

**Univerzita Hradec Králové**  
**Fakulta informatiky a managementu**  
**Katedra managementu**

**Využití webových aplikací v kontextu pracovní  
spokojenosti u hokejových rozhodčích v  
Královéhradeckém kraji**

Bakalářská práce

Autor: Jakub Figer

Studijní obor: Informační management

Vedoucí práce: Mgr. Gabriela Slaninová, Ph.D.

Hradec Králové

Srpen 2023

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 20. 08. 2023

Jakub Figer

### Poděkování:

Vyslovuji svoje poděkování Mgr. Gabriele Slaninové, Ph.D., vedoucí bakalářské práce, za její odborné vedení a výraznou ochotu, kterou mi poskytla během zpracování této práce. Také děkuji všem respondentům, kteří svými zkušenostmi obohatili obsah mé práce.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku využití webových aplikací v kontextu pracovní spokojenosti hokejových rozhodčích v Královéhradeckém kraji. Teoretická část práce zahrnuje klíčové pojmy, jako jsou webová aplikace, webová stránka, uživatelská zkušenost a uživatelské rozhraní, s důrazem na bezpečnost webových aplikací. Dále analyzuje funkčnost systému, který je využitelným prostředkem pro pracovní spokojenost rozhodčích. Práce se také věnuje detailnímu popisu role hokejového rozhodčího, včetně rozlišení mezi hlavními, čárovými a pomocnými rozhodčími. V kontextu pracovní spokojenosti rozebírá téma životní spokojenosti a osobní pohody.

Praktická část práce je následně vybudována na základě polostrukturovaných rozhovorů s kolegy hokejovými rozhodčími. Jejich vyjádření a názory poskytují cenné informace k pochopení vlivu využívání webových aplikací na jejich pracovní spokojenost. Z výsledků šetření lze konstatovat, že webová aplikace, včetně jejích funkcí přispívá k podpoře profesního růstu a zvýšení pracovní spokojenosti dotazovaných. Byly zjištěny náměty na zdokonalení systému a obsahu, které by mohly přispět k větší efektivitě a zvýšit pracovní spokojenost. Z aplikace získávají účastníci zpětnou vazbu a poučení, čerpají informace a reflektují svoji práci. Klíčovým prvkem pracovní spokojenosti se jeví komunikace s delegátem.

**Klíčová slova:** webové aplikace, hokej, hokejový rozhodčí, pracovní spokojenost

## **ANNOTATION**

The bachelor thesis focuses on the utilization of web applications in the context of job satisfaction among hockey referees in the Hradec Králové region. The theoretical part of the thesis encompasses key concepts such as web applications, websites, user experience, and user interface, with an emphasis on the security of web applications. It further analyzes the functionality of the system, which serves as a means for the job satisfaction of referees. The thesis also provides a detailed description of the role of a hockey referee, distinguishing between main, sideline, and assistant referees. In the context of job satisfaction, it examines the topics of life satisfaction and personal well-being.

The practical part of the thesis is subsequently based on semi-structured interviews with fellow hockey referees. Their expressions and opinions provide valuable information for understanding the impact of using web applications on their job satisfaction. The survey results indicate that the web application, including its features, contributes to supporting professional growth and increasing the job satisfaction of the respondents. Suggestions for improving the system and content were identified, which could enhance efficiency and job satisfaction. Participants receive feedback and lessons from the application, gather information, and reflect on their work. Effective communication with the delegate emerges as a key element of job satisfaction.

**Keywords:** web applications, hockey, hockey referee, job satisfaction.

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce</b> .....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Metodika zpracování</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Webové stránky se zřetelem k webovým aplikacím</b> .....	<b>4</b>
4.1	Historie vývoje webových stránek .....	5
4.2	Vývoj webových stránek .....	6
4.3	Uživatelská zkušenost.....	8
4.3.1	Uživatelské rozhraní.....	8
4.4	Bezpečnost webových stránek.....	9
4.5	Webová aplikace Systém pro rozlosování rozhodčích a její komponenty .....	11
4.5.1	Generování rozpisu rozhodčích.....	11
4.5.2	Zprávy delegátů.....	12
4.5.3	Videobanka.....	15
4.5.4	Přínosy systému.....	16
<b>5</b>	<b>Oblast ledního hokeje se zřetelem k rozhodčím</b> .....	<b>18</b>
5.1	Funkce a druhy rozhodčích.....	18
5.1.1	Hlavní a čárový rozhodčí .....	18
5.1.2	Pomocní rozhodčí.....	20
5.2	Systemy řízení utkání .....	22
5.3	Licence rozhodčího.....	23
5.3.1	Příprava na seminář a testy.....	24
<b>6</b>	<b>Pracovní spokojenost jako komponenta životní spokojenosti</b> .....	<b>26</b>
6.1	Životní spokojenost a její oblasti.....	26
6.1.1	Osobní pohoda v kontextu kvality života.....	27

6.2	Pracovní spokojenost.....	28
6.2.1	Faktory ovlivňující pracovní spokojenost.....	29
6.2.2	Význam webových aplikací pro pracovní spokojenost.....	30
<b>7</b>	<b>Výzkumné šetření.....</b>	<b>32</b>
7.1	Cíl výzkumu a výzkumná strategie.....	32
7.2	Výzkumný vzorek a kritéria výběru participantů.....	33
7.3	Průběh šetření a etika výzkumu.....	33
7.4	Analýza získaných dat.....	34
7.5	Shrnutí a diskuse výsledků.....	38
<b>8</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>41</b>
<b>9</b>	<b>Seznam použitých zdrojů a literatury.....</b>	<b>43</b>
<b>10</b>	<b>Seznam příloh.....</b>	<b>47</b>

# 1 Úvod

V dané bakalářské práci se zabývám využitím technologických nástrojů pro zkvalitnění profese hokejového rozhodčího. Vedou mě k tomu následující důvody:

Současná doba s sebou přináší v oblasti technologické řadu výhod a využití v rovině osobní i pracovní, je významným faktorem efektivity v různých profesích. Promítá se rovněž do pracovní spokojenosti profesionálů. Tato skutečnost mě zajímá jako budoucího absolventa oboru Informační management ve smyslu užitečnosti technologických novinek a zlepšení či zvyšování spokojenosti v rámci pracovní sféry. Protože se dlouhodobě věnuji hokeji, a zároveň plním roli rozhodčího, rozhodl jsem se zaměřit svoji bakalářskou práci ve vzájemném propojení triády webové aplikace, hokej (se zřetelem k profesi rozhodčího) a pracovní spokojenost.

Profese rozhodčího obnáší krom jiného vystavování vypjatým a nekomfortním sportovním situacím (plný stadion diváků, vysoké herní tempo, vyžadující zároveň plnou a velmi soustředěnou pozornost rozhodčího, zákroky, kdy jsou nespokojeni hráči, diváci atd.), které mohou být potencionálními stresory.

Bakalářská práce se tedy zaměřuje na využití webových stránek, resp. webových aplikací, které mají mj. rozhodčímu posloužit jako opora a možnost reflexe v rozhodování a sleduje efekt využití webu v kontextu pracovní spokojenosti rozhodčích ledního hokeje.



## 2 Cíl práce

Cílem práce je popsat a analyzovat webové stránky, potažmo webové aplikace, stručně charakterizovat vybraná témata ledního hokeje se zřetelem k rozhodčím, kteří webové aplikace využívají ve své práci, poukázat na pracovní spokojenost v kontextu této skupiny profesionálů a ve výzkumném šetření zjistit subjektivně vnímaný význam webové aplikace Systém pro rozlosování rozhodčích a její komponenty pro pracovní spokojenost u populace hokejových rozhodčích v Královéhradeckém kraji.

Hlavní výzkumná otázka zní: Jaký význam přisuzují informanti webové aplikaci Systém pro rozlosování rozhodčích a její komponenty v kontextu své pracovní spokojenosti?

Dílními výzkumnými otázkami pak jsou:

DVO1: Jaký význam přisuzují informanti videím v kontextu jejich pracovní spokojenosti?

DVO2: Jaký význam přisuzují informanti možnosti přečíst si na webu hodnocení delegátem v kontextu jejich pracovní spokojenosti?

DVO3: Jaký význam přisuzují informanti možnosti sledovat online rozpisy rozhodčích v kontextu jejich pracovní spokojenosti?

### **3 Metodika zpracování**

Výzkumného cíle je dosaženo za využití kvalitativního výzkumného přístupu. Tento typ výzkumu umožňuje podrobné zkoumání osobních zkušeností participantů.

Metodou sběru dat je polostrukturovaný rozhovor. Jeho výhodu spatřuji ve výše uvedeném a v možnosti předem připravené otázky obohatit o dotazy doplňující či rozvíjející témata, kterým zúčastnění přisuzují význam.

Rozbor dat je realizován za inspirace tematickou analýzou. Ta byla zvolena s ohledem na výzkumný cíl – předpokládal jsem, že se z výpovědí rozhodčích vynoří témata, která budou určující pro kontext využívání webů a pracovní spokojenosti. Dále tato metoda umožnila témata kvantifikovat, co do výskytu, a spolu s tímto proniknout do významů těchto témat v rámci osobních zkušeností dotazovaných.

Získané výsledky jsou diskutovány a opatřeny dílčími závěry a shrnutími. Připojeno je doporučení pro dobrou praxi.

## 4 Webové stránky se zřetelem k webovým aplikacím

Internet je vnímán jako celosvětová síť, která je propojena přes veškerá zařízení, jež mají přístup k internetu a zároveň spolu zvládají komunikaci. Tato zařízení se na internet dostanou pomocí připojení neboli přístupového bodu. (Domes, 2008)

Jak již název vyjadřuje, webová stránka označuje místo na webu, kde je možné umístit informace o své osobě, podniku nebo o jiném tématu a uživatelé k nim mají přístup prostřednictvím internetu. Každá internetová stránka má svoji jedinečnou webovou adresu. Pomocí této webové adresy mohou internetoví uživatelé snadno nalézt webové stránky a zpřístupnit si informace na nich uvedené. Z technického hlediska tvoří webové stránky kolekci vzájemně provázaných stránek na internetu, seskupených pod unikátním pojmenováním nebo online adresou. Na těchto stránkách, označovaných jako webové stránky, se uvádějí informace nebo nabízené služby podniku nebo organizace. Informace mohou mít různé podoby, například podobu textu, obrázků, videí, zvuku a animací, a služby mohou mít různou formu, například nákup nebo prodej produktů, jejich stažení v digitální podobě atd. (SiteSaga Editorial, 2022)

Pro webovou aplikaci a webovou stránku jsou společné znaky vývojové technologie – HTML, CSS a Javascript, které rozeberu později. Další patřičné aspekty tvoří responzivita, což znamená, že obojí je možno ovládat na rozdílných velikostech obrazovky i v různých typech zařízení (telefon, notebook, počítač apod.). Weby i webové aplikace se ukazují v prohlížeči po zadání patřičné adresy. S prohlížeči je také spojeno zabezpečení prostřednictvím HTTPS, které disponuje obdobným vztahem mezi těmito dvěma elementy. (Kod'ousková, 2021)

Jak je již zmiňováno webové stránky a webové aplikace mají dost podobný charakter, ale nalezneme zde i různé odlišnosti. Rozdíl mezi nimi lze uvést v míře interaktivity. Zatímco webová stránka má charakteristiky spíše propagační (prezentace firmy), respektive se zaměřuje na statický obsah. Webová aplikace využívá nástroje pro koordinaci v prostředí firmy, předává dokumenty a umožňuje interakci uživatele.

V rámci internetu je třeba počítat s tzv. webovým protokolem. Webový protokol umožňuje přesun dat mezi webovým serverem a uživatelem. Jedním z těchto možností je prohlížeč. WWW představuje zkráceně World Wide Web, v češtině známé jako celosvětová síť. Na základě tohoto protokolu lze otevírat dokumenty vystavené na serverech. (Domes, 2008)

## 4.1 Historie vývoje webových stránek

První kontakt s informačním serverem je datován 1988, kdy společnost Thinking Machines Inc. vyvinula úplně první internetový protokol WAIS. Zákazníci tohoto protokolu si zde mohli prohledávat několik serverů a získávat dokumenty, které na nich byly uloženy. Byla zde možnost vyhledávání a ukládání datových souborů. Roku 1990 Tim Berners-Lee vytvářil úplně první prohlížeč s názvem WorldWideWeb (později jmenovaný Nexus). Tento prohlížeč vychází z dané kompatibility a není tak primitivním. Nacházelo se zde i několik grafických funkcí, webový prohlížeč byl kompletně barevný, obsahoval několik panelů a umožňoval čtení a zapisování. O rok později Tim Berners-Lee přichází s prvním protokolem HTTP, který umožňoval komunikaci uživatelů webových prohlížečů. První verze protokolu HTTP v0.9 obsahovala jedinou možnou metodu a tím byla metoda „získat“, kterou klient využíval k načtení webové stránky pro čtení. Roku 1992 vznikl textový prohlížeč Lynx, který vytvořili programátoři na Kansaské univerzitě. Vyskytnula se zde první možnost formátování a využití klávesových zkratk pro rychlejší navigování na webové stránce. V počátkách roku 1995 Pierre Omidyar oddělil na svých stránkách jednu sekci, kterou pojmenoval AuctionWeb. Toto oddělení mělo sloužit pro dražby, sám Pierre Omidyar zde uvedl první položku, a to rozbité laserové ukazovátka, které se v několika řádech minut ihned prodalo. Do dvou let se AuctionWeb přejmenoval na stránku eBay. První CSS (Cascading Style Sheets) vznikla v roce 1996, jednalo se o první verzi kaskádových stylů. Největší výhodou CSS spočívalo v podporování několika stylů na jedné stránce. V letech 1998 Larry Page a Sergej Brin oficiálně založili společnost Google. Google následuje vlnu webových vyhledávačů a vrací se zpět k jednoduchosti vyhledávání. Nejdůležitějším nástrojem jejich algoritmu je nazýván PageRank, který používá zpětné odkazy k získání relativní pozice v žebříčku vyhledávání. Společnost Google vznikla v garáži a za čas se stala jednou z největších webových podniků na světě. V lednu 2001 je vynalezena doména Wikipedie, které nahradila svého předchůdce Nupedii. Wikipedie je volně dostupnou encyklopedií, do které přidávají své poznatky sami uživatelé. Na rozdíl od předchůdce, která kladla na každý článek restriktce, Wikipedie umožňovala komukoliv využívat a spravovat danou doménu. Tento krok vedl k rychlému a obsáhlému vytvoření příspěvků a stala se nejdůležitějším zdrojem informací na webu. V letech 2005 bývalí zaměstnanci společnosti PayPal Steve Chen, Chad Hurley a Jawed Karim spouštějí svou platformu pro sdílení videí YouTube. Ačkoliv jsou jeho možnosti omezené, nakonec se

YouTube stane nejpopulárnějším webem pro sdílení videí. Již od začátku umožňuje snadné nahrávání videí a zahrnuje přehrávač videí pro různé platformy. (Jay Hoffmann, 2017)

Webové stránky jsou dnes nepostradatelnou součástí našeho každodenního života a využívají se pro mnoho různých účelů, včetně informování, komunikace, zábavy a v neposlední řadě v oblasti vzdělání. Roli webových stránek v oblasti informování, potažmo vzdělávání a profesní podpory je věnována výzkumná část práce.

