

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Stres v organizaci a jeho eliminace

Stress in an Organization and its Elimination

STUDIJNÍ PROGRAM

Specializace v pedagogice

STUDIJNÍ OBOR

Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku

VEDOUCÍ PRÁCE

PhDr. Jarmila Vobořilová

KOKOŠKA

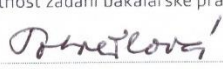


RADEK

2019


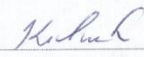
I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Kokoška	Jméno:	Radek	Osobní číslo:	469345
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	Oddělení pedagogických a psychologických studií				
Studijní program:	Specializace v pedagogice (B7507)				
Studijní obor:	Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku (7507R056)				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	Stres v organizaci a jeho eliminace.		
Název bakalářské práce anglicky:	Stress in an Organization and its Elimination.		
Pokyny pro vypracování:	<p>Cílem bakalářské práce je popsat druhy stresorů na různých úrovních řízení v organizaci podle hodnoty a zastávané funkce. Tím odhalit příčiny stresu a popsání mechanismu stresorů působících na pracovníky v organizaci. Teoretická část bude vysvětlení a analýza základních pojmů z odborné literatury a zdrojů na dané téma.</p> <p>Praktická část se bude zabývat seznámením s organizací, strukturou dotazníku a rozhovory s pracovníky. Po zpracování a vyhodnocení dat lze navrhnout opatření, zlepšení stavu a eliminaci negativních vlivů působících na pracovníky v organizaci.</p>		
Seznam doporučené literatury:	<p>GEISSELHART, Roland R. a HOFMANN-BURKART, Christiane. Zvítezte nad stresem. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 102 s. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1518-X.</p> <p>HOLEČEK, Václav, MIŇHOVÁ, Jana a PRUNNER, Pavel. Psychologie pro právníky. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. 351 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-065-9.</p> <p>KALLWASS, Angelika. Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 139 s. ISBN 978-80-7367-299-7.</p>		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:	PhDr. Jarmila Vobořilová, MÚVS ČVUT - oddělení pedagogických a psychologických studií.		
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:			
Datum zadání bakalářské práce:	13.12.2018	Termín odevzdání bakalářské práce:	2.5.2019
Platnost zadání bakalářské práce:	30.9.2020		
			
Podpis vedoucí(ho) práce	Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry	Podpis děkana(ky)	

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

	
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)

KOKOŠKA, Radek. *Stres v organizaci a jeho eliminace* Praha: ČVUT 2019.
Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav
vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 26. 04. 2019

Podpis:

Poděkování

Rád bych vyjádřil poděkování paní PhDr. Jarmile Vobořilové za vstřícnost, užitečné rady, připomínky, ochotu a odborné vedení mé bakalářské práce.

Poděkovat bych také chtěl všem respondentům a přátelům, kteří se podíleli na vyplnění mého dotazníku.

Abstrakt

V této bakalářské práci, která je zaměřena na část teoretickou a část praktickou, se zabývám stresem v organizaci a jeho eliminací. Zaměřil jsem se, na organizaci ozbrojených složek.

V teoretické části se zabývám pojmem stres, popisuji zátěžové situace v organizaci xy. Specifikuji základní pojmy, odhaluji příčiny vzniku stresu, jeho fáze a následky.

Cílem praktické části je dotazníkovým šetřením zjistit stresory působící na zaměstnance a navrhnout opatření k eliminaci stresorů v dané organizaci.

Klíčová slova

Stres, organizační stres, stresory, syndrom vyhoření, pracovní výkon.

Abstract

This undergraduate dissertation, which focuses on both theoretical and practical aspects, deals with the topic of stress in an organisation and its elimination. I focused on the organisation of armed forces.

In the theoretical section, I discuss the concept of stress and describe stressful situations in organisation. I specify the main concepts and describe causes, stages and effects of stress.

The purpose of the practical section is to expose stressors which have an impact on the employees in organisation. For this purpose, the employees were asked to fill in questionnaires. Measures to achieve the elimination of stressors in the organisation are also proposed.

Key words

Stress, organisational stress, stressors, burnout syndrome, work performance.

