způsobilosti jedince (výkonové možnosti člověka zahrnující charakterové vlastnosti, připravenost řídit – zkušenosti a znalosti, somatické předpoklady, smyslové předpoklady atd.),
- 2) požadavcích dopravy (dopravní situace, dopravní předpisy, konstrukce dopravního prostředku atd.).

Největší vliv má však na bezpečnost lidské chování. Štikar a spol. definuje dopravní nehodu jako: „dopravní nehoda je událost, při níž vznikne smrt nebo zranění anebo škoda na věcech v přímé souvislosti s dopravním provozem. Dopravní nehoda vzniká v důsledku okolností, obvykle náhlých a nepředvídaných, které porušily správný a bezpečný chod dopravy.“⁷⁷

Dopravní nehoda se může stát každému, jak řidiči začátečníkovi tak řidiči s mnohaletou praxí. Nejčastějším důvodem dopravní nehody obecně bývá nepřiměřená rychlost, nesprávný způsob jízdy, nedání přednosti v jízdě, atd. Na prvním místě nehodové události je vždy člověk, příležitost, motiv a tyto podmínky:

- nevyvážená nebo narušená struktura osobnosti,
- nedostatečná psychosomatická kapacita včetně schopností,
- momentálně oslabený duševní, zdravotní a tělesný stav, začínající nemoc,

⁷⁶ Srov. PRAŠKO, Ján. *Poruchy osobnosti*

⁷⁷ ŠTIKAR, Jiří. et al. *Psychologická prevence nehod: teorie a praxe*, s. 75

- nepřizpůsobivost na změny počasí,
- příliš krátká praxe,
- nadměrná únava, spánkový dluh,
- požívání léků, užívání návykových látek (drog) a pití alkoholu,
- technická závada, atd.⁷⁸

Proto je nezbytně nutné se neustále zdokonalovat v oblasti řízení, zdokonalování se v dovednostech a znalostech v dopravě, podstupovat pravidelná školení v oblasti bezpečnosti, postupovat pravidelná školení řidičů – školení profesní způsobilosti, které je dané zákonem. Období po účasti na dopravní nehodě představuje pro každého, i odolného, motoristu zátěžovou situaci. U různých jedinců tato reakce přetrvává v psychice různou dobu. Někteří trpí pocitem viny, někdo celou situaci prožívá stále dokola, někomu se při průjezdu místem nehody rozbuší srdce.⁷⁹ Někdo se s prožitkem nedokáže vyrovnat, a proto raději řízení motorového vozidla zanechá.

4.3.1 Prevence v oblasti bezpečnosti provozu

Bezpečnost silničního provozu hlídají příslušné orgány, instituce a kluby. Je však hlavně v rukou samotných motoristů. Prevencí je totiž už ježdění podle pravidel. Začíná kontrolou vozu před cestou, připoutáním se bezpečnostními pásy, dodržování dané rychlosti a bezpečné vzdálenosti mezi vozidly, sledování a respektování dopravního značení a hlavně absolutní abstinence (alkohol a drogy).⁸⁰

V dnešní době spočívá prevence i ve včasném rozpoznání řidiče, který se na silnici nechová právě vhodně. Je potřeba být ostražitý zejména pokud ohrožuje bezpečnost ostatních účastníků dopravního provozu.

V oblasti bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích je uloženo provádění prevence Ministerstvu dopravy České republiky zákonem o silničním provozu. Gestorem této problematiky v oblasti působení na lidského činitele je oddělení BESIP. Soustřeďuje

⁷⁸ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*, s. 44

⁷⁹ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*, s. 49

⁸⁰ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

se na preventivní aktivity v oblasti působení na lidského činitele, a to formou celostátních kampaní, dopravní výchovy a rozšiřování a šíření informací o osvědčených postupech v dané oblasti. BESIP úzce spolupracuje s ostatními ústředními orgány státní správy působícími v oblasti prevence dopravních nehod a prostřednictvím svých regionálních pracovníků zajišťuje preventivní aktivity v regionech a obcích.⁸¹

Mezi nejznámější akce zaměřené proti agresivitě řidičů patří kampaň „Nemyslíš-zaplatíš.“ Kampaň odstartovala v roce 2008. Největší důraz byl kladen na televizní spoty, které měly největší zásah na cílovou skupinu. Ve spotech byly ukázány hrůzy dopravních nehod se všemi následky.⁸²

Havlík doporučuje desatero bezpečné jízdy:

1) chovat se vlídně k ostatním účastníkům silničního provozu a nestydět se projevit,

2) ochraňovat slabší např. zpomalením, nebo dáním přednosti v jízdě ve vhodném časovém okamžiku a na vhodném místě (slabšími rozumíme děti či starší účastníky silničního provozu),

3) předvídat (náhlý vstup chodce do vozovky, bezohlednost cyklisty apod.)

4) za žádných okolností se nenechat vyprovokovat, nevymáhat svá práva násilím, nestát se samosoudci,

5) nespěchat (nevyplácí se riskovat, po dopravní nehodě způsobené rychlou jízdou už potom není kam spěchat)

6) jezdit přiměřenou rychlostí s ohledem na povětrnostní podmínky, stav vozidla a vlastní zdravotní stav,

7) udržovat bezpečné rozestupy, které budou dostačující k reakci na situaci vzniklou před vozem,

8) nepředjíždět, máme-li i malé pochybnosti o manévru (nepředjíždět zejména v místech, kde je to zakázáno),

9) respektovat přednost v jízdě (raději situaci ještě jednou zvážit, zda máme opravdu přednost v jízdě a dávat pozor i na ostatní),

⁸¹ LISÁ, Zuzana. *Agresivita na silnicích aneb Proč se za volantem chováme jinak?*, s. 95

⁸² Srov. LISÁ, Zuzana. *Agresivita na silnicích aneb Proč se za volantem chováme jinak?*, s. 45-46

10) neřídít unavení, pod vlivem léků ovlivňujících schopnosti potřebné při řízení, neřídít pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek a za jízdy nekouřit a netelefonovat.⁸³

4.4 Poskytování první pomoci

Umět poskytnout první pomoc při dopravní nehodě by mělo být pro každého řidiče základní znalostí. Nicméně tomu tak není vždy a mnoho řidičů tyto potřebné znalosti nemá nebo je neumí použít v praxi. Pro řidiče z povolání je tato znalost zásadní, protože jeho pravděpodobnost účasti v situaci, kde bude rozhodovat jeho znalost první pomoci, je výrazně vyšší než u ostatních. V každém městě existuje mnoho kurzů či školení v oblasti poskytování první pomoci, které mohou řidiči navštívit a také zaměstnavatelé mohou své zaměstnance i nad rámec povinného vzdělávání na tato školení poslat. Školení jsou zaměřena na teoretické znalosti ze základů první pomoci, aktuální změny, ale obsahují také praktické části, ve kterých je možné si vyzkoušet různé modelové situace.

V současné době je statisticky prokázáno, že dopravní úrazy jsou jednou z nejčastějších příčin úmrtí. Každý řidič se během svého života ocitne v situaci, kdy bude poskytnutí první pomoci nezbytné. Řidič z povolání se v takové situaci může ocitnout s větší pravděpodobností a také frekvencí. Návštěva takového kurzu by se tedy neměla odehrávat jen na základě zákona o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel.

⁸³ Srov. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*

VÝZKUMNÁ ČÁST

5 Výzkumný problém

5.1 Cíle výzkumu

Výzkum se zabývá osobnostními charakteristikami řidičů autobusů MHD v Olomouci.

Hlavním cílem výzkumu je:

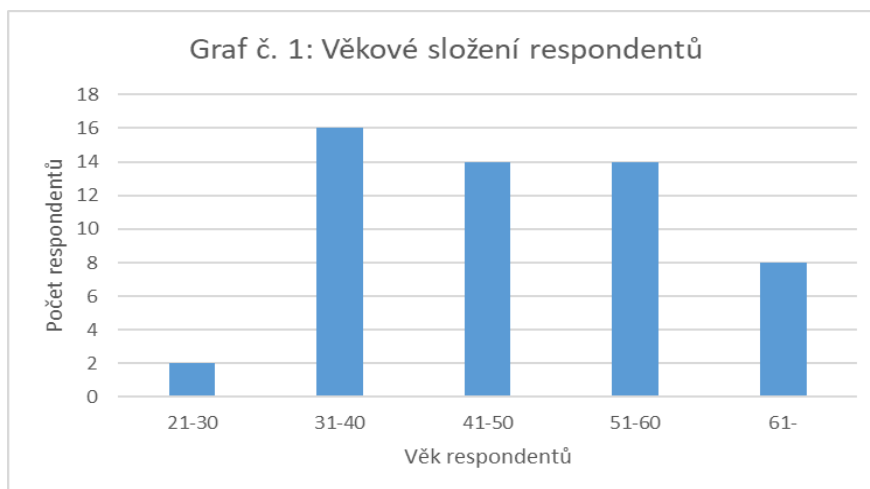
- zmapovat osobnostní charakteristiky řidičů MHD.

Mezi dílčí cíle výzkumu patří:

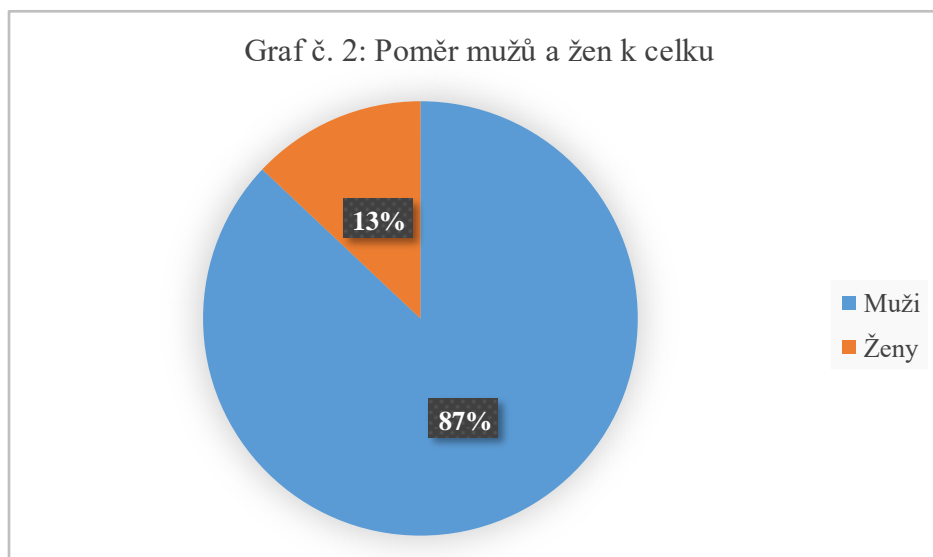
- zjistit souvislost mezi osobnostními charakteristikami řidičů a jejich motivačním profilem,
- zjistit, zda existuje souvislost mezi věkem a motivací pro výkon profese.