## 4.2 Vývoj webových stránek

Základy front-endového vývoje webových stránek jsou HTML, CSS a JavaScript. Statické webové stránky se obvykle vytvářejí pomocí HTML a CSS.

Obsah webových stránek musí být přidán pomocí jazyka HTML (Hypertext Markup Language). Pro nadpisy se používá značka "h1" a pro odstavce "p". K úpravě kódu HTML lze použít různá integrovaná vývojová prostředí (IDE), například Visual Studio, Sublime Text a Atom. Instance vypadá takto:

```
<!DOCTYPE html>

<html>

<body>

<h1>Hello, Readers</h1>

<p>You are good to go.</p>

</body>

</html>
```

Na webových stránkách lze zobrazit obsah pomocí základní syntaxe jazyka HTML, kód musí být umístěn uvnitř značek body. Na tomto obrázku jsou viditelné značky h1 a p. Výstup bude mít uvedenou podobu. (Sharma, 2021)

# Hello, Readers

You are good to go.

Obrázek 2 – output html

Zdroj obrázku: Sharma, 2021

Tabulky kaskádových stylů, někdy známé jako CSS, se používají k navrhování atraktivního stylu webových stránek. Tím, že dávají pokyny, jak zobrazovat položky na webových stránkách, vylepšují jazyk HTML. Inline CSS, interní CSS a externí CSS jsou tři základní formy CSS. Pomocí Inline CSS se například změni barva pozadí tagu body z modré na růžovou. Což lze interpretovat na následujícím příkladě.

```
<!DOCTYPE html>

<html>

<body style="background-color:pink;">

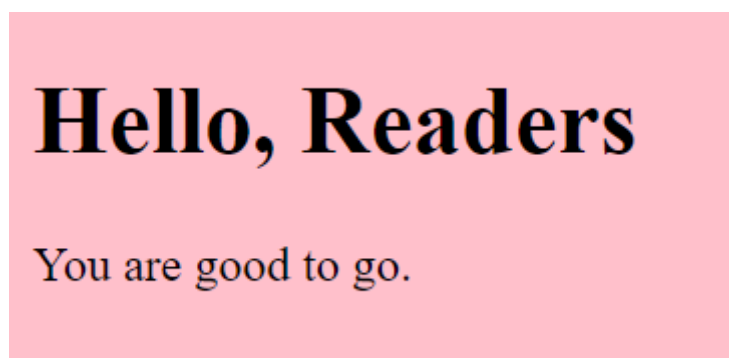
<h1>Hello, Readers</h1>

<p>You are good to go.</p>

</body>

</html>
```

Výsledná interpretace názorné webové stránky vypadá takto.



*Obrázek 3 – CSS přeměna*

Zdroj obrázku: Sharma, 2021

V poslední řadě pro vývoj webových stránek je takzvaný JavaScript. Programovací jazyk na straně klienta zvaný JavaScript zvyšuje interaktivitu online stránek. Kromě struktury a designu, které poskytují jazyky HTML a CSS, nabízí JavaScript interaktivní prvky pro zapojení uživatelů do webových stránek. Je to srovnatelné s integrací technologie (jako je internet věcí) do konstrukčních základů domu. HTML, CSS a JavaScript jsou tři hlavní stavební kameny front-endového vývoje webových stránek. (Sharma, 2021)

### 4.3 Uživatelská zkušenost

Uživatelská zkušenost neboli UX (user experience) zahrnuje porozumění celkové cestě uživatelů a její transformaci do produktu. Cíl UX odpovídá na otázku: „Jak mohu lidem pomoci dosáhnout svých cílů co nejjednodušším a bezproblémovým způsobem?“ Jinými slovy, UX design se soustředí na celkovou uživatelskou přívětivost celé cesty zákazníka. A protože UX využívá bohatou historii, existuje určitá debata o tom, kde začíná a končí. „*UX počíná problémem a ukončuje se drátěným modelem nebo prototypem.*“ (Jonathan Widawski, 2021) Designér v uživatelském prostředí má za úkol pochopit myšlení a cestu zákazníka. Což znamená, zjištění cílové skupiny, popřípadě seskupit rozhovory se zákazníky, definovat uživatelské toky a v neposlední řadě testovat uživatele. (Simon Dumont, 2021)

Nejčastější úlohy návrhářů uživatelské zkušenosti:

- Výzkum a strategie – na počátku daného procesu snaha o vytvoření strategického plánu, který zapříčiní, že zúčastnění uživatelé jsou na stejné lodi a dopracují se ke stejným cílům. Řešení konceptuálních problémů na základě výzkumu a dat. Informační architektura lpí na soudržnosti obsahu webové stránky, aplikací a produktů s cílem podpořit uživatelům najít patřičné informace a dosáhnout svých cílů. (Simon Dumont, 2021)
- Drátěné modely a prototypy – návrh a následné vytvoření drátěných modelů je jakási kostra rozhraní. Porozumění, jak bude návrh fungovat na funkční úrovni. Vytváření probíhá digitálně, případně lze nakreslit na papír pro lepší orientaci. Následně probíhá testování, které je prováděno s živými uživateli. Zde zákazník testuje prvotní verze prototypů, či papírových maket, kde následně designéři získávají data a následně vyvrátili, nebo ověřili své domněnky a předpoklady. Následně přichází spolupráce mezi designéry a produktovými manažery a definují se následné kroky. (Simon Dumont, 2021)

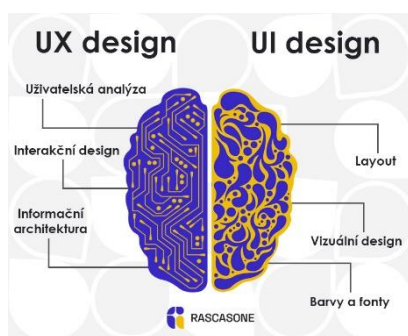
#### 4.3.1 Uživatelské rozhraní

Uživatelské rozhraní (User Interface) zkráceně UI nabývá proces přeměny wireframů na grafické uživatelské rozhraní. Cíl zastává ve zlepšení použitelnosti daného produktu a vytvoření emočního spojení mezi finálním uživatelem a produktem. UI design se soustředí na koncept jednotlivých obrazovek nebo rozhraní v průběhu uživatelského toku, naopak UX design se soustředí na celkovou zkušenost návštěvníka. UI má nahmatatelné hranice a ve větší

části. Při vytváření UI designu je brána potřeba uživatele a jeho chování, a to při návrhu obrazovek, tak i v jeho průběhu toku. Další důležitý faktor se soustředí na využití správné barvy stránky, typografie a rovněž na jeho vizuální prvky. (Simon Dumont, 2021)

Mezi nejčastější prvky UI navrhovatele patří designový výzkum, který poskytuje informace o uživateli a případné konkurenci, možnost nakouknout do trendů dnešních návrhů. Klíčovou při nalezení nápadu na tvorbu rozhraní, které vede ke splnění potřeb uživatele. Další specifikum objevuje ve vizuálním designu, kde navrhovatelé jsou zodpovědní za navržení vizuálních prvků rozhraní, zejména barev, fontů, ikon, tlačítek apod. V poslední řadě buduje značky a grafický vývoj. UI návrh je blízce spjat s budováním produktového značkování. Designéři musí najít přesnou rovnováhu mezi užitečností a konzistentním prezentováním firemní identity, což stanovuje marketingový a kreativní tým. (Simon Dumont, 2021)

Hlavní rozdíl mezi uživatelskou zkušeností a rozhraním tkví v tom, na co se jednotlivé prvky zaměřují a jak s nimi uživatel komunikuje. UI se orientuje na elementy vizuálního rozhraní, jako typografie, barvy, lišty nabídek a další, kdežto UX se soustředí na samotného uživatele a jeho putování produktem. (Simon Dumont, 2021)



Obrázek 4 - rozdíl UX a UI

Zdroj obrázku: Kod'ousková, 2021

#### 4.4 Bezpečnost webových stránek

V dnešním světě informačních technologií, kdy každý uživatel využívá internetové připojení je velmi zásadní bezpečnost webu. Jednak by zabezpečení měl využít internetový uživatel, rovněž tak správce webu.

Každý den napadnou hackeři 30 000 webových stránek, proto je velmi důležité nenechávat těmto útočníkům otevřené dveře do internetového světa. Nejdůležitější aspekty pro



bezpečnost webu spočívají v ochraně a držení „nájezdníka“ daleko od webové stránky, aby data byla v bezpečí.

- SSL – k ochraně webové stránky je nezbytnost nainstalování certifikátu SSL (Secure Sockets Layer). Bezpečný přenos dat mezi webovými stránkami a návštěvníky umožňuje šifrování SSL. Existuje mnoho úrovní SSL, přičemž pro bezpečné zpracování dat a elektronické obchodování se doporučují sofistikované verze. Google nyní označuje weby nezabezpečené pomocí SSL, což může snížit jejich pozici ve vyhledávači.
- Anti-malware software – využívání tohoto softwaru je zásadní pro detekci malwaru. Tyto programy zvládají veškerou práci a není potřeba žádný zásah uživatele. Koncepce těchto aplikací čerpá ve skenování webu, odstraňování malwaru, brána firewall pro webové aplikace, oprava zranitelností, obrana proti DDoS a zajištění shody s PCI. Mezi nejznámější softwary patří prémiový SiteLock, nebo bezplatný Bitdefender Antivirus.
- Aktuálnost – další důležitým aspektem je udržovat software na webové stránce aktuální. Všechny pluginy by měli být nejnovější, protože pokud dojde k zanedbání, mohou se stát zastaralé komponenty náchylnými k chybám a závadám, kterých mohou útočníci využít.
- Zálohování – zřízení zálohy webové stránky napomáhá v případě katastrofy k obnovení webu. Data stránky, včetně souborů, obsahu, médií a databází jsou v rámci zálohy účinně duplikovány. Nepoškozenou verzi webových stránek lze rychle obnovit pomocí automatických zálohovacích služeb, jako je CodeGuard. Pro aktuální zabezpečení se doporučuje provádět zálohování jednou za týden.
- Ochrana XSS – zranitelnost nazvaná Cross-Site Scripting (XSS) umožňuje útočnickům manipulovat s interakcemi uživatele v náchylné aplikaci. Zneužití XSS může hackerům poskytnout přístup k uživatelským datům, zejména k datům uživatelů s oprávněním správce, a možnost jednat místo uživatelů a jednat jejich jménem, což jim může poskytnout úplnou kontrolu nad webovými stránkami. Proto je velmi důležité ověřovat vstup při přijímání veškerých dat a využívat připravené příkazy nebo parametrizované dotazy.
- Implementace firewallu – využití v implementaci firewallu napomáhá sledovat a filtrovat přenosy http mezi webovou stránkou a internetem. Firewall slouží jako bariéra, kterou musí návštěvník před vstupem na web projít. (Carney, 2023)

## **4.5 Webová aplikace Systém pro rozlosování rozhodčích a její komponenty**

Webová aplikace, která napomáhá vytvoření rozpisu rozhodčích na soutěžní utkání. Provádí se zde informování patřičných rozhodčích o delegovaném utkání, kde svůj zápas potvrdí, případně odmítne. Systém slouží pro vzájemné dorozumění řídicího orgánu soutěží, arbitry a mužstev pomocí internetového rozhraní, elektronické pošty a SMS zpráv. Tento portál je určen pro hokejové rozhodčí a nabízí několik klíčových funkcí pro spravování jejich delegování na utkání. Pomocí systému si snadno vygeneruje plán delegací na hokejové zápasy na dané období a prostřednictvím e-mailu a SMS upozorní delegované rozhodčí a jejich delegáty na jednotlivé zápasy. Sudí v této aplikaci mohou vidět zápasy, na které jsou nominováni, a mají tak možnost nahlížet do průběhu celého uzavřeného období. Pokud je jim přiděleno jedno utkání, jsou o sobě navzájem informováni. Kromě toho zástupci týmů jsou o vyslání rozhodčích informováni před zahájením zápasu. (Ambica, nedatováno)

Sudí, kteří dovrší nejvyšší licenci v rozhodcovské kariéře, což znamená licence první třídy, jsou automaticky zavedeni do systému pro rozlosování rozhodčích. Získávají přihlašovací údaje a automaticky vygenerované heslo, které si pak při prvním přihlášení manuálně změní na své. Do tohoto systému chodí zápasy obsazované Českým svazem ledního hokeje a utkání z krajských soutěží v tomto systému nenalezneme. Kategorie, které se zde vyskytují jsou mládežnická utkání (liga dorostu, extraliga dorostu, liga juniorů, extraliga juniorů) a také seniorská (druhá liga, první liga a extraliga), v neposlední řadě se zde obsazují přípravné utkání reprezentace U16 až U20.

### **4.5.1 Generování rozpisu rozhodčích**

Nejdůležitější funkcí na tomto webu je generování rozpisu rozhodčích, které se tvoří manuálně člověkem pověřený k těmto úkonům. Admin soutěže vystavuje rozpisy rozhodčích na utkání pro daný časový úsek. Sestavy může editovat delegující osoba i po vygenerování rozpisu. Arbitři budou o změnách automaticky vyrozuměni zprávou. Veškeré uskutečněné změny a zasláné zprávy jsou evidovány s možnostmi jejich zobrazení. Díky řadě nastavitelných parametrů v podobách omezení nebo stanovených vah je algoritmus pro tvorbu seznamu rozhodčích velice flexibilní. Tyto nastavitelné parametry zajišťují řadu možností, jak přizpůsobit a doladit algoritmus podle požadavků uživatele na specifické situace, které v průběhu dané sezóny mohou nastat. Což na daném příkladu může vést k tomu, že na počátku sezóny v takzvané základní části se upřednostňuje ekonomické cestování sudích na zápas. Znamená to, že se rozhodčí delegují tak, aby jeden rozhodčí po cestě nabral ostatní a ušetřilo

se za náklady spojené s cestovným. V playoff části se upřednostňuje delegace rozhodčích dle kvality a zkušeností. (Ambica, nedatováno)

Rozpis rozhodčích 2023-2024

Delegace rozhodčích na zápas

09.12.2023													
02.12.2023													
29.11.2023													
25.11.2023 18:00	Zápas č. 2121	Kralupy n.V. - Písek	KR	Kralupy nad Vltavou	Novák J.		Novák J.	Novák J.					
22.11.2023 18:00	Zápas č. 2119	Most - Chomutov	MO	MO Most	Novák J.		Novák J.	Novák J.					
18.11.2023 13:00	Zápas č. 3094	K.Vary - H.Králové	KV	KV Karlovy Vary	Novák J.	Novák J.	Novák J.	Novák J.					
16.11.2023 18:00	Zápas č. 3089	Sparta Praha - Plzeň	SP	S Praha	Novák J.	Novák J.	Novák J.	Novák J.			Novák J.		
14.11.2023 18:30	Zápas č. F0034	UK Praha - RU Pardubice	UK	PS Praha	Novák J.		Novák J.	Novák J.					

