

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Ústav sociálních studií

Kvalita života u zaměstnanců v hudebních klubech

Bakalářská práce

Autor:	Lucie Březinová
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální patologie a prevence
Vedoucí práce:	PhDr. Stanislav Pelcák, Ph.D.
Oponent práce:	PhDr. Jiří Kučírek, Ph.D.



Zadání bakalářské práce

Autor: Lucie Březinová

Studium: P18P0076

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální patologie a prevence

Název bakalářské práce: **Kvalita života u zaměstnanců v hudebních klubech**

Název bakalářské práce AJ: Quality of life of employees in music clubs

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce se zabývá kvalitou života zaměstnanců v hudebních klubech. Teoretická část práce charakterizuje rizikové faktory pracovního prostředí. Blíže specifikuje formy psychické zátěže, projevy a možné důsledky stresu s akcentem na specifika práce v hudebních klubech. Charakterizuje kvalitu života a faktory pracovní spokojenosti. Empirická část práce mapuje míru psychické zátěže a kvalitu života zaměstnanců hudebních klubů. Dále zjišťuje, zda pracovní prostředí hudebního klubu má vliv na vznik rizikového chování u zaměstnanců. Výzkumnou metodou kvantitativního šetření je standardizovaný dotazník a dotazník vlastní konstrukce.

- GURKOVÁ, Elena. *Hodnocení kvality života: pro klinickou praxi a ošetrovatelský výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. 223 s. Sestra. ISBN 978-80-247-3625-9.
- *Mezinárodní klasifikace nemocí: abecední seznam: mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů ve znění desáté decennální revize*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999. 741 s. ISBN 80-7169-787-7.
- HOSKOVEC, Jiří a kol. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- PAYNE, Jan a kol. *Kvalita života a zdraví*. Vyd. 1. V Praze: Triton, 2005. 629 s. ISBN 80-7254-657-0.
- KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2005. 263 s. ISBN 80-200-1307-5.
- PTÁČEK, Radek a kol. *Stres a syndrom vyhoření u lékařů posudkové služby*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2011. 117 s. ISBN 978-80-246-1998-9.
- ŠTIKAR, Jiří et al. *Metody psychologie práce a organizace*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 188 s. ISBN 80-246-0048-X.

Garantující pracoviště: Ústav sociálních studií,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Stanislav Pelcák, Ph.D.

Oponent: PhDr. Jiří Kučírek, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 20.2.2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucího práce PhDr. Stanislava Pelcáka, Ph.D., samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 02. 05. 2021

Lucie Březinová

Poděkování

Ráda bych poděkovala PhDr. Stanislavovi Pelcákovi, Ph.D., za odborné vedení práce a cenné rady, které mi pomohly tuto práci zkompletovat.

Anotace

BŘEZINOVÁ, Lucie. *Kvalita života u zaměstnanců v hudebních klubech*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2021. 85 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zabývá kvalitou života zaměstnanců v hudebních klubech. Teoretická část práce charakterizuje rizikové faktory pracovního prostředí. Blíže specifikuje projevy a možné důsledky stresu s akcentem na specifika práce v hudebních klubech. Charakterizuje kvalitu života a vliv noční práce na člověka. Empirická část práce mapuje míru psychické zátěže a kvalitu života zaměstnanců hudebních klubů. Dále zjišťuje, zda pracovní prostředí hudebního klubu ovlivňuje zdravotní stav zaměstnanců a výskyt zdravotně rizikového chování. Výzkumnou metodou kvantitativního šetření je standardizovaný dotazník a dotazník vlastní konstrukce.

Klíčová slova: kvalita života, hudební klub, rizikové faktory, pracovní spokojenost, psychická zátěž

Annotation

BŘEZINOVÁ, Lucie. *Quality of life of employees in music clubs*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2021. 85 pp. Bachelor Degree Thesis.

The bachelor thesis deals with the quality of life of employees in music clubs. The theoretical part of the work characterizes the risk factors of the work environment. It specifies in more detail the manifestations and possible consequences of stress with an emphasis on the specifics of work in music clubs.. It characterizes the quality of life and the impact of night work on humans. The empirical part of the work maps the level of psychological stress and quality of life of music club employees. It also finds out whether the work environment of the music club affects the health of employees and the occurrence of health-risky behavior. The research method of quantitative research is a standardized questionnaire and a questionnaire of own design.

Key words: quality of life, music club, risk factors, job satisfaction, psychological stress

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářská práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 13/2017 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, dizertačními a habilitačními pracemi na UHK).

Datum:

Podpis studenta:.....

Obsah

Úvod	9
1 Kvalita pracovního života	10
1.1 Interdisciplinární pojetí kvality života	10
1.2 Vymezení kvality pracovního života	14
1.3 Měření kvality (pracovního) života	16
2 Faktory pracovního prostředí	19
2.1 Pracovní spokojenost	19
2.2 Faktory ovlivňující pracovní prostředí	21
3 Důsledky noční práce na kvalitu života	24
3.1 Vliv noční práce na fyziologii člověka	24
3.2 Vliv noční práce na psychiku člověka	25
3.3 Vliv noční práce na osobní život člověka	27
4 Specifika práce v hudebních klubech	29
4.1 Vymezení a podmínky výkonu práce	29
4.2 Rizikové faktory práce v hudebních klubech	32
4.3 Rizikové chování návštěvníků hudebních klubů	36
5 Faktory ovlivňující kvalitu života zaměstnanců hudebních klubů	38
5.1 Výzkumný cíl a výzkumné otázky	38
5.2 Výzkumná metoda	40
5.3 Výzkumný soubor, výzkumná procedura	41
5.4 Výsledky průzkumného šetření	46
5.5 Diskuze	58
Závěr	60
Seznam použité literatury	61
Seznam grafů	75
Seznam tabulek	76
Přílohy	77

Úvod

Téma pro tuto bakalářskou práci bylo zvoleno z důvodů osobní zkušenosti práce v hudebním klubu, kde jsem si nejčastěji pokládala otázku, zda má toto prostředí vliv na samotné zaměstnance, a to v otázkách kvality života a rizikových vlivů. Zájem o tuto problematiku z mé strany vznikl zejména proto, že jsem na své osobě pocítovala negativní dopady práce v tomto prostředí a moje okolí spolupracovníků to vnímalo stejně.

V současné době se začíná čím dál více diskutovat o pracovní spokojenosti, která je pro zaměstnance důležitá i v rámci osobní spokojenosti, protože práce tvoří velkou část života jedince. S rozvojem zlepšování pracovní spokojenosti se naskytlo pole pro nové pracovní pozice, mezi kterými vyčnívá např. „happines manager“ (manažer štěstí), což je osoba, jenž se stará o spokojenost zaměstnanců určité společnosti. Proměny, které proběhly a stále probíhají na trhu práce, se týkají proměny pracovních podmínek, pracovního prostředí, zmiňované pracovní spokojenosti a požadavků na zaměstnance, ale i na zaměstnavatele.

Práce na člověka může působit nejen pozitivním způsobem, ale také může mít na člověka negativní dopady. Tyto dopady mohou být, jak psychického, fyziologického, ale i sociálního charakteru, které ovlivňují celkovou kvalitu života jedince. V profesích s vyšším kontaktem s lidmi se nejčastěji objevují negativní psychické dopady, naopak v profesích, které jsou zaměřeny na fyzickou práci se objevují problémy fyziologické. Problémy sociální mohou nastat tehdy, kdy pracovní doba více zasahuje do osobního života, a to zejména do rodinného či partnerského života nebo člověk pracuje v nočních hodinách. Noční práce a její vliv na kvalitu života je dalším stěžejním tématem této bakalářské práce. Práce přes noc je práce od 22:00h do 6:00h, což běžně bývá i pracovní doba zaměstnanců v hudebních klubech. Hudební kluby jsou součástí noční zábavy, která je plná nástrah a pokušení. Pod tím si můžeme představit experimentování s návykovými látkami, rizikové sexuální chování či chování agresivního charakteru.

Práce se zabývá, jak už bylo zmíněno, otázkou vlivu zaměstnání v hudebním klubu na kvalitu života zaměstnanců. Teoretická část práce blíže specifikuje kvalitu pracovního života a s tím spojenou měřitelnost kvality (pracovního) života a pracovní spokojenost. Dále specifikuje pracovní prostředí a jeho možné negativní dopady na jedince. Empirická část práce si klade za cíl zmapovat míru psychické zátěže a kvalitu života zaměstnanců v hudebních klubech a dále se pokouší zjistit, zda má toto prostředí nějaký negativní dopad na zaměstnance.

1 Kvalita pracovního života

Současná doba zaměřená na kariéru a na materiální vlastnictví si čím dál častěji vybírá daň na svých konzumentech. Zaměstnání se stalo zdrojem stresu a mnohdy má za následek například syndrom vyhoření, se kterým se čím dál častěji můžeme setkat. I přes mnohé problémy současné doby se kvalita života populace čím dál zvyšuje. Tato kapitola se věnuje vymezení pojmu kvality života a jeho pojetím z mnoha směrů, a také odkrývá nástroje ke zjišťování především subjektivního vnímání kvality života. V neposlední řadě charakterizuje kvalitu pracovního života a nástroje ke zjišťování kvality života a kvality pracovního života.

1.1 Interdisciplinární pojetí kvality života

Na problematiku kvality života mnoho autorů nahlíží odlišným způsobem. Kvalita života je determinována mnoha kritérii. Pojetí a chápání diskutovaného pojmu označuje Heřmanová (2012) jako nutně interdisciplinární a multidimenzionální. Pojem interdisciplinární označuje fakt, že se pojem kvalita života v současné době vyskytuje v řadě vědních oborů, které nahlízejí vždy na specifickou část této problematiky. Multidimenzionálním rozumí pojem „*se spoustou významových dimenzí*“ (Heřmanová, 2012, s. 408). Balcar (2005, s. 254) dokonce uvádí, že je kvalita života stejně multidimenzionální, jako život sám o sobě. Pod pojem kvalita života lze zařadit dimenze:

- Materiálního pojetí – míra vlastnictví a konzumu;
- Psychologického pojetí – pocity duševní pohody, pocity štěstí a radosti, životní spokojenosti;
- Kulturně antropologického pojetí – kvalita života v různých prostředích a společenstvích a jejich proměnlivost;
- Morálního pojetí – vnímání kvality života ve vztahu k morálním hodnotám;
- Sociologického pojetí – kvalita života v různých společenských skupinách a jejich odlišnost;
- Medicínského pojetí – vztah kvality života k fyzickému a duševnímu zdraví a k délce života;
- Mezi další dimenze patří např. estetické a sekuritní pojetí (Heřmanová, 2012).

S diskutovaným pojmem pracuje spousta, jak českých, tak slovenských autorů, kteří se ji věnují z mnoha pohledů. Mezi české autory patří například Petra Kopecká v monografii „Kvalita života a zdravotně sociální péče“ (2002), dále Eva Heřmanová v knize „Koncepty, teorie a měření kvality života“ (2012) nebo například Dagmar Dvořáčková v knize „Kvalita seniorů v domovech pro seniory“ (2012). Nejznámějším slovenským autorem pracujícím s pojmem „kvalita života“ je Jozef Džuka se svou knihou „Psychologické dimenze kvality života“ (2004). Mezi další slovenské autory patří například Viera Bačová s její publikací „Kvalita života, hodnotové systémy v společnosti a sociální kapitál“ (2004).

K definování pojmu „kvalita života“ je nutné se zastavit u pojetí této problematiky z pohledu různých vědních oborů. Cummins (2005) řadí sociologii, ekonomii a medicínu mezi přední vědecké disciplíny zabývající se kvalitou života. Šimíčková-Čížková, Vašina, Šišák (2008, s. 1) chápou kvalitu života z psychologického hlediska jako *„subjektivní fenomén, který nemá obecnou platnost pro určitého jedince ani společnost a kulturu“*. Každý jedinec je originál, a tudíž každý z nás vnímáme svou kvalitu života odlišným způsobem. Hnilicová (2005) řadí pod pojem kvality života subjektivní pohodu, spokojenost se životem a pocit štěstí. Naopak sociologické pojetí kvality života se zaměřuje na objektivní atributy sociální úspěšnosti, čímž se rozumí sociální status, vzdělání, majetek, rodinný stav, ale také například vybavení domácnosti. Tyto indikátory jsou zkoumány na základě jejich vztahu ke kvalitě života, na kterou se nahlíží také jako na subjektivní životní pocit.

Ekonomie se v souvislosti s kvalitou života zaměřuje na vlastní materiální zabezpečení a růst příjmu, avšak to podle Mlčocha (2007) není podmínkou pro pocit uspokojení (well-being). Což vysvětluje řadou výzkumů, které se zabývaly spokojeností chudých a bohatých zemí, při kterých se zjistilo, že obyvatelé bohatších zemí nemusí být vždy šťastnější než obyvatelé chudších zemí a naopak. Kvalitu života ve vztahu ke zdraví definuje Světová zdravotnická organizace (WHO), která nahlíží na kvalitu života jako na *„jedincovo vnímání jeho postavení v životě v kulturním kontextu a v hodnotovém systému, ve kterých žije a ve vztahu k jeho cílům, očekáváním, standardům a zájmům. Kvalita života je široký koncept komplexně zahrnující jedincovo fyzické zdraví, psychologický stav, úroveň nezávislosti, sociální vztahy, osobní názory a jejich vztah k charakteristickým rysům prostředí“* (WHOQOL Group, 1995, s. 1405).

U pojmu kvalita života můžeme rozlišovat i samotný rozsah pojetí tohoto pojmu. Engel a Bergsma (1988 in Křivohlavý, 2002) uvádí tři roviny pojetí kvality života, a to makro-rovinu, mezo-rovinu a v neposlední řadě personální rovinu. Makro-rovina se zabývá otázkou kvality života velkých společenských celků, tím se rozumí např. kvalita života určitého kontinentu, určité země. Život je v mezo-rovině chápán jako absolutní smysl života a absolutní morální hodnota. Mezo-rovina se naopak zabývá otázkou kvality života v menších sociálních celcích, rozumí tím např. kvalitu života určité školy, podniku apod. Mezo-rovina se zabývá otázkami vzájemných vztahů mezi lidmi, otázkami základních potřeb každého člena dané společenské skupiny a existencí sdílených hodnot a sociální opory atp. Poslední rovinou je rovinu personální, která je užším pohledem na kvalitu života jednotlivce. Zabývá se individuem a jeho potřebami, přesvědčením, osobním hodnocením nebo např. jeho očekáváním (Engel, Bergsma, 1988 in Křivohlavý, 2002). Tato práce se zabývá právě poslední personální rovinou pojetí tohoto pojmu.

Křivohlavý (2004) vymezuje dvě roviny pojetí kvality života. Prvním pojetím rozumí statické a dynamické pojetí kvality života, které souvisí se stavem k určitému časovému údaji: např. „Kvalita života seniorů“ (statické pojetí) nebo „Vývoj kvality života seniorů v posledních deseti letech“ (dynamické pojetí). Druhou rovinu rozlišuje mezi deskriptivním a preskriptivním pojetím kvality života. Deskriptivní pojetí pokládá otázky a popisuje stávající stav na rozdíl od preskriptivního pojetí, které se ptá po žádoucím stavu čili po cíli, k němuž mají být naše snahy zaměřeny (Křivohlavý, 2004).

Jozef Džuka (2004) nahlíží na kvalitu života jako na subjektivní a objektivní. Subjektivní kvalitu života chápe jako výsledek subjektivního úsudku na kvalitu života osoby a emocionální úsudek na kvalitu života, v souvislosti s tím mluví o prožívání pozitivních a negativních emocí jedince (Džuka, 2004). Zjednodušeně každý jedinec si může zhodnotit kvalitu života sám, protože mezi objektivními a subjektivními životními podmínkami nemusí být přímá úměra. Někdo může hodnotit svoji kvalitu života jinak, než by ji zhodnotil pozorovatel nebo se liší od kvality života druhé osoby. Hnilicová a Bencko (2005 in Mareš, 2006) subjektivní kvalitou života chápou všeobecnou spokojenost s vlastní osobou, s vlastním životem, zatímco objektivní kvalitou života rozumí zaopatření základních podmínek pro život, jako jsou podmínky sociální, materiální či dále splnění sociálního statusu ve společnosti a zejména fyzické zdraví (Hnilicová, Bencko, 2005 in Mareš, 2006).

Cummins (1997) také definoval kvalitu života jako objektivní a subjektivní, přičemž pod tento pojem zahrnul sedm domén, a to materiální well-being (bydlení, úspory, příjem atd.), zdraví (fyzická zdatnost, bolest atd.), produktivitu (úspěch, životní poslání, zaměstnání atd.), intimitu, bezpečí (kontrola nad vlastním životem, soukromí atd.) a komunitní (integrace, pomáhání ostatním atd.) a emoční well-being (náboženství, rekreace, odpočinek). Objektivní domény jsou tvořeny kulturně relevantní mírou objektivního well-being a subjektivní domény určují nebo tvoří spokojenost každé domény, která je pro každého důležitá podle míry důležitosti (Cummins, 1997).

Veenhoven (2000) rozlišuje čtyři kvality života, které jsou utříděny níže v tabulce č. 1. Z tabulky je patrné, že kombinace daných dichotomií poskytuje čtyřnásobnou matici. Rozdíl mezi příležitostmi a výsledky je zobrazen vertikálně a rozdíl mezi vnějšími a vnitřními kvalitami vodorovně. Kombinací této matice lze získat čtyři druhy well-being, a to obyvatelnost prostředí (Livability of Enviroment), životaschopnost jedince (Life ability of person), užitečnost života (Uility of life) a vlastní hodnocení života (Appreciation of life). „Livability of Enviroment“ (obyvatelnost prostředí) a „Life ability of person“ (životaschopnost jedince) Veenhoven (2000) popisuje jako vztah mezi životaschopností a subjektivním blahobytem, který by měl být pozitivní, což znamená, že pokud je obyvatelnost vysoká, tak lidské potřeby jsou uspokojeny a výsledkem je pocit štěstí. „Uility of life“ (užitečnost života) označuje samotný smysl našeho bytí, našeho života. „Appreciation of Life“ (vlastní hodnocení života) představuje kvalitu v oku pozorovatele, tedy pohled pozorovatele na svůj život a na to, jak je pro něj lukrativní. Diskutovaný pojem můžeme také označit jako „subjektivní blahobyť“, „životní spokojenost“ či „štěstí“ (Veenhoven, 2000).

Tabulka 1: Čtyři kvality života podle Veenhovena

	Vnější kvality (Outer qualities)	Vnitřní kvality (Inner qualities)
Životní příležitosti (Life chances)	Obyvatelnost prostředí (Livability of Environment)	Životaschopnost jedince (Life ability of person)

	Vnější kvality (Outer qualities)	Vnitřní kvality (Inner qualities)
Životní výsledky (Life results)	Užitečnost života (Utility of life)	Vlastního hodnocení života (Appreciation of life)

(Veenhoven, 2000, s. 6)

1.2 Vymezení kvality pracovního života

Definice kvality pracovního života stále chybí, a to i přes svou mnohostrannost a komplexnost. Pojem kvalita pracovního života pod sebou skrývá množství indikátorů, které se v souvislosti s tímto termínem měří. Práce hraje důležitou roli v životě každého člověka. Protože jedinci tráví ve svém zaměstnání velké množství času, tak je důležité, aby jim zaměstnavatel poskytoval takové pracovní podmínky, aby byly uspokojovány jejich potřeby pro lepší pracovní spokojenost, která úzce souvisí s celkovou spokojeností s kvalitou života.

V minulosti se nevěnovala dostatečná pozornost lidským hodnotám, což se v současnosti pomalu mění a zaměstnavatelé začínají přizpůsobovat pracovní podmínky ovlivňující pozitivní pracovní spokojenost. Zaměstnavatel může ovlivňovat pracovní spokojenost svých zaměstnanců prostřednictvím BOZP (bezpečnosti a ochrany při práci), která zahrnuje nejen technickou bezpečnost, ale také i pracovní prostředí a pracovní podmínky.

V souvislosti se zlepšením pracovních podmínek se také více prosazuje humanizace práce, participace v řízení organizace, průmyslová demokracie a zvyšuje se povědomí o této problematice. Svobodová (2006, online) uvádí indikátory kvality pracovního života, které se týkají *„trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti, charakteristik pracovních míst, vnitřní kvality práce, dovedností, celoživotního vzdělávání, rozvoje kariéry, rovnosti a nediskriminace, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, organizace práce, rovnováhy mezi životem a prací, kultury práce, flexibility, sociálního dialogu a aktivního zapojení všech zúčastněných aktérů do procesu podporujícího na jedné straně celkovou spokojenost a pohodu pracovníků, na druhé straně zvyšujícího kvalitu, výkonnost a konkurenceschopnost ekonomiky“*.

Luthans (2001) nahlíží na účel kvality pracovního života, čímž je proměňovat pracovní klima tak, aby pozitivně přispívalo k lepší kvalitě pracovního života zaměstnanců. S tímto výrokem také souhlasí Bateman a Snell (1999 in Luthans, 2001), kteří v souvislosti s uspokojováním potřeb zaměstnanců, jež závisí na pracovní spokojenosti, uvádějí osm kategorií kvality pracovního života.

- Přiměřená a spravedlivá kompenzace: spravedlivá odměna za vykonanou práci, benefity, adekvátní mzda;
- Bezpečné a zdravé prostředí: dodržování BOZP (bezpečnost a ochrana při práci), přiměřená pracovní zátěž, umožnění podmínek pro výkon práce;
- Pracovní místa, která rozvíjejí lidské kapacity: s tím souvisí rozvoj vzdělání a kompetencí pro dané zaměstnání apod.;
- Šance na osobní růst a bezpečnost: jistota pracovní pozice, profesní růst;
- Sociální prostředí, které podporuje osobní identitu, svobodu předsudků, a smysl pro komunitu a vzestupná mobilita: sociální klima organizace, interpersonální vztahy, spolupráce;
- Konstitucionalismus nebo práva na soukromí, nesouhlas a řádný proces: práva zaměstnanců, dodržování stanovených pravidel organizace, právo na vlastní projev apod.;
- Pracovní role, která minimalizuje narušení osobních a rodinných potřeb: rovnováha mezi prací a volným časem, vymezení rolí v organizaci (podřízený/nadřízený);
- Společensky odpovědné organizační akce: image organizace, kvalita poskytovaných služeb (Bateman, Snell, 1999 in Luthans, 2001), (překlad vlastní).

Jiří Vinopal (2011) rozlišuje objektivní a subjektivní rovinu kvality pracovního života. Mezi objektivní rovinu řadí skutečné podmínky výkonu práce, mezi které patří například výše platu, pracovní doba, typ smlouvy, pracovní podmínky či flexibilita práce nebo možnost dalšího vzdělávání. Do subjektivní roviny zahrnuje subjektivní, individuální vnímání každého pracovníka na kvalitu pracovního života.