Obsah

Úvod.....	5
I. Teoretická část.....	7
1 1. Stres	8
1.1 Definice stresu.....	8
1.2 Druhy stresu	9
1.2.1 Pozitivní stres (eustres).....	10
1.2.2 Negativní stres (distres).....	11
1.2.3 Stresory.....	11
2 Zdroje stresu	13
2.1 Příznaky stresového stavu	14
2.1.1 Fyziologické příznaky.....	14
2.1.2 Emocionální příznaky.....	14
2.1.3 Chování a jednání člověka pod vlivem stresu.....	15
2.1.4 Čtyři nejdůležitější faktory ovlivňují prožívání stresu pracovníkem.....	15
3 Vliv stresu na zdraví.....	16
3.1 Organizační zdraví a organizační kultura.....	16
3.2 Mechanizmy stresových reakcí	16
3.3 Řízení v organizaci	17
3.3.1 Objektivní a subjektivní úroveň	18
3.4 Zdraví ve třech úrovních.....	18
3.5 Jak eliminovat stres.....	18
3.6 Syndrom vyhoření.....	20
3.6.1 Příznaky, varovné signály počáteční fáze syndromu vyhoření.....	20
3.6.2 Preventivní opatření.....	21
3.6.3 Léčba a způsob zvládnání syndromu vyhoření.....	21
3.6.4 Další fáze syndromu vyhoření	22
II. Praktická část	23
4 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ.....	24
4.1 CÍL ŠETŘENÍ.....	24
4.2 HYPOTÉZY.....	24

4.3	METODA EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ	24
4.4	VÝSLEDEK EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ	24
4.5	ZHODNOCENÍ ŠETŘENÍ	41
4.5.1	ZHODNOCENÍ HYPOTÉZ	41
4.6	NÁVRHOVÁ ČÁST	41
Závěr	43
Seznam použité literatury	44
Seznam grafů	46
Seznam obrázků	47

Úvod

V pracovním prostředí se pohybujeme podstatnou část svého produktivního věku a jsme jím ovlivněni, ať si to uvědomujeme nebo ne. Působí na nás dvěma směry, pozitivně i negativně. Ve své práci se setkáváme se svými spolupracovníky, vzděláváme se, rozšiřujeme a zdokonalujeme se v daném oboru. V neposlední řadě nám práce dává možnost sebeuplatnění a možnost posunout své znalosti dál. Nejdůležitější je však to, že nám zabezpečuje prostředky na primární lidské potřeby, jako je například bydlení, strava, oblečení, i na věci, které nutně nepotřebujeme, ale zpříjemňují nám život. I přesto, že nás naše působení v zaměstnání více, či méně uspokojuje, mnohokrát přijdou situace, kdy není možné vyhnout se stresové zátěži. Tato situace může na čas pracovníka podnítit k vyššímu výkonu, nesmí však přesáhnout únosnou hranici, kterou již nebude schopen zvládnout. Neustále přetěžovanému zaměstnanci, ať už nadřízenému nebo podřízenému, hrozí při přílišném a dlouhodobém tlaku tzv. Syndrom vyhoření. V takovém případě již pracovník není schopen podávat standardní výkony a je pravděpodobné, že svým záporným postojem bude snižovat zájem o práci i u ostatních zaměstnanců na jeho oddělení. Pokud chce zaměstnavatel předejít uvedeným rizikům a vyhnout se jim, má vlastně jen dvě možnosti. Jedna z nich je udržovat pracovníka pod značným náparem po co nejdelší dobu a při snižující se výkonnosti jej nahradit jiným, což není moc efektivní, protože nového zaměstnance musí, pro dané pracovní zařazení, opět zaučovat. Výměnu zaměstnance lze více praktikovat jen u nekvalifikovaných profesí, kde není k zaškolení potřeba tolik času, ale i tak to není žádoucí, protože se neustále mění pracovní kolektiv a zaměstnavatel ani neví, jak je nový zaměstnanec spolehlivý a kvalitní. V našem případě se ovšem budeme věnovat profesi, ve které je vysoká proškolenost a odborná zaměřenost všech zaměstnanců nezbytností. Zde je nutná vzájemná spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je důležité se společně motivovat a neustále zdokonalovat své odborné a profesní znalosti. Zaměstnavateli se investice, ať už časová nebo finanční, do svého podřízeného vyplatí, protože v tomto případě není snadné již zaučeného pracovníka nahradit. Ačkoli pracovní úřady registrují velké množství žadatelů o pracovní místa, ne každý je schopen tuto pozici vykonávat a mnohdy ji ani vykonávat nechtějí. Přijetím nekvalifikovaných zaměstnanců na pracovní místo s odborným zaměřením, může být pro zaměstnavatele náročné jak časově, tak psychicky, neboť než takový člověk dosáhne profesního vrcholu může trvat velmi dlouhou dobu, někdy i