5.2 Popis výzkumného souboru

Soubor mého zkoumání tvořili řidiči autobusů městské hromadné dopravy v Olomouci. Jednalo se o řidiče a řidičky autobusů MHD v Olomouci zaměstnaných u Dopravního podniku města Olomouce, a. s. (dále jen DPMO popř. podniku). Skupinu tvořili řidiči s oprávněním k řízení motorových vozidel skupiny D (případně D+E) starší 21ti let. Konkrétně se jednalo o 54 osob, z toho bylo 47 mužů (průměrný věk 48,6 roku) a 7 žen (průměrný věk 33,5 roku). Nejmladšímu respondentovi bylo 23 let, nejstaršímu 66 let věku. Věkové složení výzkumného souboru je znázorněno graficky (graf 1).



Z Grafu č. 1 je zřejmé, že největší skupinu tvoří řidiči ve věku od 31ti do 40ti let následovanou skupinami řidičů o stejném počtu ve věku od 41ti do 50ti let a od 51ti do 60ti let věku. Nejmenší skupinu tvoří mladí řidiči s věkem do 30ti let. Průměrný věk řidičů účastníků se výzkumu byl 46,61 let. Poměrové složení mužů a žen k celku je graficky znázorněno dále (graf č. 2).



U řidičů byla mimo jiné zjišťována i délka praxe v řízení motorových vozidel. Údaje o délce praxe v řízení motorových vozidel respondentů jsou uvedeny v přehledné tabulce (Tabulka č. 1). Průměrná délka praxe v řízení motorových vozidel zkoumaných řidičů byla 19,21 let. Údaj o průměrné délce praxe v řízení motorových vozidel se týká pouze 52 respondentů (2 řidiči údaj nevedli).

Tabulka č. 1: Délka praxe respondentů v řízení motorových vozidel (pro N = 52)

Délka praxe v letech	Počet osob	Počet osob (v %)
0-10	20	38,5
11-25	17	32,7
26-	15	28,8

Zkoumaný soubor řidičů byl dotazován dále na počet nehod, a to zaviněných a nezaviněných. Z celkového počtu 54 respondentů uvedlo 18, že dosud nebyli účastníky žádné dopravní nehody, 8 uvedlo účast na 1 dopravní nehodě, 9 na 2 dopravních nehodách,

8 na 3 dopravních nehodách, zbytek tj. 11 se zúčastnilo 4 a více dopravních nehod. Za extrém můžeme považovat jednoho zkoumaného řidiče, který uvedl účast na 16 dopravních nehodách. Konkrétnější údaje o počtu dopravních nehod zkoumaných řidičů jsou uvedeny v Tabulce č. 2. Údaje o zaviněných a nezaviněných nehodách jsou uvedeny v Příloze č. 1.

Tabulka č. 2: Počet dopravních nehod respondentů (pro N = 54)

Počet dopravních nehod	0	1	2	3	4	5	6	7	8	16
Počet řidičů	18	8	9	8	4	1	3	1	1	1

5.3 Metody

Metody pro získání, analýzu a zpracování dat byly dvě. Jedním z nástrojů byl standardizovaný osobnostní inventář Big Five upravený do české verze (M. Hřebíčková, T. Urbánek, 2001), druhým nástrojem byl motivační profil.

5.3.1 Standardizovaný osobnostní inventář

Standardizovaný osobnostní inventář obsahuje 60 tvrzení, v nich respondenti sami hodnotí. Vyjadřují se v pětistupňové škále 0 až 4, kde:

- 0 – vůbec nevystihuje (výpověď Vás vůbec nevystihuje),
- 1 – spíše nevystihuje (výpověď Vás spíše nevystihuje),
- 2 – neutrální (výpověď ani výstižná ani nevýstižná),
- 3 – spíše vystihuje (výpověď Vás spíše vystihuje),
- 4 – úplně vystihuje (výpověď Vás úplně vystihuje).

V inventáři jsou obsaženy faktory: neuroticismus, extraverte, otevřenost vůči zkušenosti, přívětivost a svědomitost (NEOPS). Z výše uvedeného vyplývá, že se jedná o pětifaktorový popis osobnosti.

Metoda je velmi vhodná pro rychlou orientaci v pěti všeobecných dimenzích osobnosti člověka. Samotné vyplnění dotazníku obvykle zabere přibližně kolem 15 až 20 minut.

M. Hřebíčková popisuje pětifaktorový profil detailněji ve své knize z roku 2011 (Pětifaktorový model osobnosti, přístupy, diagnostika, uplatnění).

Neuroticismus

Tato dimenze bývá velmi často obsazena v osobnostních dotaznících. Je v ní zahrnut kontrast mezi vyrovnáním se s prostředím a emocionální stabilitou. D. Pearbody a L. R. Goldberg nazývají tento faktor *Affect*. Naprostá většina ostatních autorů dotazníků však tuto dimenzi pojmenovává jako *Emotional Stability* nebo *Neuroticism*.⁸⁴

Škála ukazuje, jakým způsobem jsou prožívány negativní emoce (strach, rozpaky, sklíčenost, ...). Jedinci, kteří zde dosahují vysokého skóru, jsou nestabilní a celkem snadno může být narušena jejich psychická vyrovnanost. Mohou být nejistí, nervózní, úzkostní, intenzivně prožívají strach a smutek. Všechno jejich intenzivnější prožívání se děje proto, že jejich představy zcela nekorespondují s realitou. To má za následek sníženou schopnost kontrolovat se a zvládat stresové situace. Lidé dosahujících nižšího skóru (pod normu) jsou emočně velmi stabilní, jsou bezstarostní a dokáží s klidem zvládat případné stresové situace.

Extraverze

Výrazným rysem faktoru extraverze je sociabilita, aktivita a asertivita. U většiny badatelů je faktor nazýván jako extraverze. Např. W. T. Norman pojmenoval tuto dimenzi „cattellovským“ termínem *Surgency*, jež vyjadřuje živost a bystrost, D. Peabody L. R. Goldberg ji označují jako *Sila*.⁸⁵

Jedinci dosahující vysokého skóru na škále extraverze jsou sebejistí, hovorní, energičtí, optimističtí, aktivní, často veselí a touží po společnosti. Vyhovuje jim být součástí společenství, zájmových skupin, mají rádi lidi a rádi prožívají akci a vzrušení. Oproti tomu jedinci s nízkým skóre jsou spíše zdrženliví než nepřátelští, nezávislí a samostatní než poslušní, spíše vyrovnaní než nejistí či flegmatictí. Takto vystihují extroverty a jejich protějšky (obecně řečeno introverty) Costa a McCrae. O jedincích

⁸⁴ HŘEBÍČKOVÁ, Martina. *Jazyk a osobnost. Pětifaktorová struktura popisu osobnosti*, s. 33

⁸⁵ Tamtéž

s nízkým skóre na této škále hovoří spíše jako jedincích s nepřítomností extraverze nikoliv o introvertech.

Otevřenost

P. T. Costa a R. R. McCrae pojmají faktor otevřenost jako flexibilitu myšlení, otevřenost vůči novým podnětům, myšlenkám a ideám. Jiní badatelé dimenzi označují jako Intellect, který je utvořen z dílčích škál tvořených přídavnými jmény obrazotvorný, zvědavý, inteligentní, vnímavý či znalý.⁸⁶

Na škále otevřenosti vůči novým zkušenostem posuzujeme zájmy, míru zaujetí pro přijímání nových zkušeností, prožitky či dojmy z něčeho nového. Lidé s vysokým skóre mají bohatou fantazii, berou v úvahu nové myšlenky, zlepšovací návrhy, jsou vědychtiví, intelektuální a ochotní experimentovat. Naopak lidé dosahující na této škále nízkých skóre mají sklony chovat se konvenčně, zastávají konzervativní postoj, v zaměstnání dávají přednost známým a zavedeným zvyklostem.

Prívětivost

Někdy též nazývaná jako *Přijemnost* vyjadřuje altruismus, emoční podporu a péči na jedné straně a lhostejnost, nepřátelství či nevraživost na straně druhé. Např. v německém překladu je dimenze pojmenovaná jako *Snášenlivost*.⁸⁷

Prívětivost charakterizuje interpersonální chování, je sociálně žádoucí, proto jsou lidé přívětiví oblíbenější v kolektivu než ti, kteří tolik nespolupracují, jsou egocentričtí až nepřátelští. Osoby dosahující vysokého skóre mají tendenci být nápomocní jiným lidem, totéž očekávají od ostatních, mají pro druhé pochopení a dávají přednost spolupráci. Jedinci dosahující nízkých hodnot na škále prívětivosti nemusí být přímo nepřátelští, mnohdy mohou znevažovat zájmy druhých lidí popř. skupin, ale i přes to může být někdy ku prospěchu schopnost bojovat za vlastní zájmy. Někdy může být jistá míra skepse vůči názorům jiných prospěšná, kupříkladu může přispět k úspěšnému řešení problému.

⁸⁶ HŘEBÍČKOVÁ, Martina. *Jazyk a osobnost. Pětifaktorová struktura popisu osobnosti*, s. 34

⁸⁷ HŘEBÍČKOVÁ, Martina. *Jazyk a osobnost. Pětifaktorová struktura popisu osobnosti*, s. 33

Svědomitost

Svědomitost je představována jako pečlivost či zásadovost na jejím kladném pólu, jako lhostejnost k plnění pracovních úkolů či nezájmu popř. malému zájmu o práci na jejím záporném pólu. Zahraničními badateli bývá někdy označována jako *Vůle k výkonu* nebo jen *Vůle*.⁸⁸

Osoby dosahující vysokého skóru na škále svědomitosti jsou svědomité, pilné, pracují systematicky, disciplinovaně, spolehlivě, přesně, jdou si za svým cílem, mají pevnou vůli a disponují ctizádostí. V extrémních případech mohou být jedinci s vysokou dávkou svědomitosti až pedantní popř. se u nich může projevit workoholismus. Jedinci s nízkým skóre jsou naopak k výkonu svých pracovních povinností lhostejní, nemají zaujetí k plnění stanovených cílů, chybí jim pevná vůle a jsou nestálí. Nic je nenutí k tomu, aby dokončili úkol, naproti tomu začnou s úplně jiným a nepocítují žádné výčitky svědomí, že něco nesplnili.

5.3.2 Motivační profil

Dotazník tvoří spektrum dimenzí o různém obsahu. Motivační profil obsahuje 54 tvrzení, ke kterým se respondenti vyjadřují tak, že s nimi buď souhlasí anebo nesouhlasí. Veškerá tvrzení se týkají zaměstnání respondentů (postoji respondentů k výkonu profese). Autorem motivačního profilu je PhDr. Ing. Jan Pavlát.