1.3 Měření kvality (pracovního) života

Termín kvalita života je těžce definovatelným čili je problematické určit pouze jednu určitou definici tohoto termínu, a stejně tak problematické je vybrat jeden nástroj k jeho měření. Jak už bylo zmíněno, diskutovaný pojem se odlišuje na objektivní a subjektivní kvalitu života. Přičemž subjektivní kvalita života se hodnotí obtížněji, a to kvůli své individualitě ve vnímání osobní kvality života (jde např. o duševní pohodu člověka apod.) Objektivní kvalitu života utvářejí ekonomické ukazatele blahobytu, jako je např. hrubý domácí produkt.

Podle Karla Hnilici (Hnilica in Payne, 2005) existují tři hlavní přístupy k pojetí kvality života. Prvním přístupem je skandinávský, který je zaměřen na podmínky nezbytně nutné pro dobrý život (chudoba obyvatelstva, úmrtnost, negramotnost apod.). Další přístup se označuje jako americký, který je zaměřen na subjektivní vnímání kvality života (pocit spokojenosti, životní standard jedince apod.). Poslední přístup spojuje do celku předešlé dva přístupy, někdy je označován jako německý přístup.

Tato práce se zaměřuje na subjektivní přístup ke kvalitě života. Zabývá se tedy jedincem a jeho životním standardem, který je posuzován z jeho pohledu. Jde tedy o jedincovo vnímání své osoby např. v postavení ve společnosti. Jedincovo vnímání sebe sama ovlivňuje také jeho štěstí, spokojenost se svým životem, a to skrze svá očekávání a dané životní cíle. Podle Cvengroše (2015, online) je subjektivní vnímání kvality života „*založeno na myšlence, že cílem lidské existence je být šťastný či spokojený*“.

Jednou z nejzákladnějších metod zjišťujících subjektivní vnímání kvality života je metoda SEIQoL (Schedule for the Evaluation of Individual Quality of Life – Program hodnocení individuální kvality života). Tato metoda se měří pomocí rozhovoru, při kterém se zjišťují aspekty života, jež jsou pro dotazovaného jedince kritické. Rozhovor má polostrukturovaný charakter, který se zaměřuje především na základní aspekty života. Dotazovaný v rozhovoru uvádí pět životních cílů, které jsou pro jedince nejdůležitější. Životním cílem Křivohlavý rozumí „*cíl snažení, tj. teleologický (cílově zaměřený) podnět k aktivitě*“ (Křivohlavý, 2009, s. 244). Těchto pět cílů je následně nucen zhodnotit pomocí procent podle toho, jak je daný cíl pro jedince důležitý. V neposlední řadě jedinec zhodnotí svou míru spokojenosti s uskutečňováním daného cíle, respektive jak je s daným cílem (tématem) spokojený.

Nakonec jedinec zhodnotí míru spokojenosti s vlastním životem, a to pomocí udělení křížku na čáře (viz. obrázek č. 1.), (Křivohlavý, 2009, s. 243–248).

Jméno a příjmení: _____ Dnešní datum: _____ Rok narození: _____

Důležitost daného tématu v %	Životní téma – Oč vám v životě jde a oč vám jde především (nejvíce)?	Míra spokojenosti v % (v každé řádce od 0 do 100 %)

Součet procent ve všech pěti řádcích v levém sloupečku musí být roven 100 %.

Míra spokojenosti se životem:

←----- je to tak špatné, jak jen to je možné -----> je to tak dobré, jak jen to dobré může být

Celková hodnota QL: _____

Celková míra spokojenosti se životem: _____

Obrázek 1: Dotazník k měření subjektivní kvality života

Od roku 2005 můžeme pozorovat snahu o měření subjektivní kvality života v České republice (Vinopal et al., 2015). Prostřednictvím několika metodicko-empirických šetření se utvořila podoba nynější metody měření subjektivní kvality pracovního života SQWLi (Subjective quality of working life index – Indikátor subjektivní kvality života). Standardizovaný dotazník prošel během několika let množstvím změn v dotazování, realizaci sběru dat apod. Na vývoji výzkumné metodiky se od počátku zahájení výzkumu podílí Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. a Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Mezi hlavní mezníky ustálení metodologické podoby tohoto výzkumného nástroje je rok 2011 a 2015, ve kterých se používalo osobní dotazování respondentů. Změna v dotazování respondentů nastala v roce 2020, kdy se musel změnit mód dotazování z osobního dotazování na online dotazování (Vinopal et al., 2020).

Dotazník je tvořen dvěma základními okruhy otázek, a to identifikačními otázkami, které specifikují respondenta a otázkami výzkumného nástroje SQWLi. Výzkumné otázky se zaměřují na důležitost a hodnocení kvality pracovního života, a to zejména na tyto domény: odměňování (plat, spravedlivost, stabilita), seberealizace (samostatnost, rozvoj, zajímavost), vztahy (spolupracovníci, nadřízení, podřízení), čas (pracovní doba, časová náročnost, sladění s volným časem), podmínky (vybavení, čistota, bezpečnost), jistota (typ pracovního poměru, jistota místa, možnosti uplatnění), (Vinopal et al., 2020).

V rámci tohoto dotazníku jedinec zjišťuje především to, zda pracující obyvatelé České republiky považují svou práci za dobrou či špatnou, nebo jakým aspektům pracovního života přiřkládají větší důležitost. Dále si jedinec může zjistit subjektivní kvalitu pracovního života, a také může své výsledky porovnat s jinými respondenty.

2 Faktory pracovního prostředí

Výkon zaměstnanců je podmíněn nejen povahou daného jedince, ale i tím, v jakém pracovním prostředí vykonává zaměstnání, a jaký toto prostředí má vliv na jedince. Prostor může jedince ovlivňovat pozitivním způsobem, ale i způsobem negativním. Negativní vliv prostředí může jedince omezovat ve výkonu práce, ale může jej ovlivňovat i psychicky a fyzicky. Abychom zvýšili pracovní spokojenost je důležité cílevědomě pracovní prostředí utvářet a zlepšovat, a proto by zaměstnavatel měl provádět šetření pracovní spokojenosti svých zaměstnanců. Tato kapitola je věnována pracovnímu prostředí a jeho faktorům ovlivňujících pracovní spokojenost zaměstnanců. Pracovní spokojenost je podmíněna činiteli, které tvoří pracovní prostředí.

2.1 Pracovní spokojenost

Problematika pracovní spokojenosti je studována od 30. let minulého století (Štikar et al., 2003). Pracovní spokojenost je subjektivním vnímáním pocitů z pracovního prostředí či pracovní činnosti. Každý autor nahlíží na tuto problematiku jiným způsobem, avšak shodují se v tom, že se jedná o subjektivní pocit a vztah jedince. Pracovní spokojenost chápe Štikar jako *“složitý a bohatě strukturovaný jev, který vytváří ucelenou soustavu”* (Štikar et al., 2003, s.112) naopak Půček (2005, s. 7) popisuje pracovní spokojenost v užším slova smyslu, jako *“vnímání zaměstnanců týkající se stupně splnění jejich očekávání a požadavků na pracovní podmínky, na jejich působení či plnění úkolů, na řízení úřadu atd.”*

Kollárik (2002) rozlišuje spokojenost v práci a spokojenost s prací. Spokojenost v práci zahrnuje všechny složky vztahující se k osobnosti zaměstnance a ke všem faktorům utvářející pracovní prostředí. Naopak spokojenost s prací souvisí se samotnou pracovní činností a náplní práce, a to, jak na zaměstnance působí fyzicky a psychicky. Koubek (2003) spokojenost s prací charakterizuje podobně jako Kollárik, avšak doplňuje tuto charakteristiku o vztah a přístup zaměstnance k vykonávané práci.

Paulík (2001) uvádí vztah pracovní spokojenosti a pracovní motivace, přičemž není jasné, zda je pracovní spokojenost činitelem pracovní motivace. Mnoho autorů se věnuje problematice, zda má pracovní spokojenost vliv na samotnou produktivitu zaměstnanců. Štikar (2003) ve své publikaci zmiňuje Freda Luthanse a jeho výsledky výzkumu zaměřeného právě na vztah pracovní spokojenosti a produktivity. Z výsledků je patrné, že „*spokojený pracovník tedy nemusí být nezbytně vysoce výkonný*“ (Štikar et al., 2003, s. 118). Také Wagnerová (2008) zdůrazňuje, že motivace zaměstnanců nevede nutně k jeho vyšší výkonnosti. Přemotivovaný i podmotivovaný zaměstnanec vydává nízký pracovní výkon (Wagnerová, 2008).

Jan Janoš et al. (2018) zpracovali ucelený přehled základních pilířů důstojné práce a kvalitního pracovního života, které přispívají k pracovní spokojenosti každého zaměstnance. Mezi tyto pilíře zahrnují rovný přístup na trh práce, dostatek seriózní práce, spravedlivou odměnu a dobrou perspektivu. Pro to, aby zaměstnanec byl spokojený v jakémkoli zaměstnání je důležité, aby mu byl umožněn svobodný vstup na trh práce bez diskriminace jeho osoby, sociální ochrana a sociální podmínky pro výkon seriózní práce a k tomu odpovídající odměnu podle náročnosti profese a aktivity samotného jedince. Posledním pilířem je dobrá perspektiva zaměstnání, která umožňuje lidem dosáhnout seberealizace, rozvoje, uznání, kariérní postup a hrdost (na svou práci či na konkrétní podnik), (Janoš in Mausenn et al., 2018).

Pracovní spokojenost je ovlivňována množstvím faktorů, podle nichž můžeme poukázat na celkovou úroveň spokojenosti v práci. Štikar (2003) rozlišuje tyto faktory na vnitřní a osobnostní faktory. Faktory, jež jsou na pracovníkovi nezávislé označuje za vnější faktory. Vnější faktory spokojenosti souvisejí s vnějšími podmínkami práce, mezi které patří: „*finanční ohodnocení, samotná práce, pracovní postup, způsob vedení, pracovní skupina a pracovní podmínky*“ (Štikar, 2003, s. 115). Osobnostní faktory, jež určují míru spokojenosti, Kollárik (1979) rozděluje na objektivní a subjektivní. Mezi objektivní řadíme věk, pohlaví, vzdělání, rodinný stav, pracovní zkušenosti apod. Mezi subjektivní faktory patří osobnostní vlastnosti (vyrovnanost, úroveň frustrační toleranci, atd.) a motivační determinanty (postoje, očekávání, zájmy atd.), (Kollárik, 1979). Tyto faktory se dají označit také jako vnitřní faktory, které označují naše vnitřní uspokojení z naší práce, kterou v zaměstnání odvádíme.

2.2 Faktory ovlivňující pracovní prostředí

Štikar et al. (2003, s. 47) rozumí pod pojmem pracovního prostředí „soubor činitelů působících na činnost člověka v určitém prostoru anebo také soubor podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces“. Těmito činiteli jsou např. „světlo, hluk, mikroklimatické podmínky, pracovní prostředky, osobní pomůcky, technické zařízení pracoviště apod.“ (Štikar et al., 2003, s. 47). Tento výčet činitelů by měl odpovídat hygienickým, psychologickým, estetickým, ale i fyziologickým požadavkům zaměstnanců.

Každé pracovní prostředí by mělo být takové, aby pozitivně ovlivňovalo jedince, a tím mu poskytlo dobré pracovní klima, jako základ pro výkon své pracovní činnosti (Štikar et al., 2003). Štikar (et al., 2003, s. 47) popisuje dokonalé pracovní prostředí, které je charakteristické tím, že „jsou všechny složky kultury práce v souladu s úrovní techniky a technologie, z hlediska estetiky a ergonomie je dobře vyřešeno, má kladný vliv jak na produktivitu a kvalitu lidské práce, tak i na společenský rozvoj člověka a kultivaci jeho schopností a vlastností“.

Ve výkladu pracovního prostředí je nutné tento pojem rozlišit s pojmem pracovní prostor (pracoviště). Pracovním prostředím se rozumí „materiální a sociální prostor, který obklopuje člověka v pracovním procesu“ (Zsbozp, online) a naopak pracovní prostor je „místo výkonu práce“ (Zsbozp, online), jedná se tedy o vlastní pracoviště a pomocné prostory (sklady apod.).



Obrázek 2: Rozdíl v pojetí pracovního prostředí a pracoviště

(Michalík, 2009, s.5)

Pracovní prostředí se skládá z několika složek, které ji tvoří. Tyto složky se dělí na:

- Formální stránku – patří sem fyzikálně chemické podmínky, vybavení pracoviště, mikroklimatické podmínky, uspořádání apod;
- Činnostní stránku – zaměřuje se na motivaci zaměstnanců, rozvoj a vzdělávání, charakterizuje činnosti a způsob odměňování;
- Vztahovou stránku – patří sem sociálně psychické podmínky pracovního prostředí, zejména vztahy na pracovišti;
- Bezpečnostní stránku – vztahuje se na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (Michalík, 2009).

Pracovní činnost může na zaměstnance v konkrétním pracovním prostředí působit jak pozitivně, tak i negativně, a tím ovlivňovat pracovní výkon, chování a zdravotní stav zaměstnance. Mezi faktory pracovního prostředí, které ovlivňují zaměstnance při výkonu práce patří: fyzikálně-chemické faktory, biologické faktory, sociálně-psychologické faktory a fyziologické faktory.

Tyto faktory mohou působit na jedince neutrálně, tedy zaměstnanec nepocítuje žádný vliv zmiňovaných faktorů. Dále mohou působit negativně, kdy na jedince může působit jeden či více faktorů společně, což může být pro jedince až škodlivé. V neposlední řadě vliv faktorů může mít na jedince pozitivní, pracovními žádoucí vliv.

Fyzikálně-chemické faktory pracovního prostředí

Fyzikálně chemické faktory pracovního prostředí mohou přímo ovlivňovat pracovní výkonnost, spokojenost a morálku zaměstnanců. Mezi fyzikální faktory patří hluk, vibrace, tepelně-vlhkostní mikroklima, elektromagnetické záření, osvětlení, ionizace a čistota ovzduší, ale také sem řadíme sociálně-estetické faktory, bezpečnostní a orientační faktory. Do oblasti chemických faktorů řadíme organické a anorganické sloučeniny ve formě plynů, par, dýmu, prachu nebo mlhy, které mohou vstupovat do organismů dýchacími cestami, pokožkou či požitím.

Biologické faktory pracovního prostředí

Vliv biologických faktorů se nachází tam, kde jsou zaměstnanci v pracovním prostředí v kontaktu se zemínou, s materiály rostlinného či živočišného původu, prachem, potravinami, odpady, odpadními vodami a tělesnými tekutinami. Pokud pracoviště pracuje záměrně s použitím biologických činitelů jsou zde různá preventivní opatření, která předchází vzniku rizik. Manipulace s vyjmenovanými činiteli může mít při špatné manipulaci negativní vliv na zdraví člověka. Mezi zdravotní dopady mohou spadat různé infekce, alergie a otravy.

Sociálně-psychologické faktory pracovního prostředí

Světová zdravotnická organizace (in Stavroula, Aditya, 2008) vymezuje deset psychosociálních rizik spojených s pracovním prostředím. Mezi tato rizika vytyčuje charakter práce, pracovní zátěž a tempo, rozvržení práce, rozhodování o práci, pracovní prostředí a jeho vybavení, firemní kulturu, mezilidské vztahy na pracovišti, role zaměstnance v organizaci, možnost kariérního postupu a sladění práce s osobním životem. Organizace PRIMA-EF do těchto rizik zahrnuje také násilí, šikanu a obtěžování na pracovišti (Stavroula, Cox, 2008). Šikana v prostředí práce zahrnuje nejen šikanu mezi spolupracovníky, ale také šikanu ze strany zaměstnavatele na zaměstnance (bossing) a šikanu ze strany zaměstnance na zaměstnavatele (mobbing). Fenomén mobbingu a bossingu je v současnosti velice diskutovanou problematikou, která je bohužel špatně viditelná a postihnutelná.

Fyziologické faktory pracovního prostředí

Fyziologické faktory pracovního prostředí mohou negativně ovlivnit zdraví člověka. V rámci fyziologických faktorů mluvíme zejména o fyzické náročnosti pracovní činnosti, ale také mluvíme o všech ergonomických faktorech práce. Fyzická náročnost práce není jen celkový pohled na fyzickou zátěž zaměstnání, ale také se sem řadí jednostranné přetěžování určité části těla. V souvislosti s lokální svalovou zátěží a stejnou pracovní polohou můžeme mluvit o RSI syndromu (repetition strain injury), který vzniká při opakování stejného pracovního pohybu po delší dobu, kdy jsou zapojovány stejné svalové skupiny (Dlouhá et al., 2010).

3 Důsledky noční práce na kvalitu života

Noční práce se stala rozšířeným fenoménem, nejen v zaměstnáních, které jsou nutné pro bezpečnost společnosti (bezpečnostní sbory), ale i v odvětvích, pro které je důležitý zisk, jako např. průmyslové odvětví či odvětví zábavy a služeb. Zákoník práce vymezuje práci přes noc, jako práci konanou v noční době, tj. mezi 22. a 6. hodinou. Dále popisuje všechny podmínky spojené s prací v nočních hodinách. Noční práce představuje mnohá rizika pro člověka, která se mohou projevit nejen na tělesném a psychickém zdraví, ale může se také negativně projevit na společenském a rodinném životě, který je pro člověka stejně tak důležitý. Následující podkapitoly jsou zaměřeny na vlivy noční práce na fyziologii a psychiku člověka a dále vymezuje negativní vliv noční práce na společenský a osobní život.

3.1 Vliv noční práce na fyziologii člověka

Práce přes noc nutí tělo pracovat v rozporu s jeho přirozeným cirkadiánním rytmem těla, uvádí psycholog Charmane Eastman (Eastman in Price, 2011). Tento rozpor může pracovníkům pracujících přes noc či na směny způsobit množství problémů. Cirkadiánní rytmus je narušen zejména důsledkem absence spánku, který je nezbytný pro existenci člověka. Plháková (2005, s. 87) definuje spánek jako *„přirozený psychosomatický stav, který ve srovnání s bděním provází značné snížení psychické i tělesné aktivity, zejména aktivity motorického a senzorického systému. Dochází k jakémusi „odpojení“ mozku a psychického dění od vnější reality“*.

Při nedostatku kvalitního spánku se stává člověk více agresivní, podrážděný, roztržitý a nepozorný, což může vést ke zvýšenému riziku nehod na pracovišti či mimo něj (Medical and health information, © 2004). Riziko nehod může být také důvodem mikrosněného spánku, který je způsoben spánkovým deficitem. Kvalita spánku ovlivňuje také kvalitu života jako takovou, působí na osobní pohodu, stav mysli, koncentraci a náladu člověka. Jedinec, jenž trpí nespavostí je mnohem náchylnější k onemocněním, a to i psychickým (Rosenberg, 2016).

Pokud je spánek delší dobu zkrácen, tak se u člověka zhoršuje soustředění, slabost končetin, nevolnost a točení hlavy. U zaměstnanců, u nichž je zvýšená únava z důvodu nedostatku kvalitního spánku bývá zvýšené riziko syndromu vyhoření či riziko osobních problémů (Medical and health information, © 2004).

Potřeba spánku je individuální pro každého člověka, avšak nejčastěji se uvádí průměrná doba spánku na 8 hodin. Potřeba spánku se mění vlivem vnějších a vnitřních změn, ale také věkem (Borzová, 2009). Tím, že jedinci nespí v noci kvůli zaměstnání, tak dohánějí spánek během dne, u něhož je prokázáno, že bývá méně hluboký než spánek noční. Denní spánek neodpovídá přirozeným cirkadiánním biorytmům člověka (Rehman, © 2021). Důsledkem nedostatku spánku může člověk trpět určitou spánkovou poruchou. Pokud je člověk vystaven opakovanému nedostatku spánku, tak mluvíme o spánkové deprivaci, avšak důsledkem špatného spánku se mohou u člověka objevit další spánkové poruchy. Podle Swansona (et al., 2011) spánkovými poruchami nejvíce trpí zaměstnanci ze sfér služeb, jako jsou bezpečnostní služby, zdravotní péče, doprava, potravinářství, ale také zábavní průmysl, na který se tato práce zaměřuje v kapitole č. 4.

3.2 Vliv noční práce na psychiku člověka

O vztahu mezi pracovními podmínkami a psychikou zaměstnanců pojednává řada publikací. Spurgeon et al. (1997) poukazují na souvislost mezi psychickou tíhou a dlouhou pracovní dobou, nízkou kontrolou v práci, vysokými nároky v práci, nízkou sociální podporou v práci a nejistotou pracovní pozice (Spurgeon et al., 1997). Mezi nejčastěji sledované a hodnocené faktory práce a pracovních podmínek patří psychická zátěž v pracovním prostředí (Blažková, 2008). Svobodová (2009, s. 22) charakterizuje psychickou zátěž, jako zátěž, která je *„tvořena komplexní činností člověka, na níž se účastní veškeré psychické procesy, tj. senzorické vnímání, paměť, představy, fantazie, hodnocení, myšlení, rozhodování, řešení problémů, motivace a emoce“*.

Každý jedinec vnímá psychickou zátěž subjektivně, kdy je na každém jedinci, jak se vyrovná s požadavky pracovního a životního prostředí, a jak hodně „dovolí“, aby tato zátěž jeho psychiku ovlivnila. Podstatová (2002) uvádí tři formy psychické zátěže, a to senzomotorickou neboli smyslovou zátěž, která vymezuje zatížení smyslových orgánů (zejména sluchu a zraku) v rámci požadavků práce. Další formou psychické zátěže je mentální zátěž, kterou jedinec podstupuje při zvýšených požadavcích na zpracování informací, které zatěžují především psychickou oblast, a to především pozornost, myšlení, představivost, paměť a rozhodování. Poslední zátěží je emoční zátěž, která nastává následkem rizikových situací a zvýšených požadavků na jedince (Podstatová, 2002).

Holm et al. (2009) zdůrazňují, že dlouhodobé působení psychické pracovní zátěže způsobuje psychickou únavu, snížený výkon, ale také negativně působí na zdraví jedince. V souvislosti s psychickou zátěží mluvíme o práci, pro níž je podle nařízení vlády (§ 31) charakteristická monotónnost, vnucené pracovní tempo, třisměnný nebo nepřetržitý pracovní režim a výkon pracovní činnosti pouze v noci (§ 31 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.).

Boucsein a Backs (2000) uvádějí emoce a stres do souvislosti s psychickou zátěží. Stres související s prací může negativně ovlivnit, jak fyzické, tak i psychologické zdraví jedince i účinnost samotné organizace. Proto se fenomén pracovního stresu stává hlavním bodem v diskuzi o vytvoření zdravého pracovního prostředí. Stres způsobený zaměstnáním je v současnosti častým jevem, jež ovlivňuje zdraví zaměstnanců a pracovní výkon. Stres není kvalifikován jako nemoc, ale bývá prvním příznakem dalších zdravotních změn, které mohou vést k různým onemocněním (ILO, © 1996–2021).

Nakonečný (1997, s. 40) chápe stres jako silnou frustraci, která vzniká tehdy *„působí-li na člověka nadměrně silný podmět dlouhou dobu nebo ocitne-li se v nesnesitelné situaci, již se nemůže vyhnout, a setrvá-li v ní“*. Kerdpitak a Jermittiparsert (2020) definují stres na pracovišti jako odezvu, která probíhá na fyzické a emocionální rovině. Obvykle stres u zaměstnanců nastává tehdy, když jsou požadavky na práci v rozporu se schopnostmi zaměstnanců.