Storna delegace rozhodčích na zápas

	Datum	K	Č	D	H	HR1	HR2	ČR1	ČR2	BVR	DEL
	25.11.2023 18:00	18	2121	KR	PI	Novák J.		Novák J.	Novák J.		Novák J.
	22.11.2023 18:00	17	2119	MO	CV	Novák J.		Novák J.	Novák J.		
	18.11.2023 13:00	24	3094	KV	HK	Novák J.	Novák J.	Novák J.	Novák J.		
	16.11.2023 18:00	23	3089	SP	PL	Novák J.	Novák J.	Novák J.	Novák J.		Novák J.
	14.11.2023 18:30	8	F0034	UK	PU	Novák J.		Novák J.	Novák J.		
	11.11.2023 19:00	15	2105	RI	DC	Novák J.		Novák J.	Novák J.		
	10.11.2023 17:25	16	8063	KL	PL	Novák J.		Novák J.	Novák J.		Novák J.
	05.11.2023 16:55	13	6099	KP	POL	Novák J.		Novák J.	Novák J.		
	04.11.2023 15:00	13	2088	BJ	CV	Novák J.		Novák J.	Novák J.		
	02.11.2023 18:00	21	3083	MB	CB	Novák J.	Novák J.	Novák J.	Novák J.		
	28.10.2023 12:30	20	3079	HK	PL	Novák J.	Novák J.	Novák J.	Novák J.		

Copyright © 2010 - 2023 AMBICA s.r.o.

Obr. 5 – rozpis rozhodčích

Zdroj obrázku: Ambica, nedatováno

#### 4.5.2 Zprávy delegátů

Další funkce tohoto webu obsahuje delegáty a jejich zpětné hodnocení výkonů rozhodčích. Z pohledu delegáta to znamená, že zodpovědná osoba, která má na starost daný region, či danou soutěž deleguje na zápas přítomnost právě zmíněného delegáta, což zapříčiní dohled nad utkáním z pozice zkušenějšího matadora. Tento delegát v rozpisu utkání vidí obdobně zápas jako rozhodčí. Tato osoba je přítomna po celou dobu utkání a zapisuje si patřičné poznámky z průběhu utkání. V těchto poznámkách lze najít správně rozhodnuté situací sudích na ledové ploše, ale také ty špatně rozhodnuté. V utkání smí využívat videotechniku a to zejména, pokud nesouhlasí s prováděním nějakých situací – využije ji pro přesnou interpretaci rozhodčímu. Po zápase v kabině arbitřů provede zpětnou vazbu rozhodčím, vysvětlí a prodiskutuje své poznatky. Poté během pár dní sepíše hodnocení přímo do systému pro rozlosování rozhodčích,



Prohlížení Zprávy DEL								
Hlavička	Kategorie HR	Kategorie ČR	Hodnocení HR	Hodnocení ČR				
Kategorie	1. čárový rozhodčí				2. čárový rozhodčí			
	Novák Jaroslav				Novák Jaroslav			
	V	D	U	S	V	D	U	S
Vzhled a kondice	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Signalizace	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Pohyb	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Výběr pozice	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Vedení utkání	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Duchapřítomnost	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Autorita	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Komunikace	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Týmová práce	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Zakázané uvol.	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Ofsajd	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Vhazování	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓
Kontrola hráčů	✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓✓	✓	✓

Obrázek č. 7 – kategorie hodnocení

Zdroj obrázku: Ambica, nedatováno

V poslední kolonce u zprávy lze najít hodnocení, kde je vypsána slovní interpretace, která klasifikuje rozhodčího. Můžeme zde vidět několik důležitých bodů. V silných stránkách popisuje delegát oblasti, které se mu na daném rozhodčím líbila. Naopak oblasti ke zlepšení zase vyhodnocují oblast, která se na daném utkání nepovedla a daný rozhodčí by měl v dalších utkáních brát ohled na jeho zlepšení.

Prohlížení Zprávy DEL	
Hlavička	Hodnocení ČR
1. čárový rozhodčí Novák Jaroslav	2. čárový rozhodčí Novák Jaroslav
<b>Silné stránky</b>	
1e - cit pro hru a její plynulost	
3a - ČR má dobrou úroveň rozhodování zakázaného uvolnění	
4a - rozhodčí je výborný bruslař	
6a - projev je sebevědomý, duchapřítomný a zanícený	
7a - fyzická kondice	
<b>Oblasti ke zlepšení</b>	
2g - ofsajdové výhody	
<b>Poznámky</b>	
<p>Jaroslava jsem v poměrně krátké době měl možnost vidět podruhé. Dle mého názoru mu tento zápas sedl o hodně lépe. V zápase plným kontaktem během hry, ale i v přerušené hře, byl vždy a všude včas a tím s kolegou přispěl k hladkému průběhu zápasu a zamezili větším potyčkám a konfliktům. Rozhodování ZÚ, vhazování, kontrola hráčů bylo dnes na velice vysoké úrovni. Jedna věc byla při výhodě na OF, popsáno situacích pro video a s Jaroslavem jsme probrali v šatně. Jedna kosmetická věc tam je a to je zejména signalizace OF. Jaroslav na tom v každém zápase pracuje, ale samozřejmě to není ze dne na den Dnes velká pochvala za solidní výkon</p>	

Obrázek č. 8 – slovní hodnocení

Zdroj obrázku: Ambica nedatováno

### 4.5.3 Videobanka

Další funkcí v systému pro rozlosování rozhodčích nalezneme videobanku. Jedná se o soubor videoklipů se zajímavými situacemi, které nastali napříč soutěžemi a sezóny. Objeví se zde většinou například takové situace, které by mohli dělat problém ostatním kolegům, a proto je dobré osvěžit ostatním danou situaci a její správné řešení. Jak již bylo uvedeno, nalezneme zde široká škála videí, které se dají jednoduše přehrát. Pod tímto videem se nachází popis videa, kde se dá nalézt stěžejní bod daného problému a zdali postup rozhodčích na ledě byl správný či nikoliv. Pokud ano, přichází zde pochvala a většinou apelace na ostatní, aby v tomto směru postupovali jednotně jako tým, ale lze zde najít i chyby přítomných rozhodčích a opět korektnost tohoto postupu. V této video sbírce lze najít něco přes 1 000 záznamů, které mají rozhodčí volně k dispozici.

**Videobanka**

**Vlastnosti klipu**

Sezóna	Kategorie	Podkategorie
Extraliga juniorů 2023-2024	Gól	neuznaný

Informace o zápase:

Datum	Č	Domácí	Hosté	HR1	HR2	ČR1	ČR2	BVR	DEL
04.11.2023	3200	Jihlava	Přerov	Novák Jaroslav	Novák Jaroslav	Novák Jaroslav	Novák Jaroslav		

**Čas v utkání 00:00** **Popis videa**

Protože dochází opakovaně k některým druhům situací, zopakujeme si očekávaný standard pro vyhodnocování momentů, kdy puk překročí brankovou čáru do již posunutě branky. Měřítka platí pro zápasy, ať již s možností využití videozáznamu nebo bez něj. Puk je již útočícím hráčem č. 5 přihrán a blíží se k hráči č. 22. V tom okamžiku posune svoji branku při zákroku brankář. Následně je puk hráčem č. 22 vsážen do branky. Situace splňuje výklad pravidla 25.2., pro hráče č. 22 se jedná o bezprostřední gólovou příležitost. Puk byl již na cestě ke skórujícímu hráči, uplynulá doba zcela jistě nebyla "nepřiměřená". V tomto případě se nejedná o úmyslné posunutí branky brankářem, v podobných momentech ale doporučujeme uplatňovat přísné měřítko. Publikováním klipu rozhodně nepoukazujeme na ne zcela přesné vyhodnocení situace, která je bez použití videozáznamu rozhodnutelná velmi obtížně, zopakováním očekávaného standardu však chceme nastavené měřítko připomenout.

Obrázek č. 9 – videobanka

Zdroj obrázku: Ambica, nedatováno

#### 4.5.4 Přínosy systému

Tento propracovaný program přináší mnoho výhod, například usnadňuje a zrychluje vytváření soupisek rozhodčích s minimálním množstvím práce. Rovněž umožňuje zajistit, aby všichni rozhodčí byli informováni a jejich účast byla potvrzena, což usnadňuje organizaci utkání. Kromě toho se samotný systém připojí k dané doméně odkudkoliv a v jakémkoliv čase, což je pro dnešní dobu velmi podstatné. Web využívá protokol https, který zajišťuje vysokou úroveň bezpečnosti. Další předností systému je možnost modifikovat algoritmus přiřazování sudích k zápasu podle stanovených parametrů a vah. To zajišťuje férové rozdělení rozhodčích na jednotlivé zápasy. Zároveň systém dovoluje sdílení rozhodčích mezi jednotlivými soutěžemi, a to včetně mezistátních kláních, a také automatickou kontrolu duplicitního delegování rozhodčích mezi jednotlivými soutěžemi. Poskytuje statistiky z více soutěží, jako je například vytíženost rozhodčích, což napomáhá koordinátorům při přípravě dalších sportovních klání. Další výhodou tohoto systému spočívá v propojení s další webovou stránku, která nese název rozhodci.ceskyhokej.cz. Spočívá to v tom, když daný arbitr zadá indispozici na jakýkoliv den, ihned se tato indispozice přepíše do druhého systému. (Ambica, nedatováno)

Webová aplikace přináší nespočet výhod pro jakékoliv povolání a výjimkou nejsou ani rozhodčí. Velmi důležitou roli zde hraje přístupnost. To znamená, že každý uživatel této webové aplikace má přístup z jakéhokoliv zařízení. Možnost otevření jak z počítačového, tak i z mobilního rozhraní je velice užitečnou funkcí. Lze se bavit i o tzv. centrálním úložišti, kde jsou uložena veškerá data, jako například videa, která napomáhají rozhodčím k lepšímu rozhodování. Další klíčový aspekt pro tuto webovou aplikaci nacházíme ve zpětné vazbě. Delegáti vnímají zápas z tribuny neutrálním pohledem a jejich posudky velmi ulehčují práci. Nacházejí věci, kterých si nevšimne ani prostý divák a někdy ani rozhodčí na ledě. Proto je dobré, když si tyto informace zaznamená a následně své poznatky z utkání a hodnocení sepíše do dokumentu, který je poté systémem zaslán rozhodčím přítomným na ledě. Další zásadní výhoda spočívá v delegaci na zápasy, která je zveřejněna minimálně 10 dní dopředu, což napomáhá k plánování jiných událostí a k lepší organizaci volného času. S tímto delegováním se také pojí i databáze se všemi kontakty na ostatní arbitry. Po obdržení delegace rozhodčí ví, s kým na zápas pojede a jednoduše se s ním díky této databázi může spojit a domluvit se na dopravě. Samozřejmě s internetovým světem a celkově s webovými aplikacemi se pojí i riziko. V dnešní době jsou časté kybernetické útoky, které zaplavují i ty největší společnosti, a tato aplikace tomu není výjimkou. Problémem jsou hlavně osobní údaje uživatelů, kteří zde sdílí

adresu trvalého bydliště, telefonní číslo a emailovou adresu, což by se do rukou hackerů dostat nemělo. Proto jak již bylo zmíněno, je velice důležitá bezpečnost, aby tato data neunikla. Při ochraně před těmito útoky může dojít také ke shození systému, což by mohlo mít za důsledek nemožnost delegovat na utkání.



## **5 Oblast ledního hokeje se zřetelem k rozhodčím**

Důležitým aspektem v hokeji je podstata rozhodčího na ledě. Rozhodčí na ledě vyvolává ve spoustě lidech různé emoce. Jak emoce kladné, při uspokojení jejich požadavků, či při výhře daného celku, ale také emoce záporné. Rozhodčí na ledové ploše nemá vůbec lehký úkol, musí zasahovat do hry, a ne vždy s ním všichni 100% souhlasí.

### **5.1 Funkce a druhy rozhodčích**

Rozhodčí je v hokejovém prostředí velice specifickým prvkem. Musí vidět hru jinak, než diváci, hokejisté nebo funkcionáři jednotlivých hokejových týmů. (Mana, 2013)

Nejdůležitější činností hokejového arbitra na ledě spočívá neustálým pozorováním dění na ledové ploše a dodržování pravidel hry. Rozhodčí zastává činnost nestrannosti, kdy nenadržuje ani jednomu z daných týmů. Nejdůležitějším aspektem pro vykonávání této funkce je přesná znalost pravidel. Dalšími prvky jsou schopnost rychlé reakce na danou situaci, fyzická příprava, psychická odolnost. V neposlední řadě do toho spadá také cit pro hru. (Mana, 2013)

V hokejovém dění můžeme nalézt několik druhů rozhodčích. Mezi ně patří hlavní, čárový, pomocný. Každý z těchto rozhodčích má svojí kompetenci a snaží se o bezproblémový chod utkání.

#### **5.1.1 Hlavní a čárový rozhodčí**

Hlavní rozhodčí má na starost nejdůležitější situace v zápase. Uznává branky, vylučuje nedovolené zákroky a také komunikuje s osobami, které jsou do dění zainteresovány. Můžeme se setkat buď s jedním hlavním rozhodčím, to bývá nejčastěji, anebo v systému tří rozhodčích jeden hlavní a dva čarovní. Zápasy v systému tří rozhodčích bývají v třetí nejvyšší hokejové lize. Existuje ale i druhá možnost: dva hlavní rozhodčí – s tím se můžeme setkat v systému čtyř rozhodčích. Nalézt dva hlavní rozhodčí lze v první a druhé nejvyšší lize. Hlavního rozhodčího poznáme tím, že má viditelné proužky na rukou (ilustrativní foto viz příloha 1).

Na ledové ploše dále nalezneme zbylé rozhodčí, kteří jsou označováni jako čarovní. Nejdůležitější povinností těchto arbitrů je hlídání ofsajdových situací a zakázaných uvolnění. Tyto osoby také vhazují puk po přerušení a velmi důležitá je komunikace s hráči na vhazování, kdy jejich povinností je srovnat si hráče, kteří stojí mimo kruh a případně je usměrnit. Jejich cílem je provádět férovou bulu, tak aby ani jeden z týmu nebyl zvýhodněn. Tito rozhodčí mají na starost také hlídání přestupků příliš mnoha hráčů.

Pro čárového rozhodčího je stanoveno několik obecných kompetencí:

- Včasný příchod na zápas – tato zásada je stanovena pro všechny rozhodčí. Pro čárového rozhodčího je to obzvlášť nutné, z důvodu povinností, které mají. Brzká přítomnost na zápase je velmi nutná nejen z potřeby kontroly hokejového zápisu, kde se kontroluje hráčský průkaz a jeho platnost. Dalším důležitým aspektem včasného příchodu je důležitost psychické preparace na utkání. Ideální doba pro příchod do šatny se udává 60 minut před oficiálním začátkem utkání. (Mana, 2013)
- Kontrola přítomných hráčů na utkání – úkol, který čároví rozhodčí vykonává po celou dobu hracího času. Provádí trvalou kontrolu hráčské výstroje a řádné užívání ochranných potřeb (chránič uší a zubů, přilby, nákrčníku atd.). (Mana, 2013)
- Pohyb – pohyb čárového rozhodčího se nejvíce udržuje ve středním pásmu. Důležitá je předem daná domluva obou čárových rozhodčích ohledně poloviny, která náleží danému rozhodčímu přesně na polovinu zápasu (30 min.). Na své polovině provádí veškeré vyhazování. Není to pouze o pohybu ve středním pásmu, jakmile se přeruší hra automaticky sprintují do míst, kde se vyskytují hráči a snaží se předejít šarvátce.
- Postavení na modré lajně – na základě dané herní situace. Nejdůležitější aspekt zde hraje správná viditelnost na modré čáře, kde rozhoduje, zdali ofsajd nastal, či nikoliv. Optimální pohled má každý rozhodčí jiný, někomu vyhovuje stát přímo na modré, někdo má lepší přehled metr za modrou čarou v pásmu, ale vystavuje se zde nebezpečí nastřelení puku a zamezení hráčům vyhodit puk. (Mana, 2013)

Ilustrativní foto čárového rozhodčího viz příloha 2.