několik let. Zaměstnanec, který je již dostatečně vyškolený předává svůj souhrn znalostí dalším novým pracovníkům, čímž přispívá svému zaměstnavateli k lepším a hodnotnějším pracovním výkonům, potažmo i většímu klidu a pohodě na pracovišti. Zaměstnavatel nesmí bagatelizovat objevující se příznaky související se stresem a syndromem vyhoření u svých podřízených. Musí jim předcházet. Pokud se již známky stresu na pracovišti vyskytnou, je vždy velmi těžké je eliminovat a náprava bývá složitá, mnohdy i nerealizovatelná. Pro mě osobně je to velmi citlivé a zajímavé téma. I já jsem zaměstnancem, a i já jsem pracoval na vedoucí pozici. Ve své práci se budu věnovat instituci, ve které jsem zaměstnán a jsem obeznámen s její problematikou.

Cílem je zjištění, jak jsou příslušníci ozbrojených složek ovlivněni stresem, určení hlavních stresových faktorů, jak je možné stres eliminovat, stanovit hlavní stresové situace a nastínit možnosti řešení tak, aby mohli podávat optimální profesní výkony.

I. Teoretická část

1 1. Stres

„Významný lékař a vědec Hans Selye použil jako první termínu stres k popsání biologické odpovědi na fyzické mechanismy. Selye chápal stres jako nespecifickou odpověď těla na jakékoliv požadavky, které jsou na něj kladeny. Tělo má však limitovanou kapacitu pro odpověď na stresory, které na něj působí.“ (Mayerová, 1997, s. 58)

Stres! V dnešní době slyšíme toto slovo častěji, nežli bychom asi chtěli. Slyšíme ho od svých kolegů v práci, od svých přátel, rodinných příslušníků, dokonce i od cizích lidí, se kterými přijdeme náhodně do kontaktu a ve finále ho používáme i my sami. Stres je v současnosti jedním z nejpoužívanějších slov ve světě. O stresových situacích dávají v televizi denně pořady, ale i v novinách, a hlavně v časopisech se objevují pravidelně články s velkými nadpisy – Jak zvládat pracovní stres, jak se vyhnout stresové situaci, stres kolem nás apod. Na základě těchto informací jsme strašeni nepříznivými vlivy stresu na vlastní život, čímž se už vlastně i nevědomky dostáváme do stresové situace. Spousta lidí však nemá ani ponětí o tom, co slovo stres vůbec znamená a jak může skutečně ovlivnit kvalitu života jednotlivce, partnerů, rodiny, pracovního či sportovního kolektivu.

Příčina vzniku a vlastně zdroj stresu je psychická zátěž. Psychická zátěž je proces psychického vyrovnávání se s požadavky a vlivy životního a pracovního prostředí. Prostor je vše, co člověka obklopuje včetně společenských vazeb, událostí a požadavků na chování. Úroveň zátěže je dána vztahem mezi požadavky okolí a vlastnostmi či zdroji jednotlivce. Je-li tento vztah vyvážený, pak je zátěž přiměřená, je-li tento vztah narušen, pak se zátěž stává nepřiměřenou.

1.1 Definice stresu

Stres znamená pro každého něco jiného. Může to být první samostatný úkol, nebo rozhovor se šéfem, veřejné vystoupení, těžko splnitelný termín, názorový konflikt, či mnoho dalších. To, co nás stresuje dnes, nemusí nás nutně stresovat zítra či pozítří.

Stres je chápán především jako následek vlivů z okolí člověka působících na jeho život. Nejvýznamnějším představitelem biologického pojetí stresu se stal H. Selye, kterého jsem zmiňoval již dříve, a který je považován za autora první systematické teorie stresu. (Paulík, 2010, str.45)

Selye se rozhodl definovat stres jako odpověď a zavedl pojem stresor, jímž popisuje stimul nebo událost, která vyvolala stresovou reakci. Definoval stres jako „nespecifickou odpověď organismu na jakýkoli tlak nebo požadavek“. Podle této terminologie je stres souhrnnou odpovědí našeho organismu (mysli a těla) na jakýkoli stresor, který prožíváme. Například myšlenka nebo pocit mohou způsobovat stres, a tím pádem být stresorem. (Kaban, 2016)