Stres na pracovišti je nežádoucím jevem, který je důsledkem nadměrného tlaku a vysokých požadavků ze strany zaměstnavatele. K pracovnímu stresu nemusí vždy docházet jen kvůli samotné práci a pracovních povinnostech, ale může k němu docházet kvůli špatnému pracovnímu prostředí, ve kterém se zaměstnanec nachází v době pracovní činnosti. Následky působení stresu mohou mít dopad na motivaci, kterou zaměstnanci důsledkem stresu ztrácejí, dále může působit na zdraví a špatný pracovní výkon a absenci zaměstnanců (Kerdpitak, Jermittiparsert, 2020).

3.3 Vliv noční práce na osobní život člověka

Práce přes noc působí negativně nejen na fyzické a psychické zdraví člověka, ale také na jeho osobní život, ve kterém ovlivňuje zejména rodinný a partnerský život či jiné společenské aspekty života.

Rodina patří mezi nejdůležitější instituce v životě jedince. Rozdělení času mezi rodinným a pracovním životem je jedním z klíčových momentů v životě jedince, který se chce aktivně účastnit rodinného a pracovního života (Šťastná, Žáčková, 2010). V souvislosti s pracovním a osobním životem mluvíme o termínu „Work Life Balance“, kterým se rozumí *„Rovnovážný stav mezi pracovním a osobním životem.“* (Brodský, 2014, online). Brodský (2014) definuje rovnováhu jako *„vyrovnaný (vybalancovaný) počet hodin“* (Brodský, 2014, online). Jim Bird (2003) nahlíží na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem jako na *„smysluplné každodenní úspěchy a radosti ve všech čtyřech aspektech života, kterými jsou práce, rodina, přátelé a já sám“* (Bird, 2003, online). Práci bychom tedy měli věnovat stejný čas jako našemu osobnímu životu.

Chris Chancey (in Sanfilippo, 2020) uvádí, že dobrá rovnováha mezi pracovním a soukromým životem pozitivně působí na člověka a člověku přináší menší stres a větší pohodu, čímž se pak u zaměstnanců snižuje riziko syndromu vyhoření. Tento pozitivní vliv působí nejen na zaměstnance, ale i na zaměstnavatele. Pokud je tato rovnováha narušena, tak to může vést ke snížené produktivitě, zvýšené absenci, snížené spokojenosti či ke snížení míry věrnosti k organizaci (Hobson et al., 2011). Marisa Sanfilippo (2020) zmiňuje důvody, které mohou vést k narušení zmiňované rovnováhy. Mezi tyto důvody bychom mohli zařadit zvýšenou odpovědnost v práci, zvýšenou odpovědnost doma, starání se o děti či dlouhou pracovní dobu.

Společenská problematika harmonizace rodiny a zaměstnání s sebou přináší mnohé oblasti formování rodinného a pracovního života. Pro mnohé rodiny je čím dál více obtížné skloubit tyto dva světy do jednoho prolínajícího se celku. Rodiny se potýkají s nedostatkem času nejen na děti a na své partnery/partnerky, ale i na sebe samé. Společně strávený čas s rodinou je pro dítě důležitým ukazatelem toho, že volný čas je nedílnou součástí našich životů. Je to čas, *„kdy člověk nevykonává činnosti pod tlakem závazků, jež vyplývají z jeho sociálních rolí, zvláště z dělby práce a nutnosti zachovat a rozvíjet svůj život“* (Hofbauer, 2004, str. 13). Je to čas, při kterém se ucelují mezilidské vztahy, mravní hodnoty či přednosti jedince.

Děti, které trpí nedostatkem zdravé pozornosti od svých rodičů, si tuto pozornost mohou začít vydobývat. Dítě na sebe může začít upoutávat pozornost záškoláctvím či jinými druhy rizikového chování.

Nedostatek času bývá problémem, jak ve vztahu rodič – dítě, tak ve vztahu partner – partner/partnerka, kdy nedostatek času může být příčinou partnerské krize, která může eskalovat k rozpadu rodiny. V současné době vznikl nový termín „zelené vdovy“, o kterém můžeme mluvit v souvislosti s nedostatkem času ze strany partnera/manžela. Tímto termínem se označují ženy, jež jsou finančně dobře zajištěné partnerem, který je pracovně a společensky vytížen. Tyto ženy jsou „ženami v domácnosti“, které tráví veškerý svůj čas doma s dětmi bez přítomnosti svého partnera.

4 Specifika práce v hudebních klubech

Poslední kapitola teoretické části se věnuje specifikaci práce v hudebních klubech a zaměřuje se na možné rizikové faktory práce v tomto pracovním prostředí. Prostředí hudebních klubů se čím dál více stává rizikovým místem z důvodu sexualizovaného prostředí noční zábavy spojené s užíváním alkoholu a dalších návykových látek, výskytu sexuálního násilí a agresivního chování obecně.

4.1 Vymezení a podmínky výkonu práce

Tato podkapitola se věnuje bližšímu seznámení se s prací v hudebních klubech a podmínkám spojených s noční prací. Hudební klub lze charakterizovat jako zábavní podnik, který funguje v nočních hodinách. Do hudebních klubů chodí lidé za účelem noční zábavy, pod kterou si lze představit: poslech hudby, tanec, konzumace nápojů a seznamování a setkávání se s lidmi či formu uvolnění se. Podle Bourdeau et al. (2017) jsou hudební kluby prostředím, kde vyhledávají zejména mladí dospělí zkušenosti, jako je konzumace alkoholu a jiných návykových látek.

Hudební klub je tvořen majitelem podniku (podnikatelem), který si zvolí vedoucího provozu, který se stará o chod podniku a spokojenost zaměstnanců, v neposlední řadě je podnik tvořen řadou zaměstnanců, mezi které patří barmani/barmanky, debaras, security, vystupující umělci, pracovník šatny, pracovníci úklidu a pracovníci technické podpory. Mezi nedílnou součást pracovního týmu patří také promotéři, kteří se starají o marketing podniku.

Majitel podniku

Majitel podniku je „osoba (nebo skupina osob), která vložila do organizace základní kapitál, a má tím svrchované právo nad organizací a jejím majetkem“ (Management mania, © 2011–2016, online). Podnikatel je podle Šimana a Petera (2010, s. 2) „hlavním tvůrcem a nositelem strategie a vize podniku“. Majitel podniku dohlíží na celkové fungování podniku a dělá všechna rozhodnutí. Mezi jeho kompetence dále patří zodpovědnost za podnik, nábor nových zaměstnanců a stanovuje výši finančních odměn.

Vedoucí provozu

Vedoucí provozu neboli „provozní“, je osobou, jež je odpovědná za správný chod podniku a zodpovídá se majiteli podniku. Vedoucí provozu má na starost řízení zaměstnanců podniku, kteří mu jsou podřízeni. Podílí se na organizační činnosti spojenou s plánováním směn, plánováním akcí a zařizování spolupráce. Dále zajišťuje vybavenost podniku čili se stará o objednávku zboží. Mezi další činnosti spojené s výkonem práce vedoucího provozu patří komunikace s organizátory akcí či s manažery umělců apod.

Promotér

Promotér klubu může být osoba, která je součástí pracovního týmu konkrétního klubu, nebo se jedná o najatou propagační společnost klubem. Funkce promotéra zahrnuje propagaci akcí konkrétního klubu, jehož úlohou je zviditelnit pořádané akce a dostat je do povědomí, co nejvíce lidí či se snaží vylepšit marketingovou strategii podniku.

Technická podpora

Technická podpora hudebního klubu se stará o technickou stránku klubu, a to o osvětlení a ozvučení klubu. Také do technické podpory může spadat „technik na telefonu“, kterým je servisní technik, jenž má na starost různá vybavení klubu (lednice, klimatizace, topení, chlazení apod.).

Security

Security neboli „vyhazovači“ jsou osoby, jež zajišťují bezpečnost a ostrahu v prostředí hudebního klubu. Jedná se o proškolené pracovníky bezpečnostních agentur, kteří mají za úkol hladký průběh akcí bez konfliktů a komplikací.

Barman/barmanka

Barman/barmanka se věnuje přípravě a servírování nápojů zákazníkům. Dále mezi povinnosti barmana/barmanky patří uskladňování a kontrola zboží, obsluha zákazníků, péče o vybavení baru, úklid baru či příprava na výkon práce.

Debaras a pracovníci úklidu

Tyto dvě pozice jsou podobného charakteru, avšak pozice debaras se zaměřuje na úklid pracoviště během aktivního chodu klubu a pracovníci úklidu vstupují do prostor až po konci otevírací doby klubu. Debaras se stará o úklid pracoviště (záchodů, úklid skla apod.), pomáhá s přípravou klubu před akcí či působí jako výpomoc na baru, kde pomáhá doplňovat zboží či se stará o nádoby. Debaras se také stará o hrubý úklid prostoru klubu po akci. Pracovníci úklidu se věnují celkovému úklidu klubu, mezi který patří také důkladný úklid všech prostor podniku.

Zaměstnavatel má podle zákoníku práce (§ 224) povinnost utvářet pro zaměstnance takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon pracovní činnosti. Pro zajištění bezpečného výkonu práce je zaměstnavatel povinen zajišťovat údržbu, zlepšení zařízení pro zaměstnance a zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť. Dále je povinen vybavit pracoviště odpovídajícím hygienickým a sociálním zařízením, a tím zvyšovat estetickou úroveň pracovního prostředí (§ 224 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.).

Hudební kluby jsou nočními podniky, které jsou zavázány § 94 zákoníku práce, který charakterizuje povinnosti zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům, kteří vykonávají práci přes noc. Zaměstnavatel je povinen zajistit svým zaměstnancům pracujících v noci pracovně lékařskou prohlídku, která má stanovit, zda zaměstnanec může pracovat v nočních hodinách. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení a odpočinku během pracovní doby přes noc. V neposlední řadě je zaměstnavatel povinen zajistit vybavení první pomoci na pracovišti (§ 94 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.). § 116 zákoníku práce vymezuje finanční ohodnocení a příplatek zaměstnancům za vykonanou noční práci. Zaměstnancům přísluší za vykonanou noční práci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku zaměstnance (§ 116 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.). Dále zákoník práce vymezuje mzdu za práci v sobotu a neděli pro níž je také specifický příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, avšak je možné se na výši příplatku dohodnout se zaměstnavatelem.

Pro práci v hudebních klubech platí, jako pro každou práci přes noc, že nelze zaměstnat mladistvé jedince mladších 18 let. Konkrétně v hudebních klubech je to také podmíněno prací s alkoholem a tabákovými výrobky, což je stanoveno zákonem č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek.

4.2 Rizikové faktory práce v hudebních klubech

Práce v hudebních klubech je podmíněná nočním životem, který přináší mnohé rizikové projevy chování, které budou v této podkapitole blíže specifikovány. Dále se tato podkapitola věnuje dalším stresorům tohoto pracovního prostředí, které ovlivňují člověka, jak fyzickým a psychickým způsobem, tak i sociálním. Tato kapitola vychází z poznatků předchozích kapitol a dává je do souvislosti s prostředím hudebního klubu, které je pro práci stěžejní.

Fyziologické důsledky práce v hudebním klubu

Dušková (2006) poukazuje na fakt, že nejvíce pracovníků, jež bývají vystavení namáhavým, bolestivým a monotónním polohám pochází z pracovní oblasti průmyslu a hornictví, stavebnictví, zemědělství, ale i pohostinství a ubytování či dopravy. Zaměstnanci hudebních klubů, zejména aktivní pracovníci (barmani/barmanky, debaras, pracovníci úklidu) mohou pociťovat negativní dopady na jejich zdraví z důvodu zatěžování svého pohybového aparátu, především dolních končetin. Jedná se o pracovní činnost, při které zaměstnanci většinu pracovní doby stojí. Mezi nejčastější zdravotní problémy, spojené se stojícím a hodně pohybujícím se zaměstnáním, patří bolesti kloubů a svalů dolních končetin, bolesti zad a zvýšené riziko křečových žil (Lindström Group, 2019). Mezi další rizikové faktory, jež mohou ovlivňovat zdraví zaměstnanců, patří hluk, vibrace, osvětlení, vysoké teploty nebo vdechování par a dýmů (Dušková et al., 2006).

Zvuky, jež jsou nechtěné ba i obtěžující, mohou být i škodlivé, obecně označujeme za hluk. Hluk Liberko (2004, s. 3) popisuje jako „*akustický signál, jehož působení člověka poškozuje, ruší, obtěžuje*“. Hluk může negativně ovlivnit zdraví člověka, především může u člověka docházet ke „*snížení kompenzační kapacity vůči stresu nebo ke zvýšení vnímavosti k jiným nepříznivým vlivům prostředí*“ (Liberko, 2004, s. 3). Mezi další negativní důsledky hluku patří nepříznivé ovlivnění spánku, zhoršení řečové komunikace, ovlivnění kardiovaskulárního systému či může dojít k poškození sluchového aparátu. Také může hluk vyvolat negativní emoční stavy, mezi které Liberko (2004) řadí rozmrzelost, nespokojenost, deprese a pocity beznaděje a vyčerpání.

Každý člověk je vybaven mírou senzitivity, která ovlivňuje jeho toleranci k rušivým zvukům (hluku). V každé společnosti se vyskytuje někdo, kdo je na hluk velmi citlivý (10–20 % osob) či velice tolerantní, a proto je nutné se problematikou hluku v prostředí zabývat (Liberko, 2004).

Dalším rizikovým faktorem pracovního prostředí hudebního klubu jsou vibrace, které Smetana et al. (1998) považují za „*pohyb pružného tělesa nebo prostředí, jehož jednotlivé body kmitají kolem své rovnovážné polohy*“. Dlouhodobé působení vibrací na člověka může přispět ke vzniku onemocnění, což legislativa považuje za ohrožení nemoci z povolání nebo jako nemoc z povolání. Dále vibrace může negativně narušovat pohodu člověka. To, jak na člověka vibrace působí je ovlivněno například polohou těla a končetin vzhledem ke směru vibrací nebo velikostí a místem plochy, prostřednictvím které vibrace putují do lidského organismu (Jandák, 2007). Vibrace v klubech jsou způsobené hlasitou hudbou, jejíž vibrace mohou způsobit dokonce i zástavu srdce. Vysoké vibrace mohou také způsobit snížení pracovní schopnosti zaměstnanců. Hlasitá a rychlá hudba zvyšuje srdeční frekvenci a následně i krevní tlak člověka. Dokonce má vliv i na samotné dýchání člověka (Sugiharto et al., 2019). To, jak člověk reaguje na hlasitou hudbu a vibrace lze přirovnat k tomu, jak se jedinec chová důsledkem stresové situace (Khan, 2015).

Stejně tak osvětlení v hudebních klubech může mít vážné následky jak pro zaměstnance, tak i pro návštěvníky. Hudební klub používá stroboskopická světla (blikající osvětlení), která mohou vést k fotosenzitivní epilepsii (epileptické záchvaty vyvolané blikáním světla). Lynagh (2018) uvádí, že blikající světla mohou u člověka ovlivnit nebo narušit jeho vidění, na což by hudební klub měl brát zřetel a místa, jako jsou schody či odlišnosti v podlahových úrovních by měla být řádně označena a zabezpečena (protiskluzový pruh na schodech, zvýrazněné či osvětlené schody a vyvýšené úrovně podlahy). Stroboskopická světla mohou také negativně působit na běžné návštěvníky, u nichž se důsledkem blikajících světla může objevit bolest hlavy či nevolnost. Health and Safety Executive doporučuje, že by stroboskopické světlo mělo být v klubech a na veřejných akcích udržováno maximálně na čtyři hertzy čili čtyři bliknutí za sekundu (BBC, 2019).

Psychické důsledky práce v hudebním klubu

Lovelock (2019) poukazuje na fakt, že dobré zaměstnání je dobré pro duševní zdraví jedince, a že samotná kvalita práce je důležitá pro samotný blahobyt jedince. Psychosociální rizika související s pracovním prostředím Lovelock (2019) vymezuje na stres, obtěžování a násilí na pracovišti. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (© 2021) uvádí příklady psychosociálních rizik pracovního prostředí, mezi které patří:

- „*Nadměrné pracovní vytížení;*
- *Konfliktní požadavky a nedostatečná jasnost rolí;*
- *Nedostatečné zapojení do rozhodování, která ovlivňují pracovníka, a nedostatek vlivu na způsob, jakým je práce prováděna;*
- *Špatně řízená organizační změna, nejistota zaměstnání;*
- *Neúčinná komunikace, nedostatek podpory ze strany vedení nebo kolegů;*
- *Psychologické a sexuální obtěžování, násilí třetích stran.*“ (European Agency for Safety and Health at Work, © 2021, online).

Stres je běžnou součástí každodenního pracovního i osobního života. Stresovou reakcí rozumíme „*přípravu organismu na boj nebo útěk*“ (Bartůňková, 2010, s. 16). Stres není jenom negativní reakcí, ale může být i pro člověka pozitivním, protože přiměřená míra stresu je pro organismus užitečná (Pešek, Praško, 2016). Přiměřený stres „*stimuluje naši mysl a tělo a vede k lepšímu výkonu a k pocitům spokojenosti*“ (Pešek, Praško, 2016, s. 13). Pokud však je stres dlouhodobě intenzivní, tak může u zaměstnanců dojít k syndromu vyhoření neboli burnout syndromu (Pešek, Praško, 2016). Musil (2010, s. 34) charakterizuje syndrom vyhoření jako „*vyprahlost, vyhoření, vypálení, selhávání v důsledku vyčerpání což znamená: ztrátu zájmu, radosti, potěšení, ztrátu prožitku štěstí, ztrátu ideálů, úbytek energie, vytrácení smyslu života, sebepodceňování až negativní oceňování sebe, ztrátu zájmu o povolání, negativní postoje k povolání, profesionální selhání*“. Většinou se v souvislosti s burnout syndromem mluví o ohrožené skupině tzv. pomáhajících profesích (sociální pracovníci, pedagogové a lékaři), avšak tento syndrom se může projevit i u lidí různých profesí, kteří pracují s lidmi (Musil, 2010). Autoři popisují stádia burnout syndromu, který začíná nadšením, stagnací, frustrací a apatií a končí samotným syndromem vyhoření (Musil, 2010; Pešek, Praško, 2018; Ptáček, 2011).

V pracovní sféře může nastat syndrom vyhoření v důsledku nedostatečné prestiže zaměstnání, nadměrným množstvím práce, nedostatečné finanční odměny, nevyužití osobní kvalifikace či jednotvárnost a nemyslnost pracovní náplně (Pešek, Praško, 2016).

Burnout syndrom se u zaměstnanců hudebních klubů může vyskytovat, a to kvůli noční pracovní době, obtížné klientele (jedinci pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek), dlouhé pracovní době, špatným fyzikálními parametry pracoviště či dalším stresorům, které zaměstnancům stěžují pracovní činnost.

Sociální důsledky práce v hudebním klubu

Práce v hudebních klubech ovlivňuje i některé sociální aspekty života jedince. Tyto problémy můžeme spojovat s rodinným, partnerským, intimním či společenským životem. Zaměstnanci hudebních klubů pracují přes noc, a to především o víkendech. Většina zaměstnanců v hudebním klubu pracuje brigádně, jelikož pracovní doba je dost omezená. A proto docházejí během běžného pracovního týdne do zaměstnání, což může mít dopad na jejich osobní život, především v souvislosti s nedostatkem času, a to nejen na sebe, ale i na rodinu a přátele.

Pracovní vytížení může znamenat pro mnoho rodin nedostatečný čas nejen na děti, ale i na partnera/partnerku. V rodinném prostředí může docházet vlivem nedostatku času k odcizení se od členů rodiny. Tímto problémem netrpí nejen partneři, ale i jejich potomci. Rodina je pro dítě hlavním socializačním prostředím, proto je nutné, aby bylo dítěti umožněno zdravé rodinné prostředí a vztahy. Dítě, na které rodiče nemají dostatek času se může časem odcizit a rezignovat. Emočně odcizené dítě může pociťovat beznaděj, špatnou náladu, smutek a může se snažit o získání pozornosti rodičů různými problémovými chováními (výbuchy vzteku, útoky z domova, záškoláctví apod.). U dítěte se tak zvyšuje riziko k rizikovému chování, jako je např. závislostní chování, poruchy příjmu potravy či sebepoškozování (Vaníčková, 2021). Nedostatek rodinného času nemusí negativně působit jen na dítě a druhého partnera, ale i na partnera, jenž je časově vytížený. U časově vytíženého jedince můžeme stejně tak jak u dítěte pozorovat zhoršení nálady, podrážděnost a odcizení se.

V partnerském životě mohou nastat problémy tehdy, kdy jeden z partnerů začne žárlit na druhého partnera pracujícího v nočních hodinách v prostředí hudebního klubu, kde se dostává do kontaktu s lidmi, kteří jsou bez zábrán a do kontaktu s prostředím, kam nejčastěji dochází lidé za účelem seznámení se s druhým pohlavím. Intimní život může být také ovlivněn zvýšeným stresem ze zaměstnání či vytížeností ze zaměstnání. Jedinec může ztratit sexuální touhu a energii důsledkem těchto okolností, a tím může vzniknout sexuální frustrace, která může probíhat u obou partnerů (Scott, 2020). Naopak u mladých „single“ (jedinec, který není ve vztahu) zaměstnanců se zvyšuje problém v navazování a hledání vztahů důsledkem noční pracovní doby zaměstnání v hudebním klubu.

4.3 Rizikové chování návštěvníků hudebních klubů

Hudební kluby jsou centrem noční zábavy, kam chodí lidé za účelem navázání nových vztahů, tance a pití. Avšak hudební kluby jsou také místem, „*kde je tolerováno porušování sociálních pravidel a stimulováno potěšení*“ (Sanchez et al., 2015, online), a proto může toto prostředí vykazovat vyšší míru vystavení se rizikům. Karen Hughes, a Mark Bellis (2004) označují prostředí hudebního klubu za klíčové prostředí pro konzumaci alkoholu, a to zejména mezi mladými lidmi. Bourdeau et al. (2017) uvádějí, že v tomto prostředí mladí lidé cíleně vyhledávají zkušenosti s užíváním drog a intoxikací alkoholem (Bourdeau et al., 2017). Hudební kluby napomáhají socializaci a rekreaci, poskytují příležitost zábavy a pohybu, ale také mohou „*poskytovat výhody místním ekonomikám, a to prostřednictvím zaměstnanosti, ekonomiky, investice, regenerace a cestovního ruchu*“ (Bourdeau et al., 2017, online).

Sociální skupiny mají zásadní vliv na celkovou osobnost jedince a jeho prožívání, kdy Bourdeau et al. (2017) uvádějí, že to, jak je tato sociální skupina složená ovlivňuje zážitky a celkový průběh zkušenosti z noci v hudebním klubu (Bourdeau et al., 2017). Mezi rizikové chování, které můžeme u návštěvníků hudebních klubů pozorovat patří zejména zvýšená míra konzumace alkoholu, konzumace návykových látek, agresivní chování a rizikové sexuální chování. Rizikové chování návštěvníků může vyvolat rizikové chování u samotných zaměstnanců, což můžeme pozorovat např. v konzumaci alkoholu, kdy zaměstnanec může pocítovat chuť na alkohol důsledkem sledování návštěvníků klubu či na popud návštěvníků se může zaměstnanec ve své pracovní době stát samotným konzumentem alkoholu.