Výsledkem motivačního profilu je 9 oblastí motivace (motivace k úspěchu, orientace zaměstnance na budoucnost či naopak na aktuální stav, orientace na pocit bezpečí či naopak ochota podstoupit riziko, atd.). Motivační profil vyhodnocuje odpovědi respondentů, a to z pohledu jak vidí sebe sama.

Charakteristika oblastí motivačního profilu:

- 1) vyhýbání se neúspěchu – dosahování úspěchu

Vyhýbá-li se jedinec neúspěchu, pak nechce čelit něčemu nepříjemnému, neprojevuje se a zůstává v ústraní. Takové chování mu přináší úlevu. Prožitek neúspěchu či selhání by u něj vyvolal pocity strachu nebo úzkosti a celkově by se u něj projevil

⁸⁸ HŘEBÍČKOVÁ, Martina. *Jazyk a osobnost. Pětifaktorová struktura popisu osobnosti*, s. 33

negativně. Může usilovně pracovat, přes to trpět pocity viny, že jeho úsilí není dostačující a nakonec ustoupit od svých cílů, jelikož se domnívá, že cílů nemá šanci dostat.

Naopak má-li jedinec za každou cenu snahu dosahovat úspěchu, projevuje aktivitu, iniciativně přijímá práci navíc, riskuje, touží po seberealizaci. Den co den je ochoten přijímat výzvy, které by mohly směřovat k dosažení jeho vlastního úspěchu.

2) zaměření na činnost a její obsah – zaměření na úspěch

Lidé zaměřující se na samotnou činnost a její obsah pocítují radost z možnosti vykonávat tuto činnost. Úspěch vnímají jako podružný a nepodstatný.

„Úspěch především“ je hlavním heslem těch, kteří vykonávají svou práci jen kvůli úspěchu, společenskému uznání, slávě a v neposlední řadě kvůli penězům.

3) zaměření směrem od podniku – zaměření směrem k podniku

Jedinec se zaměřením směrem od podniku si udržuje jistý odstup od podnikového dění. Svůj zájem otáčí raději k zájmovým činnostem, nenechává se ovlivňovat děním v organizaci natož aby byl ochoten udělat něco navíc, co je nad rámec jeho pracovních povinností.

Absolutně oddán své profesi a podniku je ten, kdo je zaměřen směrem k podniku. Projevuje se iniciativně, udělá téměř cokoli, aniž by bral ohled na osobní pohodlí a čas. Vyvívá obrovský zájem o dění v organizaci klidně i na úkor sebe a svého volného času.

4) orientace na pocit bezpečí – zaměření se na riziko

Při orientaci zásadně na pocit bezpečí je jednáno tak, aby se co možná nejvíce vyhýbalo rizikovým situacím. Člověk má rád bezpečné prostředí, klidný způsob komunikace bez hrozby konfrontačních situací. Spokojený je pak tehdy, když nemusí mít strach o svůj život a životy jiných. Při jednání v nejednoznačných situacích pak dostává strach a potřebuje pomoc do někoho silnějšího.

Naopak, je-li zaměstnanec zaměřen na riziko, je ochoten riskovat, stimuluje ho rizikové prostředí a v krajním případě je ochoten jít do akce i za cenu poškození svého zdraví popřípadě ztráty vlastního života. Vyhovuje mu nejistota daná pracovní činností,

nemá potřebu řídit se striktně pravidly bezpečnosti práce. Někdy ani nepřemýšlí, jaké důsledky by jeho činnost mohla mít.

5) orientace na budoucnost – zaměření se na aktuální stav

Orientuje-li se jedinec pouze na budoucnost, pak se může stát, že ho vůbec nezajímá současný stav, nejeví prožitky reality, ale má naprosto jasnou představu o své budoucnosti, kdy jí doslova žije. Ovšem neuskuteční-li se některá z jeho vizí a snů, stává se pro něj vše skličující a vize lepších zítřků se ztrácí v nedohlednu.

Jedinec bez vyhraněných budoucích cílů, žije dneškem, současností, rozhoduje se právě teď a tady a neuvažuje nad tím, jaké by mohly být následky jeho současných rozhodnutí. Některá rozhodnutí zcela s klidem ponechává náhodě.

6) skupinová orientace – individuální orientace

Jedinec orientován na skupinu své jednání podřizuje požadavkům skupiny, může se jednat např. o rodinu, zájmovou skupinu apod. V krajním případě se může stát, že na úkor skupiny je ochoten potlačit vlastní osobnost v širším slova smyslu.

Opakem je člověk, který nemá potřebu být oblíbený, je mu jedno, jak o něm okolí smýšlí. Dokáže veřejně vyslovit kritiku na adresu druhých a bez emocí a pocitu viny klidně někoho urazit. Život vede nezávislý, nevyžaduje sociální kontakt avšak odpovědnost za své činy je schopen nést včetně případných důsledků.

7) prosociální orientace – zaměřenost na sebe

Člověk s prosociální orientací považuje za nutnost konat dobro. Má potřebu být druhým užitečný a prokazovat jim službu a laskavost. Cítí, že by měl svým chováním být druhým prospěšný, dokonce může chtít se obětovat, má tendenci lidem či vyšším zájmům sloužit.

Při zaměření se na sebe bere jedinec ohled pouze na svůj vlastní prospěch, v tomto případě se nejedná o prospěch ekonomický. Snaží se naplnit své zájmové a osobní potřeby a pro to je schopen využít celého kolektivu.

8) pasivita, klid – činorodost

Jedinec preferující při výkonu svých pracovních činností klid, nemá potřebu a ani nechce rozhodovat, jelikož to pro něj představuje riziko, naopak vyžaduje práci, při které má klid, dostatek času pro splnění jasných úkolů. Netoleruje hektická prostředí a nerad je při práci rušen. Pracovní úkoly plní hezky jeden po druhém.

Činorodý zaměstnanec nemá rád při výkonu své práce stereotyp a jednotvárnost, aby byl v zaměstnání šťastný, potřebuje změnu v pracovních úkolech a možnost zkoušet a objevovat něco nového. Je ochoten tolerovat časté vyrušování při práci a zároveň je schopen pracovat hned na několika úkolech zároveň. Může být pro něj obtížné se přizpůsobovat stávajícím zaběhlým strukturám.

9) orientace na morální uspokojení – orientace na ekonomický prospěch

Člověk se zaměřením na morální uspokojení vykonává své zaměstnání ve jménu tzv. vyšších idejí, potřebuje mít z výkonu práce zejména dobrý pocit. Nestojí o materiální prospěch či vyšší finanční ohodnocení.

Naopak vykonává-li zaměstnanec práci pouze pro svůj ekonomický prospěch, nestojí o žádná uznání, pochvalu či prožitky, že svým jednáním může být někomu prospěšný nebo někomu pomoci. Má zájem pouze o finanční ohodnocení, vede konzumní životní styl.

5.4 Sběr dat

Zaměstnanci Dopravního podniku města Olomouce, a. s. byli požádáni o vyplnění dotazníku a motivačního profilu v průběhu měsíce ledna roku 2017. Nejprve jsem požádala o spolupráci vedoucího autobusového provozu podniku. S oslovením řidičů autobusů souhlasil, avšak bez jakékoliv spoluúčasti ostatních zaměstnanců dopravního podniku a za podmínky, že si žádný z řidičů autobusů nebude stěžovat, že ho vyplnění dotazníku a motivačního profilu obtěžuje. Zároveň vznesl požadavek, aby se na pracovišti nikde žádný z dotazníků nepovaloval, což byla reakce na mou prosbu, zda by mohl být umístěn v prostorách nástupu do služby řidičů autobusů (výpravny) uzavřený box na možné vrácení vyplněných dotazníků. Dále jsem žádala, zda bych mohla využít blížícího se školení řidičů autobusů a oslovit je před samotným začátkem školení, krátce je seznámit s výzkumem,

který hodlám provádět, se samotným dotazníkem a motivačním profilem, časem pro jejich odevzdání a v neposlední řadě i s místem, kde by mi je vyplněné mohli zanechat. V tomto mi také nebylo vyhověno.

Stanovisko vedoucího autobusového provozu mi značně ztížilo realizaci celého výzkumu. Upřímně mě, dalo by se říci „odmítnutí“ spolupráce, překvapilo. Přes to jsem udělala maximum pro to, abych výzkum realizovala. Možná by někdo jiný na mém místě reagoval tak, že by oslovil například některého z náměstků popřípadě ředitele dopravního podniku. Mně se takové jednání příčílo a příčí.

Ač nejsem stálým zaměstnancem podniku, realizovala jsem oslovení řidičů s vyplněním dotazníků pouze po své vlastní ose (doslovné doporučení vedoucího autobusového provozu), a to tak, že jsem na ně čekala v ulicích města v časech, kdy se střídali na směnách, popřípadě když měli právě pauzu v průběhu služby. Sběr dotazníků probíhal obdobným způsobem.

Na vyplnění dotazníků jsem řidičům ponechala lhůtu přibližně jeden měsíc, tedy do konce měsíce února roku 2017. Celkově jsem mezi řidiče rozdala 100 kusů obou dotazníků. Řidiči mi jich vrátili 54, toto množství považuji za dostatečné k provedení analýzy dotazníků, ač jsem se domnívala, že se mi povede získat minimálně 75 vyplněných dotazníků. Většina oslovených řidičů projevila součinnost s vyplněním dotazníků. Pouze 5 řidičů rázně odmítlo vyplnění dotazníků, což nenarušilo další průběh výzkumu. Vesměs oslovení řidiči projevili součinnost k vyplnění dotazníků a udělali maximum, aby mi je včas vrátili, za což jsem jim vděčná.

5.5 Dopravní podnik města Olomouce, a. s.

Dopravní podnik města Olomouce, a. s. je zapsán v Obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Ostravě dne 29. března 1994, v oddíle B, vložce 803. Jeho zakladatelem je Statutární město Olomouc, které je zároveň jeho stoprocentním vlastníkem. Podnik sídlí na Koželužské ulici 563/1 v Olomouci.⁸⁹ Logo podniku znázorňuje obrázek č. 1. Postupem let se vyvíjelo až do dnešní níže znázorněné polohy.

⁸⁹ VÝROČNÍ ZPRÁVA ZA ROK 2017 [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.dpmo.cz/doc/cz/cz-dpmo-vyrocní-zprava-2017.pdf>? >

Obrázek č. 1: Logo DPMO, a. s.