Níže jsou uvedeny fenomény, které mají čároví rozhodčí sledovat, z pohledu povinností a kompetencí obou výše uvedených rozhodčích.

- **Ofsajd**

Přesná definice ofsajdu je představena v Pravidlech ledního hokeje. Lze zde najít také situace vztahující se na ofsajdovou výhodu a úmyslného ofsajdu. Hlavní činnost je zde zajistit správné posouzení a v opačném případě přerušit hru. Důležitost spočívá v kontrole modré čáry. V akci to vypovídá k nalezení správného postavení a správného výhledu na akci, která se děje okolo modré čáry. Značnou roli zde zaujímá spolupráce mezi oběma rozhodčími. V špatně přehledných situacích může pomoc od kolegy velmi ulehčit událost na lajně. Pomoc od kolegy přichází dohodnutými skrytými signály. V nejčastějších případech je to překřížení rukou na

signál správnosti. Opačný signál má zobrazení ruky mimo modrou čáru takzvané zdvižení ruky mimo pásmo. (Mana, 2013)

- **Zakázané uvolnění**

Přesná definice zakázaného uvolnění je představena v Pravidlech ledního hokeje. V akci to spočívá v tom, že zadní čároví rozhodčí zdvihá ruku v případě, kdy útočící hráč nahodí puk z vlastní poloviny a puk letí za brankovou čárou. Zakázané uvolnění se píská v případě, kdy k puku je blíže bránící hráč, naopak pokud má možnost získat puk útočící hráč, tak se zakázané uvolnění ruší a to signálem „NE.“ (Mana, 2013)

Samozřejmě zde lze nalézt mnoho odchylek:

- Vyhození puku útočícím hráčem, následná teč bránícího hráče, zrušení zakázaného uvolnění.
- Vystřelení puku na zakázané uvolnění, ale následně brankář chytne puk, či rozehraje, tak se zakázané uvolnění anuluje.
- Vymrštění puku na zakázané uvolnění, následná teč útočícího hráče na útočné polovině ruší zakázané uvolnění.
- Pokud se signalizuje zakázané uvolnění, ale zároveň se hráč vystaví ofsajdovému postavení, ale puk přijímá jako první, odpíská se ofsajd a vhazování bude provedeno na místě odkud byl vyhozen puk (Potsch et al. 2022).

- **Chybné střídání**

Kompetence čárového rozhodčího zahrnuje kontrolu chybného střídání. Toto pravidlo vyznačuje, pokud daný tým hraje v šesti hráčích v poli. Čárový rozhodčí v takovém případě přerušuje hru a ihned signalizuje na svých prstech číslici šest. Následuje uložení dvouminutového trestu pro tým, který se dopustil tohoto přestupku.

### **5.1.2 Pomocní rozhodčí**

Pomocní rozhodčí jsou neviditelnou, ale zároveň velmi důležitou součástí zápasového dění. Tito lidé se nevyskytují na ledové ploše, ale v takzvaném pomocném boxu. Tento box se nachází mezi trestnými lavicemi přímo u ledové plochy, a to z důvodu jednodušší a rychlejší komunikace s rozhodčími na ledě. Lze zde nalézt několik funkcí, jako je zapisovatel, časoměřič, hlasatel a dohlížitel trestů.

- **Zapisovatel**

Zapisovatelem je osoba, která musela úspěšně projít školením elektronického zápisu. Tento dokument v elektronické podobě slouží jako oficiální dokument hokejového utkání. Hlavním úkolem zapisovatele je zaznamenat vstřelené góly, vyloučení hráčů a veškeré události, ke kterým při utkání došlo. Po skončení zápasu zápis zkompletuje, podepíše s vedoucími obou týmů a následně předá k finální kontrole hlavnímu rozhodčímu, který zápis schválí a podepíše.

Náležitosti zapisovatele ve spolupráci s hlavním rozhodčím:

- Při ohlášení gólů a asistencí prostřednictvím hlavního rozhodčího musí vždy zkontrolovat, zda hráči jsou registrováni na soupisce daného týmu. Pokud tomu tak není, neprodleně tuto skutečnost musí ohlásit hlavnímu rozhodčímu před opětovným zahájením hry.
- Nahlásí hlavnímu rozhodčímu, pokud dojde k uložení druhého osobního trestu pro stejného hráče, protože v takovém případě trestaný hráč dostává automatický osobní trest do konce utkání a nadále se nemůže utkání účastnit (Mana, 2013).

- **Časoměřič**

Časoměřič manipuluje se zařízením, na kterém zaznamenává hrací čas v každé části utkání. S vhozením puku časomíru spustí a zastaví ji při zapískání jednoho z rozhodčích. Časomíra je připojena na tabuli nebo multimediální kostku, a někdy také přímo k zařízení vysílajícímu do televize. Na tabuli lze vidět odpočet hrací doby, trestů, oddechových časů a stav utkání.

- **Hlasatel**

V této funkci není vyžadována licence rozhodčího, ani jiné doplňující školení. Hlasatel má za úkol informovat přítomné diváky o veškerých událostech na ledě. Události, jako je uložení trestu, vstřelení branky aj. je nutné zahlásit. Naopak ale existuje i hlášení pouze informativního účelu, mezi které patří například ofsajd, komerční přestávka, poslední minuta do konce třetiny apod. K dispozici má hlasatel manuál s oficiálními pokyny k hlášení, kterými se musí řídit.

Povinnosti hlasatele můžeme rozdělit do několika náležitostí:

- Na začátku utkání prostuduje zápis utkání, seznámí se se jmény přítomných hráčů, trenérů a rozhodčích.

- Ohlašuje pouze oficiální poznatky, rozhodnutí a signály rozhodčích na ledě.
- Na ostatní hlášení, například výsledky jiných utkání, vybídnutí na nadcházející utkání se na zimním stadionu vyskytuje moderátor.
- Hlasatel má povinnost ohlásit soupisky týmů vždy před začátkem utkání.
- Hlášení se provádí většinou v přerušené hře, výjimkou je ohlášení gólu, nebo trestu, kdy hlasatel oznamuje náležitost po vhození bule (Mana, 2013).

- **Dohlížitel trestů**

Dohlížitel trestů má na starost veškeré tresty uložené rozhodčími na ledě. Potrestaného hráče pustí na trestnou lavici a zaznamená si jeho číslo, důvod uložení trestu a dobu trvání. V závislosti na délce trestu a jeho možnosti zrušení poté hráče včas a za správných podmínek pustí zpět na led.

Povinnosti dohlázele trestné lavice:

- Jedinou pomůckou pro dohlázele trestů je propiska a papír, na který si zapisuje důležité informace o uložených trestech.
- V případě uložení trestu pro brankáře eviduje přítomnost hráčů na ledové ploše v době přestupku a napomáhá hlavnímu rozhodčímu s výběrem náhradního hráče na trestnou lavici.
- Vchod na trestnou lavici otevírá až poté, co hlavní rozhodčí signalizuje, která strana je vyloučena. Zbrklé otevření dveří na druhé straně může vést ke komplikaci dané situace a zdramatizování průběhu utkání.
- S hráčem na trestné lavici se nevystavuje zbytečné konverzace s trestaným hráčem. V žádném případě ho slovně neuráží, ani nevybízí k negativní konverzaci s přítomnými rozhodčími. Komunikace lze směřovat pouze o informativnosti uloženého trestu a jeho délky (Mana, 2013).

## **5.2 Systémy řízení utkání**

Existuje několik druhů řízení utkání, které se v utkáních různých kategorií využívá. Nejhlavnější rozdělení záleží na věkové kategorii daného utkání. Žákovské kategorie se rozhodují v systému dvou rozhodčích, krajské dorostenecké a juniorské soutěže v systému tří rozhodčích, svazové soutěže v systému čtyř rozhodčích.

- Systém dvou rozhodčích

Tento systém se uplatňoval v dřívějších dobách. Dnes ho lze nalézt už pouze u žákovských kategorií (mladší a starší žáci). Rozhodčí na ledové ploše mají naprosto totožné kompetence a zastávají zde činnost, jak hlavního, tak i čárového rozhodčího.

- **Systém tří rozhodčích**

Druh rozhodování, kde se na ledové ploše nachází právě tři rozhodčí. Jeden z těchto rozhodčích zastává funkci hlavního rozhodčího a zbylé dva funkci čárového. Jeden z nejběžnějších systémů, který se využívá ve většině soutěží. Důrazná zde je fyzická připravenost hlavního rozhodčího, který neustále bruslí z pásma do pásma. V samostatných únikách napomáhají čároví rozhodčí, protože v některých případech není možné přebruslit celé hřiště v takové rychlosti, aby hlavní rozhodčí pokryl situaci před bránou.

- **Systém čtyř rozhodčích**

Druhý nejčastější systém rozhodčích (tzv. four-man systém) přidává zbrusu nové schopnosti, ale samozřejmě také nové prostředky na výkon a dovednost rozhodčích. V tomto systému najdeme dva hlavní a dva čárové rozhodčí. Požadavky na tento systém vyplývají z přizpůsobení pohybu hlavního rozhodčího, které přináší častý pohyb pozadu. Toto vyplývá ze schopnosti rozhodčího se obrátit pohybovat, protože zde dochází k neustálému přechodu z jízdy vzad do jízdy vpřed. Další požadavek schopnost nastavení hraničního metru pro oba hlavní rozhodčí, důležitost jednotného metru a podobnost posuzování nedovolené hry. U nás se tento systém vyskytuje ve všech zápasech nejvyšší, druhé nejvyšší, extraligy juniorů a také v play-off utkáních 2. ligy. (Mana, 2013)

### **5.3 Licence rozhodčího**

V České republice se uvádí tři základní licence rozhodčího. Na začátku své kariéry si každý člověk, který má chuť a odvalu začít pískat lední hokej, zažádá na daný krajský svaz ledního hokeje přihlášku. Komise rozhodčích v krajském svazu tyto nováčky provede i trochu interaktivně se základními informacemi, co obnáší práce rozhodčího na ledě a vysvětlí jim veškerá pravidla. Na tomto semináři jsou zavedeny i bruslařské a fyzické testy. Bruslařské testy obsahují 3 cvičení. První z nich se zaměřuje na rychlost, začíná se na startovní pozici na brankové čáře, co nejrychleji se dostává na půlku hrací plochy, kde sbírá puk vrací ho na první modrou čáru, následně sprintuje na druhou modrou, kde chytá druhý puk a ten doveze na červenou čáru, poté následuje poslední rovinka na koncovou brankovou čáru. Další cvičení je zaměřeno na obratnost, jedná se o slalom mezi kuželkami. Poslední bruslařská zkouška se

zaměřuje na vytrvalost, bruslí se pět osmiček přes celé hřiště. Mezi fyzické testy patří Cooper test, plank test a benchpress. Na konci tohoto semináře si začínající rozhodčí napíší prověřkový test z teorie. Po úspěšném absolvování semináře si rozhodčího odnáší licenci třetí třídy. Další etapa kariéry rozhodčího je licence druhé třídy, která obsahuje stejné prověrky jako u předchozí licence. Výjimka zde je v bodovém hodnocení, které je přísnější a musí se splnit základní limity, které je na každou část testu jinak ohodnocena. Po úspěšném absolvování si rozhodčí přinese licenci druhé třídy. Nejvyšší oprávnění pro rozhodčího se nazývá první třída. Pro tento úkon musí být daný rozhodčí, který má ambice na to, aby postoupil výše delegován krajským svazem ledního hokeje na školení první třídy. Tento seminář se skládá ze čtyř dní, kdy se na daném semináři seznámí arbitři se všemi pravidly a nahlédne také do rozborových situací, které jsou zaznamenány na videu. Rozhodčí absolvuje tréninky na ledové ploše, kde se věnuje zejména pohybu hlavních a čárových rozhodčích. Jedná se zde o pohyb v koncovém pásmu pro hlavní rozhodčí a pro čárové se využívá tento čas pro výjezdy z bule a příjezdy do brankoviště. Nedílnou součástí tohoto semináře jsou fyzické, bruslařské a teoretické zkoušky. Po úspěšném absolvování tohoto kempu získává arbitři licenci první třídy a dostává se k soutěžím, které jsou obsazovány českým svazem ledního hokeje.

### **5.3.1 Příprava na seminář a testy**

Pro rozhodčího na ledě je klíčová značná příprava na seminář, který je každoročně pořádán ve sportovním areálu ve městě Nymburk. Jedním ze základních aspektů je zachování či zlepšení fyzické kondice, které vychází z jeho přípravy. Seminář je kombinací jak silových, tak kondičních zkoušek, ale roli zde hraje i splnění testu z pravidel ledního hokeje. Proto by příprava měla být zaměřena na budování svalové hmoty, a to zejména prsních, bicepsových a tricepsových svalů, ale i na kondiční cviky. U čárových rozhodčích se klade důraz na silovou přípravu, aby v šarvátce dokázali rozdělit hráče. Tato příprava obnáší pravidelný čas strávený v posilovně. Kondiční příprava probíhá na atletickém oválu, kde je cílem zlepšení fyzické kondice. Nepřípravenost arbitra v jakékoliv oblasti semináře může vést k jeho nesplnění. Z toho důvodu je individuální příprava nezbytnou součástí ke splnění všech těchto předpokladů nutných k vykonávání povolání rozhodčího

Jak vyplývá z výše uvedeného, rozhodčí mají z pozice své role poměrně zásadní úlohu v hokejovém utkání, navíc ji plní v náročném prostředí hokejového zápasu. Webové aplikace mohou být bezesporu efektivní pomůckou pro několik zásadních prvků. V prvním případě může být identifikován významný prvek v podobě analýzy situací a událostí v rámci digitálního video

archivu. Tento prostředek umožňuje detailně zkoumat situace a incidenty, ke kterým dochází při hokejových zápasech. Druhým stěžejním aspektem webové aplikace je schopnost poskytovat aktuální informace ohledně jmenování rozhodčích na konkrétní zápasy, což značně zvyšuje úroveň informovanosti o příslušných sportovních událostech. Dochází k lepší koordinaci mezi rozhodčími. Aplikace pomáhá k identifikování silných a slabých stránek na základě posudku od delegáta. V neposlední řadě uchovává historická data ohledně přidělení rozhodčích na dané utkání. Což lze využít k analýze, vytváření statistik v počtu přidělených utkání za danou sezónu. Celkově se výše uvedené podílí na zvyšování efektivity a profesionality hokejových rozhodčích, což napomáhá k lepšímu řízení a rozvoji utkání.