Sanchez et al. (2015) ve svém výzkumu poukazují na to, že mezi nejčastěji praktikované rizikové chování po opuštění hudebních klubů je konzumace alkoholu a následné řízení motorových vozidel či užívání nelegálních drog a riskantní sexuální chování. Mary Douglas (2013) poukazuje na fakt, že pití alkoholu je pro dnešní společnost jako rituál a je zásadním pro socializaci člověka.

Konzumace alkoholu umožňuje jedinci odpoutat se od reality, přináší mu uvolnění a odreagování. Může vést k odhození zábran např. při navazování nových vztahů, což může mít také negativní dopad na jedince a jeho okolí. Konzumace alkoholu může být spojena s agresivním chováním jedince či skupiny. „*Někteří lidé uvádějí, že jsou při pití naštvaní, agresivní, úzkostní nebo depresivní.*“ (Drinkaware, 2021, online). Toto agresivní chování návštěvníků hudebních klubů se může odrazit také na náladě a chování samotných zaměstnanců, kteří mohou sami zasáhnout a vystavit se agresivnímu chování. Alkohol bývá pro agresora i oběť spouštěčem různé formy násilí, především pošťuchování, bitky, při kterých může dojít ke zdravotním rizikům. Jednou z forem násilí může být i sexuální násilí a obtěžování, které se může v nočních podnicích objevit. „*Vlivem alkoholu se stírá schopnost rozpoznat, kdy jde například o přátelský dotyk a kdy už jde o násilné chování.*“ (Stop sexuálnímu násilí v nočních podnicích, 2017, online).

Mezi rizikové sexuální chování v hudebních klubech můžeme zařadit převážně nechráněný pohlavní sex či sex zapříčiněný konzumací alkoholu, u kterého se objevuje druhý den politování. Studie ESPAD ukázala, že u školáků ve věku 15–16 let dochází k politování po sexu zapříčiněných konzumací alkoholu až 13 % dětí v České republice (Hibell, 2012).

Mezi nejčastější věkovou skupinu navštěvující hudební kluby patří mladí dospělí ve věku 18–34 let, jedná se o skupinu, ve které je konzumace drog vyšší než u běžné populace. Nejčastěji mají návštěvníci vyšší zkušenosti s konopnými látkami, extází, pervitinem, kokainem a různými halucinogeny, avšak noční zábava pozoruje nárůst zkušeností s pervitinem a kokainem, který už není užíván jen problémovými uživateli, ale už i rekreačními (Zaostřeno na drogy, 2008).

5 Faktory ovlivňující kvalitu života zaměstnanců hudebních klubů

Empirická část práce mapuje faktory ovlivňující kvalitu života zaměstnanců hudebních klubů. Výzkumné šetření reflektuje obecně uznávaný teoretický konstrukt kvality života.

5.1 Výzkumný cíl a výzkumné otázky

Problematicke pracovního stresu a kvalitě života zaměstnanců je v posledním desetiletí napříč vědními obory věnovaná značná pozornost. Chronický stres ovlivňuje všechny oblasti kvality života a může mít negativní dopad na celkové zdraví člověka. Cílem empirické části práce je 1. zmapovat stresory související s výkonem profese v hudebních klubech, 2. zjistit dopad stresu na kvalitu života zaměstnanců a jejich zdravotní stav. Shodně s literaturou byl stanoven výzkumný problém: **Ovlivňuje výkon profese zaměstnanců hudebních klubů kvalitu života a zdravotní stav?** V návaznosti na výzkumný problém byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

1. **Výzkumná otázka:** Které faktory výkonu profese jsou pro zaměstnance hudebních klubů stresující (TO: 7–11)?
2. **Výzkumná otázka:** Ovlivňuje práce v hudebním klubu psychickou pohodu zaměstnanců (TO:13–18)?
3. **Výzkumná otázka:** Ovlivňuje práce v hudebním klubu zdravotní stav zaměstnanců (TO: 19–20)?
4. **Výzkumná otázka:** Jakým způsobem ovlivňuje práce v hudebním klubu mezilidské vztahy zaměstnanců (TO:21–24)?
5. **Výzkumná otázka:** Ovlivňuje výkon profese v hudebním klubu výskyt zdravotně rizikového chování (TO: 25–28)?

Na základě výzkumných otázek a stanovených cílů průzkumu společně se získanými poznatky z teoretické části bylo pro tento průzkum stanoveno 5 hypotéz, které jsou:

Hypotéza č. 1: Nejvíce stresujícím faktorem výkonu profese v hudebním klubu je časový tlak.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (2008) uvádí, že pro pracovní prostředí hotelů, restaurací, školních jídelen, barů a klubů je charakteristické vysoké pracovní zatížení a časový stres.

Hypotéza č. 2: Domnívám se, že podle klasifikace psychické zátěže dle Meistera budou zaměstnanci hudebních klubů dosahovat zátěže stupně č. 2.

Zátěž č. 2 je definována jako „*Psychická zátěž, při které může docházet pravidelně k dočasným ovlivněním subjektivního stavu, resp. výkonnosti*“ (Hlávková, 2016, online). Tato hypotéza vychází opět z poznatků z teoretické části, kdy noční práce ovlivňuje nejen fyzický stav zaměstnance, ale i ten psychický.

Hypotéza č. 3: Respondenti pocítují zhoršení svého zdravotního stavu v důsledku noční práce v hudebním klubu.

Hypotéza č. 3 byla vytvořena na základě poznatků z literatury, kdy mezi rizikové faktory pracovního prostředí, které mohou ovlivňovat zaměstnance patří hluk, vibrace, osvětlení, vysoké teploty nebo vdechování par a dýmů. Dále Dušková (2006) poukazuje na fakt, že jsou v pohostinství zaměstnanci vystaveni namáhavým, bolestivým a monotónním polohám, a tudíž mohou zaměstnanci pocítovat negativní dopady na svém zdraví.

Hypotéza č. 4: Více jak 80 % respondentů kvůli práci přes noc nemají dostatek času na svůj osobní život.

Straka (2008) uvádí, že práce přes noc ovlivňuje nejen zdraví a psychiku jedince, ale také jeho osobní život. Práce přes noc ovlivňuje mladé jedince v navazování partnerských vztahů a rodiče ovlivňuje v trávení času se svými dětmi.

Hypotéza č. 5: Prostředí hudebních klubů má vliv na vznik zdravotně rizikového chování.

Poslední hypotéza vychází z poznatků teoretické části, ve které je klub popsán jako prostředí „bez zábran“, ve kterém se jedinci mohou setkat s různými projevy rizikového chování. Tato hypotéza vychází z poznatku, že pracovní prostředí ovlivňuje jedince, a to nejen pozitivním způsobem. Z čehož můžeme usoudit, že pokud se dlouhodobě

nacházíme v prostředí, kde se konzumují návykové látky, hraje hudba, lidi se baví, tak to zaměstnance může nějakým způsobem ovlivnit.

5.2 Výzkumná metoda

Při realizaci kvantitativního výzkumného šetření byl využit dotazník. Dotazníkové šetření patří mezi nejrozšířenější formy sběru dat, protože sběr dat je velmi rychlý, levný, ale především nejméně náročný na čas. Dotazník Juřeníková (© 2019, online) charakterizuje jako „*soubor předem připravených logicky uspořádaných položek (otázek), které jsou respondentovi (dotazovanému) předkládány v písemné podobě*“.

Pro posouzení subjektivně vnímané pracovní zátěže u zaměstnanců klubů byl použit standardizovaný Meisterův dotazník pracovní zátěže. Byl vytvořen v roce 1975 W. Meisterem v Berlíně. V současnosti je využívána upravená verze dotazníku z r. 1987. Hladký a Židková (1999, s. 39) upozorňují, že „*hodnocení zátěže podle této metody má platnost pouze pro zkoumanou skupinu, protože se pracovní skupiny i při podobném charakteru práce od sebe liší sociálně-psychologickými okolnostmi (motivace k práci, stabilita pracovní skupiny, vztahy mezi lidmi, jednání vedoucích, podmínky v nichž je práce vykonávána)*“.

Standardizovaný dotazník je složen z 10. otázek, na které lze odpovědět od stupnice 5 (ano, plně souhlasím) po stupnici 1 (ne, vůbec nesouhlasím). Úkolem respondentů bylo u každé otázky zakroužkovat odpověď, která nejvíce vystihuje jejich pocity při práci. V dotazníku se jedná o testové otázky č. 7–17. Dále byl použit dotazník vlastní konstrukce. Standardizovaný dotazník má oproti dotazníku vlastní konstrukce pevně stanovenou strukturu otázek.

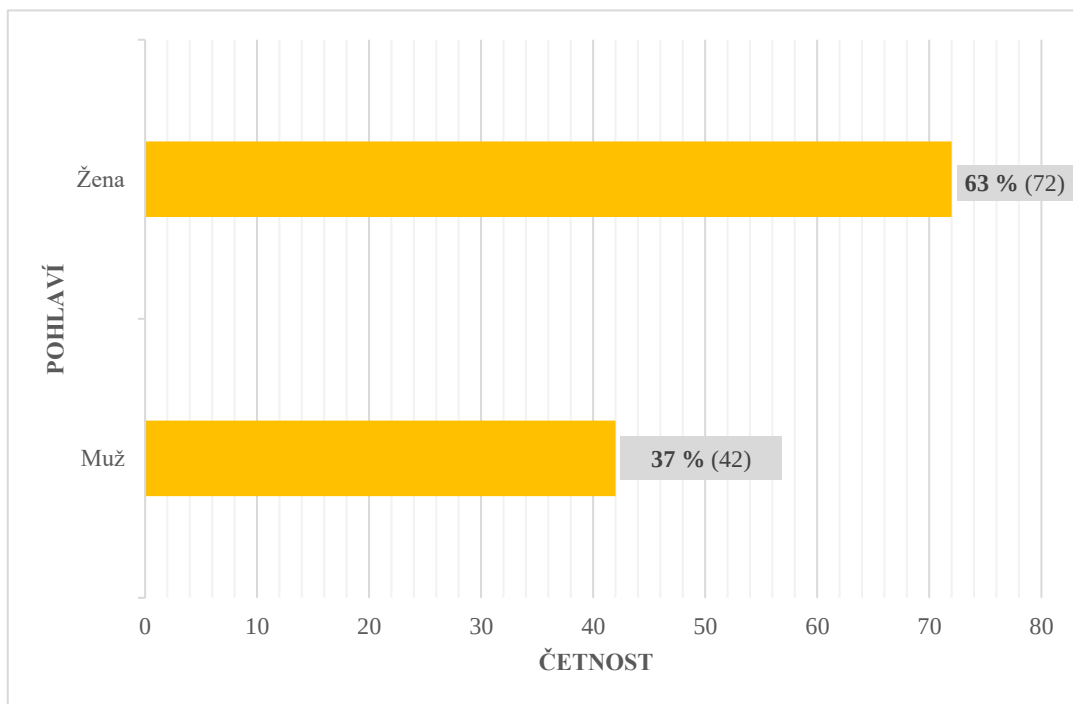
Dotazník vlastní konstrukce obsahuje 28 testových otázek, které jsou otevřeného, polootevřeného a uzavřeného charakteru. Dotazník je tvořen informačním průvodním textem, který má za úkol představit řešitele průzkumu, dále zmínit, co je úkolem či cílem průzkumu a informovat respondenty o správném vyplnění dotazníku. V průvodním textu je také zdůrazněno, že se jedná zcela o anonymní dotazník, který slouží jen pro účely průzkumného šetření. Po průvodním textu následuje samotný výčet otázek, který je koncipován do čtyř částí.

První část zjišťuje sociodemografické údaje, jako je věk, pohlaví, délka praxe apod. V druhé části je využit Meisterův dotazník zaměřující se na psychickou zátěž. Třetí část dotazníku tvoří otázky k samotné kvalitě života zaměstnanců v hudebních klubech a poslední část mapuje vliv prostředí hudebních klubů na vznik zdravotně rizikového chování u zaměstnanců.

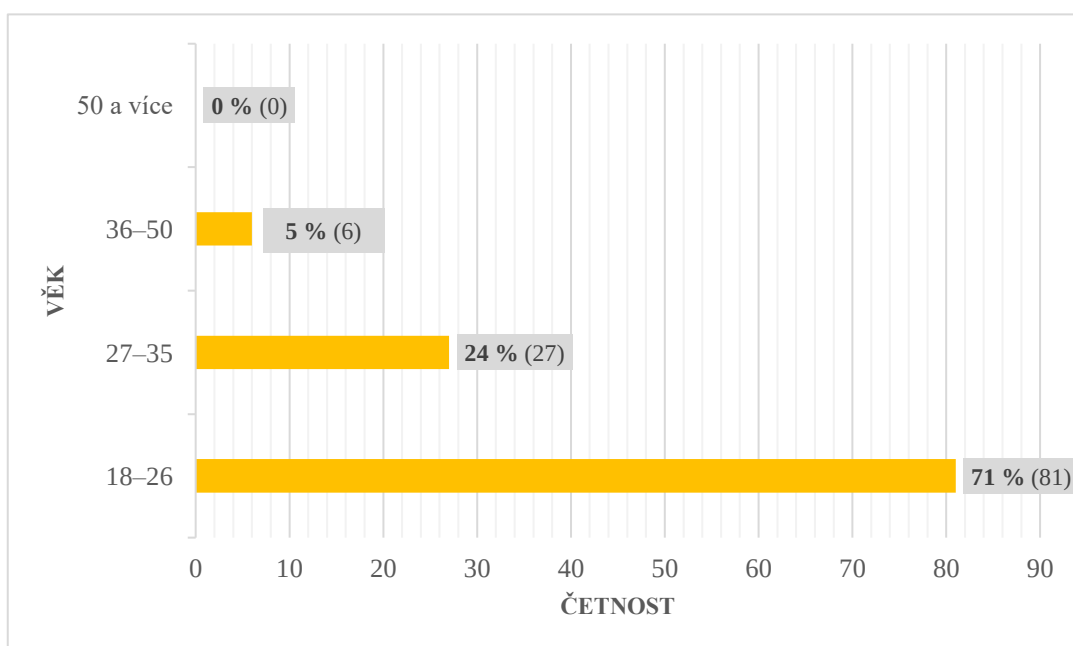
Třetí část dotazníku volně vycházela z otázek výzkumu „Kvalita pracovního života“ z roku 2018, který má vazbu na ukončený projekt „Proměny kvality pracovního života“ z roku 2015. Terénní šetření probíhalo od 26. května do 13. června 2018 a bylo zrealizováno Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, ve spolupráci s Výzkumným ústavem bezpečnosti práce. Do výzkumu se zapojilo ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR ve věku od 18 let, konkrétně 2 068 osob. Data od respondentů byly shromažďovány metodou osobního rozhovoru tazatele s respondentem. Hlavním cílem tohoto výzkumu bylo „*zjistit aktualizovanou subjektivně vnímanou kvalitu pracovního života ekonomicky aktivních obyvatel ČR, získat aktualizovanou, doplněnou poznatkovou základnu v daném směru*“ (Kvalita pracovního života, 2018, online).

5.3 Výzkumný soubor, výzkumná procedura

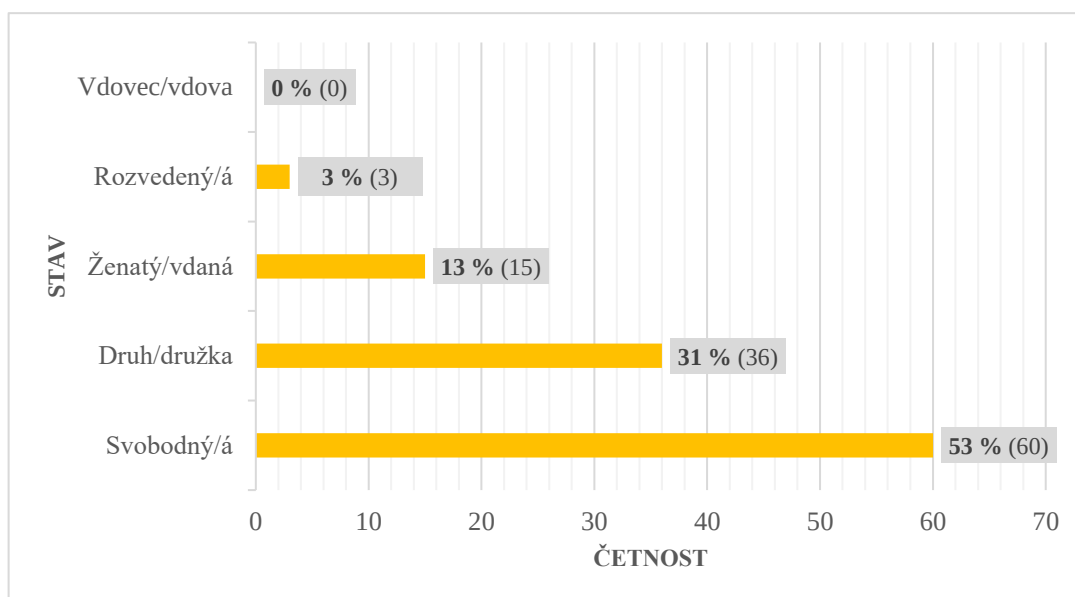
Výzkumným souborem dotazovaných jsou zaměstnanci hudebních klubů. Celkem odpovídalo 114 respondentů, z toho 72 žen a 42 mužů (graf č. 1). Dotazník byl zrealizován prostřednictvím online aplikace Google formuláře, pomocí které byl distribuován respondentům online formou prostřednictvím odkazu, který byl vložen na webovou stránku facebook.cz či byl zaslán přímo samotným respondentům. Dotazník byl rozeslán mezi 45 hudebních klubů a navrátily se odpovědi z 30 klubů po celé České republice. Mezi respondenty byli také respondenti, kteří byli osloveni prostřednictvím odkazu na Facebookové stránce určené pro zaměstnance pohostinství. Online dotazník byl distribuován během měsíce března roku 2021. Nejvíce respondentů bylo ve věku mladé dospělosti 18–26 (71 %). Druhou největší kategorií byli respondenti ve věku 27–35 let (24 %). Nejméně zastoupenou věkovou kategorií byla kategorie od 36 let a více, kdy ve věku 36–50 odpovědělo pouze 6 respondentů (5 %). Podle věkového zastoupení se můžeme domnívat, že práci v hudebních klubech vykonávají spíše mladí lidé (viz graf č. 2).



Graf 1: Zastoupení respondentů dle pohlaví

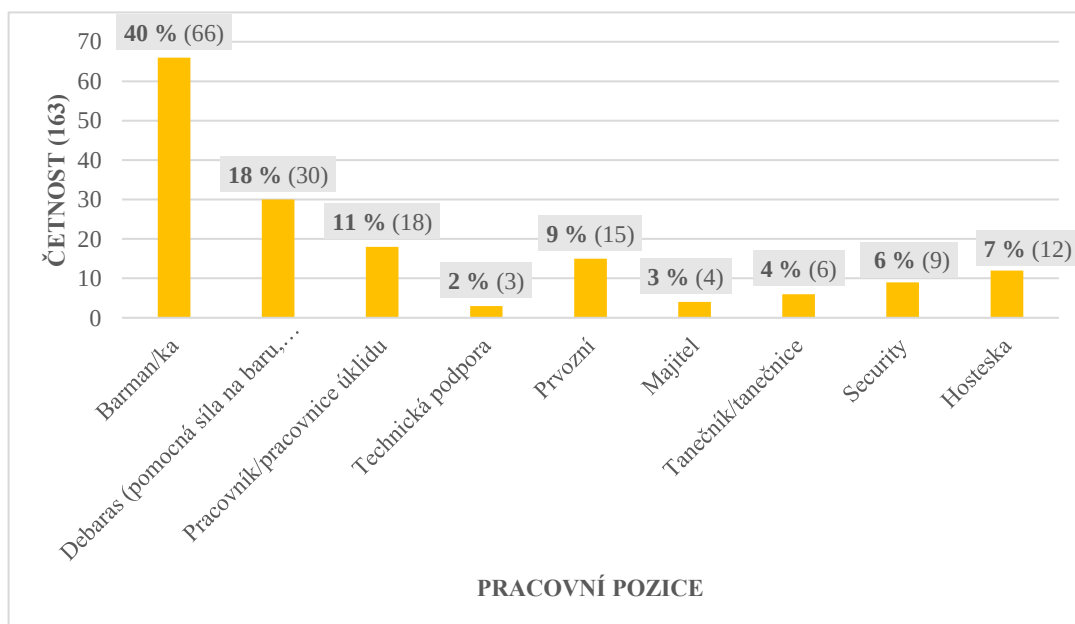


Graf 2: Zastoupení respondentů dle věku



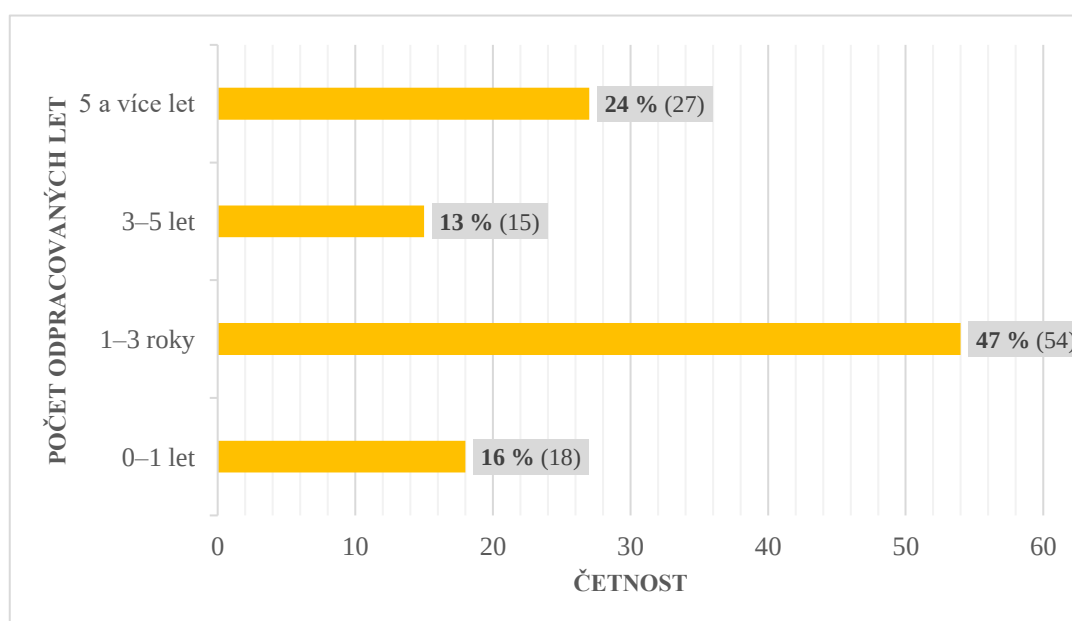
Graf 3: Zastoupení respondentů dle stavu

Z grafu č. 3 je patrné, že profesi v hudebním klubu vykonávají především svobodní jedinci (53 %) či jedinci v nesezdaném svazku (31 %). Nejméně početnou skupinou jsou jedinci v manželství (13 %) a rozvedení jedinci (3 %). Ve stavu vdovec/vdova se žádný z respondentů nenachází. Z těchto výsledků se lze domnívat, že práci v hudebních klubech vykonávají především svobodní lidé.