Zdroj: www.dpmo.cz

Společnost je řízena a zastupována představenstvem (k 31. 12. 2017 složeno ze sedmi členů) a kontrolována dozorčí radou (k 31. 12. 2017 složena ze tří členů). Vedením společnosti je pověřen a funkci výkonného ředitele zastává Ing. Jaromír Machálek, MBA. Na vedení společnosti se dále podílí obchodně-ekonomický náměstek, technický náměstek a dopravně-provozní náměstek.⁹⁰

Podnik ročně přepraví přibližně 56 mil. cestujících na 7 tramvajových a 25 autobusových linkách, operuje celkově se 150 vozidly tramvajové a autobusové trakce. Patří k nejvýznamnějším provozovatelům veřejné dopravy na území Olomouckého kraje, především v zóně 71 Integrovaného dopravního systému Olomouckého kraje (IDSOK).⁹¹

V pololetí roku 2017 podnik dosáhl v autobusovém provozu stoprocentní bezbariérovosti. Došlo k vyřazení posledních vozů tovární značky KAROSA. Vozový park autobusového provozu byl k 31. 12. 2017 tvořen nízkopodlažními vozy tovární značky SOLARIS (dodavatel z Polska).⁹² V letošním roce byl pořízen navíc první elektrobús, který v měsíci říjnu dodala společnost SOR Libchavy (obrázek č. 2).⁹³

⁹⁰ SLOŽENÍ ORGÁNŮ SPOLEČNOSTI [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.dpmo.cz/doc/cz/cz-dpmo-vyrocní-zprava-2017.pdf>? >

⁹¹ O NÁS [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.dpmo.cz/dpmo/o-nas/>>

⁹² VÝROČNÍ ZPRÁVA ZA ROK 2017 [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.dpmo.cz/doc/cz/cz-dpmo-vyrocní-zprava-2017.pdf>? >

⁹³ PRVNÍ OLOMOUCKÝ ELEKTROBUS [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.dpmo.cz/informace-pro-cestujici/aktuality/?id=176>>

Obrázek č. 2: Elektrobuses SOR NS 12



Zdroj: www.dpmo.cz

V podniku je zaměstnáno 156 řidičů autobusů a 93 řidičů tramvají. Celkem je zde zaměstnáno 443 zaměstnanců, z toho 249 řidičů autobusů a tramvají, ostatní jsou technickohospodářští pracovníci, zaměstnanci dopravního dispečinku, zaměstnanci údržby tratí a vozových parků obou provozů a ostatní (údaje platné k 31. 12. 2017).⁹⁴

V posledních letech došlo k výraznému poklesu průměrného stáří autobusů, a to na 7,1 let (počet 78 kusů). K tomuto došlo díky kontraktu na dodávku vozidel v letech 2016-2018. Průměrné stáří tramvají je 17,5 roku (počet 68 kusů).⁹⁵

⁹⁴ VÝROČNÍ ZPRÁVA ZA ROK 2017 [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.dpmo.cz/doc/cz/cz-dpmo-vyrocní-zprava-2017.pdf>? >

⁹⁵ VÝROČNÍ ZPRÁVA ZA ROK 2017 [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.dpmo.cz/doc/cz/cz-dpmo-vyrocní-zprava-2017.pdf>? >

5.6 Statistika

5.6.1 Standardizovaný inventář - vyhodnocení

Vyhodnocení standardizovaného inventáře jsem provedla pomocí T-skórů. Výsledky T-skóru 39 a nižší jsou považovány za nízké, výsledky T-skóru 60 a vyšší jsou považovány za vysoké.

Výsledky T-skórů u zkoumané skupiny respondentů jsou u každé z pěti faktorů osobnosti uvedeny v tabulkách 3 až 7.

Tabulka č. 3: T-skóry na škále neuroticismu (pro N = 54)

0-30		30-40		40-60		60-70		70-	
Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
3	5,6	13	24	36	66,7	1	1,85	1	1,85

Z tabulky č. 3 je zřejmé, že zkoumaní řidiči nevykazují vysoké hodnoty na škále neuroticismu. Téměř 67 % je v normě, necelých 30 % vykazuje hodnoty nízké, což je pro výkon povolání řidiče více než vhodné. Pouze jeden z řidičů dosáhl vysoké hodnoty, a to 74, což by mohlo znamenat, že se jedná o člověka, který je psychicky nestabilní a jeho psychická vyrovnanost je snadno narušitelná.

Tabulka č. 4: T-skóry na škále extravertze (pro N = 54)

0-30		30-40		40-60		60-70		70-	
Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
1	1,85	11	20,4	37	68,5	4	7,4	1	1,85

Na škále extravertze (tab. č. 4) zkoumaní řidiči vykazovali hodnoty v normě popřípadě se jejich hodnoty vychylovaly jen mírně od normy v rámci dalších 5 bodů. U jednoho řidiče byla zjištěna hodnota 25, jedná se tedy o řidiče zdrženlivějšího, ne však nepřátelského. Jeden z řidičů vykázal hodnotu vyšší jak 70. Tady bychom mohli hovořit o člověku sebejistém, hovorném, optimistickém a mimo jiné také aktivním.

Tabulka č. 5: T-skóry na škále otevřenosti vůči zkušenosti (pro N = 54)

0-30		30-40		40-60		60-70		70-	
Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
2	3,7	7	13	43	79,6	2	3,7	0	0

Při zkoumání řidičů na škále otevřenosti (tab. č. 5) vůči zkušenosti bylo zjištěno, že naprostá většina (téměř 80 %) vykazuje hodnoty v normě, 2 řidiči svou hodnotou mírně přesáhli normu (skóre obou nebylo vyšší jak 65), ostatních 17 % vykazalo hodnotu nízkou, ve 2 případech pod hodnotu 30. Z výzkumu vyplývá, že zkoumaní řidiči MHD v Olomouci jsou spíše osobami nevykazujícími zvýšenou potřebu získávat nové zkušenosti. Jedinci s nižšími hodnotami dávají přednost všemu známému a osvědčenému.

Tabulka č. 6: T-skóry na škále přívětivosti (pro N = 54)

0-30		30-40		40-60		60-70		70-	
Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
0	0	1	1,85	46	85,2	6	11,1	1	1,85

Na škále přívětivosti (tab. č. 6) bylo zjištěno, že přes 85 % zkoumaných řidičů vykazuje hodnoty T-skóru v normě. Jeden z řidičů svou hodnotou zasáhl do nižších hodnot, avšak velmi mírně (hodnota skóru řidiče byla téměř 39). Hodnoty řidičů s vyšším skórem se také jen mírně odchylovaly od normy, pouze u jednoho bylo dosaženo skóre téměř 72. Z výše uvedeného vyplývá, že pouze 1 ze zkoumaných řidičů by mohl mít sklony k egocentrismu, že by se mohlo jednat o člověka nespolupracujícího, ale spíše soutěživého, avšak vzhledem k tomu, že jeho hodnota T-skóru byla jen mírně pod normou, můžeme toto vyloučit. Naopak u jedince vykazujícího nejvyšší hodnotu bychom mohli konstatovat, že projevuje porozumění a pochopení pro druhé, chová se laskavě a vlídně.

Tab. č. 7: T-skóry na škále svědomitosti (pro N = 54)

0-30		30-40		40-60		60-70		70-	
Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
0	0	0	0	36	66,7	13	24	5	9,3

Na škále svědomitosti (tab. č. 7) vykazali všichni respondenti hodnoty v normě popřípadě vyšší. Z výzkumu je zřejmé, že je jedná o skupinu cílevědomou, spolehlivou, pilnou, vykazující vysokou míru pílě a vytrvalosti. V extrému by tyto osoby mohly mít sklony k pedantnosti případně workoholismu.

5.6.2 Motivační profil - vyhodnocení

Odpovědi probandů uvedené v jejich motivačních profilech jsem shrnula v tabulce č. 8. V první oblasti motivace více jak 90 % řidičů odpovědělo, že jejich snahou je vyhýbat se neúspěchu. Další zajímavou oblastí motivace je zaměření se směrem od podniku či naopak směrem k podniku. Z odpovědí respondentů vyplývá, že se kloní spíše k podniku nebo jsou jejich odpovědi v pomyslném středu. Jednou z oblastí, kde se dotazovaní řidiči vyjádřili více než padesátiprocentní odpovědi inklinující jasně k jedné oblasti, byla orientace na pocit bezpečí. Tito lidé se vyjádřili více než jasně, že své zaměstnání vykonávají zejména pro to, že zde mají pocit bezpečí, že nemají zájem ve svém zaměstnání riskovat. Další oblastí kde odpovědi respondentů tíhly k jasnému zaměření, byla oblast orientace na ekonomický prospěch. Z tohoto okruhu odpovědí je zřejmé, že ač mohou svá zaměstnání vykonávat rádi, vykonávají je zejména pro svůj ekonomický prospěch nikoliv ke svému morálnímu uspokojení. Výsledky motivačních profilů tázaných řidičů a jejich orientace k jednotlivým oblastem jsou dále znázorněna i v grafické podobě (graf č. 3).

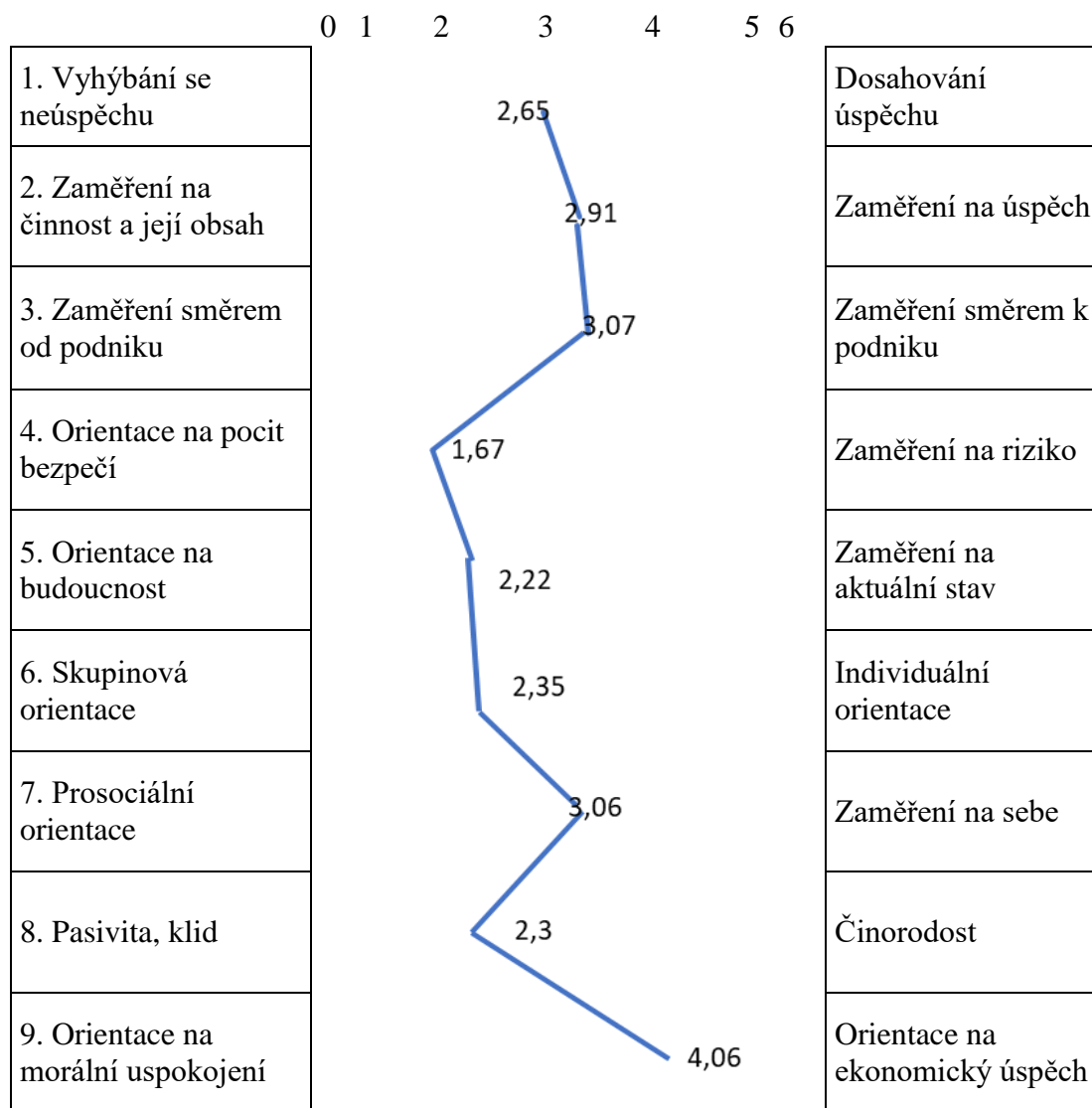
V ostatních oblastech motivačního profilu řidiči odpovídali vesměs neutrálně. Přes 80% z nich se tak vyjádřilo v odpovědích na tvrzení týkající se druhé (zaměření se na činnost a její obsah – zaměření se na úspěch) a sedmé skupiny (prosociální orientace – zaměření se na sebe).