## 6 Pracovní spokojenost jako komponenta životní spokojenosti

Spokojenost s prací je zásadní součástí pracovního života a má velký vliv na pohodu zaměstnanců, jejich výkon a celkovou výkonnost organizace. Lze říci, že je významnou součástí životní spokojenosti.

### 6.1 Životní spokojenost a její oblasti

Životní spokojenost je obvykle definována jako souhrnné kognitivní hodnocení dosažených úspěchů jednotlivce v kontextu jeho tužeb (Fuhrer, 1994). Individuální vnímání a hodnocení životních situací a událostí mají potenciál ovlivnit celkovou životní spokojenost a kvalitu života, včetně mezilidských vztahů. (Fahrenberg et al. 2001).

Životní spokojenost se rozděluje na čtyři oblasti:

- Kongruence – životní spokojenost, která je určena uspokojením žádoucích potřeb a cílů v životě.
- Štěstí – týká se dlouhodobých kladných emocionálních stavů.
- Pozitivní afekt – dočasný dojem uspokojení.
- Negativní afekt – dočasný dojem strachu, úzkostí či obav. (Pavot et al. 1991)

Jak je z textu patrné, nedílnou součástí životní spokojenosti je pocit štěstí. Pojem štěstí můžeme definovat jako: „*pocit tělesného i duševního blaha bez tlaku neuspokojené potřeby; plnost bytí, charakterizované emocemi v rozsahu od spokojenosti až k intenzivní radosti*“ (Hartl a Hartlová, 2010, s. 583).

Velmi podobným způsobem, jako štěstí, je prožívána subjektivní pohoda. Pozitivní pocity, jako je radost a elán, jsou příkladem toho, co se rozumí afektivní pohodou. Hodnocení významu života, osobní rozvoj, uspokojivé vztahy a sebedřijetí jsou součástí eudaimonické pohody. Třetím faktorem je hodnotící pohoda, která se týká toho, jak lidé hodnotí kvalitu svého života, a souvisí s životní spokojeností. Protože štěstí a osobní pohoda jsou příbuzné myšlenky, vztahuje se toto dělení i na ně. Genetika, vzdělání, finanční situace, sociální síť, stres, koníčky, rodinný stav a osobnost jsou jen některé z mnoha proměnných, které ovlivňují pocit štěstí jedince (Steptoe, 2019).

Stav duševní pohody, dobrých výsledků a úspěchu jsou projevem naplnění cílů, potřeb a setrvačnost jednotlivců. Všechny tyto emoce popisují stupeň subjektivního vidění a vyrovnání se situaci v každodenním životě. Pocity spokojenost, či nespokojenosti se váží také

k pracovnímu prostředí, které je na denní bázi každého z nás. Protože se s danou prací váže i konkrétní potřeba a cíl zaměstnance, které jsou sledovány a vyhodnocovány. Možnost daného jednotlivce v dosažení úspěchu a určité míry spokojenosti, které mění kompletní kvalitu života. Každý přítomný zaměstnanec v daném pracovním prostoru vnímá a prožívá odlišně průběh vykonávané činnosti, a proto je velmi důležitý individuální přístup k personálu. Všechny tyto podrobnosti mohou ovlivnit kvalitu života a případně se odrazit v daném pracovním prostředí. (Štikar a kol, 2003)

### **6.1.1 Osobní pohoda v kontextu kvality života**

Jak již bylo uvedeno, štěstí, radost a životní spokojenost jsou součástí pojmu „osobní pohoda“ (Dosedlová, 2008). Tento pojem vyjadřuje, jak jednatelce hodnotí svůj život a zároveň se zkoumá proměnná, která ovlivňuje štěstí. Osobní pohoda se dá formulovat jako: „...*celkové hodnocení života a emocionálních prožitků člověka.*“ (Diener, 2016, s. 3).

Subjektivní pohoda je definována jako kognitivní a afektivní hodnocení života člověka. Tato hodnocení zahrnují emocionální reakce na události a kognitivní hodnocení spokojenosti a naplnění. Subjektivní pohoda je tedy široký pojem, který zahrnuje prožívání příjemných emocí, nízkou úroveň negativních nálad a vysokou životní spokojenost. (Lucas & Diener, 2010).

Osobní pohodu je možné vymezit prostřednictvím 3P modelu. Ten obsahuje tři části, kde každá doména náleží jednomu časovému úseku:

- Past – minulost, která výrazně zasahuje do aktuální míry celkového osobního blahobytu jedince.
- Present – přítomnost, do níž řadíme současné dojmy a vyhodnocení situací a skutečností, které se aktuálně odehrávají.
- Prospect – budoucnost, při níž zdůrazňujeme cíle jednotlivce a jeho očekávání hodnotné a smysluplné budoucnosti. (Pavot et al. 1998)

Na tento model lze také nahlížet jako na nekončící koloběh osobní pohody, který obsahuje hodnocení minulosti, momentálního prožitku a předtuchu budoucnosti. Minulost formuje zejména vytváření silných emocionálních vzpomínek, zatímco současný okamžik je zakotven konceptem, který má zásadní vliv na celkový osobní blahobyt a životní spokojenost jednotlivce. Vize jednotlivce a jeho stanovené cíle pak směřují do budoucnosti. (Durayappah, 2010).

Pojem osobní pohoda úzce souvisí s konceptem kvality života. Kvalita života zahrnuje několik klíčových kategorií, z nichž jednou z nich je psychická pohoda, která má zásadní vliv na celkovou pohodu jednotlivce. Kromě psychické pohody se do této široké kategorie řadí i další aspekty, jako je pozitivní zdraví, psychická spokojenost, sociální podpora a vnitřní dimenze zdraví, jako je harmonie, štěstí, vyrovnanost, pohoda a rovnováha, a další. Kvalita života může být definována jako míra spokojenosti jednotlivce s dosahováním svých stanovených cílů, které udávají směr jeho života. Hodnotíme, do jaké míry tyto životní cíle odrážejí individuální hierarchii priorit a jaký význam mají v životě jedince. Tímto způsobem se kvalita života stává subjektivním konceptem, který se liší mezi různými jednotlivci a je ovlivněn jejich osobními hodnotami, cíli a vnímáním štěstí. (Křivohlavý, 2003).

## **6.2 Pracovní spokojenost**

Zahrnuje řadu prvků, jako je pracovní prostředí, plat, pracovní funkce a vyhlídky na postup, a souvisí se spokojeností a naplněním, které pracovníci ve své práci pocítují. V kontextu pracovní spokojenosti je také význam pracovního štěstí, jeho dopady na pracovníky a organizace a metodami, které mohou zaměstnavatelé použít ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců.

Pojem "spokojenost s prací" popisuje míru spokojenosti pracovníků s jejich prací. Přesahuje spokojenost s rutinními povinnostmi a zahrnuje také spokojenost se spolupracovníky, vedením, organizačními pravidly a s tím, jak jejich zaměstnání ovlivňuje jejich osobní život. Zaměstnanci ji prožívají jako osobní, optimistickou emocionální reakci při práci nebo při příchodu do práce. Přední společnosti dnes chápou hodnotu hodnocení pracovního štěstí a často využívají průzkumy ke zjišťování spokojenosti zaměstnanců. Je důležité si uvědomit, že pracovní spokojenost se liší u jednotlivých zaměstnanců a není univerzálním ukazatelem. Dokonce i na stejném pracovišti a za stejných okolností nemusí mít faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost jednoho člověka, stejný dopad na druhého. Proto je nutné ke spokojenosti zaměstnanců přistupovat komplexně a zohledňovat řadu faktorů (Chiradeep BasuMallick, 2021).

Zajistit uspokojení zaměstnanců z práce je obzvláště významné, protože uspokojení z práce je indikátorem duševní pohody a duševního zdraví jedince a přispívá k lepší motivaci a kvalitnímu pracovnímu výkonu. Lidem slouží spokojenost s prací k tomuto účelu, aby jejich činnost měla především smysl. Na spokojenosti s prací pak závisí na tom, jak moc pracovní úlohy zaměstnanců odpovídají dlouhodobému účelu práce, jak moc je daná práce pro

zaměstnanec vhodná a jak práce koresponduje s jeho dlouhodobou pracovní náplní, která je pro něho velmi zásadní (Arnold et al, 2007, str.251).

### **6.2.1 Faktory ovlivňující pracovní spokojenost**

Existuje několik základních faktorů, které ovlivňují pracovní spokojenost zaměstnanců na pracovišti. I když se spokojenost v zaměstnání může lišit v závislosti na povaze práce, každá organizace zaměřená na pohodu zaměstnanců má tyto společné rysy:

- 1) Prokazování péče – společnost by se měla o své zaměstnance nejen starat, ale také jim tuto péči pravidelně sdělovat různými prostředky, jako jsou informační bulletiny, odměny a neformální uznání. Pracoviště, které vychází vstříc koníčkům a osobním zájmům zaměstnanců, aniž by je považovalo za flákání, zvyšuje spokojenost s prací
- 2) Příležitosti k povýšení – udržování intervalu mezi povýšeními pod průměrnou délkou zaměstnání a nabídka programů vzdělávání zvyšuje spokojenost zaměstnanců.
- 3) Respektující pracovní prostředí – zaměstnanci, kteří se cítí respektováni svými kolegy, zažívají vyšší míru spokojenosti, což vyžaduje identifikaci a zlepšení oblastí, kde se zaměstnanci mohou cítit kritizováni nebo kontrolováni.
- 4) Obousměrná zpětná vazba – zavedení kultury obousměrné zpětné vazby je klíčové, protože poskytuje zaměstnancům pravidelnou zpětnou vazbu a zároveň je povzbuzuje, aby se podělili o své názory na zlepšení pracovního prostředí.
- 5) Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem – společnost by měla upřednostňovat netoxickou společnost. Zároveň ocenit vysokou výkonnost, která napomáhá rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a nabízí benefity, jako jsou dny práce z domova, placené volno a flexibilní pracovní možnosti.
- 6) Vztahy mezi manažery a zaměstnanci – budování pozitivních vztahů s podřízenými pracovníky je zásadní, protože významné procento dobrovolných odchodů z pracovního místa lze přičíst chování nadřízených.
- 7) Spravedlivé a inkluzivní politiky – zajištění spravedlivého zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na věk, pohlaví nebo zdravotní postižení podporuje pozitivní pracovní prostředí a zvyšuje spokojenost v celé společnosti.

- 8) Podpora kreativity – podporování kreativity a poskytování příležitostí zaměstnancům k rozvoji jejich tvůrčích schopností podporuje pracoviště příznivé pro inovace.
- 9) Jistota zaměstnání – ujištění zaměstnanců o budoucnosti jejich role a poskytnutí pokynů ohledně možných změn v důsledku technologií nebo automatizace je zásadní pro snížení nejistoty zaměstnání (Chiradeep BasuMallick, 2021).

Kromě základních prvků, jako je odměňování, benefity a vybavení pracoviště, má těchto deset faktorů významný vliv na spokojenost zaměstnanců. Organizace, které tyto aspekty upřednostňují, vytvářejí pozitivní pracovní prostředí a vyhýbají se rizikům spojeným s nespokojenými zaměstnanci. (Chiradeep BasuMallick, 2021) K vybavení pracoviště možno řadit webové aplikace, které slouží zaměstnancům k různým účelům. Kromě uvedeného zisku informací a možnosti se díky nim vzdělávat zde v kontextu cíle práce uvedu možnost reflektovat svoji práci. Některé aplikace jsou totiž dobrou možností vrátit se k výkonu své práce a získat tak zpětnou vazbu.

### **6.2.2 Význam webových aplikací pro pracovní spokojenost**

V oblasti pracovní spokojenosti hokejových rozhodčích se jeví jako nosná webová aplikace Systém pro rozlosování rozhodčích. Tato aplikace může podporovat pracovní spokojenost např. své přístupností a informační hodnotou. Dále usnadňuje přístup k důležitým informacím, jako je rozpis rozhodčích nebo posudky delegátů. Pro pracovní pohodu svědčí také transparentnost a aktuálnost informací. Díky videobance může rozhodčí analyzovat situace z hokejových utkání a získávat lepší povědomí o posuzování daných situací. Toto přispívá k vyšší pracovní spokojenosti. Efektivnější pracovní procesy snižují zátěž rozhodčího, což mu umožňuje více soustředit se na jeho hlavní rozhodovací úlohy. Rovněž usnadňuje administrativní rutiny, jako je evidování výsledků, hodnocení a komunikace s nadřízenými orgány. Internetové aplikace také poskytují možnost rychlého a aktuálního přehledu o přidělení zápasů rozhodčím, což dále zvyšuje profesionální rozvoj a komunikaci mezi kolegy. Tyto aspekty přispívají k vytvoření pozitivní pracovní atmosféry a zvyšují celkovou pracovní spokojenost hokejových rozhodčích. Na druhou stranu mohou internetové aplikace přinést i určité negativní zkušenosti. Technické problémy s aplikacemi mohou způsobit frustraci a snížení produktivity, což může ovlivnit spokojenost rozhodčích s jejich prací. Dále, ukládání osobních údajů na internetu může vyvolat obavy ohledně soukromí. Proto je důležité, aby organizace, které tyto systémy využívají,

pečlivě vyvážily výhody a nevýhody s cílem maximalizovat komfort a pracovní spokojenost svých rozhodčích.

## 7 Výzkumné šetření

Výzkumné šetření směřuje k prozkoumání významu konkrétní webové aplikace pro pracovní spokojenost u populace hokejových rozhodčích v jednom z krajů České republiky.

### 7.1 Cíl výzkumu a výzkumná strategie

Cílem výzkumného šetření je zjistit subjektivně vnímaný význam webové aplikace Systém pro rozlosování rozhodčích a její komponenty pro pracovní spokojenost u populace hokejových rozhodčích v Královéhradeckém kraji.

Výzkumná strategie je kvalitativní povahy, z důvodu snahy zjistit co nejvíce podrobných a subjektivně vnímaných informací. Tento typ výzkumného designu má své výhody i nevýhody. Kromě uvedené výhody mohou zmínit schopnost poskytnout detailní a hluboký vhled do zkoumaných jevů, což je zvláště cenné při studiu individuálního chování, skupinových interakcí, událostí a fenoménů. Kvalitativní výzkum také vyniká tím, že umožňuje studovat procesy a provádět zásadní počáteční exploraci nových fenoménů, což přispívá k rozvoji vědeckých teorií. Nicméně, tento přístup nese také některé nevýhody. Jedna z nich spočívá v omezené přehlednosti získaných poznatků na širší populaci a různá prostředí, což může omezit aplikaci výsledků. Dále kvalitativní výzkum často ztěžuje provádění kvantitativních predikcí, což může být výzvou pro testování hypotéz a teorií. Další nevýhodou je, že sběr a analýza kvalitativních dat jsou náročnými a časově náročnými etapami, což může prodloužit trvání výzkumného procesu. A konečně, výsledky kvalitativního výzkumu jsou citlivé na výzkumníka a jeho osobní preference, což může znamenat, že subjektivní faktory hrají klíčovou roli při interpretaci dat. Tato rozmanitost výhod a nevýhod kvalitativního výzkumu je důležitým aspektem, který výzkumníci musí pečlivě zvážit při plánování a provádění svých studií. (Hendl, 2005)

Za tímto účelem byly formulovány výzkumné otázky, kdy hlavní výzkumnou otázku sytí tři výzkumné otázky dílčí, zaměřené na stěžejní komponenty zkoumané webové aplikace:

**HVO: Jaký význam přisuzují informanti webové aplikaci Systém pro rozlosování rozhodčích a její komponenty v kontextu své pracovní spokojenosti?**

**DVO1: Jaký význam přisuzují informanti videím v kontextu jejich pracovní spokojenosti?**

**DVO2: Jaký význam přisuzují informanti možnosti přečíst si na webu hodnocení delegátem v kontextu jejich pracovní spokojenosti?**

**DVO3:** Jaký význam přisuzují informanti možnosti sledovat online rozpisy rozhodčích v kontextu jejich pracovní spokojenosti?