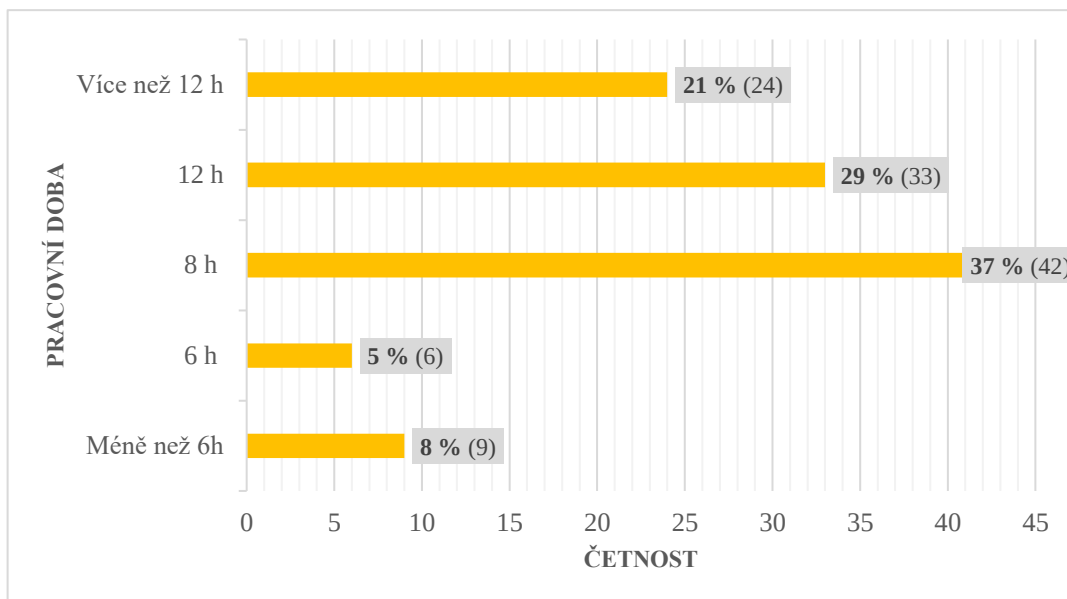
Graf 4: Zastoupení respondentů dle pracovní pozice

V otázce pracovní pozice vykonávané v prostředí hudebního klubu měli respondenti možnost zvolit více možností, protože v pohostinství je zvykem, že zaměstnanci vykonávají více pracovních pozic zároveň. Dohromady se získalo 163 odpovědí na tuto otázku, tudíž se potvrzuje, že zaměstnanci vykonávají několik pozic současně. Největší podíl respondentů vykonává pracovní pozici barman/ka (40 %) a pracovní pozici debaras (18 %), což jsou dvě nejzákladnější pozice zajišťující fungování hudebního klubu. Nejmenší podíl respondentů tvoří respondenti na pozici technické podpory (2 %) a majitelé hudebních klubů (3 %).



Graf 5: Zastoupení respondentů podle délky zaměstnání

Dotazovaní respondenti jsou v prostředí hudebního klubu zaměstnáni nejčastěji 1–3 roky (47 %), což může souviset s tím, že toto zaměstnání není pro jedince dlouhodoběji únosné. Avšak druhou nejpočetnější kategorií respondentů tvoří respondenti vykonávající profesi v hudebním klubu 5 a více let (24 %).



Graf 6: Průměrná pracovní doba

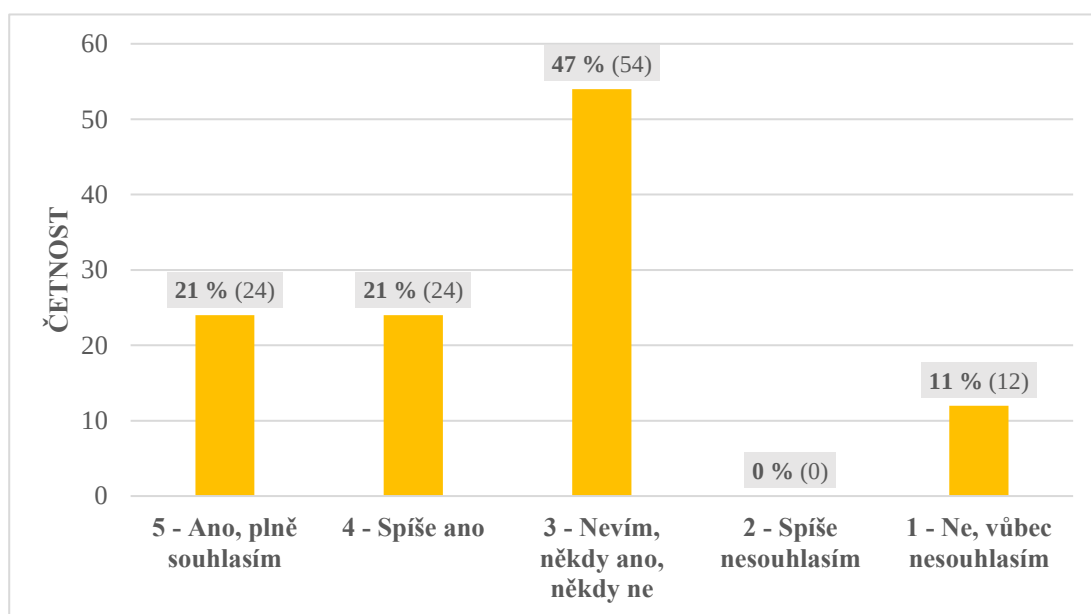
Nejčastější pracovní doba respondentů je 8 h (37 %). Pracovní doba 12 h a více se týká dohromady 57 respondentů, což je přesně půlka dotazovaných respondentů (50 %). Nejmenší skupinu tvoří respondenti pracující 6 h a méně (13 %).

5.4 Výsledky průzkumného šetření

Výsledky dotazníkového průzkumu jsou zpracovány v grafech, které jsou okomentovány a interpretovány společně s hypotézami. Výsledky jsou interpretovány v pěti kategoriích, a to podle výzkumných otázek. První dvě kategorie otázek čerpají z Meisterova dotazníku neuropsychické zátěže. Výsledky jsou, obdobně jako u dotazníku vlastní konstrukce, interpretovány s využitím grafů.

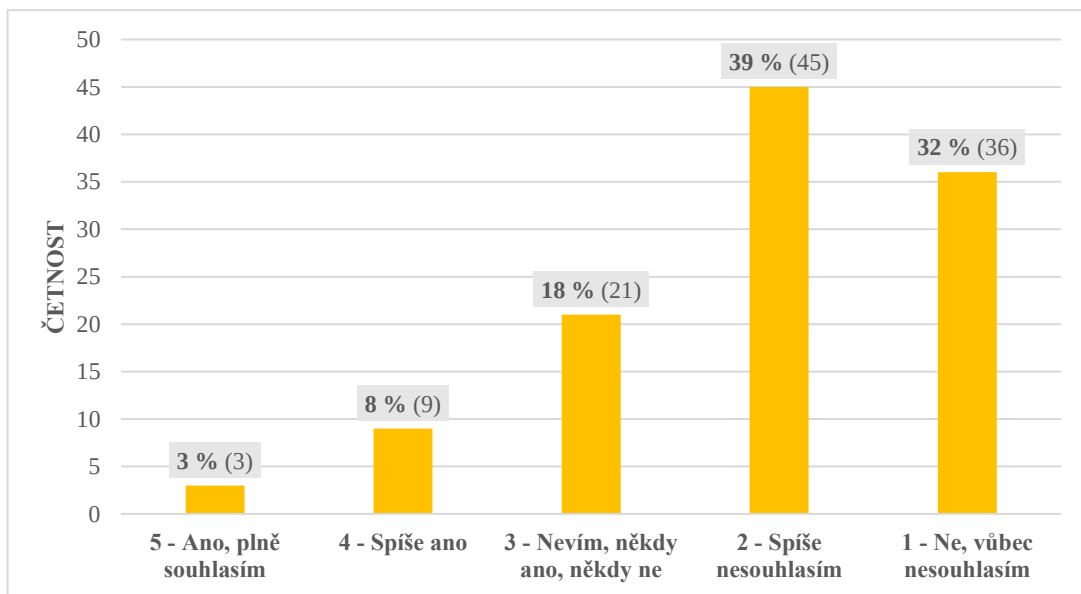
A. Přítomnost stresorů na pracovišti

Grafy 7–11 mapují hlavní zdroje stresu u zaměstnanců hudebních klubů. Odpovídají na VO1: Které faktory výkonu profese jsou pro zaměstnance hudebních klubů stresující?



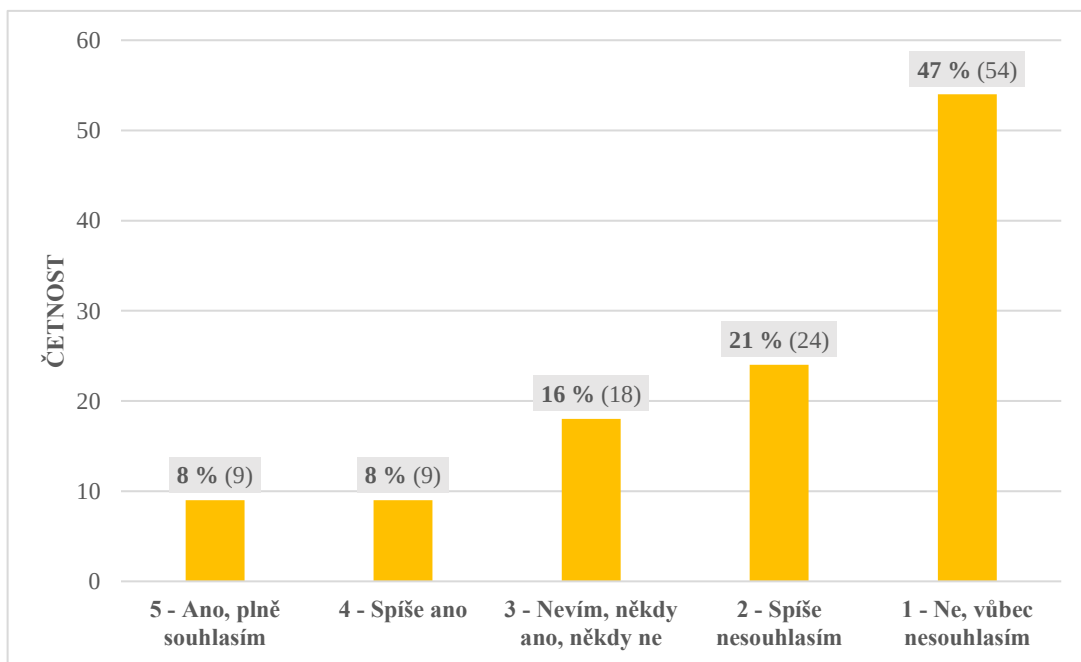
Graf 7: Přítomnost časového tlaku na pracovišti

V otázce č. 7 respondenti nejčastěji odpovídali, že někdy jsou a někdy nejsou v časovém tlaku na pracovišti (47 %). 21 % (24) respondentů uvedlo, že jsou pod časovým tlakem a stejně tak 21 % (24) respondentů uvedlo, že se přiklání také k spíše ano než k ostatním odpovědím. Nejméně respondentů s tímto výrokem vůbec nesouhlasilo (11 %).



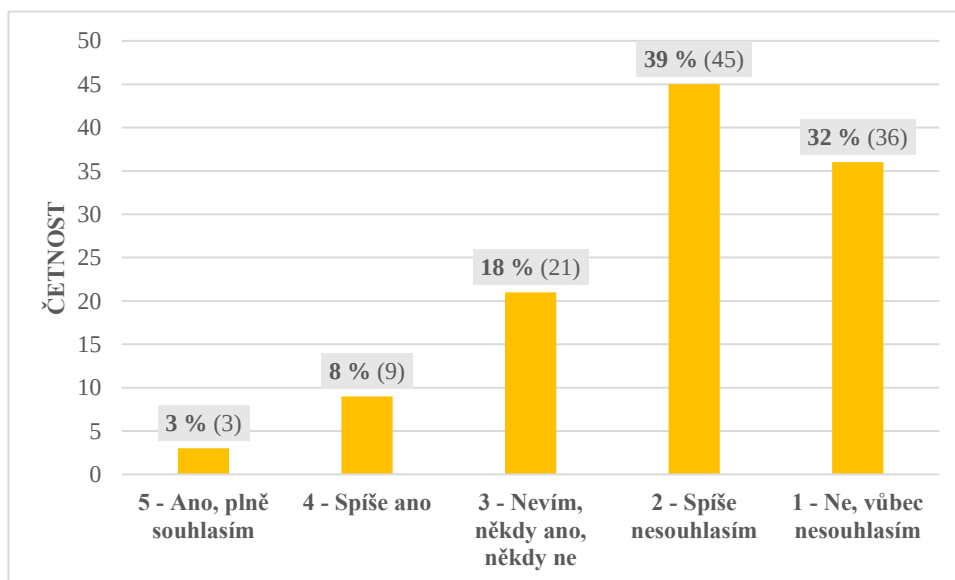
Graf 8: Vysoká odpovědnost práce a její důsledky

V otázce č. 9 respondenti uváděli, zda je práce velmi psychicky zatěžuje pro vysokou zodpovědnost, spojenou se závažnými důsledky. 71 % (81) respondentů s tímto výrokem spíše a vůbec nesouhlasilo. 21 respondentů (18 %) uvedlo, že neví, někdy je práce psychicky zatěžuje a někdy zase ne. 11 % (12) respondentů odpovědělo, že je práce velmi psychicky zatěžuje.



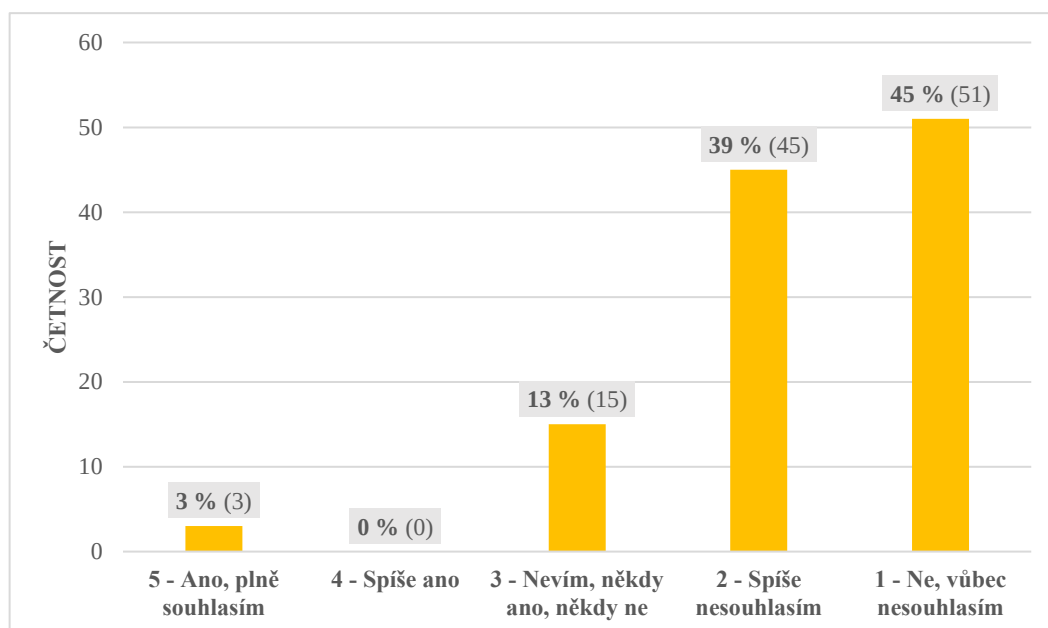
Graf 9: Práce je málo zajímavá

Otázka č. 10 zjišťovala, zda respondenti vnímají práci v hudebním klubu jako málo zajímavou, duševně spíše otupující. 68 % (78) respondentů toto tvrzení nepotvrdilo a přiklánělo se opaku. Pro 16 % (18) respondentů je málo zajímavá a dalších 16 % (18) respondentů na tuto odpověď nedokáže jasně odpovědět. Avšak můžeme se domnívat, že vzhledem k různorodosti návštěvníků je tato práce opravdu zajímavá.



Graf 10: Konflikty a problémy na pracovišti

Otázka č. 11 se zaměřovala na časté konflikty a problémy v práci, od nichž se nelze odpoutat ani po skončení pracovní doby. Většina (71 %) respondentů v zaměstnání nemá žádné konflikty a problémy, pouze 11 % (12) z dotazovaných uvedlo, že problémy a konflikty v zaměstnání má a nemohou se od nich oprostit ani po skončení pracovní doby. 21 respondentů (18 %) někdy tyto problémy má.



Graf 11: Prvky monotonie v práci

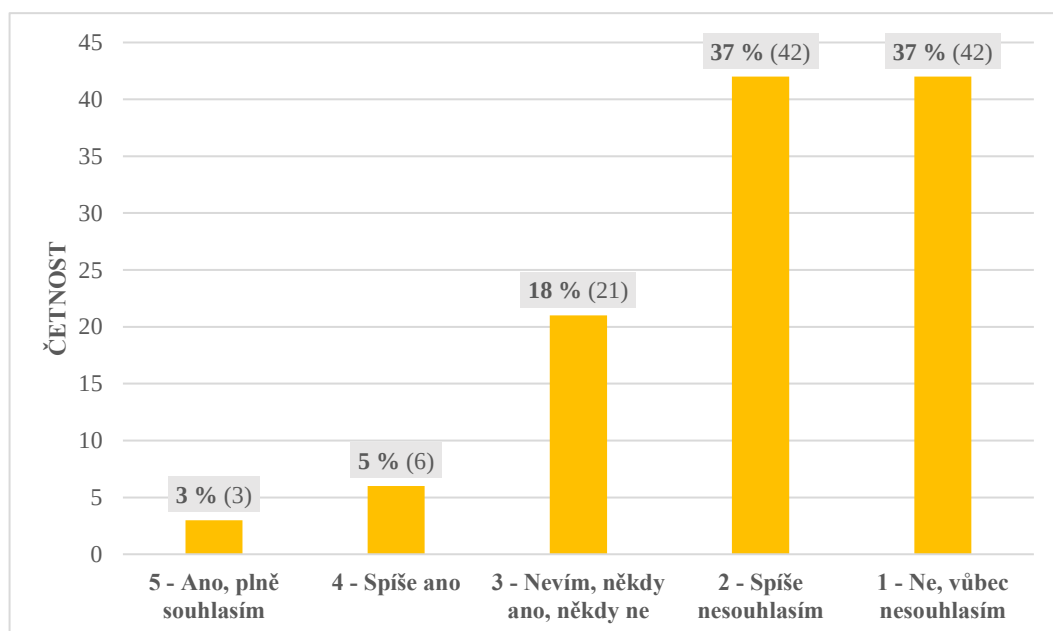
Graf č. 11 ukazuje vyhodnocení výroku: Při práci udržuji jen s námahou pozornost, protože se po dlouhou dobu nic nového neděje. 84 % respondentů (96) zaměstnání v hudebním klubu neshledávají za monotónní. Pouhé 3 % (3) respondentů uvedlo opak, a to že se v této práci prvky monotonie vyskytují. 13 % (15) dotazovaných respondentů někdy pozornost v tomto zaměstnání neudrží a někdy ano.

Shrnutí

Za nejvíce stresující považují respondenti aspekt časového tlaku v zaměstnání v hudebních klubech (42 %). Tímto **přijímáme hypotézu č. 1: Nejvíce stresujícím faktorem výkonu profese v hudebním klubu je časový tlak.** Druhým nejčastějším zdrojem pracovního stresu je malá zajímavost tohoto zaměstnání (16 %). Nejméně se v souvislosti se zaměstnáním v hudebních klubech vyskytuje dle respondentů monotonie (3 %).

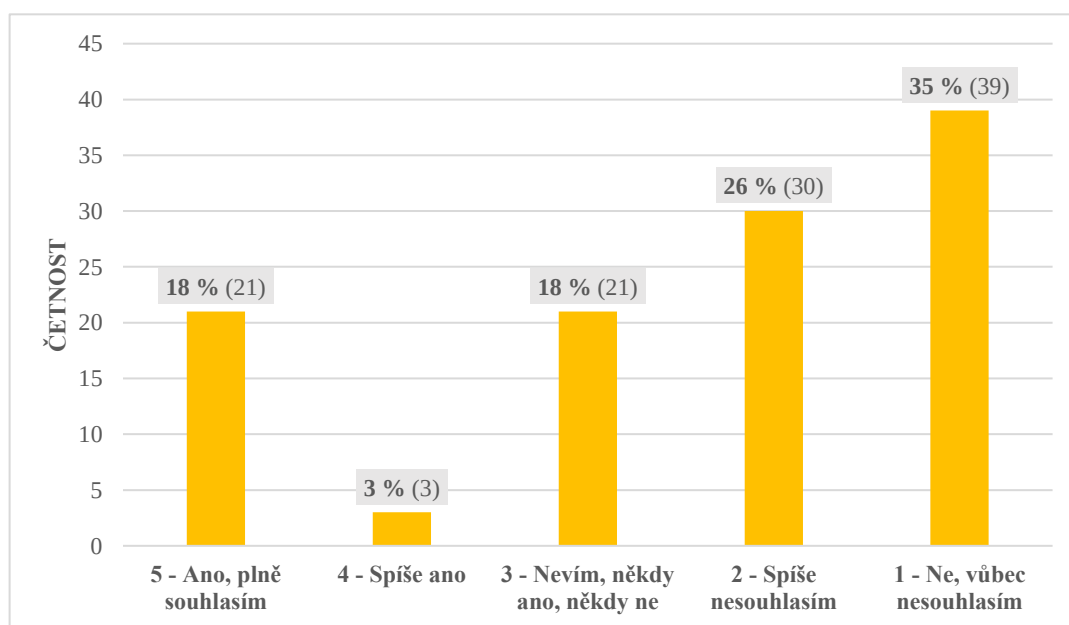
B. Vliv profese na psychiku zaměstnanců klubu

V další části šetření jsme zjišťovali, v jaké míře ovlivňuje práce v hudebním klubu psychiku zaměstnanců. VO2: Ovlivňuje práce v hudebním klubu psychickou pohodu zaměstnanců (TO:13–18)?