Tabulka č. 8: Zprůměrované odpovědi probandů v motivačním profilu (pro N=54)

	0-1		2-4		5-6		
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	
1. Vyhýbání se neúspěchu	25	46,3	25	46,3	4	7,4	Dosahování úspěchu
2. Zaměření na činnost a její obsah	6	11,1	44	81,5	4	7,4	Zaměření na úspěch
3. Zaměření směrem od podniku	10	18,5	33	61,6	11	20,4	Zaměření směrem k podniku
4. Orientace na pocit bezpečí	29	53,7	23	42,6	2	3,7	Zaměření na riziko
5. Orientace na budoucnost	20	37	31	57,4	3	5,6	Zaměření na aktuální stav
6. Skupinová orientace	13	24,1	37	68,5	4	7,4	Individuální orientace
7. Prosociální orientace	6	11,1	44	81,5	4	7,4	Zaměření na sebe
8. Pasivita, klid	21	38,9	27	50	6	11,1	Činorodost
9. Orientace na morální uspokojení	8	14,8	17	31,5	29	53,7	Orientace na ekonomický úspěch

Pro přehlednost byla data týkající se vyhodnocení motivačního profilu zkoumaných řidičů znázorněna v grafu č. 3. Ze znázornění je ještě více patrné, že nejjasnější odpovědi s jasným souhlasem k jednomu pólu je odpověď týkající se orientace na ekonomický prospěch a odpověď týkající se orientace na pocit bezpečí.

Graf č. 3: Graficky znázorněné průměry hodnot vyhodnocení výsledků motivačního profilu pro N = 54



Naprostá většina odpovědí řidičů se pohybuje kolem středu. To znamená, že na 6 otázek z jednotlivých oblastí odpovídali respondenti třemi odpověďmi svým souhlasem a třemi odpověďmi svým nesouhlasem. Největší odchylky v grafu jsou znázorněny v motivaci k pocitu bezpečí a orientaci na ekonomický úspěch.

Při dalším hodnocení odpovědí respondentů na tvrzení v motivačním profilu jsem si zkoumanou skupinu rozdělila podle věku. Odpovědi jsou uvedeny v tabulce č. 9. Nejvyhraněnější odpovědi vyjádřili řidiči ve věku od 21ti do 39ti let v oblasti MP4 a MP5, dále řidiči ve věku od 40ti do 54 let v oblasti MP4 a MP5 a řidiči starší 55ti let, a to v oblasti MP9 (hodnoty zvýrazněny barevně).

Tabulka č. 9: Přehled průměrných výsledků motivačního profilu dle věku (pro N = 54)

Věk	Počet osob	MP1	MP2	MP3	MP4	MP5	MP6	MP7	MP8	MP9
21-39	15	2,87	3,13	2,07	1,33	1,87	2,13	3,4	2,27	3,87
40-54	23	2,57	2,57	3,17	1,87	1,96	2,13	2,91	2,26	3,83
55-	16	2,5	3,19	3,88	1,69	2,94	2,88	2,94	2,38	4,57

Hodnotím-li odpovědi respondentů podle délky praxe v řízení motorových vozidel, pak se vyjádřili zkoumaní řidiči s délkou praxe do 10ti let vyhraněně k některému z pólů v motivačním profilu v oblasti MP4, MP5 a MP9, řidiči s délkou praxe od 11ti do 25ti let v oblasti MP4 a MP8 a řidiči s délkou praxe minimálně 26 let v oblastech MP3, MP4 a MP9 (údaje v tabulce č. 10).

Tabulka č. 10: Přehled průměrných výsledků motivačního profilu dle délky praxe (pro N = 52)

Délka praxe	Počet osob	MP1	MP2	MP3	MP4	MP5	MP6	MP7	MP8	MP9
0-10	20	2,9	2,95	2,9	1,75	1,7	2,4	3,3	2,75	4
11-25	17	2,47	2,59	2,47	1,82	2,06	2,29	2,82	1,76	3,65
26-	15	2,47	3,07	4,13	1,33	2,93	2,33	2,93	2,13	4,6

Dále jsem považovala za vhodné vyhodnotit nasbíraná data z pohledu počtu dopravních nehod (tabulka č. 11). U osmnácti řidičů, kteří uvedli, že dosud neměli žádnou nehodu, byly odpovědi tíhnoucí k některé z oblastí motivačního profilu v oblastech MP4 a MP9, u řidičů účastnících se 1 až 2 dopravních nehod v oblastech MP4 a MP9 a u řidičů účastnících se 3 a více dopravních nehod taktéž v oblastech MP4 a MP9. Podle počtu dopravních nehod se výsledky lišily je méně, vesměs pouze v průměrných hodnotách.

Tabulka č. 11: Přehled průměrných výsledků motivačního profilu dle počtu dopravních nehod (pro N = 54)

Počet nehod	Počet osob	MP1	MP2	MP3	MP4	MP5	MP6	MP7	MP8	MP9
0	18	2,61	3,05	3,28	1,39	2,22	2,33	3,06	2,72	4,11
1-2	17	2,88	2,65	3,12	1,71	2,24	2,29	3,12	2,06	4
3-	19	2,42	3	2,84	1,89	2,21	2,42	3	2,11	4,05

Ještě jsem mohla přikročit k hodnocení odpovědí v motivačním profilu žen, avšak to jsem z důvodu malého počtu žen (z 54 respondentů pouze 7 žen), nepovažovala za důležité a přínosné.

5.6.3 Výzkumné otázky

VO1: Existuje souvislost mezi věkem řidičů a motivací pro výkon profese? Pokud ano, ve kterých oblastech?

Ano, existuje ve třetí oblasti. Existuje souvislost mezi věkem a zaměřením se směrem k podniku. Tedy s rostoucím věkem se zvyšuje orientace zaměstnanců směrem podniku, neboli čím jsou řidiči starší, tím více se ztotožňují s podnikem, jednají tak, aby budovali jméno podniku. Záleží jim na dobrém jméně podniku a dělají maximum pro to, aby svým jednáním ono dobré jméno nijak neposkvřili.

Existuje kladná korelace mezi věkem a orientací na pocit bezpečí. Čím vyšší je věk tím více se řidiči zaměřují na pocit bezpečí. S přibývajícím věkem ve své profesi nemají chuť podstupovat žádné riziko a nechtějí nijak riskovat. Svou profesí vykonávají právě pro pocit bezpečí (jistota zaměstnání, žádné riziko jako např. u podnikání).

VO2: Existuje souvislost mezi osobnostními charakteristikami řidičů a jejich motivačním profilem?

Ano, a to v každé charakteristice. Existuje záporná korelace v oblasti neuroticismu a MP1, tzn. čím nižší je míra neuroticismu, tím větší mají řidiči motivaci k dosahování úspěchu.

V oblasti extraverte existují hned tři kladné korelace, a to v oblasti MP1, MP3 a MP5. Čím vyšší je míra extraverte, tím více jsou řidiči motivováni k dosahování úspěchu.

Z další kladné korelace s míry extraverze s oblastí MP3 je zřejmé, že čím nižší je míra extraverze, tím více se řidiči zaměřují směrem k podniku. Poslední kladná korelace v oblasti extraverze nám říká, že řidiči s vyšší mírou extraverze se více zaměřují na aktuální stav.

V oblasti přívětivosti existuje záporná korelace oblasti MP6. S klesající mírou přívětivosti stoupá individuální orientace. Zkoumaní řidiči se orientují na sebe, jsou-li méně přívětiví.

V oblasti svědomitosti bylo zjištěno, že existuje kladná korelace s MP5, tzn. čím více jsou řidiči svědomití, tím více se orientují na aktuální stav, nikoliv na stav budoucí.

V poslední oblasti, oblasti otevřenosti vůči novým zkušenostem existuje kladná korelace s MP5 a MP9. Čím více jsou řidiči otevření získávání nových zkušeností, tím více jsou motivováni k orientaci na aktuální stav. Kladná korelace otevřenosti a MP9 nám říká, že čím více jsou řidiči otevření vůči novým zkušenostem, tím více jsou motivováni k orientaci na svůj ekonomický prospěch.

5.6.4 K cílům a výzkumným otázkám

Cíl: Zmapovat osobnostní charakteristiky řidičů MHD.

Převážná většina probandů dosahovala v hodnotách dotazníku NEO BIG – FIVE průměrných hodnot. Hodnotíme-li výsledky dotazníku na škále neuroticismu, pak z odpovědí dotazovaných plyne, že se jedná o osoby s mírou neuroticismu v normě, nemalá část z celku (téměř 30 % z celku) se hodnotí jako osoby s velmi nízkou mírou neuroticismu. Zkoumaná skupina řidičů jsou lidé emočně velmi stabilní, jsou schopni dobře zvládat negativní emoce, nenechají se snadno přivést do rozpaků a případné stresové situace řeší v poklidu. Z celkového počtu 54 respondentů vykazovali pouze 2 vyšší hodnoty v oblasti neuroticismu. Z výzkumu vyplývá, že naprostá většina řidičů jsou lidé na svém místě.