Metodou sběru dat je polostrukturovaný rozhovor. Jeho výhody viz kap. Metodika. Scénář rozhovoru viz příloha 3.

Rozbor dat je veden dle tematické analýzy (Braun a Clarke, 2006). Tato metoda slouží k identifikaci vzorců uvnitř dat a dbá na zachycení bohatosti detailu.

## 7.2 Výzkumný vzorek a kritéria výběru participantů

Výzkumný vzorek tvoří 5 mužských participantů z toho 3 hlavní a 2 čároví rozhodčí. Participantí byli vybíráni dle předem stanovených kritérií: profese hokejového rozhodčího, výkon práce minimálně 1 rok, lokalita královéhradeckého kraje, využívání webové aplikace Systém pro rozlosování rozhodčích a její komponenty.

Přehledně viz následující tabulka:

Participant	Věk	Léta výkonu profese rozhodčího	Druh rozhodčího
P1	26 let	10 let	Hlavní rozhodčí
P2	23 let	7 let	Čárový rozhodčí
P3	24 let	8 let	Hlavní rozhodčí
P4	24 let	8 let	Čárový rozhodčí
P5	23 let	7 let	Hlavní rozhodčí

## 7.3 Průběh šetření a etika výzkumu

Sběru dat předcházela příprava výzkumných nástrojů a vyhledání participantů (výběr byl záměrný). Scénář rozhovoru v základní podobě vyžadoval upřesnění některých otázek, po pilotním ověření byly tyto upraveny a teprve potom byly rozhovory zahájeny. Každý z nich trval 45 minut a poté byl se souhlasem dotazovaných doslovně přepsán, přičemž s ohledem na etiku výzkumné práce byla získaná data anonymizována. Každý participant byl předem seznámen s cílem práce, obdržel informaci o možnosti kdykoli z výzkumu odstoupit – této možnosti nebylo nikým využito.



## 7.4 Analýza získaných dat

Získaná data jsou analyzována v posloupnosti dílčích výzkumných otázek, k jejich rozboru posloužila tematická analýza. Nejprve bylo provedeno opakované čtení rozhovorů – při třetím čtení jsem v textu označil výpovědi, které se v nějaké době v jednotlivých případech opakovaly, případně bezprostředně reagovaly na danou otázku. Ponechal jsem jazyk a autentická vyjádření, jakých participanti použili. V ukázce jsou tato prvotní témata uvedena vlevo. Z těchto témat vyvstala témata hlavní, která shrnují význam zkušenosti participantů. V této fázi jsem se snažil odstoupit od účastníků výzkumu a držet se role výzkumníka. V další fázi jsem vyhledával témata, která jsou společná napříč jednotlivými případy. Témata z této fáze jsou představena níže v textu.

Cílem bylo posoudit, co je pro participanty z hlediska pracovní spokojenosti významné při využívání zkoumané webové aplikace.

Ze sdělení dotazovaných hokejových rozhodčí vyplývají následující témata, která možno chápat jako zdroje pracovní spokojenosti:

### ROZVOJ

Téma prostupuje jednotlivými případy v různých podobách a kontextech. Je zřejmé, že webová aplikace je pro participanty zdrojem rozvoje profesních dovedností, hovoří o možnosti učit se, poučit se, ověřit si správnost, získat zpětnou vazbu, dobře se připravit na další utkání aj. Ve výpovědích se téma rozvoje objevuje ve vyjádřeních: možnost se zlepšit (rozhodnutí, pohyb), posunout se. Např. participant 4 hovoří o možnosti sledovat videa jako nejlepší možnost rozvoje, vnímá toto jako velmi užitečné. O efektivitě zpětného sledování videí mluví také participant 2: *„Jsou věci, kterých si na ledě nemám šanci všimnout, ale vidí je všichni ostatní na zimním stadionu, proto je důležité se na tyto aspekty podívat sám a nějakým způsobem na ně reagovat.“* Participant 1 vnímá tuto část aplikace jako nápomocnou, zj. pro možnost prohlédnout si nejen obvyklé situace, ale také být lépe připraven také na ty, které jsou ojedinělé. Participantovi 3 slouží sledování videí k průběžné edukaci. Jako součást rozvoje je vyzdvihována zpětná vazba, kterou díky videím participanti mají a dle jejich slov ji vítají – viz rovněž zkušenost participanta 5.

### POUČENÍ (z chyb...)

Zdrojem pracovní spokojenosti rozhodčích může být poučení – jakkoli je poučení nedílnou součástí rozvoje, pojednám o něm solitérně. Výrazně se zde totiž objevuje „téma nad

tématem“ - postoj k chybě. Zdá se, že pokud existuje záruka, že chybování nevyvolá nekonstruktivní kritiku, vzniká otevřený prostor pro poučení. Tuto sféru možností ale někdy uzavírají obavy z hodnocení nejen formálním, ale také od kolegů. Tedy, pokud se účastníci sami objeví jako aktéři ve videobance, pak velmi záleží na tom, zda jde o pozitivně hodnocené rozhodnutí. V takovém případě, jak uvádí P2: „... *je člověk spokojený, že se mu situaci podařilo s kolegy vyřešit správně.*“ Ze sdělení účastníků je patrná obava nebo nesouhlas se zveřejňováním nepovedených rozhodnutí ve spojení s uvedením jména rozhodčích a konkretizací zápasu. V případě, kdy je rozhodnutí rozhodčího delegátem rozporováno, nemají dotazovaní z takového hodnocení dobrý pocit. Dokonce se objevují úlevná vyjádření těch dotazovaných, kteří ještě takto uvedeni nebyli: „*Musím zaklepat, ale zatím jsem se ve videobance neobjevil, i když bych si to v mnoha chybách, které jsem udělal, zasloužil...*“ (P1), „*Naštěstí jsem se ve videobance ještě neobjevil, ale neměl bych z toho dobrý pocit.*“ Shodují se na tom, že ne všichni jsou přátelé (a tedy pak vadí, případně může vyvolat pocit ohrožení, že je někdo konkrétní označen jako ten, kdo chyboval), a ne všichni si dobře rozumí, proto by uvítali, aby se nezmiňovala jména a nekonkretizovaly se zápasy (P4, P3). Zdůrazňují také funkci aplikace – vnímají ji jako edukativní nástroj, odmítají nekonstruktivní kritiku (takto se vyjádřil např. P3). Na tomto místě chci zdůraznit posun v čase, který je evidentní z výpovědi účastníka 5 – v době, kterou označuje jako „dříve“, by vnímal kritiku negativně, „dnes“ naopak pozitivně, jako možnost se poučit z provedených situací i z chyb. Optimistický pohled zaujímá P2, negativní video bere jako možnost poučit se z chyb pro sebe i pro druhé. A zároveň nevidí uvedení jména jako stěžejní informaci.

## JASNOST

Dále se jeví v kontextu pracovní spokojenosti jako významný atribut jasnost, respektive přehlednost. Dle zkušenosti dotazovaných jsou videa, včetně popisu situací relativně jasná. Mají ovšem návrhy pro zlepšení a ocenili by např. jiná umístění popisu pravidel (P1), přesnější lokalizace dané situace (P1), stručnější popis (P4), lepší zařazení do příslušné kategorie (P1, P3, P4). I zde se objevuje osobní snaha rozvíjet své profesní dovednosti – P2 sleduje videa nejprve bez popisu, teprve poté si ověřuje správnost svého vyhodnocení. Pro P5 je popis videa zcela jasný a vítá odkazy na pravidla.

## ZPĚTNÁ VAZBA OD ZKUŠENĚJŠÍCH

Významnou roli pro pracovní spokojenost hraje atribut zpětné vazby, takzvaný feedback z utkání. Celkově lze konstatovat, že zpětná vazba hraje významnou roli v kariéře a

profesionálním růstu rozhodčího. Zdrojem pracovní spokojenosti jsou v tomto případě slova a hodnocení těch, kteří jsou definováni jako odborníci a autority v oblasti hodnocení hokejového utkání. Až na výjimky dotazovaní zpětnou vazbu vítají, vidí v ní přínosy a také ji jako hodnocení své práce akceptují. V této souvislosti se vyjadřují např. P1 a P5, kteří vnímají delegáta jako zkušeného rozhodčího, který jim má co předat, což se spolupodílí na pracovní spokojenosti v rovině motivace a ochoty se zlepšovat do dalších utkání. Obdobně to vnímá participant 2, kterému zpětná vazba napomáhá shrnout, co bylo diskutováno během utkání, a dále z reflexe těžší pro dlouhodobý pohled na vývoj své výkonnosti. Ne vždy je zpětná vazba akceptována v plném rozsahu, objevují se výhrady k akcentu na detekci chyb s absencí podpory: „*Delegát většinou cíleně hledá chyby a stále se moc nenaučili účinně zápasem rozhodčího provést.*“ (P4). Lze usuzovat, že dotazovaní očekávají práci s chybou ve smyslu konstruktivním a růstovým, delegáta v tomto potřebují v roli průvodce. Objevil se také požadavek větší transparentnosti (P3), kdy by žádná zpráva neměla být skrytá pro hodnocené rozhodčí. Vzhledem k obavám participantů (týkají se P1, P3, P4) ze setkání s pomluvami, potencionálním rozvojem konfliktů a vyjádřením kolegů, s kterými je nepojí vzájemné sympatie, je tento požadavek srozumitelný a je možno jej vnímat jako součást péče o jasnou komunikaci a vztahy na pracovišti.

## INDIVIDUÁLNÍ SLOVNÍ HODNOCENÍ

V rámci pracovní spokojenosti se dále projevuje jako významný faktor preference určité formy hodnocení. Cíleně jsem se dotazoval na význam sdíleného hodnocení pro pracovní spokojenost. Objevují se zde pozitivních vlivy, ale zároveň i byly shledány i negativní, v některých případech se vynořila zkušenost, že pozitivní vliv sdílených hodnocení musí naplnit konkrétní podmínky. Například P1 vnímá, že sdílené hodnocení je skvělá možnost jen v případě, pokud přítomní rozhodčí jsou jeho kamarádi a nebudou se k jeho hodnocení stavět zaujatě. Negativní postoj zaujímají P3 a P4, důvodem jsou zmiňované obavy z pomluv. Bez těchto podmínek akceptuje sdílená hodnocení P2, který řekl: „*...na ledě jsme jako jeden tým, který musí spolupracovat...*“ Zde je patrné, že dotazovaný si zakládá na vzájemné spolupráci, té přikládá prioritu a sdílené hodnocení by pro něho neměl být problém. Sám si je vědom, že tato preference v sobě skrývá jak plusové hodnoty, tak ty minusové. P5 zastává názor, že pro něho viditelnost ostatních není důležitá. Co se týče kategorií hodnocení, zde se všichni dotazovaní shodli na tom, že sloupcový diagram by zrušili. P3 a P5 v této souvislosti upozorňují na rizikový faktor: subjektivní hodnocení delegátů a jejich rozdílně nastavený metr

v posuzování. Dokonce se zde objevuje pojem frustrace, P4 uvádí: „*Rozdělení hodnocení do takto malých skupin mi přijde zbytečné. Pro rozhodčího je toto často jen frustrující, jelikož se stále mění napříč delegáty.*“ Pro P2 je mnohem důležitější slovní hodnocení než kategorie a nevnímá sloupce jako faktor pro pracovní spokojenost, spíše jde podle něj o nadbytečně přidanou hodnotu. Obsáhlejší slovní a individuální hodnocení preferují P1, P3 a P5. Kontext spatřuji v jejich vyjádření k roli delegáta, kdy očekávají, že bude konstruktivně nakládat s chybou a rozhodčího utkáním dobře provede, aby do dalšího utkání „vkročil“ posílen. P3 zdůrazňuje, že obsáhlé slovní hodnocení, včetně silných a slabých stránek, je jediné správné. P1 chce takto získat komplexní zprávu o svém působení: „... *ocenil bych od některých delegátů větší rozepsání ohledně toho, jak jsem si v utkání vedl.*“ Nalezl jsem zde i řadu návrhů na vylepšení, které respondenti uvedli jako možnost zvýšení jejich pracovní spokojenosti. Jde o spojení videa s posudkem delegáta participant 2 a participant 4 nevidí problém v přiložení daného videa se situací do posudku, což by jim danou situaci objasnilo.

### **ZISK POTŘEBNÝCH INFORMACÍ**

Zdrojem pracovní spokojenosti jsou dále dostupné a potřebné informace. Tyto poskytuje v rámci softwaru online rozpis a dotazování jej hodnotí jako důležitou, a zároveň nezbytnou funkci. Viz např. argument participanta 4: „*Online rozpis je v dnešní době jedinou možností, jak efektivně řídit, tak velkou skupinu lidí.*“ Následně tento participant uvedl, že zde získává informace o různých týmech, což znamená, kdo proti komu hraje. Participant 3 potřebuje informace, aby věděl, s kým na zápas pojede a mohli se společně připravit. U tohoto dotazovaného se i v tomto případě objevuje důraz na týmovost. P1 využívá sledování rozpisu mj. za účelem „výměny“ utkání s někým z kolegů. P5 oceňuje, že mu online rozpisy šetří čas. P2 shledává online rozpisy užitečnými pro: „... *vyhledávání zápasů, které řídí zkušenější kolegové, od kterých bych se mohl učit.*“ Shoda panuje ve snaze mít dobrý přehled o utkáních. Téma Zisk potřebných informací by si zasloužilo stručný dodatek: „včas“. Všichni participanté se totiž shodují v názoru, že rozpis by měli obdržet minimálně 3-4 týdny dopředu. A souzní i jejich důvody – potřebují si plánovat pracovní povinnosti a přejí si mít možnost plánovat si také volný čas (P1, P2 a P5). Z výpovědi P4 vyplývá, že občasné výkyvy ve včasném informování berou participanté sportovně: „...*občas se stane, že utkání přijde 5 dní dopředu.*“

### **ZMĚNY K LEPŠÍMU**

Pracovní spokojenost dotazovaných by zvýšily následující změny. Participant 1 považuje za užitečné vnořit do rozpisu rozhodčích informace o delegaci, včetně nástupního

místa rozhodčích, což by podle něj usnadnilo přípravu na zápasy a komunikaci s ostatními kolegy. Participant 2 vidí potenciál v delším předstihu delegací, což by mu umožnilo lepší plánování a organizaci. Participant 3 by ocenil včasné hlášení zápasů a náležitou komunikaci ohledně změn, což by dle jeho názoru snížilo nepříjemnosti vzniklé na poslední chvíli. Participant 4 by uvítal vylepšení filtrování utkání, což by umožnilo snazší vyhledávání zápasů podle konkrétních kritérií, navrhuje např. regiony. Participant 5 by zlepšil uživatelský design a intuitivnost systému, zejména v rámci rozpisů a delegací rozhodčích. Stávající podobu systému RČH považuje za špatně navrženou.