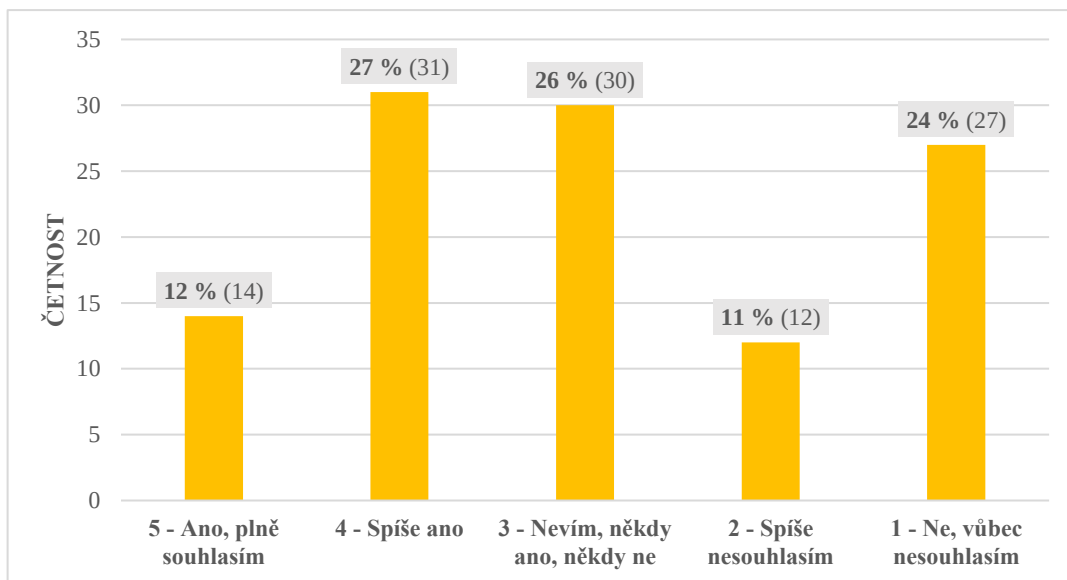
Graf 12: Přítomnost nervozity a napětí

Většina respondentů (74 %) nepocítuje při práci v hudebních klubech nervozitu a napětí. Pouhých 8 % (9) respondentů tyto pocity při práci mají. Zbýlých 18 % (21) se někdy s tímto pocitem setkává.



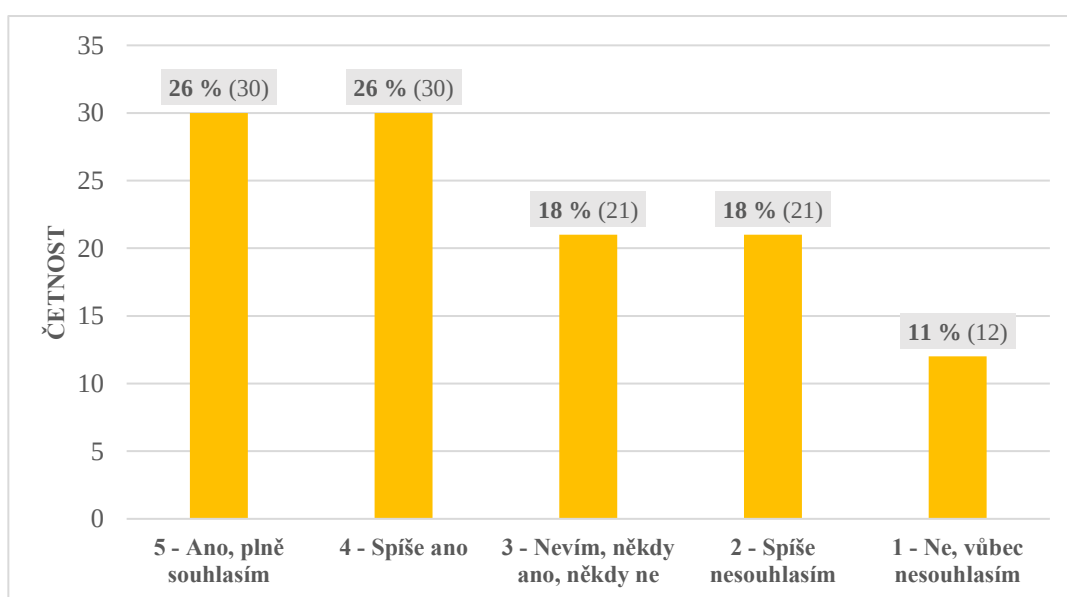
Graf 13: Pocity vyčerpání a znechucení

U 21 % (24) respondentů převládají pocity vyčerpání a znechucení z práce, respondenti by chtěli vykonávat jinou práci. U 18 % (21) respondentů se tyto pocity střídají. Většina respondentů však vyčerpání a znechucení vlivem práce necítí.



Graf 14: Projevy únavy a ochablosti

Z grafu č. 14 je patrné, že 39 % (45) respondentů se cítí unaveně a ochable vlivem zaměstnání v hudebních klubech. Respondenti, kteří tuto únavu a ochablost nepocítí, tvoří 35 % (39) respondentů. Zbýlých 26 % (30) respondentů se někdy vlivem zaměstnání cítí být unaveni.



Graf 15: Pochybnosti o dlouhodobějším výkonu profese

Více jak polovina (52 %) respondentů má pochybnosti o dlouhodobějším výkonu profese v hudebním klubu. 29 % (33) respondentů tyto pochybnosti nemají a zbylých 18 % (21) respondentů tyto pochybnosti mají čas od času.

Shrnutí

Z výsledků této části šetření vyplývá, že nejvíce na psychiku zaměstnanců působí pochybnosti o dlouhodobějším výkonu práce (52 %) a naopak nejméně na psychiku zaměstnanců působí nervozita a napětí v souvislosti s pracovní činností. Součástí dotazníku byla také otázka, zda zaměstnanci pocítují nespokojenost s prací, na což 74 % respondentů uvedlo, že práce v hudebních klubech je uspokojuje a chodí do ní rádi (TO8). Dále součástí třetí části dotazníku zabývající se psychikou zaměstnanců byla otázka č. 17 a 18, ze které vyplynulo, že u více jak poloviny (53 %) respondentů je důsledkem zaměstnání v hudebním klubu ovlivněn psychický stav, který je zejména ovlivněn kvůli únavě.

V této části si následně předchozí dvě kategorie otázek shrneme pomocí vyhodnocení Meisterova dotazníku, z něhož tyto otázky vycházejí. Ke každé testové otázce Meisterova dotazníku byl proveden výpočet, který byl vyhotoven podle instrukcí Meisterova dotazníku. Meisterův dotazník lze vyhodnotit dvojím způsobem, a to buď podle faktorů či podle otázek. V obou případech došlo k výpočtu mediánu (M), aritmetického průměru (X), směrodatných odchylek (S) a kritických hodnot (KH). V této práci budeme tento dotazník **vyhodnocovat podle faktorů**, avšak v příloze č. 2. bude přiloženo vyhodnocení podle otázek, které bude také znázorněno pomocí tabulek.

Při vyhodnocování podle faktorů jsou faktorovou analýzou stanoveny tři faktory: I. - přetížení, II. - jednostrannost (monotonie), III. - nespecifický faktor (stresová odezva). Jednotlivé faktory jsou složeny z několik otázek (viz. tab. č. 2).

Tabulka 2: Faktorová analýza

Faktor	Název faktoru	Součet položek	Maximum
I.	Přetížení	1 + 3 + 5	15
II.	Monotonie	2 + 4 + 6	15
III.	Nespecifický faktor	7 + 8 + 9 + 10	20
HS	Hrubý skór	I. + II. + III.	50

Tabulka 3: Naměřené hodnoty zaměstnanců v hudebních klubech

Faktor	Aritmetický průměr	Směrodatná odchylka	Kritická hodnota
I. Přetížení	7,8	3,3	9,5
II. Monotonie	6,0	3,4	7,8
III. Nespecifický faktor	10,7	5,0	13,3
Hrubý skór	24,5	11,7	30,6

V tabulce č. 3 jsou uvedeny výsledné hodnoty zhoumaného souboru. Pro výsledek je nutné zjistit celkovou hodnotu mediánu všech tří faktorů. Tyto hodnoty jsou uvedeny v následující tabulce č. 4.

Tabulka 4: Výsledné hodnoty mediánu daných faktorů

Faktor I.	Hodnota mediánu	Faktor II.	Hodnota mediánu	Faktor III.	Hodnota mediánu
Otázka č. 1	3	Otázka č. 2	2	Otázka č. 7	2
Otázka č. 3	2	Otázka č. 4	2	Otázka č. 8	2
Otázka č. 5	2	Otázka č. 6	2	Otázka č. 9	3
				Otázka č. 10	4
Součet	7		6		11
Celkem	Jelikož je rozdíl mezi faktory I. a II. menší než 2 body, tak se sčítají střední hodnoty všech faktorů dohromady, tzn. I + II. + III. Součet všech faktorů je 7, což se řadí do stupně 1 – bez tendence k přetížení.				

K výslednému stupni zátěže dojdeme podle instrukcí Meisterova dotazníku, který uvádí, že mohou nastat tři případy. V našem případě nastal třetí případ, který zní: „bude-li rozdíl mezi faktory I. a II. menší než 2 body, pak se sečtou součty středních hodnot všech faktorů dohromady, tj. I. + II. + III.“ (Hlávková, 2016, online). Výsledná hodnota mediánů všech faktorů dohromady určí stupeň konečné psychické zátěže zaměstnanců hudebních klubů. Výsledná hodnota činí 24, což odpovídá prvnímu stupni psychické zátěže (viz tab. č. 5).

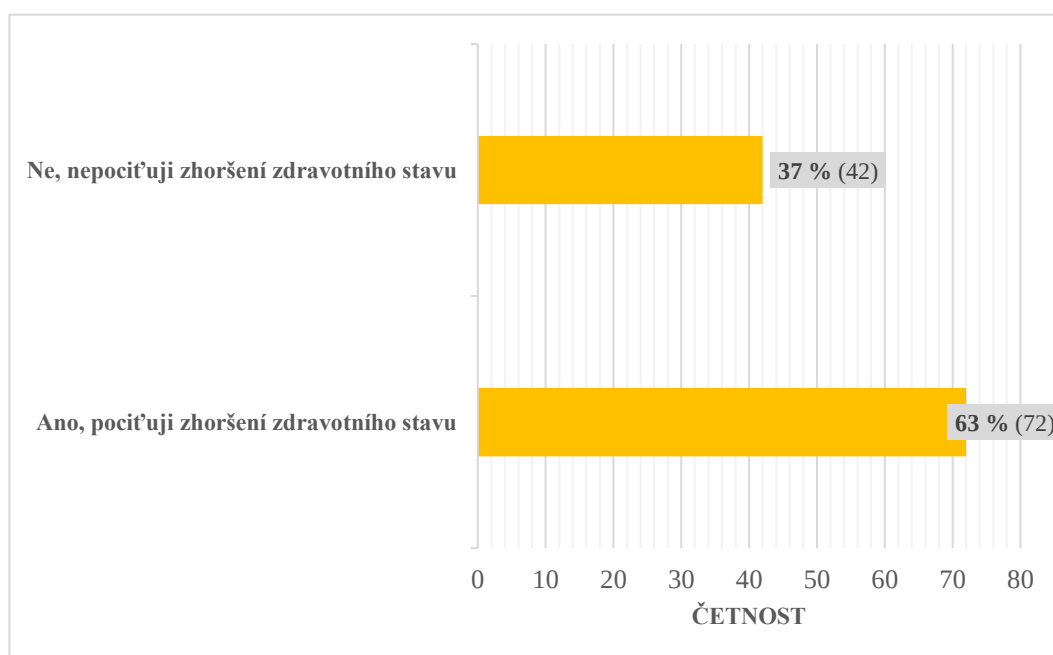
Tabulka 5: Vyhodnocení podle faktorů

Jestliže je součet:	Stupeň	Zátěžová tendence
10–26	1	Bez tendence přetížení
27–32	2	Kombinace obou (tj. přetížení i jednostrannosti)
33–50	3	Kombinace obou (tj. přetížení i jednostrannosti)

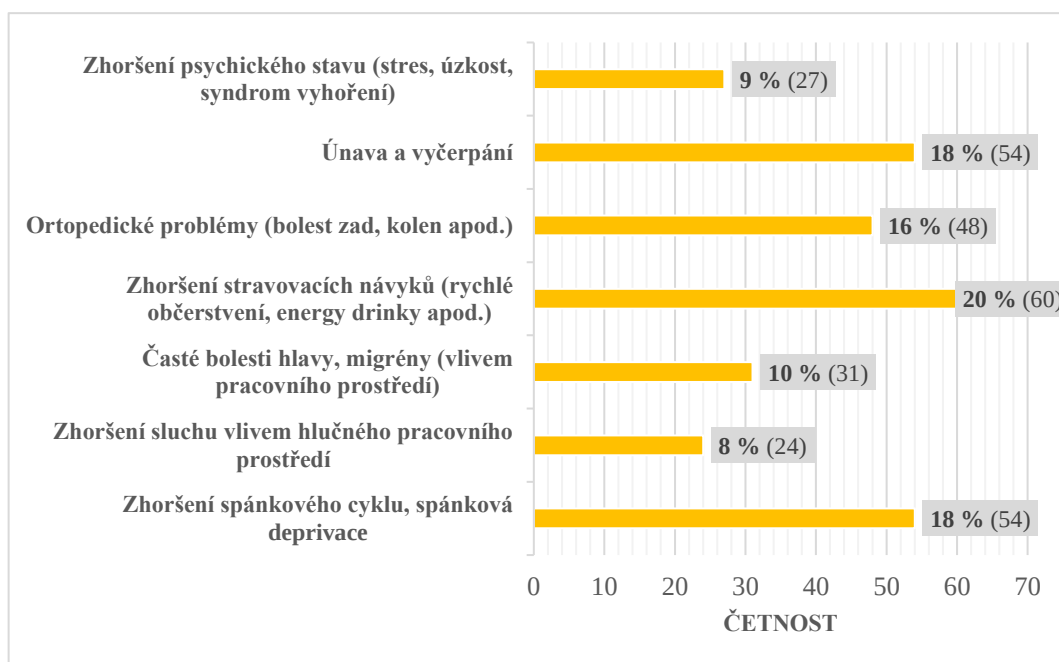
Podle Meisterova dotazníku odpovídá zaměstnání v hudebních klubech psychické zátěži stupně 1., která je charakterizována jako „psychická zátěž, při které není pravděpodobné ovlivnění zdraví, subjektivního stavu a výkonnosti (přitom je nutno odhlédnout od náhodných situačně podmíněných výkyvů v průběhu pracovní směny)“, (Hlávková, 2016, online). **Hypotéza č. 2: Domnívám se, že podle klasifikace psychické zátěže dle Meistera, budou zaměstnanci hudebních klubů dosahovat zátěže 2. stupně se tudíž zamítá.**

C. Vliv výkonu profese na zdraví zaměstnanců

VO3: Ovlivňuje práce v hudebním klubu zdravotní stav zaměstnanců (TO: 19–20)? V této části šetření mapuje možné zdravotní důsledky výkonu profese. Grafy č. 16 a 17 ilustrují výskyt zdravotních obtíží.



Graf 16: Zhoršení svého zdravotního stavu během uplynulých let



Graf 16: Nejčastější projevy zhoršení zdravotního stavu

Většina respondentů (63 %) uvedlo, že pociťují důsledkem zaměstnání v hudebních klubech zhoršení svého zdravotního stavu (viz graf. č. 16). V otázce č. 17 mohli respondenti zvolit současně více odpovědí, a proto se shromáždilo 298 odpovědí. Nejvíce respondenti volili možnost zhoršení stravovacích návyků (20 %), což je kvůli noční práci a časovému sklonu odpovídající. 18 % respondentů (54) cítí zhoršení spánkového cyklu, spánkovou deprivaci a pocity únavy a vyčerpání, což je důsledkem práce přes noc. 16 % respondentů (48) má vlivem tohoto zaměstnání ortopedické problémy (bolesti za, kolen apod.), což je zapříčiněno stojacím povoláním a fyzickou náročností práce (zvedání těžkých břemen). 10 % respondentů (31) trpí častými bolestmi hlavy, migrénami, což může být důsledkem únavy, zhoršení stravovacích návyků (málo tekutin) či vlivem hlučného a světelného prostředí. U 9 % respondentů (27) se objevuje zhoršení psychického stavu (stres, úzkost, syndrom vyhoření). Nejméně se vyskytuje zhoršení sluchu vlivem hlučného pracovního prostředí, což odpovídělo 8 % (24) respondentů. Z těchto výsledků je patrné, že můžeme **přijmout hypotézu č. 3: Respondenti pociťují zhoršení svého zdravotního stavu v důsledku noční práce v hudebním klubu.**

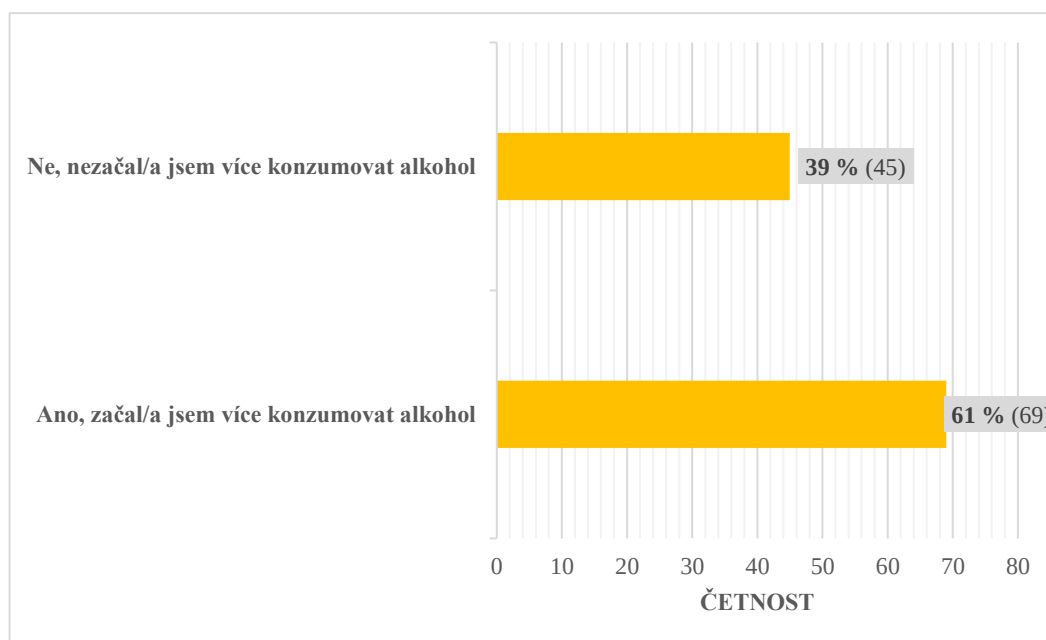
D. Vliv výkonu profese na mezilidské vztahy

V této části průzkumu šetření se mapuje, zda práce v hudebním klubu ovlivňuje mezilidské vztahy zaměstnanců, a jakým způsobem. VO4: Jakým způsobem ovlivňuje práce v hudebním klubu mezilidské vztahy zaměstnanců (TO: 21–24)?

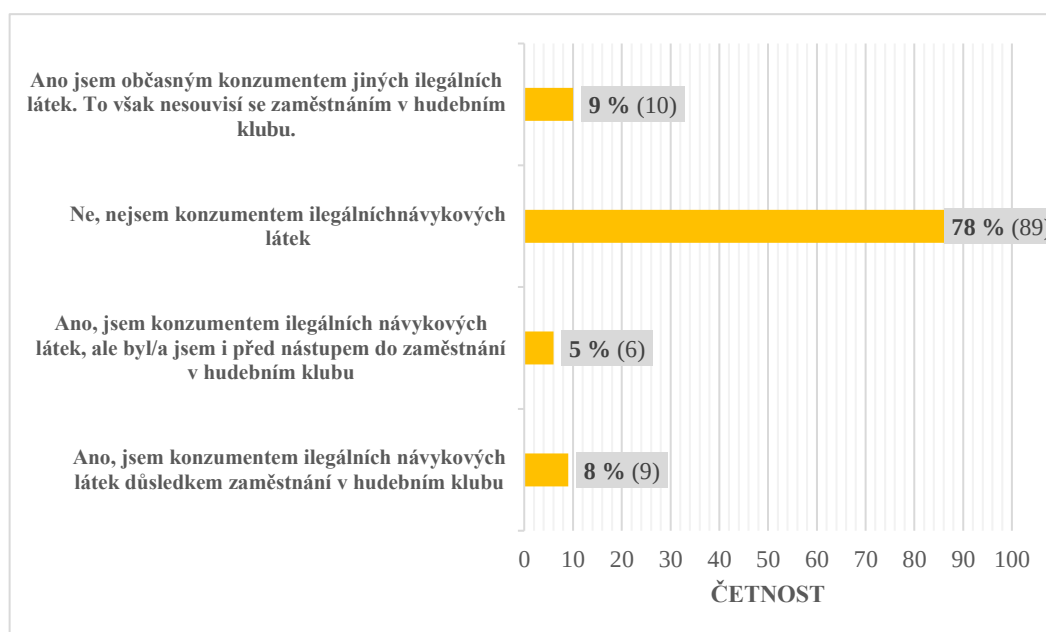
Otázky č. 21 a 23 jsou uzavřeného charakteru a zjišťují, zda zaměstnance hudebních klubů ovlivňuje zaměstnání v jejich partnerských a ostatních vztazích. Většina respondentů (61 % a 87 %) na otázku č. 21 a 23 (Ovlivňuje zaměstnání v hudebním klubu Váš partnerský vztah? Ovlivňuje zaměstnání v hudebním klubu Vaše ostatní vztahy (rodina, přátelé)?) odpovědělo, že je zaměstnání nikterak v mezilidských vztazích neovlivňuje. 39 % a 27 % respondentů (TO: 21, 30) uvedlo, že je práce ve vztazích ovlivňuje. Většinou respondenti vnímali, že je práce ovlivňuje v osobním kontaktu s přáteli a rodinou, protože jejich pracovní doba je o víkendech, a tak na ně nemají dostatek času. Avšak respondenti na druhou stranu uvádějí, že se v jejich pracovním prostředí mohou setkávat se svými blízkými, což shledávají za pozitivní. Vliv zaměstnání v hudebních klubech na partnerský život se zobrazuje především v nedůvěře mezi partnery v prostředí, kde se setkávají návykové látky a druhá pohlaví. Z výsledků této části můžeme usoudit, že **zamítáme hypotézu č. 4: Více jak 80 % respondentů kvůli práci přes noc nemají dostatek času na svůj osobní život.**

E. Vliv výkonu profese na vznik zdravotně rizikového chování

Poslední částí průzkumného šetření je část věnována VO5: Ovlivňuje výkon profese v hudebním klubu výskyt zdravotně rizikového chování (TO: 25–28)? Tyto otázky zjišťují, zda zaměstnanci shledávají vliv pracovního prostředí hudebního klubu za negativní, a to především ve zvýšené konzumaci alkoholu a konzumaci ilegálních látek. Na tyto otázky jsme se ptali zejména kvůli tomu, že prostředí noční zábavy je charakteristické pro zvýšenou konzumaci alkoholu a jiných návykových látek. A tudíž nás zajímalo, zda pracovní prostředí ovlivňuje zaměstnance v konzumaci alkoholu či v konzumaci ilegálních látek.