Stejně tak téměř 69 % respondentů dosahovala průměrných hodnot na škále extraverze. Přes 22 % řidičů sebe sama hodnotilo jako osoby s menší mírou extraverze než je norma. Shrňme-li charakteristiku řidičů MHD v této oblasti, pak se jedná o osoby vyrovnané, spíš zdrženlivé, nevadí jim samota, nemají potřebu být nadměru hovorní a středem pozornosti ač nelze říci, že by o společnost nestáli. Možná právě těm řidičům,

kteří vykazují nižší míru extravertze, nadměru vyhovuje oblast, kde mohou pracovat sami (řízení autobusu) ač obklopení spoustou lidí, kteří pro ně zůstávají naprosto cizí a nemusí, nevyžadují-li to okolnosti, s nimi navázat žádný kontakt.

Ve škále otevřenosti vůči zkušenosti dosahovala většina probandů normy, jednalo se téměř o 80 %. Pouze u dvou dotazovaných bylo skóre ve vyšších hodnotách. Z výzkumu je patrné, že přes 94 % řidičů jsou lidé, kteří nestojí o získávání nových zkušeností, vyhovuje jim současný stav a podmínky a nepotřebují žádné inovace. Jsou pro, aby vše plynulo podle zavedených zvyklostí. Z analýzy vyplývá jistá spojitost s nízkou mírou extravertze.

Nejvyššího počtu odpovědí v normě v dotazníku NEO BIG – FIVE bylo dosaženo v oblasti přívětivosti. Tito lidé disponují zdravou mírou přízně vůči ostatním, jsou ochotni pomáhat a spolupracovat a jsou sociálně žádoucí. Jeden z respondentů se hodnotil jako velmi přívětivý, dosáhl vysokého skóru na této škále, zde by se mohlo jednat o tzv. altruismus. Jeden z řidičů by se mohl chovat k ostatním řidičům ale i cestujícím a ostatním účastníkům provozu na pozemních komunikacích důvěřivě nebo dokonce laskavě.

Z odpovědí řidičů týkající se škály svědomitosti můžeme usuzovat, že všichni jsou osoby spolehlivé a disciplinované, jelikož jejich hodnoty dosáhly míry normy popřípadě vyšších hodnot. Žádný z dotazovaných se neohodnotil tak, že by spadl do oblasti osob s nižší mírou svědomitosti.

VO1: Existuje souvislost mezi věkem a motivací pro výkon profese?

Mezi věkem řidičů byla nalezena pozitivní souvislost u dvou motivačních oblastí, a to: s vyšším věkem stoupá orientace řidičů vůči podniku a orientace na pocit bezpečí.

VO2: Existuje souvislost mezi osobnostními charakteristikami řidičů a jejich motivačním profilem?

Existuje, a to hned osm souvislostí, a to:

S nižší mírou neuroticismu roste motivace k dosahování úspěchu, tedy existuje zde záporná korelace mezi neuroticismem a MP1.

Druhá souvislost, tentokrát kladná byla prokázána mezi extraverzí a MP1, čím dotazovaní vykazují vyšší míru extraverze, tím více mají tendence k dosahování úspěchu. Mimochodem zkoumaný soubor respondentů podle výsledků dotazníkového šetření patří k lidem s mírou extraverze v normě, popřípadě vykazují hodnoty pod normou, jsou tedy spíše introvertní. Na škále extraverze byly zjištěny ještě další dvě souvislosti, obě kladné, a to s MP3 a MP5. Čím méně jsou řidiči extravertní, tím méně jsou motivováni k zaměření směrem od podniku, neboli čím více jsou řidiči extravertní, tím více jsou motivováni směrem k podniku. Kladná souvislost na škále extraverze a MP5 vypovídá o tom, že čím menší hodnoty vykazují respondenti na škále extraverze, tím méně se orientují na budoucnost, anebo čím více vyšší hodnoty dosahují v extraverzi, tím více se zaměřují na aktuální stav.

Na škále přívětivosti byla zjištěna záporná souvislost a to s MP6. S klesající mírou extraverze stoupá individuální orientace.

Byla zjištěna kladná korelace mezi svědomitostí a MP5. Z toho vyplývá, že s vyšší mírou svědomitosti stoupá zaměření se na aktuální stav. Z dotazníkového šetření je zřejmé, že zkoumaná skupina řidičů jsou lidé svědomití (převážná většina dosahovala skóre v normě, přibližně jedna třetina dosahovala T-skóre nad normu, žádný nespadal do skupiny s nižším T-skóre jak 40).

Poslední dvě souvislosti byly zjištěny na škále otevřenosti. Kladná korelace byla zjištěna mezi otevřeností a MP5 a záporná korelace mezi otevřeností a MP9. Tedy s nižší mírou otevřenosti klesá míra zaměření se na budoucnost. Při záporné korelaci mezi otevřeností a MP9 s nižší mírou otevřenosti stoupá orientace na ekonomický prospěch.

6 Diskuze

Zamýšlím-li se nad výsledky výzkumného šetření, docházím k závěru, že zkoumaná skupina řidičů dosahovala ve všech dimenzích sledovaných ve standardizovaném osobnostním inventáři průměrných hodnot T-skóru (rozmezí do 40 do 60 T-skóru). Výraznější odchylky od normy dosahovali dotazovaní řidiči v oblasti neuroticismu, a to téměř ve 30 % s výsledkem T-skóru nižším než je norma. Pro výkon povolání řidiče autobusu v MHD jsou dosažené výsledky více než vhodné, vždyť kdo jiný než tito lidé by měl vykonávat taková povolání? Cestující by měli být spokojeni, když své životy vkládají do rukou lidí, kteří jsou emočně vyrovnaní a jsou schopni v klidu řešit případné nečekané situace vznikající v dnešním hektickém dopravním provozu. Obdobných výsledků dosáhl, při zkoumání řidičů MHD v Ostravě, Lukáš Franc, student Filozofické fakulty Univerzity Palackého. Jeho zkoumaný soubor dosáhl statisticky nižších skóreů na škále neuroticismu než běžná populace. Podle něj možná takoví lidé práci řidiče MHD či obdobnou práci vyhledávají, protože jim sedí a existuje pravděpodobnost, že u svého zaměstnání také zůstanou.

Zkoumaní respondenti dosáhli na škále extraverte v převážné většině výsledku v normě, v počtu 17 dosahovali skóreů pod případně nad normu. Domnívám se, že v případě řidičů autobusu MHD není tato škála z nejdůležitějších. I kdyby byly výsledky opačné, a to že většina probandů by dosáhla výsledků nad příp. pod normu běžné populace, nemělo by to na řízení autobusů příliš velký vliv. To, zda je řidič extrovert popřípadě opak, nijak neohrožuje bezpečnost cestujících i jeho samotného. Možná by byly jen rozdíly v jednání řidiče s cestujícími, pro některé by mohl být považován za nekomunikativního až nepřijemného či nepřátelského. Mimochodem při výzkumu řidičů MHD v Ostravě bylo dosaženo obdobných výsledků jako v našem šetření.

Výsledky vyhodnocení standardizovaného osobnostního inventáře u škály otevřenosti vůči novým zkušenostem o zkoumaných řidičích vypovídají, že to nejsou osoby nakloněné něčemu novému. Netouží po tom přizpůsobovat se změnám ani se podílet na inovativních návrzích. Z uvedeného vyplývá, že jim vyhovuje zavedený systém, že jsou ztotožnění s danými požadavky na výkon své profese, ochotni svou práci vykonávat právě tak, jak mají stanoveny a ne jinak. Mají naučený jistý stereotyp, který jim vyhovuje. Vždyť právě o tom jejich zaměstnání je, jelikož se pohybují stále na stejných trasách, jezdí v turnusových službách, mají jasně stanovený čas, který stráví v zaměstnání, z toho předem

naplánované pauzy v řízení atd. Výsledky jen potvrdily, že právě proto svá zaměstnání vykonávají.

Ze zkoumání L. France vyplývá, že na škále přívětivosti není mezi skupinou řidičů MHD Ostrava a běžnou populací statisticky významný rozdíl. Ani v našem případě tomu není jinak. Na škále přívětivosti dosáhlo největší procento zkoumaného souboru výsledku v normě, bylo to přes 85 %. Ani v tomto se svými výsledky zkoumání řidiči MHD v Olomouci neliší od zkoumané skupiny řidičů MHD v Ostravě. Ač přívětivost podle mého názoru není z nejdůležitějších vlastností řidiče, je celkem podstatná. Kdo z cestujících by chtěl cestovat s řidičem, který není přívětivý? Tato charakterová vlastnost může být řidičům DPMO ke cti, jejich vedení k dobru, jelikož svým vstřícným chování řidiči pomáhají utvářet dobré jméno společnosti.

Zkoumání řidiči MHD v Olomouci se svými odpověďmi na škále svědomitosti zařadili do kategorie zaměstnanců s vysokou mírou svědomitosti, přes 1/3 z nich vykázala hodnoty vyšší než je norma. Výsledky jasně hovoří o tom, že svá zaměstnání vykonávají s pílí, odpovědně a s maximální mírou spolehlivosti. Všechny vlastnosti jsou pilíři pro výkon povolání řidiče. Jejich denním chlebem je nejen řízení velkých vozidel, ale také obrovská míra odpovědnosti za životy všech přepravovaných osob.

Výsledky šetření zřejmé z dotazníku NEO BIG – FIVE považují za velmi dobré. Zkoumané osoby nedosáhly výsledků, které by nějak zásadně mohly ovlivnit bezpečnost provozu na pozemních komunikacích. Zkoumaná skupina řidičů MHD v Olomouci představuje osoby emočně vyrovnané, přívětivé a velmi svědomité.

Co se týče výsledků v motivačních profilech řidičů, pak musím konstatovat, že se jedná o osoby, které se ve své profesi orientují na pocit bezpečí a vykonávají ji pro svůj ekonomický prospěch. Mají tendenci se vyhnout neúspěchu, chtějí mít při své práci klid a jsou zaměřeni směrem k podniku. Opět musím potvrdit, že zkoumaná skupina osob je svým motivačním zaměřením a smýšlením vhodná pro výkon svého povolání.