## **7.5 Shrnutí a diskuse výsledků**

Získaná a analyzovaná data posloužila k zodpovězení výzkumných otázek. Na tomto místě uvádím i doporučení pro dobrou praxi.

Ad DVO1 Jaký význam přisuzují informanti videím v kontextu jejich pracovní spokojenosti?

Z výzkumného materiálu spadajícího pod výzkumnou otázku 1 se vynořila tři témata: Rozvoj, Poučení (z chyb...) a Jasnost. Videá jsou za zdroj pracovní spokojenosti považována proto, že se participanti díky nim mohou rozvíjet, poučit se – i z chyb (byť ne vždy je podle nich s pochybením nakládáno konstruktivně), pracovní spokojenost videá podporují, jsou-li dostatečně ilustrativní a jasná. Dle výpovědí participantů lze usuzovat, že videím přikládají značný význam a sledují je z důvodu růstu.

Volají také po větší přehlednosti – z hlediska dobré praxe proto možno doporučit vylepšení v oblasti umístění popisu pravidel, přesnější lokalizace dané situace, stručnějšího popisu či lepšího zařazení do příslušné kategorie. Poučení z chyb vystupuje jako klíčový aspekt pracovní spokojenosti. Ukazuje se, že rozhodčí mají obavy z negativního hodnocení, a to i v případě, kdy jsou sami aktéři ve videobance. Respekt a konstruktivní kritika jsou klíčové pro podporu a vytváření pozitivního prostředí pro rozvoj. Jasnost a přehlednost videí jsou také klíčovými faktory. Přestože participanti obecně vnímají videá jako jasná, upozorňují na to, že existuje prostor pro vylepšení, a to především v oblasti lokalizace situací, stručnosti popisu a zařazování do příslušných kategorií.

Lze konstatovat, že webové aplikace, zejména prostřednictvím videí a zpětné vazby, hrají významnou roli v podpoře profesního růstu a pracovní spokojenosti rozhodčích. Zároveň však

z rozhovorů vyplývá, že je nezbytné zajistit, aby tato prostředí byla respektující k chybám, což může být klíčem k vytváření pozitivní pracovní atmosféry.

Ad DVO2 Jaký význam přisuzují informanti možnosti přečíst si na webu hodnocení delegátem v kontextu jejich pracovní spokojenosti?

Témata, která sytí dílčí výzkumnou otázku 2 jsou následující: Zpětná vazba od zkušenějších a Individuální slovní hodnocení. Tato témata také souvisí s možností růstu. Adekvátně předaná zpětná vazba, zvláště pak od respektovaných zkušenějších profesionálů, je dotazovanými vítána a vysoce oceňována. Význam zpětné vazby se zvyšuje, pokud je obsáhlá, individuální a jde-li o slovní hodnocení. Tyto podmínky naplňují očekávání ve smyslu dobrého provázení. Tzv. tabulkové hodnocení participanti veskrze nepovažují za žádoucí, pokud by nebylo, nechybělo by jim.

V rámci doporučení změn v rámci praxe k lepšímu se jeví jako stěžejní soustředit více pozornosti k slovnímu a individuálnímu hodnocení.

Zpětná vazba od zkušenějších rozhodčích odhaluje její významnou roli v profesionálním růstu a pracovní spokojenosti. Poskytuje rozhodčím efektivní příležitost k učení, sebereflexi a zlepšování. Delegát je v tomto kontextu vnímán nejen jako kritik chyb, ale především jako průvodce a mentor. Klíčový je požadavek transparentnosti zpětné vazby, stejně jako obavy z cíleného hledání chyb. Zatímco někteří vidí v sdíleném hodnocení významné výhody, jiní vyjadřují obavy z možného zkreslení hodnocení ze strany kolegů. Slovní hodnocení je preferováno před kategorizací a sloupcovým diagramem, přičemž jeho význam spočívá v poskytování komplexního pohledu na výkonnost rozhodčích a podporuje jejich osobní a profesní růst. Návrhy na vylepšení zahrnují spojení videa s posudkem delegáta, což by mohlo lépe objasnit situace. Celkově lze říci, že efektivní zpětná vazba, jejíž součástí je individuální slovní hodnocení hraje klíčovou roli v procesu profesionálního růstu a pracovní spokojenosti hokejových rozhodčích.

Ad DVO3 Jaký význam přisuzují informanti možnosti sledovat online rozpisy rozhodčích v kontextu jejich pracovní spokojenosti?

Z výpovědí souvisejících s dílčí výzkumnou otázkou 3 vyplývají témata Zisk potřebných informací a Změny k lepšímu.

Analýza získaných dat ukazuje, že informanti přisuzují této funkci významnou roli. Online rozpisy slouží jako zdroj nezbytných a dostupných informací, umožňující rozhodčím efektivní

řízení jejich pracovního kalendáře. Tento nástroj, krom uvedeného, také umožňuje rychlý přístup k relevantním informacím o týmech a zápasech. Dále z výsledků výzkumu vyplývá, že včasná dostupnost rozpisů hraje vcelku zásadní roli v pracovní spokojenosti rozhodčích. Občasný nedostatek včasného informování je vnímán s nadhledem, ale informanti oceňují systematické poskytování informací v předstihu. V oblasti změn k lepšímu získaných z dat vyplynula potřeba implementovat do online rozpisů další informace, jako je nástupní místo rozhodčích. Dále jsou požadovány delší předstihy delegací, včasné hlášení zápasů, snazší filtrování utkání podle regionů a celkově lepší uživatelský design systému. Tyto návrhy reflektují snahu o zvýšení přehlednosti a efektivity, což by pozitivně ovlivnilo pracovní spokojenost rozhodčích. Celkově lze konstatovat, že online rozpisy rozhodčích hrají klíčovou roli v pracovním životě rozhodčích a jejich kvalita ovlivňuje jejich celkovou pracovní spokojenost.

## 8 Závěr

V této bakalářské práci jsem se zaměřil na problematiku využití technologických nástrojů ve vybrané oblasti s cílem zjistit jejich význam pro pracovní spokojenost hokejových rozhodčích. Hlavním impulsem pro tuto studii byla současná doba, která s sebou přináší řadu výhod v oblasti technologií.

Mým záměrem bylo propojit tři hlavní aspekty – webové aplikace, hokej (s ohledem na profesi rozhodčího) a pracovní spokojenost. Tuto kombinaci jsem zvolil z důvodu svých dlouhodobých zkušeností s hokejem a aktivní rolí rozhodčího. Profese rozhodčího není pouze o technických dovednostech a znalostech pravidel, ale také o schopnosti správně reagovat na vypjaté sportovní situace, plné stadiony diváků, vysoké herní tempo a nespokojené hráče. Všechny tyto faktory představují potenciální zdroje stresu, a právě proto jsem hledal možnosti, jak podpořit tuto profesní skupinu např. vylepšením konkrétních aspektů pracovního prostředí. V tomto kontextu si uvědomuji, že webové aplikace mohou hrát klíčovou roli v podpoře pracovní spokojenosti.

V teoretické části práce jsem soustředil svoji pozornost k výše uvedené triádě oblastí. Na úvod jsem představil klíčová témata: webová stránka a webová aplikace, s cílem popsat a analyzovat jejich vzájemný vztah a odlišnosti. Věnoval jsem se také historii vývoje internetu, významu bezpečnosti webových aplikací, neboť považuji bezpečnostní aspekty za klíčové. Mým hlavním postojem je, že vysoká kvalita zabezpečení je nezbytná pro prevenci úniku interních informací a osobních údajů uživatelů. Dále jsem detailně rozebíral profesi hokejového rozhodčího, včetně jeho specifikací, rolí během zápasu a podrobného pohledu na pomocné rozhodčí. Taktéž jsem se zaměřil na klíčové aspekty získání licence pro rozhodčí. Poslední část teoretické části práce byla věnována životní a pracovní spokojenosti, kde jsem nahlížel na pracovní spokojenost jako na komponentu životní spokojenosti.

Cílem této práce bylo zjistit a podrobněji analyzovat webové aplikace, jež jsou využívány hokejovými rozhodčími v rámci jejich profesní činnosti. Dále bylo snahou zdůraznit vliv těchto aplikací na pracovní spokojenost této specifické profesní skupiny a prostřednictvím výzkumného šetření zjistit subjektivně vnímaný význam těchto nástrojů. Měly by totiž nejen poskytovat efektivní nástroje pro reflexi během rozhodování, ale též přispívat k pracovní spokojenosti rozhodčích ledního hokeje.



Na základě rozhovorů provedených s hokejovými rozhodčími byla identifikována témata: rozvoj, poučení z chyb, jasnost, zpětná vazba od zkušenějších, individuální slovní hodnocení, získání potřebných informací a změny k lepšímu. Tato témata byla diskutována ve vztahu k jejich vlivu na pracovní spokojenost dotazovaných. Výsledky ukázaly, že účastníci považují webovou aplikaci za efektivní v rámci profese hokejového rozhodčího, čerpají z ní informace, poučení, získávají zpětnou vazbu a reflektují díky tomu svoji práci. Jako významný atribut pracovní spokojenosti vystupuje sdělení delegáta. Od něj očekávají že bude nejen konstruktivním kritikem, ale také mentorem a průvodcem. V souladu s tímto by přivítali podrobnější slovní hodnocení své práce.

Závěrem lze konstatovat, že propojení technologických nástrojů s profesí hokejového rozhodčího přináší zajímavé perspektivy. Webové aplikace mohou fungovat jako efektivní prostředek pro zlepšení rozhodovacích procesů, poskytování nezbytných informací a podporu rozvoje v této náročné profesi. Věřím, že pochopení těchto aspektů může vést k dalším krokům směrem k optimalizaci pracovního prostředí pro hokejové rozhodčí a zvýšení jejich pracovní spokojenosti.

## 9 Seznam použitých zdrojů a literatury

Ambica, s. r. o. (n.d.). *Český svaz ledního hokeje*. Online. Dostupné z:

[https://www.ambica.cz/?page\\_id=26451](https://www.ambica.cz/?page_id=26451). [citováno 2023-04-17].

Ambica, s. r. o. (n.d.) Rozpis rozhodčích [foto] In: Systém pro rozlosování rozhodčích Online.

2010. Dostupné z: <https://cslh.ambicasrr.cz/index.php?id=4k7UcVS3&tab=cueaboktpp>.

[paywall]. [citováno 2023-11-14].

Ambica, s. r. o. (n.d.) Hlavička posudku [foto] In: Systém pro rozlosování rozhodčích Online.

2010. Dostupné z: <https://cslh.ambicasrr.cz/index.php?id=4k7UcVS3&tab=cueaboktpp>.

[paywall]. [citováno 2023-11-14].

Ambica, s. r. o. (n.d.) Kategorie hodnocení [foto] In: Systém pro rozlosování rozhodčích

Online. 2010. Dostupné z:

<https://cslh.ambicasrr.cz/index.php?id=4k7UcVS3&tab=cueaboktpp>. [paywall]. [citováno

2023-11-14].

Ambica, s. r. o. (n.d.) Slovní hodnocení [foto] In: Systém pro rozlosování rozhodčích Online.

2010. Dostupné z: <https://cslh.ambicasrr.cz/index.php?id=4k7UcVS3&tab=cueaboktpp>.

[paywall]. [citováno 2023-11-14].

Ambica, s. r. o. (n.d.) Videobanka [foto] In: Systém pro rozlosování rozhodčích Online. 2010.

Dostupné z: <https://cslh.ambicasrr.cz/index.php?id=4k7UcVS3&tab=cueaboktpp>.

[paywall]. [citováno 2023-11-14].

ARNOLD, John. *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Přeložil Vilém

JUNGMANN. Business books. Brno: Computer Press, c2007. ISBN 978-80-251-1518-3.

[citováno 2023-08-01].

BasuMallick, Chiradeep. *What Is Job Satisfaction? Definition, Factors, Importance,*

*Statistics, and Examples*. Online. 2021 Dostupné z:

<https://www.spiceworks.com/hr/engagement-retention/articles/what-is-job-satisfaction/>.

[citováno 2023-08-01].

Binka, Michal. *SEO: optimalizace pro vyhledávače*. Online. 2019. Dostupné z:

<https://www.seoprakticky.cz/co-je/seo/>. [citováno 2023-04-16].

- Blatný, Marek, Dosedlová, Jaroslava, Kebza, Vladimír, Šolcová Iva. *Psychosociální souvislosti osobní pohody*. Brno: Vydavatelství MSD, 2005. 109 s. Masarykova univerzita, svazek č. 1. ISBN 80-86633-35-7. [citováno 2023-09-26].
- Braun, Virginia, Clarke, Victoria. *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101. 2006. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa [citováno 2023-10-19].
- CARNEY, Lucy. *Website Security – 9 Tips on How to Make Your Website Secure*. Online. *WebSiteBuilderExpert*, 2023. Dostupné z: <https://www.websitebuilderexpert.com/building-websites/website-security-how-to/>. [citováno 2023-10-09].
- Čápka, David. *Lekce 1 - Úvod do SEO - Optimalizace webů pro vyhledávače*. Online. 2014. Dostupné z: <https://www.itnetwork.cz/html-css/seo/uvod-do-seo-optimalizace-webu-pro-vyhledavace>. [citováno 2023-04-16].
- Cofer, Charles N., Petri, Herbert L. *Motivation*. Online. *Britannica*, 1999, Září 15, 2023. Dostupné z: <https://www.britannica.com/topic/motivation>. [citováno 2023-09-26].
- DOMES, Martin. *Tvorba WWW stránek pro úplné začátečníky*. Brno: Computer Press, 2008. ISBN 978-80-251-2160-3. [citováno 2023-04-09].
- Dosedlová, Jaroslava, Slováčková, Zuzana, Fialová, Ludmila, Kebza, Vladimír. *Předpoklady zdraví a životní spokojenosti*. 1. vyd. Brno: MSD, 2008. 141 s. svazek 1. ISBN 978-80-7392-010-4. [citováno 2023-10-07].
- Dosedlová, Jaroslava, Dosedlová, Jaroslava, Kebza, Vladimír, Šolcová, Iva. *Psychosociální souvislosti osobní pohody*. Brno: Vydavatelství MSD, 2005. 109 s. Masarykova univerzita, svazek č. 1. ISBN 80-86633-35-7. [citováno 2023-09-26].
- Dumont, Simon. *The difference between UX and UI*. Online. 2021. Dostupné z: <https://maze.co/blog/ui-vs-ux/#what-is-ux-design>. [citováno 2023-04-16].
- Fahrenberg, Jochen, Myrtek, Michael, Schumacher, Jörg, Brähler, Elmar. *Dotazník životní spokojenosti*. Přel. K. Rodná, T. Rodný. 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2001. ISBN 80-86471-16-0. [citováno 2023-09-26].
- HARTL, Pavel, Hartlová, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vydání čtvrté, v Portál. Praha: Portál, 2010. ISBN 9788073676865. [citováno 2023-10-01].