Graf 18: Vliv zaměstnání na konzumaci alkoholu



Graf 19: Konzumace ilegálních látek zaměstnanci hudebních klubů

Z grafu č. 18 je zřejmé, že respondenti (61 %) uvádějí zvýšení konzumace alkoholu vlivem zaměstnání v hudebních klubech. Graf č. 19 uvádí, že 78 % respondentů (89) nejsou konzumenty ilegálních návykových látek, avšak zbytek respondentů ilegální látku konzumují pravidelně či občasně. 9 % (10) respondentů uvedlo, že jsou pouze občasnými konzumenty ilegálních látek a není to v důsledku zaměstnání v hudebních klubech.

5 % (6) respondentů jsou konzumenty ilegálních látek, ale byli konzumentem již před zaměstnáním v hudebním klubu. A zbylých 8 % (9) respondentů uvedlo, že jsou konzumenty ilegálních drog, a to důsledkem zaměstnání v hudebním klubu. Dále nás také zajímalo, zda respondenty ovlivnilo prostředí hudebního klubu v pohledu na návykové látky, na což 55 % (63) odpovědělo, že se jejich pohled změnil. A to především v tom, že jsou vůči návykovým látkám mnohem více otevřeni ve smyslu, že nikoho neodsuzují. Z výsledků této části je patrné, že pracovní prostředí hudebních klubů ovlivňuje své zaměstnance v zdravotně rizikovém chování, tím můžeme **přijmout poslední hypotézu č. 5: Prostor hudebních klubů má vliv na vznik zdravotně rizikového chování.**

5.5 Diskuze

Hlavním předmětem průzkumného šetření bylo zjistit, zda ovlivňuje výkon profese zaměstnanců hudebních klubů kvalitu života a zdravotní stav. Výsledků bylo dosaženo sběrem dat prostřednictvím online dotazníků, které byly rozeslány zaměstnancům hudebních klubů. Cílovou skupinou dotazovaných byli zaměstnanci hudebních klubů po celé České republice. Většina respondentů byly ženy (63 %). Věk respondentů se pohyboval od 18–26 let (71 %). Více jak polovina respondentů (53 %) byla v době průzkumného šetření ve stavu svobodný/á. Dotazovaní respondenti vykonávali především pracovní pozici barman/ka (40 %) a pracovní pozici debaras (18 %), které jsou pro chod hudebního klubu nepostradatelné. Profesi v hudebním klubu vykonávali nejčastěji v rozmezí 1–3 roky (37 %). Průměrná pracovní doba respondentů je 8 h (37 %), avšak polovina respondentů uvedlo, že pracují 12 hodin a více (50 %).

Průzkumné šetření bylo rozděleno do pěti pomyslných částí, kterým předcházely otázky týkající se sociodemografických charakteristik respondentů. První část se věnovala přítomnosti stresorů na pracovišti. V této části jsme zjistili, že nejčastějším zdrojem pracovního stresu v zaměstnání v hudebním klubu je pocit časového tlaku (42 %) a malá zajímavost profese (16 %). Druhá část mapovala vliv profese na psychiku zaměstnanců. V této části došlo k zjištění, že jsou respondenti psychicky zatíženi pochybnostmi o dlouhodobém výkonu této profese (52 %). V této části následovalo shrnutí části A + B, a to pomocí vyhodnocení podle Meisterova dotazníku, z něhož otázky těchto částí vycházely.

Za pomoci instrukcí pro vyhodnocení Meisterova dotazníku jsme došli k závěru, že zaměstnání v hudebním klubu dosahuje nejnižšího stupně psychické zátěže, která je charakterizována jako „*psychická zátěž, při které není pravděpodobné ovlivnění zdraví, subjektivního stavu a výkonnosti (přitom je nutno odhlédnout od náhodných situačně podmíněných výkyvů v průběhu pracovní směny)*“, (Hlávková, 2016, online).

Vliv profese na mezilidské vztahy mapovala část třetí, ze které jsme došli k výsledku, že zaměstnanci hudebních klubů nepocítují vliv profese na jejich osobní vztahy. Avšak i přes to respondenti uváděli, že noční práce značně ovlivňuje jejich osobní život ve smyslu nedostatku času na rodinu a partnerský vztah. Čtvrtá část šetření se věnovala vlivu profese na zdraví zaměstnanců. Z výsledků jsme zjistili, že profese v hudebním klubu má značný vliv na zdraví zaměstnanců, kdy 63 % respondentů uvedlo, že pocítují důsledkem této profese zhoršení svého zdravotního stavu. Poslední část průzkumného šetření mapovala vliv výkonu profese na rozvoj zdravotně rizikového chování. Výsledky této části považují prostředí hudebního klubu za rizikové pro vznik zdravotně rizikového chování. Z výsledků průzkumného šetření jsme byli schopni přijmout hypotézy č. 1, 3 a 5 a zamítnout hypotézy č. 2 a 4.

Cílem průzkumného šetření bylo zjistit, zda ovlivňuje výkon profese zaměstnanců hudebních klubů subjektivní kvalitu života a zdravotní stav, lze tedy říci, že prostřednictvím výsledných zjištěním byl cíl empirické části naplněn.

Závěr

Cílem teoretické části práce bylo podat ucelené informace o problematice kvality pracovního života a charakteristice zaměstnání v hudebním klubu a jeho dopady na člověka.

První kapitola teoretické části se zabývala kvalitou pracovního života a jeho měřením. Druhá kapitola mapovala faktory pracovního prostředí, ke kterým se váže kapitola pracovní spokojenosti. Třetí kapitola se zaměřovala na důsledky noční práce na kvalitu života. Především se v kapitole řešily otázky vlivu noční práce na fyziologii člověka, na psychiku člověka a na osobní život člověka. Poslední kapitola teoretické části byla stěžejní kapitolou bakalářské práce. Tato kapitola vymezila výkon práce v hudebních klubech a její podmínky. Druhá podkapitola se soustředila na rizikové faktory práce v hudebních klubech, kde se řešila otázka vlivu zaměstnání v hudebních klubech přes noc na člověka a jeho kvalitu života. Poslední kapitola byla věnována rizikovému chování návštěvníků hudebních klubů.

Hlavním cílem empirické části práce bylo zjistit, zda ovlivňuje výkon profese zaměstnanců hudebních klubů kvalitu života a zdravotní stav. Kvantitativním šetřením prostřednictvím online dotazníků bylo osloveno 30 hudebních klubů a nespočet dalších zaměstnanců hudebních klubů. Dotazník byl složen z 28. otázek, na které nakonec odpovědělo 114 zaměstnanců hudebních klubů p celé České republice.

Hypotézy byly vytvořeny shodně s literaturou a poznatků z teoretické části práce. V práci došlo k přijmutí tří hypotéz (H1, H3, H5), z kterých se došlo k závěru, že stresujícím faktorem v zaměstnání v hudebním klubu je pocit časového tlaku (H1). Dále je z výsledků patrné, že zaměstnanci hudebních klubů pocítují vlivem své profese zhoršení zdravotního stavu (H3) a vliv pracovního prostředí hudebního klubu na vznik zdravotně rizikového chování (H5).

Hypotézy č. 2 a 4 se prostřednictvím získaných dat zamítly, a to z důvodu, že dosahovaná psychická zátěž zaměstnání v hudebním klubu dosahovala pouze stupně 1. A dále se došlo k závěru, že respondenti nepocítují vliv profese na mezilidské vztahy. Získané údaje však nelze generalizovat vzhledem k velikosti výzkumného vzorku. I přes to byl cíl práce naplněn.

Seznam použité literatury

Tištěné publikace

- BALCAR, Karel. Životní smysl a kvalita života. In PAYNE, Jan. a kol. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton, 2005, s. 253–261. ISBN 80-7254-657-0.
- BARTŮŇKOVÁ, Staša. *Stres a jeho mechanismy*. Praha: Karolinum, 2010. 137 s. ISBN 978-80-246-1874-6.
- BORZOVÁ, Claudia. *Nespavost a jiné poruchy spánku*. Praha: Grada, 2009. 144 s. ISBN 978-80-247-2978-7.
- CUMMINS, Robert A. *Comprehensive quality of life scale: Intellectual/cognitive disability*. 5th ed. Melbourne: School of Psychology, 1997. 69 pp. ISBN 07300-27252.
- DVOŘÁČKOVÁ, Dagmar. *Kvalita života seniorů: v domovech pro seniory*. Praha: Grada, 2012. 112 s. ISBN 978-80-247-4138-3.
- GURKOVÁ, Elena. *Hodnocení kvality života: pro klinickou praxi a ošetrovatelský výzkum*. Praha: Grada, 2011. 223 s. Sestra. ISBN 978-80-247-3625-9.
- HEŘMANOVÁ, Eva. *Koncepty, teorie a měření kvality života*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. 239 s. ISBN 978-80-7419-106-0.
- HIBELL, Björn, et al. *The 2011 ESPAD Report. Substance Use Among Students in 36 European Countries*. Tukholma: The Swedish Council for Information on Alcohol and other Drugs. Stockholm: Modintryckoffset AB, 2012. 394 pp. ISBN 978-91-7278-233-4.
- HLADKÝ, Aleš a ŽIDKOVÁ, Zdeňka. *Metody hodnocení psychosociální pracovní zátěže: metodická příručka*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN: 80-7184-890-5.
- HNILICA, Karel. Předmluva k dílu II. In: PAYNE, Jan. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton, 2005, s. 245–253. ISBN 80-7254-657-0.

- HNILICOVÁ, Helena. Kvalita života a její význam pro medicínu a zdravotnictví. In: PAYNE, Jan et al. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton, 2005, s. 205–216. ISBN 80-7254-657-0.
- HOFBAUER, Břetislav. *Děti mládež a volný čas*. Praha: Portál, 2004. 176 s. ISBN 80 – 7178-927-5.
- HOSKOVEC, Jiří a kol. *Psychologie ve světě práce*. V Praze: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. 263 s. ISBN 80-200-1307-5.
- KNYTL, Martin a Lucie ŠPRÁCHALOVÁ. *Typografie & odborný text: průvodce pro zpracování nejen závěrečných prací*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2020. 201 s. ISBN 978-80-7435-813-5.
- KOLLÁRIK, Teodor. *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 1979. 349 s.
- KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2002, 401 s. ISBN 8022317314.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Vyd. 3. Praha: Management Press, 2003. 350 s. ISBN 80-726-1033-3.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie nemoci*. Praha: Grada, 2002. 198 s. ISBN 80-247-0179-0.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2009. 280 s. ISBN 978-80-7367-568-4.
- LUTHANS, Fred et al. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 9th ed. Boston: McGraw Hill Publishers, 2001. 592 pp. ISBN 978-0-07-353035-2.
- MAREŠ, Jiří et al. *Kvalita života u dětí a dospívajících I*. Brno: MSD, 2006. 229 s. ISBN 80-86633-65-9.

Mezinárodní klasifikace nemocí: abecední seznam: mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů ve znění desáté decennální revize.
Praha: Grada, 1999. 741 s. ISBN 80-7169-787-7.

MUSIL, Jiří V. *Stres, syndrom vyhoření a mentálně hygienická optima v dynamice lidského sociálního chování.* Olomouc: Jiří Musil - Psychologická a výchovná poradna, 2010. 60 s. ISBN 978-80-903449-9-0.

NAKONEČNÝ, Milan. *Encyklopedie obecné psychologie.* Praha: Academia, 1997. 437 s. ISBN 80-200-0625-7.

PAYNE, Jan a kol. *Kvalita života a zdraví.* Praha: Triton, 2005. 629 s. ISBN 80-7254-657-0.

PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján. *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit: pohledem kognitivně behaviorální terapie.* Praha: Pasparta, 2016. 179 s. ISBN 978-80-88163-00-8.

PLHÁKOVÁ, Alena. *Učebnice obecné psychologie.* Praha: Academia, 2005, 472 s. ISBN 80-200-1387-3.

PODSTATOVÁ, Hana. *Hygiena provozu zdravotnických zařízení a nová legislativa.* Olomouc: Epava, 2002. 267 s. ISBN 80-86297-10-1.

PTÁČEK, Radek a ČELEDOVÁ, Libuše. *Stres a syndrom vyhoření u lékařů posudkové služby.* Praha: Karolinum, 2011. 118 s. ISBN 978-80-246-1998-9.

PŮČEK, Milan. *Měření spokojenosti v organizacích veřejné správy: soubor příkladů.* Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, úsek veřejné správy, odbor modernizace veřejné správy, 2005. 104 s. ISBN 80-239-6154-3.

ROSENBERG, Robert S. *The Doctor's Guide to Sleep Solutions for Stress and Anxiety: Combat Stress and Sleep Better Every Night.* Rockport: Fair Winds Press, 2016. 160 pp. ISBN 1592337244.

SMETANA, Ctirad et al. *Hluk a vibrace: Měření a hodnocení.* Praha: Sdělovací technika, 1998. 188 s. ISBN 80-901936-2-5.

- SVOBODOVÁ, Lenka, Iveta MLEZIVOVÁ, Jiří VINOPAL a Jan ČERVENKA. *Proměny kvality pracovního života*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2015. 134 s. ISBN 978-80-87676-14-1.
- ŠIMAN, Josef a PETERA, Petr. *Financování podnikatelských subjektů: teorie pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2010. 216 s. ISBN 978-80-7400-117-8.
- ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, Jitka a VAŠINA, Bohumil. Kvalita života z pohledu empirických dat. In: ŘEHULKOVÁ, Oliva et al. *Kvalita života v souvislostech zdraví a nemoci*. Brno: MSD, 2008, s. 31–36. ISBN 978-80-7392-073-9.
- ŠŤASTNÁ, Anna a ŽÁČKOVÁ, Lucie. Sféra rodiny. In: HÖHNE, Sylva. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV, 2010, s. 12–42. ISBN 978-80-7416-059-2.
- ŠTIKAR, Jiří et al. *Metody psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 2000. 188 s. ISBN 80-246-0048-X.
- ŠTIKAR, Jiří et al. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008. 128 s. ISBN 978-80-247-2361-7.

Elektronické publikace

- DOUGLAS, Mary. *Constructive drinking : perspectives on drink from anthropology* [online]. London: Routledge, 2013. 302 s. [cit. 2021–03–19]. Dostupné z: <https://doi.org/10.4324/9781315888873>.
- DUŠKOVÁ, Lucie. Pracovní prostředí. In: DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, DUŠKOVÁ, Lucie a SVOBODOVÁ, Lenka. *Svět práce a kvalita života: vliv změn světa práce na kvalitu života : výzkumný projekt v rámci programu Moderní společnost a její proměny* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2006, s. 92–93 [cit. 2021–04–18]. ISBN 80-86973-08-5. Dostupné z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/svet_prace.pdf.

- HUGHES, Karen a BELLIS, Mark A. *Drinking environments* [online]. Europe: WHO, 2004. 6 pp. [cit. 2021–03–25].
Dostupné z: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0007/191365/7-Drinking-environments.pdf.
- Kvalita pracovního života: souhrnná výzkumná zpráva* [online]. Praha: VÚBP, v. v. i., Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2018. 118 s. [cit. 2021–04–18]. Dostupné z: https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/VUS4_04/VUS4_04_PriLOHA_c.1_VUS4_04_Vsouhrn.pdf.
- LIBERKO, Miloš. *Hluk v prostředí problematika a řešení* [online]. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2004. 25 s. [cit. 2021–04–18]. ISBN 80-7212-271-1. Dostupné z: http://www.ceskyfocalpoint.cz/wpcontent/uploads/2015/12/tema_hluk_text.pdf.
- LOVELOCK, Kirsten. *Psychosocial hazards in work environments and effective approaches for managing them* [online]. New Zealand: Worksafe, 2019. 76 pp. [cit. 2021–04–18]. ISBN 978-1-98-856731-0. Dostupné z: <https://www.worksafe.govt.nz/research/psychosocial-hazards-in-work-environments-and-effective-approaches-for-managing-them/>.
- MAUSSEN, Jan et al. *Souhrnná zpráva o měření kvality života v ČR* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2018. 47 s. [cit. 2021–04–18]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/07/Kvalita-%C5%BEivota-Souhrnn%C3%A1-zpr%C3%A1va.pdf>.
- MICHALÍK, David. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?(příručka pro kancelářská pracoviště)* [online]. Praha: Oddělení psychologie OPe MV ČR, 2009. 53 s. [cit. 2021–04–18].
Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.
- STAVROULA, Leka a ADITYA, Jain. *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview* [online]. Nottingham: University of Nottingham, 2010. 136 pp. [cit. 2021–04–25]. ISBN 978-92-4-150027-2. Dostupné z: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf;jses.

STAVROULA, Leka a COX, Tom. *PRIMA-EF : guidance on the European framework for Psychosocial Risk Management: A resource for employers and worker representatives* [online]. Nottingham: University of Nottingham, World Health Organization, 2008. 136 pp. [cit. 2021-04-17]. ISBN 978-92-4-150027-2. Dostupné z: https://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf.

VINOPAL, Jiří et al. *Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice* [online]. Praha: VÚBP, v. v. i., Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2020. 63 s. [cit. 2021-04-18]. Dostupné z: http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/projekt/o projektu/Metodika_SQWL_2020.pdf.

Periodika

BOURDEAU, Beth et al. Social drinking groups and risk experience in nightclubs: latent class analysis. *Health, Risk & Society* [online]. Routledge: Taylor and Francis , 2017, 19(6), pp. 316–335 [cit. 2021-04-12]. ISSN 1369-8575. Dostupné z: doi:10.1080/13698575.2017.1393048.

CUMMINS, Robert A. Moving from the quality of life concept to a theory. *Journal of Intellectual disability research* [online]. London: Informa, 2005, 49(10), pp. 699–706 [cit. 2021-03-14]. ISSN 1365-2788. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2788.2005.00738.x>.

DAGAN, Yaron a BORODKIN, Katy. Behavioral and psychiatric consequences of sleep-wake schedule disorders. *Dialogues in clinical neuroscience* [online]. 2005, 7(4), pp. 357–365 [cit. 2021-03-11]. ISSN 1958-5969. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3181741/>.

HEŘMANOVÁ, Eva. Kvalita života a její modely v současném sociálním výzkumu. *Sociológia* [online]. Bratislava: Sociologický ústav SAV, 2012, 44(4), 407–425 [cit. 2021-02-1]. ISSN 1336-8613. Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/09101219Hermanova%20-%20OK%20upravena%20studia.pdf>

- HOBSON, Charles, DELUNAS, Linda a KESIC, Dawn. Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: results from a national survey of stressful life-events. *Journal of Employment Counseling* [online]. Hoboken: Wiley, 2001, 38(1), pp. 38–44 [cit. 2021–03–14]. ISSN 2161-1920. Dostupné z: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00491.x>.
- HOLM, Anu. Estimating brain load from the EEG. *The Scientific World Journal* [online]. London: Hindawi, 2009, vol. 9, pp. 639–651 [cit. 2021–03–14]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/26681847_Estimating_Brain_Load_from_the_EEG.
- KERDPITAK, Chavan a JERMSITTIPARSERT, Kittisak. The Impact of Human Resource Management Practices on Competitive Advantage: Mediating Role of Employee Engagement in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy* [online]. Bombaj: Medknow Publications, 2020, 11(1), pp. 443–452 [cit. 2021–03–14]. ISSN 0976-2779. Dostupné z: <https://1url.cz/LK1wl>.
- KHAN, Emroz. A Robust Heart Rate Monitoring Scheme Using Photoplethysmographic Signals Corrupted by Intense Motion Artifacts. *IEEE Transactions on Biomedical Engineering* [online]. Piscataway: Institute of Electrical and Electronics Engineers, 2015, 63(3), pp. 1–1 [cit. 2021–04–12]. ISSN 1558-2531. Dostupné z: DOI:10.1109/TBME.2015.2466075.
- KOPECKÁ, Petra et al. Kvalita života a zdravotně sociální péče. *Zdravotní politika a ekonomika*. Kostelec nad Černými lesy: Institut pro zdravotní politiku a ekonomiku, 2002, č.5. ISSN 1213-8096.
- MLČOCH, Lubomír. Ekonomie a štěstí: Proč více někdy není lépe. *Politická ekonomie* [online]. Praha: Československé akademie věd, 2007, č. 12, s. 147–163 [cit. 2020–12–06]. ISSN 2336-8225. Dostupné z: <https://polek.vse.cz/pdfs/pol/2007/02/01.pdf>.

- PAULÍK, Karel. Pracovní spokojenost a její psychologické souvislosti. *Psychologie v ekonomické praxi: určeno pro psychologii práce a její aplikace = devoted to psychology of work and its applications*. Praha: Univerzita Karlova, 2001, 36(1-2), s. 1–13. ISSN 0033-300X.
- PRICE, Michael. The risks of night work. *Monitor on Psychology* [online]. Washington, D.C.: American Psychological Association, 2011, 42(1), pp. 38–38 [cit. 2021–01-14]. ISSN 1529-4978. Dostupné z: <http://www.apa.org/monitor/2011/01/night-work>.
- SANCHEZ, Zila M., RIBEIRO, Karen J. a WAGNER, Gabriela A. Binge Drinking Associations with Patrons' Risk Behaviors and Alcohol Effects after Leaving a Nightclub: Sex Differences in the "Balada com Ciência" Portal Survey Study in Brazil. *PLoS ONE* [online]. San Francisco: Public Library of Science, 2015, 10(8) [cit. 2021–03–14]. ISSN 1932-6203. Dostupné z: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0133646>.
- SPURGEON, Anne, HARRINGTON, Malcolm J. a COOPER Cary L. Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. *Occupational & Environmental* [online]. London: BMJ Group, 1997, 54(6), pp. 367–375 [cit. 2021–03–14]. ISSN 1470-7926. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9245942/>.
- SUGIHARTO, Sugiharto et al. The effect of tempo of musical treatment and acute exercise on vascular tension and cardiovascular performance: A case study on trained non-athletes. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* [online]. Bristol: IOP publishing, 2019, vol. 515. [cit. 2021–04–12]. ISSN 1757-899X. Dostupné z: [doi:10.1088/1757-899X/515/1/012033](https://doi.org/10.1088/1757-899X/515/1/012033).
- SVOBODOVÁ, Lenka. Stres na pracovišti : možnosti prevence. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2009, roč. 2, č. 1. [cit. 2021–03–14]. Dostupný z www: http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2009/svobodova_stres.html.