Na závěr diskuze bych chtěla uvést, že výsledky dotazníkového šetření mohou být mírně poznamenány tím, že k němu byly vybírány osoby z mého pohledu přátelské a sympatické. Jelikož nebylo možné oslovit všechny řidiče autobusu MHD v Olomouci, vybrala jsem v rámci svých vlastních možností ty, o kterých jsem si myslela, že by byly ochotni dotazníky vyplnit. Pokud by se výzkumu zúčastnili všichni řidiči, myslím, že by výsledky nebyly takové, jakých jsem dosáhla, jelikož by skupina obsahovala více osob

jevících se na první pohled mile a vstřícně. Možná by odpovědi některých účastníků byly ovlivněny jejich nechtím dotazníky vyplnit. Na druhou stranu, by plošný výzkum mohl mít smysl pro organizaci, kdy by jí výsledky napověděly, jací zaměstnanci zde vlastně pracují. Z odpovědi vedoucího autobusového provozu nevyplývá, že by o takový výzkum měl podnik zájem, avšak přesvědčila jsem se, že vyšší vedení podniku možná ano, jelikož přibližně půl roku po realizaci mého výzkumu podnik přislíbil maximální možnou spolupráci studentovi z Brna při výzkumu týkajícího se spokojenosti.

Kdyby obdobné výzkumy probíhaly plošně v rámci celé České Republiky, věřím, že by personalisté jednotlivých podniků díky výsledkům z výzkumů mohli více motivovat své zaměstnance k lepším výkonům. Možná by při zlepšení pracovních podmínek nedocházelo k odchodům svědomitých a spolehlivých řidičů autobusů k jiným profesím. Dnes řidiči opouštějí své profese zejména kvůli nízkému finančnímu ohodnocení. Přiznejme si, že řidič autobusu pobírá daleko nižší mzdu než kupříkladu brigádník potřebný v předvánočním shonu na postu prodavače (spíše tzv. doplňovače zboží). Firmy nabízejí brigádníkům i 200 korun na hodinu.⁹⁶ Například řidič autobusu MHD v Olomouci má mzdu 106,60 Kč/hodinu hrubého, a to je k dnešnímu dni strop (takovou mzdu pobírá i řidič s dlouholetou praxí v oboru). Tato částka mi přijde spíše jako výsměch než spravedlivá odměna za dobře odvedenou práci s tak obrovskou mírou zodpovědnosti. Ano, někdo by mohl namítnout, že řidiče autobusu dělat nemusí, že má možnost volby, ovšem kdyby tak smýšlel každý nespokojený řidič, opustil svou profesi pro nízkou mzdu, potom by nás tedy vozil ve vozech MHD kdo? Někdo přeci tuto profesi vykonávat musí. A proto ji podle mého názoru vykonávají ti, kteří ji považují za jisté poslání, službu vůči společnosti a také snad pro radost z jízdy.

Vrátím-li se k samotnému názvu diplomové práce – Osobnostní charakteristiky řidičů MHD a další možnost edukace, pak co se týče edukace, bych řidičům autobusů MHD doporučila navštěvovat kurzy typu jak jednat s lidmi. V dnešní době je v nabídce firem spousta kurzů věnující se problematice jak jednat s lidmi, ať už z pohledu obchodního či bezkonfliktního jednání s lidmi. Jistě by byli ochotni kurzy uzpůsobit tzv. na míru pro řidiče autobusů.

⁹⁶ FIRMY BOJUJÍ O BRIGÁDNÍKY. NABÍZEJÍ I 200 KORUN ZA HODINU [online]. [cit. 3.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.novinky.cz/ekonomika/490200-firmy-bojuji-o-brigadniky-nabizeji-i-200-korun-za-hodinu.html>>

Za zmínku by stály také kurzy sebeobrany, jelikož cestující se k řidičům autobusů, a celkově k řidičům MHD, chovají stále více agresivně. Řidiči by měli vědět, jak se v takových situacích chovat, jak se bránit, popř. jak se zbavit nepříjemného cestující, když není v dosahu pomoc policie popřípadě někoho jiného. Velmi vhodné by byly zejména pro ženy. Sama mohu z vlastní zkušenosti jen potvrdit, že například při nočních službách je práce řízení autobusu také o strachu a bezradnosti.

Pokud by se chystal někdo pracovat v zahraničí, jistě by bylo vhodné, nejdříve navštěvovat jazykovou školu. Možná by byl obdobný kurz (např. pro začátečníky) vhodný pro všechny řidiče, protože u nás využívají stále více služeb MHD také pasažéři ze zahraničí, kterým čeština mnoho neříká.

Některým, zejména řidičům s krátkou praxí v řízení autobusu bych doporučila kurz bezpečné jízdy. Autobus, dnes převážně s automatickou převodovkou (u MHD,) se chová za snížených adhezních podmínek jinak než vozidlo s manuální převodovkou. Možná by pro dopravní podniky bylo prospěšné uspořádat takové kurzy, protože by předcházely případným nehodám a poškození vozového parku z důvodu nezkušenosti svých zaměstnanců.

V neposlední řadě bych dopravním podnikům doporučila, aby svým zaměstnancům zajišťovali např. aktivní pobyty na horách, jak v zimě, tak v létě, aby se řidiči se svými kolegy mohli odreagovat, odpočinout si a strávit čas spolu také jinak, než na konečných stanicích popřípadě ve vozovnách. Toto by mohlo být chápáno i jako další z benefitů.

Moje práce se týkala osobnostních charakteristik řidičů, zjišťovala jsem, jací vlastně jsou, jak by se měli chovat, jak by měli reagovat na situace, které na ně v dnešním provozu čekají, teď se zamýšlím nad tím, proč jsou takoví? To z mého dotazníkového šetření těžko zjistím. Zabývala jsem se otázkou, jak řidiče MHD dále edukovat. Věřím, že se povedlo nalézt odpovědi na položené otázky. Závěrem docházím k názoru, že řidiče MHD utváří z nemalé části také cestující, že by stálo za zmínku, že i tito cestující by mohli absolvovat nějaké kurzy týkající se slušného chování, jelikož možná právě kvůli nim jsou někteří řidiči nepříjemní, jsou znechuceni dnešní společností a právě pro to povolání řidičem MHD opouštějí. Vždyť kolik lidí dnes po nástupu do vozu MHD předními dveřmi řidiče pozdraví?

7 Závěr

Osobnostní charakteristiky řidičů MHD jsou velmi zajímavou kapitolou ke zkoumání, právě pro to jsem si ji vybrala a věnovala jí svou diplomovou práci. Hlavním cílem práce bylo zmapovat osobnostní charakteristiky řidičů MHD, dílčím cílem bylo zjistit, zda existuje souvislost mezi osobnostními charakteristikami řidičů a jejich motivačním profilem a zjistit, zda existuje souvislost mezi věkem řidičů a jejich motivačním profilem.

Výzkum se uskutečnil u řidičů autobusů MHD v Olomouci. Zúčastnilo se jich celkem 54 řidičů a řidiček. Výzkum byl realizován počátkem roku 2017. Již v samotném názvu diplomová práce nese ujednání o dalších možnostech edukace řidičů. Tudíž smyslem práce bylo nejen poznat osobnostní charakteristiky oslovené skupiny řidičů, zjistit případné souvislosti osobnostních charakteristik a věku řidičů, popř. spojitost s výsledky s jejich motivačními profily, ale i navrhnou možnost dalšího vzdělávání nad rámec povinného školení řidičů.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a výzkumnou část. V teoretické části jsem se věnovala rešerši dostupné literatury týkající se stěžejních pojmů obsažených v diplomové práci, jako jsou osobnost, řidič MHD, motivace a edukace. Výzkumná část diplomové práce se věnuje popisu zkoumaného souboru, metodám sběru dat potřebných k výzkumu, popisu standardizovaného osobnostního inventáře (dotazníku NEO BIG – FIVE) a jeho jednotlivým škálám, popisu motivačního profilu a jeho jednotlivých oblastí. Dále je věnována velká část diplomové práce samotnému vyhodnocení nasbíraných dat, která jsou případně pro přehlednost uvedena do tabulek či znázorněna graficky.

V další části se výzkumná část věnuje popisu zkoumaného souboru řidičů, uvádí, jaké osobnostní charakteristiky řidiči mají, které charakteristiky u nich převažují, jak vlastně hodnotí řidiči sami sebe. Odpovídá na výzkumné otázky a zároveň se věnuje cílům a dílčím cílům stanoveným na samotném začátku.

Za výzkumnou částí následuje diskuze, která pojednává o výsledcích výzkumného šetření, srovnává výsledky šetření s jiným výzkumem, pokouší se nastínit smysl výzkumu, popřípadě doporučit možné praktické využití výzkumu a v neposlední řadě též pojednává o limitech výzkumu.

Nakonec jsou v diplomové práci uvedeny možnosti, jak by se nadále mohli řidiči MHD vzdělávat. Jsou zde jmenovány různá školení a kurzy, které by mohly přispět k tomu, aby řidiči svá povolání vykonávali lépe, s větší chutí, aby pocíťovali radost z dobře odvedené práce a také aby je práce bavila a nevykonávali ji jen pro svůj ekonomický prospěch. Zde mám na mysli také rekvalifikační kurzy, jelikož řidičů autobusů je stále nedostatek a nabízí je úřady práce po celé České Republice. Věřím, že možná doporučení na kurzy bezpečné jízdy, kurzy asertivity, kurzy týkající se problematiky jak co nejlépe vycházet lidmi budou ku prospěchu nejen řidičům MHD i ostatním účastníkům provozu na pozemních komunikacích.