- Hoffmann, Jay. *The History of the Web*. Online. New York, 2017. Dostupné z: <https://thehistoryoftheweb.com/>. [citováno 2023-04-13].
- Kod'ousková, Barbora. *Web, webová stránka a webová aplikace, v čem je rozdíl?* Online. 2021. Dostupné z: <https://www.rascasone.com/blog/web-webova-aplikace-rozdil>. [citováno 2023-11-09].
- Kod'ousková, Barbora. Rozdíl UX a UI [foto] In: *Web, webová stránka a webová aplikace, v čem je rozdíl?* Online. 2021. Dostupné z: <https://www.rascasone.com/blog/web-webova-aplikace-rozdil>. [citováno 2023-11-09].
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2003, 279 s. ISBN 80-7178-774-4. [citováno 2023-10-08].
- Lucas, Richard E., Diener, Ed. *Subjective Well-Being*. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. Feldman Barrett, *Handbook of Emotions*. New York: The Guilford Press, 2010, s. 471-484. [citováno 2023-10-07].
- MANA, Vladimír. *Management utkání: technika řízení utkání v ledním hokeji*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6237-5. [citováno 2023-04-09].
- Pavot, William, Diener, Ed, Colvin, Randy, Sandvik, El. *Further validation of the Satisfaction with Life Scale: evidence for the cross-method convergence of well-being measures*. *Journal of Personality Assessment*, 1991, 57, 149-161. [citováno 2023-09-26].
- Pavot, Diener Ed, Eunkook, Suh. *The Temporal Satisfaction With Life Scale*. *Journal of Personality Assessment*, 1998. 70(2), 340-354. [citováno 2023-10-10].
- Potsch, Rudolf., Sokol, David, Šindler, Vladimír, Zamazal, Ondřej. *Pravidla ledního hokeje 2022/23*. 2022. Dostupné z: <https://www.ceskyhokej.cz/data/document/file/c-hokej-pravidla22-23.pdf>. [citováno 2023-10-10].
- Ryff, Carol, Keyes, Corey. *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995. 69, 719– 727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>. [citováno 2023-10-01].
- Sharma, Nitin. *How to Learn Web Development Using Free Resources*. Online. FreeCodeCamp, 2021. Dostupné z: <https://www.freecodecamp.org/news/learn-web-development-for-free/>. [citováno 2023-10-04].

Sharma, Nitin. Output html [foto]. In: *How to Learn Web Development Using Free Resources* Online. 2021. Dostupné z: <https://www.freecodecamp.org/news/learn-web-development-for-free/> [citováno 2023-11-14].

SiteSaga Editorial. *What is a Website & How Does it Work? (Easy Beginner's Guide)*. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.sitesaga.com/what-is-a-website/>. [citováno 2023-04-09].

ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5. [citováno 2023-08-01].

Stephoe, Andrew. *Happiness and health*. *Annual Review of Public Health*, 2019. 40(1), 339–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040218-044150>. [citováno 2023-10-01].

## 10 Seznam příloh

Příloha č. 1 - Hlavní rozhodčí



Příloha č. 2 - Čárový rozhodčí



### Příloha č. 3 – Otázky do rozhovoru s terapeuty

1. Jak/v čem je pro Vás, jako pro rozhodčího, užitečná možnost zpětně nahlédnout na videa z hokejových utkání?
2. Případá Vám popis videa jasný? Dokážete z popisu pochopit, co má být obsahem daného videa nebo byste si to představovali jinak? Jak?
3. Čeho si konkrétně ve videích všímáte? Jakých zákroků atd.? A proč? Co Vám to do Vaší praxe rozhodčího přináší?
4. Nakolik a případně v čem konkrétně vnímáte možnost zpětného prohlížení videí jako faktor pracovní spokojenosti?
5. Jak na Vás působí, když se Vy osobně objevíte ve videobance? Co Vám to profesně a v rámci pracovní spokojenosti přináší?
6. Je něco, co byste ve prospěch větší pracovní spokojenosti v rámci videí potřeboval doplnit, vylepšit atd.?
7. Pokud si myslíte, že je správné doplňovat jméno rozhodčích, kteří se objevují na ledě, tak proč?
8. Podpořili byste nápad více frekventovaného zveřejňováním videí? Například připojení videa zkoumané situace k posudku od delegáta? Co by to podle Vás mohlo přinést? Jak by to mohlo přispět k pracovní spokojenosti?
9. Nakolik, v čem konkrétně a proč vnímáte tuto možnost jako faktor Vaší pracovní spokojenosti?
10. Jaký je Váš názor na sdílenou zprávu delegáta, kdy vidíte hodnocení i ostatních rozhodčích? Jaké jsou z Vašeho pohledu pozitivní a negativní stránky? Může toto nějak přispívat k pracovní spokojenosti rozhodčích?
11. Zajímá mě Váš názor na kategorie hodnocení – myslíte si, že sloupec D je správně rozdělen na 3 části, nebo byste naopak přidali např. nějaký prostřední sloupec hodnocení a proč?
12. Je něco, co byste ve prospěch větší pracovní spokojenosti v rámci možnosti přečíst si na webu hodnocení delegátem potřeboval doplnit, vylepšit atd.?
13. Nakolik, v čem konkrétně a proč vnímáte tuto možnost jako faktor Vaší pracovní spokojenosti?

14. Jaká je pro Vás ideální doba, kdy byste chtěli být informováni o delegaci na utkání a proč?
15. Za jakým účelem sledujete obsazení ostatních rozhodčích a delegátů?
16. Je něco, co byste ve prospěch větší pracovní spokojenosti v rámci možnosti sledovat online rozpis rozhodčích potřeboval doplnit, vylepšit atd.?

#### Příloha č. 4 – Rozhovor s hlavním rozhodčím

1. Jak/v čem je pro Vás, jako pro rozhodčího, užitečná možnost zpětně nahlédnout na videa z hokejových utkání?

*„Velmi užitečná. Považuji sledování videí nejen ve videobance za nejlepší možnost rozvoje.“*

2. Pripadá Vám popis videa jasný? Dokážete z popisu pochopit, co má být obsahem daného videa nebo byste si to představovali jinak? Jak?

*„Popis je vhodný. Často mi chybí úplně jasný výsledek, třeba v úvodu napsat. Správně je jen menší trest za faul napadení. Někdy je zbytečně zavádějící dlouhý popis, ze kterého se blbě identifikuje správné řešení.“*

3. Čeho si konkrétně ve videích všimáte? Jakých zákroků atd.? A proč? Co Vám to do Vaší praxe rozhodčího přináší?

*„Sleduji všechny zákroky i situace. Pro hlavní i čárové rozhodčí. Považuji to za vhodné obohacení množství situací, na základě, kterých pak rozhodují.“*

4. Nakolik a případně v čem konkrétně vnímáte možnost zpětného prohlížení videí jako faktor pracovní spokojenosti?

*„Nyní je videobanka zbytečně zaplněná starými videí. Zpětně koukám jen na vybraná.“*

5. Jak na Vás působí, když se Vy osobně objevíte ve videobance? Co Vám to profesně a v rámci pracovní spokojenosti přináší?

*„Naštěstí jsem se ve videobance ještě neobjevil, ale neměl bych z toho určitě dobrý pocit, pokud by se jednalo o chybu. Asi by nebylo špatné nezmiňovat jména kolegů a konkretizovat zápas, z důvodu shazování před ostatními. Samozřejmě každý zápas se dá dohledat, kdo z daných arbitrů toto utkání řídil, nebo u některých se to dá poznat na stylu bruslení.“*



6. Je něco, co byste ve prospěch větší pracovní spokojenosti v rámci videí potřeboval doplnit, vylepšit atd.?

*„Jak jsem již zmiňoval. Jasně stručně správný výsledek. Dále mě napadá, že bych byl rád, když je tu taková kvanta videí, aby byla možnost případné filtrace těchto videí, například pokud se bude jednat o posuzování trestného střelení bude zde filtr na trestné střelení.“*

7. Pokud si myslíte, že je správné doplňovat jméno rozhodčích, kteří se objevují na ledě, tak proč?

*„Myslím si, že spíše ne. I když je to jednoduše dohledatelné.“*

8. Podpořili byste nápad více frekventovaného zveřejňováním videí? Například připojení videa zkoumané situace k posudku od delegáta? Co by to podle Vás mohlo přinést? Jak by to mohlo přispět k pracovní spokojenosti?

*„Určitě bych ocenil větší množství videí. A i protřibení videobanky od situací starých X let. Hlavně dříve se používala jiná metodika pskání, byli jiná pravidla, jsou to prostě věci, který zde zbytečně zahlcují schránku.“*

9. Nakolik, v čem konkrétně a proč vnímáte tuto možnost jako faktor Vaší pracovní spokojenosti?

*„Delegát většinou cíleně hledá chyby a stále se moc nenaučili účinně zápasem rozhodčího provést.“*

10. Jaký je Váš názor na sdílenou zprávu delegáta, kdy vidíte hodnocení i ostatních rozhodčích? Jaké jsou z Vašeho pohledu pozitivní a negativní stránky? Může toto nějak přispívat k pracovní spokojenosti rozhodčích?

*„Myslím si, že je to úplně jedno. Hodnocení si stejně často rozhodčí posílají a zjistit, co mají napsané nemůže ublížit nikomu. Ale, i když si to stejně pošleme, tak občas jsou rozhodčí, kteří nepotřebují vědět, co jsem dostal za hodnocení, protože to pak může vést k nějakému pomlouvání. Komu to chci poslat tomu to pošlu. Každopádně si nemyslím, že by to přispívalo k pracovní spokojenosti u rozhodčích, nebo aspoň u mě ne.“*

11. Zajímá mě Váš názor na kategorie hodnocení – myslíte si, že sloupec D je správně rozdělen na 3 části, nebo byste naopak přidali např. nějaký prostřední sloupec hodnocení a proč?

*„Rozdělení hodnocení do takto malých skupin mi přijde zbytečné. Pro rozhodčího často jen frustrující, jelikož se stále mění napříč delegáty. Snižít počet sloupců například na 4 a dle toho hodnotit s menším rozptylem.“*

12. Je něco, co byste ve prospěch větší pracovní spokojenosti v rámci možnosti přechíst si na webu hodnocení delegátem potřeboval doplnit, vylepšit atd.?

*„Snížení počtu sloupců v kategoriích. Dbát na situace pro video, kde by i mohlo být delegátem připraveno. Hlavně bych rád podotknul, že dnes už je skoro na každém zimáku záznam z utkání, zajímavé situace se zde taky dějí, můj názor je takový, že delegáti tomu ten čas věnovat nechtějí. Je to škoda.“*

13. Nakolik, v čem konkrétně a proč vnímáte tuto možnost jako faktor Vaší pracovní spokojenosti?

*„Online rozpisy je v dnešní době jedinou možností, jak efektivně řídit, tak velkou skupinu lidí.“*

14. Jaká je pro Vás ideální doba, kdy byste chtěli být informováni o delegaci na utkání a proč?

*„Termín stačí měsíc dopředu. Konkrétní utkání 14 dní předem. Každopádně třeba v této sezoně se nám občas stane, že utkání přijde 5 dní dopředu.“*

15. Za jakým účelem sledujete obsazení ostatních rozhodčích a delegátů?

*„Ze zájmu o srovnání s mými delegacemi. Pro zjištění informací o různých týmech.“*

16. Je něco, co byste ve prospěch větší pracovní spokojenosti v rámci možnosti sledovat online rozpisy rozhodčích potřeboval doplnit, vylepšit atd.?

*„Vylepšit filtrování utkání například podle krajů.“*

## Zadání bakalářské práce

**Autor:** Jakub Figer

**Studium:** I1900580

**Studijní program:** B0688A140001 Informační management

**Studijní obor:** Informační management

**Název bakalářské práce:** **Využití webových aplikací v kontextu pracovní spokojenosti u hokejových rozhodčích v Královéhradeckém kraji**

**Název bakalářské práce AJ:** The use of web applications in the context of job satisfaction among hockey referees in the Hradec Králové Region

### Cíl, metody, literatura, předpoklady:

**Cíl:** Cílem práce je popsat a analyzovat webové stránky, potažmo webové aplikace, stručně charakterizovat vybraná témata ledního hokeje se zřetelem k rozhodčím, kteří webové aplikace využívají ve své práci, poukázat na pracovní spokojenost v kontextu této skupiny profesionálů a ve výzkumném šetření zjistit subjektivně vnímaný význam webové aplikace Systém pro rozlosování rozhodčích a její komponenty pro pracovní spokojenost u populace hokejových rozhodčích v Královéhradeckém kraji.

**Metodika:** Výzkumného cíle je dosaženo za využití kvalitativního výzkumného přístupu. Metodou sběru dat je polostrukturovaný rozhovor. Rozbor dat je realizován za inspirace tematickou analýzou.

### Obsah:

1. Úvod
2. Cíl práce
3. Metodika zpracování
4. Webové stránky se zřetelem k webovým aplikacím
  - 4.1. Historie vývoje webových stránek
  - 4.2. Vývoj webových stránek
  - 4.3. Uživatelská zkušenost
    - 4.3.1. Uživatelské rozhraní
  - 4.4. Bezpečnost webových stránek
  - 4.5. Webová aplikace Systém pro rozlosování rozhodčích a její komponenty
    - 4.5.1. Generování rozpisu rozhodčích
    - 4.5.2. Zprávy delegátů
    - 4.5.3. Videobanka
    - 4.5.4. Přínosy systému
5. Oblast ledního hokeje se zřetelem k rozhodčím
  - 5.1. Funkce a druhy rozhodčích
    - 5.1.1. Hlavní a čároví rozhodčí
    - 5.1.2. Pomocní rozhodčí
  - 5.2. Systém řízení utkání rozhodčím
  - 5.3. Licence rozhodčího
    - 5.3.1. Příprava na seminář a testy
6. Pracovní spokojenost jako komponenta životní spokojenosti
  - 6.1. Životní spokojenost a její oblasti
    - 6.1.1. Osobní pohoda v kontextu kvality života
  - 6.2. Pracovní spokojenost
    - 6.2.1. Faktory ovlivňující pracovní spokojenosti
    - 6.2.2. Význam webových aplikací pro pracovní spokojenost
7. Výzkumné šetření
  - 7.1. Cíl výzkumu a výzkumná strategie
  - 7.2. Výzkumný vzorek a kritéria výběru participantů
  - 7.3. Průběh šetření a etika výzkumu
  - 7.4. Analýza získaných dat
  - 7.5. Shrnutí a diskuse výsledků
8. Závěr
9. Seznam použitých zdrojů a literatury
10. Seznam příloh

- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-774-4.
- Blatný, Marek. *Psychosociální souvislosti osobní pohody*. Brno: Masarykova univerzita, 2005.
- ARNOLD, John et al. *Psychologie práce*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3

**Zadávací pracoviště:** Katedra managementu,  
Fakulta informatiky a managementu

**Vedoucí práce:** Mgr. Gabriela Slaninová, Ph.D.

**Datum zadání závěrečné práce:** 31.3.2021