- SWANSON, Leslie M. et al. Sleep disorders and work performance: findings from the 2008 National Sleep Foundation Sleep in America poll. *Journal of Sleep Research* [online]. Hoboken: Wiley, 2011, 20(3), pp. 487–494 [cit. 2021–03–14]. ISSN 0962-1105. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2869.2010.00890.x/pdf>.
- TERYJMA, Joseph et al. Examining employee quality of work life (QWL) as a determinant of managerial effectiveness in business Organizations: a study of Nigeria Breweries Plc, Lagos. *Global Journal of Human Resource Management* [online]. UK: European Centre for Research Training and Development (ECRTD), 2016, 4(5), pp. 1–24 [cit. 2021–03–14]. ISSN 2053-5694. Dostupné z: <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Examining-Employee-Quality-of-Work-Life-Qwl-As-a-Determinant-of-Managerial-Effectiveness-in-Business-Organizations.pdf>.
- The WHOQOL Group. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social science & medicine* [online]. Amsterdam: Elsevier, 1995, 41(10), pp. 1403–1409 [cit. 2020–10–06]. ISSN 02779536. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8560308/>.
- Úřad vlády České republiky. *Zaostřeno na drogy* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2008 [cit. 2021–04–19]. ISSN 1214-1089. Dostupné z: https://www.drogy-info.cz/data/obj_files/1382/51/Zaostreno_na_drogy_200803_web.pdf?fbclid=IwAR1O1Gp0Ss5Wj8pllEqKIHXYLioq0CVHYrDYa_j1EV8S90WsiBu5SUxmkek.
- VEENHOVEN, Ruut. The Four Qualities of Life. *Journal of Happiness Studies* [online]. Journal of Happiness Studies Berlin: Springer Science+Business Media, 2000, 1(1), pp. 1–39 [cit. 2021–03–01]. ISSN 13894978. Dostupné z: doi:10.1023/A:1010072010360.
- VINOPAL, Jiří. Indikátor subjektivní kvality pracovního života. *Sociologický časopis* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2011, 47(5), s. 937–965 [cit. 2021–03–14] ISSN 0038-0288. Dostupné z: https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-201105-0003_subjective-quality-of-working-life-indicator.php.

Vývoj subjektivní kvality pracovního života v ČR. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (JOSRA)* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2018, roč. 11. [cit. 2021-04-17]. ISSN 1803-3687. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/node/75782/pdf-export>.

ŽIDKOVÁ, Zdeňka. Využití dotazníků k hodnocení psychické zátěže při práci. *České pracovní lékařství* [online]. 2002, Roč. 3, č. 3, s. 128–132. [cit.2021-02-01]. ISSN: 1212- 6721. Dostupné z: https://zdenka-zidkova-psvz.webnode.cz/_files/200000014-5ab3e5ca72/vyuzdotaz.pdf.

Sborníky

BAČOVÁ, Viera. Kvalita života, hodnotové systémy v spoločnosti a sociálny kapitál. K vymedzeniu psychologických dimenzií kvality života. In: DŽUKA, Jan (ed.). *Psychologické dimenzie kvality života*. Prešov: Prešovská univerzita, 2004, s. 9–16. ISBN 80-8068-282-8.

BOUCSEIN, Wolfram a BACKS, Richard W., ed. *Engineering Psychophysiology: Issues and Applications*. Florida: CRC Press, 2000. 400 pp. ISBN 978-0805824537.

ČADOVÁ, Naděžda a Miloš PALEČEK, ed. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. 230 s. ISBN 80-7330-103-2.

DLOUHÁ, Beatrice a PROVAZNÍK, Kamil, ed. *Prevence v pracovním lékařství*. Praha: Nadace CINDI, 2010. 184 s. ISBN 978-80-7071-315-0.

DŽUKA, Jan (ed.). *Psychologické dimenzie kvality života*. Vrešov: Prešovská univerzita, 2004. 519 s. ISBN 80-8068-282-8.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Kvalita života. In HNILICOVÁ, Helena (ed.). *Kvalita života: sborník příspěvků z konference, konané dne 25.10. 2004 v Třeboni*. Kostelec nad Černými lesy: Institut zdravotní politiky a ekonomiky, 2004, s. 9–20. ISBN 80-86625-20-6.

SVOBODOVÁ, Lenka. Kvalita pracovního života – změny ve světě práce, modely, indikátory. In: *Recenzovaný sborník XIX. mezinárodní odborné konference „Aktuální otázky bezpečnosti práce“* [online]. Slovenská republika: Stará Lesná, 2006 [cit. 2021–03–14]. Dostupné z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/sbornik_kvalita_pracovniho_zivota.doc.

Online zdroje

Best Muse mattress: Brand and product review. *Medical and health information* [online]. Brighton, UK: Healthline Media, 2020 [cit. 2021–03–4]. Dostupné z: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/muse-mattress#mattresses-and-health>.

BIRD, Jim. Work-Life Balance Defined [online]. Atlanta: Worklifebalance, 2003 [cit. 2021–04–17]. Dostupné z: <https://worklifebalance.com/work-life-balance-defined/>.

BLAŽKOVÁ, Veronika. Psychická pracovní zátěž. *Státní zdravotní ústav* [online]. Praha: Státní zdravotní ústav, 2008 [cit. 2021–04–17]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/psychicka-pracovni-zatez>.

BRODSKÝ, Jan. *Práce a osobní život v (ne)rovnováze. European Business School* [online]. Praha: European Business School SE, 2014 [cit. 2021-04-12]. Dostupné z: <https://ebschool.cz/prace-a-osobni-zivot-v-ne-rovnovaze>.

CVENGROŠ, František. *Měření kvality života v mezinárodním kontextu - reflexe aktuální diskuze* [online]. 2009 [cit. 2021–01–20]. Dostupné z: https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/2009-11-30_Mereni-kvality-zivota-v-mezinarodnim-kontextu-reflexe-aktualni-diskuze.ppt.

HLÁVKOVÁ, Jana. Hodnocení ergonomických rizik, fyziologické a psychologické faktory práce. *Krajská hygienická stanice Královéhradeckého kraje* [online]. Hradec Králové: Krajská hygienická stanice Královéhradeckého kraje, 2016 [cit. 2021–03–14].
Dostupné z: http://www.khshk.cz/e-learning/kurs5/1_hodnocen_psychick_zte_pi_prci__meist_erv_dotaznk_.html.

- Hodnocení pracovního prostředí. *Znalostní systém prevence rizik v BOZP* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., © 2016-2021
- [cit. 2021-03-14]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/416-metodicky-pristup-k-hodnoceni-pracovniho-prostredi>.
- JANDÁK, Zdeněk. Vibrace přenášené na člověka. *Státní zdravotní ústav* [online]. Praha: Státní zdravotní ústav, 2007 [cit. 2021-04-19]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/vibrace-prenasene-na-cloveka>.
- JUŘENÍKOVÁ, Petra. *Kvantitativní výzkum. Masarykova univerzita* [online]. Brno: MUNI, © 2019 [cit. 2021-04-20]. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/lf/js19/metodika_zp/web/pages/07-kvantitativni.html
- LYNAGH, Alan. The Risks of Using Strobe Lighting at Events. *Safe Events* [online]. Dublin: Safe Events, 2018 [cit. 2021-04-19]. Dostupné z: <https://www.safeevents.ie/blog/risks-strobe-lights>.
- Mental Health: Effects of Alcohol on the Brain. *Drinkaware* [online]. London: Sir Leigh Lewis KCB, © 2021 [cit. 2021-04-19]. Dostupné z: <https://www.drinkaware.co.uk/facts/health-effects-of-alcohol/mental-health/alcohol-and-mental-health>.
- Music festival lighting 'can trigger epileptic fits' - BBC News [online]. London: BBC Global News, © 2021 [cit. 2021-04-19]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/health-48595961>.
- Ochrana pracovníků v hotelových, restauračních a stravovacích službách: Tisková zpráva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), která popisuje příklady správné praxe v hotelích a restauracích. *Gastrotrend* [online]. Vsetín: LEONN promotion, 2008 [cit. 2021-04-29]. Dostupné z: <http://www.gastrotrend.cz/tisk.php?sekce=clanky&id=196>.

Protiúnavové rohože snižují zdravotní rizika práce ve stoje. *Lindström Group* [online]. Finsko: Lindström Group, © 2021 [cit. 2021–04–29]. Dostupné z: <https://lindstromgroup.com/cz/article/ergonomicke-rohoze-snizuji-zdravotni-rizika-prace-ve-stoje-a-zvysuji-produktivitu/>.

Psychosocial risks and stress at work - Safety and health at work . *European Agency for Safety & Health at Work* [online]. Bilbao: European Agency for Safety & Health at Work, © 2021 [cit. 2021–04–29]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

Psychosocial risks and work-related stress. *International Labour Organization* [online]. Ženeva: International Labour Organization, © 1996 [cit. 2021–04–29]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm.

REHMAN, Anis. Sleep Drive and Your Body Clock. Sleep foundation: A OneCare Media Company [online]. Seattle: OneCare Media, 2021 [cit. 2021–04–18]. Dostupné z: <https://www.sleepfoundation.org/circadian-rhythm/sleep-drive-and-your-body-clock>.

SANFILIPPO, Marisa. How to Improve Your Work-Life Balance Today. *Business news daily* [online]. Waltham: Business news daily, © 2021, 2020 [cit. 2021–04–17]. Dostupné z: <https://www.businessnewsdaily.com/5244-improve-work-life-balance-today.html>.

SCOTT, Elizabeth. How Stress Can Cause a Low Libido. *Verrywell mind* [online]. New York: Verrywell mind, 2020 [cit. 2021–04–19]. Dostupné z: <https://www.verywellmind.com/how-stress-can-lead-to-low-libido-3145029>.

Stop sexuálnímu násilí v nočních podnicích. *1. lékařská fakulta Univerzity Karlovy* [online]. Praha: 1. lékařská fakulta Univerzity Karlovy, 2017

[cit. 2021–04–29]. Dostupné z: <https://www.lf1.cuni.cz/stop-sexualnimu-nasili-v-nocnich-podnicich?fbclid=IwAR2BBz1U3vpViV9ZBYPDpoG1BtVfTb2331Tz4pJZgaBLNmNSGOaYKNV1p1Y>.

STRAKA, E. *Stinné stránky života při práci na směny* [online]. Praha: Novinky.cz Copyright © 2003 [cit. 2021–04–29]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/clanek/stinne-stranky-zivota-pri-praci-na-smeny-40193248>.

VANÍČKOVÁ, Hana. Nedostatek času na dítě. *Šance dětem* [online]. Praha, 2021

[cit. 2021-04-19]. Dostupné z: <https://www.sancedetem.cz/nedostatek-casu-na-dite>.

Vlastník firmy. *ManagementMania.com*. [online]. Plzeň: ManagementMania, © 2011 [cit. 2021–04–19]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/vlastnik-firmy>.

Zákony

262/2006 Sb. Zákoník práce. *Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Zlín: AION CS, s.r.o., © 2010

[cit. 2021–04–19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

361/2007 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. *Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Zlín: AION CS, s.r.o., © 2010 [cit. 2021–04–19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361>.

65/2017 Sb. Zákon o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek. *Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Zlín: AION CS, s.r.o., © 2010 [cit. 2021–04–19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-65>.

Seznam grafů

Graf 1: Zastoupení respondentů dle pohlaví	42
Graf 2: Zastoupení respondentů dle věku.....	42
Graf 3: Zastoupení respondentů dle stavu	43
Graf 4: Zastoupení respondentů dle pracovní pozice	43
Graf 5: Zastoupení respondentů podle délky zaměstnání	44
Graf 6: Průměrná pracovní doba	45
Graf 7: Přítomnost časového tlaku na pracovišti.....	46
Graf 8: Vysoká odpovědnost práce a její důsledky	47
Graf 9: Práce je málo zajímavá	47
Graf 10: Konflikty a problémy na pracovišti	48
Graf 11: Prvky monotonie v práci	49
Graf 12: Přítomnost nervozity a napětí	50
Graf 13: Pocity vyčerpání a znechucení.....	50
Graf 14: Projevy únavy a ochablosti	51
Graf 15: Pochybnosti o dlouhodobějším výkonu profese	51
Graf 16: Zhoršení svého zdravotního stavu během uplynulých let.....	54
Graf 17: Nejčastější projevy zhoršení zdravotního stavu.....	55
Graf 18: Vliv zaměstnání na konzumaci alkoholu	57
Graf 19: Konzumace ilegálních látek zaměstnanci hudebních klubů	57

Seznam tabulek

Tabulka 1: Čtyři kvality života podle Veenhoveny.....	13
Tabulka 2: Faktorová analýza	52
Tabulka 3: Naměřené hodnoty zaměstnanců v hudebních klubech	53
Tabulka 4: Výsledné hodnoty mediánu daných faktorů.....	53
Tabulka 5: Vyhodnocení podle faktorů.....	54

Přílohy

Příloha č. 1 – Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Lucie Březinová, studuji na Univerzitě Hradec Králové, obor Sociální patologie a prevence. Tímto Vás chci požádat o vyplnění dotazníku, který bude zúročen v mé bakalářské práci na téma „Kvalita života zaměstnanců v hudebních klubech“. Dotazník je složen z pěti částí: 1. část je věnována zjištění obecných informací o Vaší osobě; 2. část se věnuje psychické zátěži Vašeho zaměstnání; 3. část zjišťuje vnímání subjektivní kvality života; 5. část je věnována zdravotně rizikovým jevům v zaměstnání. Veškeré zaznamenané odpovědi jsou zcela anonymní. Dotazník vyplňujte tak, jak byste jej vyplnili před pandemickou krizí.

I. ČÁST

1. Pohlaví

- ☐ Žena
- ☐ Muž
- ☐ Jiné

2. Věk

- ☐ 18–26
- ☐ 27–35
- ☐ 36–50
- ☐ 50 a více

3. Stav

- ☐ Svobodný/á
- ☐ Druh/družka
- ☐ Ženatý/vdaná
- ☐ Rozvedený/á
- ☐ Vdovec/a

4. Vaše pracovní pozice v hudebním klubu (lze zvolit více než jednu možnost).

- ☐ Barman/ka
- ☐ Debaras (pomocná síla na baru, úklid skla)
- ☐ Pracovník úklidu
- ☐ Technická podpora
- ☐ Dj
- ☐ Provozní
- ☐ Majitel
- ☐ Tanečník/tanečnice
- ☐ Security
- ☐ Hosteska
- ☐ Jiné:

5. Jak dlouho pracujete v prostředí hudebního klubu?

- ☐ 0–1 rok
- ☐ 1–3 roky
- ☐ 3–5 let
- ☐ 5 a více let

6. Jaká je Vaše pracovní doba?

- ☐ Méně než 6 h
- ☐ 6 h
- ☐ 8 h
- ☐ 12 h
- ☐ Více než 12 h

II. ČÁST

Vaším úkolem je u každé otázky označit odpověď, která nejvíce vystihuje Vaše pocity při práci v hudebním klubu. 5 – ano, plně souhlasím 4 – spíše ano 3 – nevím, někdy ano, někdy ne 2 – spíše nesouhlasím 1 – ne, vůbec nesouhlasím

7. Při práci mívám často pocit časového tlaku.

- ☐ 5 – ano, plně souhlasím
- ☐ 4 – spíše ano
- ☐ 3 – nevím, někdy ano, někdy ne

- ☐ 2 – spíše nesouhlasím
- ☐ 1 – ne, vůbec nesouhlasím

8. Práce mě neuspokojuje, chodím do ní nerad/a.

- ☐ 5 – ano, plně souhlasím
- ☐ 4 – spíše ano
- ☐ 3 – nevím, někdy ano, někdy ne
- ☐ 2 – spíše nesouhlasím
- ☐ 1 – ne, vůbec nesouhlasím

9. Práce mě velmi psychicky zatěžuje pro vysokou zodpovědnost, spojenou se závažnými důsledky.

- ☐ 5 – ano, plně souhlasím
- ☐ 4 – spíše ano
- ☐ 3 – nevím, někdy ano, někdy ne
- ☐ 2 – spíše nesouhlasím
- ☐ 1 – ne, vůbec nesouhlasím

10. Práce je málo zajímavá, duševně je spíše otupující.

- ☐ 5 – ano, plně souhlasím
- ☐ 4 – spíše ano
- ☐ 3 – nevím, někdy ano, někdy ne
- ☐ 2 – spíše nesouhlasím
- ☐ 1 – ne, vůbec nesouhlasím

11. V práci mám časté konflikty a problémy, od nichž se nemohu odpoutat ani po skončení pracovní doby.

- ☐ 5 – ano, plně souhlasím
- ☐ 4 – spíše ano
- ☐ 3 – nevím, někdy ano, někdy ne
- ☐ 2 – spíše nesouhlasím
- ☐ 1 – ne, vůbec nesouhlasím

12. Při práci udržuji jen s námahou pozornost, protože se po dlouhou dobu nic nového neděje.

- ☐ 5 – ano, plně souhlasím
- ☐ 4 – spíše ano
- ☐ 3 – nevím, někdy ano, někdy ne

- ☐ 2 – spíše nesouhlasím
- ☐ 1 – ne, vůbec nesouhlasím

13. Práce je psychicky tak náročná, že po několika hodinách cítím nervozitu a rozechvělost.

- ☐ 5 – ano, plně souhlasím
- ☐ 4 – spíše ano
- ☐ 3 – nevím, někdy ano, někdy ne
- ☐ 2 – spíše nesouhlasím
- ☐ 1 – ne, vůbec nesouhlasím

14. Po několika hodinách mám práce natolik dost, že bych chtěl/a dělat něco jiného.

- ☐ 5 – ano, plně souhlasím
- ☐ 4 – spíše ano
- ☐ 3 – nevím, někdy ano, někdy ne
- ☐ 2 – spíše nesouhlasím
- ☐ 1 – ne, vůbec nesouhlasím

15. Práce je psychicky tak náročná, že po několika hodinách cítím únavu a ochablost.

- ☐ 5 – ano, plně souhlasím
- ☐ 4 – spíše ano
- ☐ 3 – nevím, někdy ano, někdy ne
- ☐ 2 – spíše nesouhlasím
- ☐ 1 – ne, vůbec nesouhlasím

16. Práce je psychicky tak náročná, že ji nelze dělat po léta se stejnou výkonností.

- ☐ 5 – ano, plně souhlasím
- ☐ 4 – spíše ano
- ☐ 3 – nevím, někdy ano, někdy ne
- ☐ 2 – spíše nesouhlasím
- ☐ 1 – ne, vůbec nesouhlasím

III. ČÁST

17. Ovlivňuje zaměstnání v hudebním klubu Váš psychický stav?

- ☐ Ano, ovlivňuje
- ☐ Ne, neovlivňuje

18. Jak ovlivňuje zaměstnání v hudebním klubu Váš psychický stav?

19. Pociťujete zhoršení svého zdravotního stavu během uplynulých let v zaměstnání v hudebním klubu?

- ☐ Ano, pociťuji zhoršení zdravotního stavu
- ☐ Ne, nepociťuji zhoršení zdravotního stavu

20. Pokud pociťujete zhoršení svého zdravotního stavu, o jaké zhoršení se konkrétně jedná? (lze zvolit více než jednu možnost).

- ☐ Zhoršení spánkového cyklu, spánková deprivace
- ☐ Zhoršení sluchu vlivem hlučného pracovního prostředí
- ☐ Časté bolesti hlavy, migrény (vlivem pracovního prostředí)
- ☐ Zhoršení stravovacích návyků (rychlé občerstvení, energy drinky apod.)
- ☐ Ortopedické problémy (bolest zad, kolen apod.)
- ☐ Únava a vyčerpání
- ☐ Zhoršení psychického stavu (stres, úzkost, syndrom vyhoření)
- ☐ Jiné:

21. Ovlivňuje zaměstnání v hudebním klubu Váš partnerský vztah (příp. intimní vztah)?

- ☐ Ano, ovlivňuje
- ☐ Ne, neovlivňuje

22. Jak ovlivňuje zaměstnání v hudebním klubu Váš partnerský vztah (příp. intimní vztah)?

23. Ovlivňuje zaměstnání v hudebním klubu Vaše ostatní vztahy (rodina, přátelé)?

- ☐ Ano, ovlivňuje
- ☐ Ne, neovlivňuje

24. Jak ovlivňuje zaměstnání v hudebním klubu Vaše ostatní vztahy (rodina, přátelé)?

IV. ČÁST

25. Začal/a jste více konzumovat alkohol důsledkem Vašeho zaměstnání v hudebním klubu?

- ☐ Ano, začal/a jsem více konzumovat alkohol
- ☐ Ne, nezačal/a jsem více konzumovat alkohol

26. Ovlivnilo prostředí hudebního klubu Váš pohled na návykové látky (alkohol, drogy)?

- ☐ Ano, ovlivnilo
- ☐ Ne, neovlivnilo

27. Jak ovlivnilo prostředí hudebního klubu Váš pohled na návykové látky (alkohol, drogy)?

28. Jste konzumentem ilegálních návykových látek důsledkem zaměstnání v prostředí hudebního klubu?

- ☐ Ano, jsem konzumentem ilegálních návykových látek důsledkem zaměstnání v hudebním klubu
- ☐ Ano, jsem konzumentem ilegálních návykových látek, ale byl/a jsem i před nástupem do zaměstnání v hudebním klubu
- ☐ Ne, nejsem konzumentem ilegálních návykových látek
- ☐ Jiné:

Příloha č. 2 – vyhodnocení Meisterova dotazníku pomocí otázek

Číslo položky	Otázka (zkráceně)	Kritická hodnota mediánu	Začlenění do faktoru
1.	Časová tíseň	3,0	I.
2.	Malé uspokojení	2,5	II.
3.	Vysoká odpovědnost	3,0	I.
4.	Otupující práce	2,5	II.
5.	Problémy a konflikty	2,5	I.
6.	Monotonie	2,5	II.
7.	Nervozita	3,0	III.
8.	Přesycení	3,0	III.
9.	Únava	3,0	III.
10.	Dlouhodobá únosnost	2,5	III.

Statistické údaje (1. TO)	Výsledná hodnota
Aritmetický průměr (X)	3,4
Směrodatná odchylka (S)	1,1
Kritická hodnota (KH)	4
Medián (M)	3

Statistické údaje (2. TO)	Výsledná hodnota
Aritmetický průměr (X)	2,1
Směrodatná odchylka (S)	1,1
Kritická hodnota (KH)	2,7
Medián (M)	2

Statistické údaje (3. TO)	Výsledná hodnota
Aritmetický průměr (X)	2,3
Směrodatná odchylka (S)	1,2
Kritická hodnota (KH)	2,9
Medián (M)	2

Statistické údaje (4. TO)	Výsledná hodnota
Aritmetický průměr (X)	2,1
Směrodatná odchylka (S)	1,3
Kritická hodnota (KH)	2,8
Medián (M)	2

Statistické údaje (5. TO)	Výsledná hodnota
Aritmetický průměr (X)	2,1
Směrodatná odchylka (S)	1
Kritická hodnota (KH)	2,6
Medián (M)	2

Statistické údaje (6. TO)	Výsledná hodnota
Aritmetický průměr (X)	1,8
Směrodatná odchylka (S)	1
Kritická hodnota (KH)	2,3
Medián (M)	2

Statistické údaje (7. TO)	Výsledná hodnota
Aritmetický průměr (X)	2
Směrodatná odchylka (S)	1
Kritická hodnota (KH)	2,5
Medián (M)	2

Statistické údaje (8. TO)	Výsledná hodnota
Aritmetický průměr (X)	2,4
Směrodatná odchylka (S)	1,4
Kritická hodnota (KH)	3,1
Medián (M)	2

Statistické údaje (9. TO)	Výsledná hodnota
Aritmetický průměr (X)	2,9
Směrodatná odchylka (S)	1,3
Kritická hodnota (KH)	3,6
Medián (M)	3

Statistické údaje (10. TO)	Výsledná hodnota
Aritmetický průměr (X)	3,4
Směrodatná odchylka (S)	1,3
Kritická hodnota (KH)	4,1
Medián (M)	4