Seznam použitých zkratek

DPMO – Dopravní podnik města Olomouce

IDSOK – Integrovaný dopravní systém Olomouckého kraje

LIAZ – Liberecké automobilové závody

MHD – městská hromadná doprava

MP – motivační profil

Seznam použité literatury

Literární zdroje:

1. BENA, Eduard, HOSKOVEC, Jiří, ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie a fyziologie řidiče*. Vyd. 2, Praha: Nakladatelství dopravy a spojů, 1968. ISBN nedostupné
2. HAMERNÍKOVÁ, Lenka. *Základy dopravní psychologie nejen pro profesionální řidiče*. Vyd. 1. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2010. ISBN 978-80-7013-517-4
3. HAVLÍK, Karel. *Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. 224 s. ISBN 80-7178-542-3
4. HŘEBÍČKOVÁ, Martina. *Jazyk a osobnost. Pětifaktorová struktura popisu osobnosti*. Vyd. 1, Brno: MU, Brno – Kraví hora, 1997. 172 s. ISBN 80-210-1422-5
5. HŘEBÍČKOVÁ, Martina. *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění*. Vyd. 1, Praha: Grada Publishing, a. s., 2011. 251 s. ISBN 978-80-247-3380-7
6. CHORVÁT, František, ORLÍK, Juraj. *Člověk za volantem*. Vyd. 1, Praha: Nakladatelství dopravy a spojů, 1982. ISBN nedostupné
7. LISÁ, Zuzana. *Agresivita na silnicích aneb Proč se za volantem chováme jinak?* Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 144 s. ISBN 978-80-7357-615-8
8. LIŽBETINOVÁ, Lenka, HITKA Miloš, KAMPF Rudolf. *Motivace zaměstnanců z hlediska vybraných atributů v prostředí českých a slovenských dopravních a logistických podniků*. I. vydání. České Budějovice: Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích, 2017. 167 s. ISBN 978-80-7468-107-3.
9. MIKŠÍK, Oldřich. *Psychologická charakteristika osobností*. Vyd. 1, Praha: Karolinum, 2001. 257 s. ISBN 80-246-0240-7

10. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Vyd. 1, Akademie věd České republiky, 1997. 270 s. ISBN 80-200-0592-7
11. NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 2, Praha: Academia, 2009. 620 s. ISBN 978-80-200-1680-5
12. NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie*. Vyd. 1, Praha: Academia, 1998. 590 s. ISBN 80-200-0689-3
13. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Vyd. 1, Praha: Grada Publishing, a. s., 2010. 240 s. ISBN 978-80-247-2959-6
14. PLHÁKOVÁ, Alena. *Učebnice obecné psychologie*. I. vydání. Praha: Academia, 2005. 472 s. ISBN 978-80-200-1499-3
15. PORADA, Viktor et al. *Silniční dopravní nehoda v teorii a praxi*. Vyd. 1, Praha: Linde, 2000. 378 s. ISBN 80-7201-212-6
16. PRAŠKO, Ján. *Poruchy osobnosti*. Vyd. 2, Praha: Portál, 2009. 359 s. ISBN 978-80-7367-558-5
17. SMÉKAL, Vladimír. *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadlení [i.e zrcadle] vědomí a jednání*. 3. vydání. Brno: Barrister Principal, 2009. 523 s. ISBN 578-80-870-29-62-6.
18. ŠTIKAR, Jiří, HOSKOVEC, Jiří, ŠMOLÍKOVÁ, Jana. *Psychologická prevence nehod: teorie a praxe*. Vyd. 1, Praha: Karolinum, 2006. 218 s. ISBN 80-246-1096-5
19. ŠTIKAR, Jiří, HOSKOVEC, Jiří, ŠTIKAROVÁ, Jana. *Psychologie v dopravě*. Vyd. 1, Praha: Karolinum, 2003. 275 s. ISBN 80-246-0606-2
20. ŠUCHA, Matúš et al. *Metody dopravněpsychologického vyšetření*. Vyd. 1. Praha: Hogrefe – Testcentrum, 2015. 226 s. ISBN 978-80-86471-56-3
21. ŠUCHA, Matúš et al., *Dopravní psychologie pro praxi: výběr, výcvik a rehabilitace řidičů*. Vyd. 1, Praha: Grada Publishing, a. s., 2013, 216 s. ISBN 978-80-247-4113-0
22. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 1, Praha: Karolinum, 2010. 467 s. ISBN 978-80-246-1832-6

23. ZÁMEČNÍK, Petr et al. *Metodika protistresového skupinového programu pro řidiče MHD*. Vyd. 1. Centrum dopravního výzkumu, v. v. i., 2014. 50 s. ISBN 978-80-86502-92-2

Elektronické zdroje:

24. FIRMY BOJUJÍ O BRIGÁDNÍKY. NABÍZEJÍ I 200 KORUN ZA HODINU [online]. [cit. 3.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.novinky.cz/ekonomika/490200-firmy-bojuji-o-brigadniky-nabizeji-i-200-korun-za-hodinu.html>>
25. O NÁS [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.dpmo.cz/dpmo/o-nas/>>
26. LIAZ A JEHO NÁKLADNÍ VOZY: OD ŠKODY 706 PO XENU [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<http://www.auto.cz/liaz-nakladni-vozy-od-skody-706-r-xenu-92373>>
27. PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI [online]. [cit. 5.12.2018]. Dostupné z WWW: <https://dpp.jobs.cz/detail/?id=G2-1024696649-aden_brand0&rps=186>
28. STAŇTE SE ŘIDIČEM AUTOBUSU! [online]. [cit. 5.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.youtube.com/watch?v=Bft0aAChMaU>>
29. PRVNÍ OLOMOUCKÝ ELEKTROBUS [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.dpmo.cz/informace-pro-cestujici/aktuality/?id=176>>
30. SLOŽENÍ ORGÁNŮ SPOLEČNOSTI [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <<https://www.dpmo.cz/kontakty/slozeni-organu-spolecnosti/>>
31. VÝROČNÍ ZPRÁVA ZA ROK 2017 [online]. [cit. 2.12.2018]. Dostupné z WWW: <[https://www.dpmo.cz/doc/cz/cz-dpmo-vyrocní-zprava-2017.pdf? >](https://www.dpmo.cz/doc/cz/cz-dpmo-vyrocní-zprava-2017.pdf?)

Zákony:

32. ZÁKON č. 266/1994 Sb. [online]. [cit. 8.4.2017]. Dostupné z WWW:
<<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-266#cast6>>
33. ZÁKON č. 361/2000 Sb. [online]. [cit. 8.4.2017]. Dostupné z WWW:
<<http://www.ibesip.cz/data/web/soubory/legislativa/361-od-20-02-2016.pdf>>

Seznam grafů, obrázků a tabulek

Grafy:

Graf č. 1: Věkové složení respondentů

Graf č. 2: Poměr mužů a žen k celku

Graf č. 3: Graficky znázorněné průměry hodnot vyhodnocení výsledků motivačního profilu pro N = 54

Obrázky:

Obrázek č. 1: Logo DPMO, a. s.

Obrázek č. 2: Elektrobus SOR NS 12

Tabulky:

Tabulka č. 1: Délka praxe respondentů v řízení motorových vozidel (pro N = 52)

Tabulka č. 2: Počet dopravních nehod respondentů (pro N = 54)

Tabulka č. 3: T-skóry na škále neuroticismu (pro N = 54)

Tabulka č. 4: T-skóry na škále extravertze (pro N = 54)

Tabulka č. 5: T-skóry na škále otevřenosti vůči zkušenosti (pro N = 54)

Tabulka č. 6: T-skóry na škále přívětivosti (pro N = 54)

Tabulka č. 7: T-skóry na škále svědomitosti (pro N = 54)

Tabulka č. 8: Zprůměrované odpovědi probandů v motivačním profilu (pro N=54)

Tabulka č. 9: Přehled průměrných výsledků motivačního profilu dle věku (pro N = 54)

Tabulka č. 10: Přehled průměrných výsledků motivačního profilu dle délky praxe (pro N = 52)

Tabulka č. 11: Přehled průměrných výsledků motivačního profilu dle počtu dopravních nehod (pro N = 54)

Seznam příloh

Příloha č. 1: Přehled údajů nad rámec dotazníků

Příloha č. 2: Statistické zpracování dat

Příloha č. 3: Formulář zadání diplomové práce

Přehled údajů nad rámec dotazníků

Údaje o subjektu				Nehody		
Číslo dotazníku	Pohlaví (1 - muž, 2 - žena)	Věk	délka praxe (v letech)	Počet nehod	zaviněné nehody	nezaviněné nehody
1	2	42	15	0	0	0
2	1	65	44	0	0	0
3	1	44	23	4	2	2
4	2	29	8	8	4	4
5	1	51	30	7	3	4
6	1	55	34	0	0	0
7	1	33	12	1	1	0
8	1	55	30	3	1	2
9	1	54	25	0	0	0
10	1	41	10	3	0	3
11	2	33	11	2	1	1
12	1	39	10	1	1	0
13	1	60	29	0	0	0
14	1	54	30	5	3	2
15	1	38	10	0	0	0
16	1	61	39	2	0	2
17	1	62	30	0	0	0
18	1	46	23	1	0	1
19	1	36	10	3	0	3
20	1	35	10	2	0	2
21	1	58	37	3	0	3
22	1	41	20	0	0	0
23	1	40	5	0	0	0
24	1	59	20	0	0	0
25	1	66	45	1	0	1
26	1	55	30	3	1	2
27	1	42	16	2	2	0
28	1	58	10	3	3	0
29	1	63	32	3	1	2
30	1	53	20	0	0	0
31	1	62	40	16	10	6
32	1	53	30	1	0	1
33	1	32	4	0	0	0
34	1	40	16	4	2	2
35	1	40	12	1	0	1
36	1	31	10	2	2	0
37	2	41	5	3	1	2
38	1	42	25	6	1	5

Údaje o subjektu				Nehody		
Číslo dotazníku	Pohlaví (1 - muž, 2 - žena)	Věk	délka praxe (v letech)	Počet nehod	zaviněné nehody	nezaviněné nehody
39	1	61	7	2	0	2
40	1	49	10	0	0	0
41	2	35		0	0	0
42	1	45	24	4	0	4
43	1	36	15	0	0	0
44	2	31	5	1	1	0
45	1	38	17	2	1	1
46	1	33	9	4	3	1
47	1	42	10	2	1	1
48	2	23	2	0	0	0
49	1	63	42	1	1	0
50	1	50	9	2	1	1
51	1	51		0	0	0
52	1	57	8	6	3	3
53	1	48	10	0	0	0
54	1	46	21	6	2	4

Correlations (DP-STATISTIKA) Marked correlations are significant at $p < .05000$ N=52 (Casewise deletion of missing data)										
Variable	Věk	MP 1	MP 2	MP 3	MP 4	MP 5	MP 6	MP 7	MP 8	MP 9
Věk	1,0000	-,1342	,0567	,3734	,2910	,0425	,0953	-,2223	,0787	,2092
	p= --	p=,343	p=,690	p=,006	p=,036	p=,765	p=,502	p=,113	p=,579	p=,137
Neuroticismus	,1450	-,4484	,1151	-,0551	,2683	,0847	,0596	,0655	-,0266	-,0733
	p=,305	p=,001	p=,416	p=,698	p=,054	p=,550	p=,675	p=,645	p=,851	p=,605
Extraverze	,0122	,3367	,1488	,3588	,0942	,4090	-,1307	,0100	,1090	-,0298
	p=,931	p=,015	p=,292	p=,009	p=,507	p=,003	p=,356	p=,944	p=,442	p=,834
Přívětlivost	-,0168	,1112	,1231	,1318	-,0190	,1159	-,3312	-,0136	-,0531	,0186
	p=,906	p=,433	p=,385	p=,352	p=,894	p=,413	p=,016	p=,924	p=,709	p=,896
Svědomitost	-,1448	,2282	-,0303	,1892	,0727	,2970	-,0227	,2232	-,0067	,0850
	p=,306	p=,104	p=,831	p=,179	p=,609	p=,033	p=,873	p=,112	p=,963	p=,549
Otevřenost	-,1779	,0962	-,1987	-,0336	,1088	,2941	,0365	,0531	,2703	-,4210
	p=,207	p=,497	p=,158	p=,813	p=,443	p=,034	p=,797	p=,708	p=,053	p=,002