Podívám-li se do odborné literatury, musím hned konstatovat, že existuje několik různých definic stresu. Definice stresu není úplně jednoznačně dána a je stále předmětem dohadů. Mezi vědci existuje mnoho rozporů, jak toto slovo vymežit. Stres je biologická záležitost, díky které může propuknout onemocnění nebo zhoršení onemocnění. Lze tedy říci, že stres je specificky nezvyklá fyziologická reakce organismu na určitý podnět, který se ve většině případů nazývá stresor. Maďarsko-německo-kanadský filozof Hans Selye vytvořil definici, v které tvrdí že: „*stres je nespecifická (tj. nastávajících po různých zátěžích stereotypně) fyziologická reakce na jakýkoli nárok na organismus kladený*“. (Schreiber, 2000, s.16)

V knize Psychologie pro právníky se píše že „*Stres (z lat. stringo, stringere – utahovati, stahování jakoby smyčku kolem krku odsouzence) je stav organismu, který je odezvou na nadměrnou tělesnou či psychickou zátěž*“. (Holeček, Miňhová a Pruner, 2007, s. 181)

Jiná definice stresu říká:

„*V technickém smyslu slova je slovo stres blízko svým významem presu – lisu; znamená působit tlakem na daný předmět, podobně jako působí lis, jenže ze všech stran najednou. V přeneseném smyslu slova – v oblasti věd o člověku – výroku „býti ve stresu“ můžeme rozumět jako „býti vystaven nejružnějším tlakům, a proto bítí v tísní*“. (Křivohlavý, 1994, s. 190)

Podle Marie Mayerové „*Stres je důsledek nebo odpověď na činnost či situaci, která klade speciální požadavky na osobnost (fyzického nebo psychického charakteru)*“ (Mayerová, s. 58).

1.2 Druhy stresu

Mluvíme-li o stresu, je spojován spíše s nepříjemnými věcmi a zážitky. Zároveň ale existuje i takové napětí v těle, které pro život potřebujeme. Stres není jen nega-

tivní záležitostí. Pohled na stres nebývá většinou kladný, a proto si většina lidí myslí, že existuje jen jeden druh stresu. Toto tvrzení však není pravdivé. Rozeznáváme dva druhy stresu, a to pozitivní stres (eustres-počáteční příznivá část stresu) a negativní stres (distres-škodlivá část stresu). (Holeček, Miňhová a Prunner, 2007, s. 182-183)

1.2.1 Pozitivní stres (eustres)

„Eustres je počáteční příznivá část stresu, při které dochází k mobilizaci sil a člověk tak dosahuje vrcholných výkonů. Příkladem mohou být sportovci, kteří získávají své osobní rekordy v napjaté atmosféře závodů (nikoliv tréninků)“. (Holeček, Miňhová a Prunner, 2007, s. 182)

Eustres *„je druh stresu, který působí na lidský organismus kladně. Příkladem může být čekání na příjezd milované osoby nebo na člověka, na kterém nám záleží“.* (Křivohlavý, 1994, s. 12)

Dobrý stres neboli eustres, je to, co nás vyprovokuje a donutí k běhu, co nám umožní dostat se všude včas nebo vyčistit garáž. Eustres pomáhá udělat náš život radostnějším, dokonce i zajímavějším. Takový stres poskytuje stimulaci a výzvu a je zásadní pro vývoj, růst a změnu. (Davidson, 1998, s. 41)

Určitá míra stresu je nezbytnou podmínkou pro životní utužování jedince. Můžeme tedy říct, že Slabší nebo krátkodobý stres může mít u odolnějších jedinců i pozitivní efekt. Působení přiměřeného stresu vyvolává u aktivních pracovníků zvýšení pracovního výkonu a uspokojení z práce. Krátkodobý stres tedy není pro náš život vůbec špatný, ba naopak, dá se říci, že má kladný vliv na náš život a funguje i motivačně.

Přiměřený tlak může pomoci k tomu, abychom pracovali lépe. Všechny smysly jsou svěží a vnímavé. Tento pozitivní stres není nebezpečný a je dokonce pro život důležitý.

Stres ve smyslu „napětí“, „připravenosti“, „aktivity“ je něco velmi užitečného a pozitivního. Někdy si člověk ani nevšimne, že k nějakému stresu dochází, protože je to právě eustres a takové přetížení je mnohdy příjemné a žádoucí a rád je podstoupí. Příkladem může být třeba svatba. (Křivohlavý, 2010, s. 25)

Eustres je tedy příjemný druh stresu.

1.2.2 Negativní stres (distres)

„Distres je škodlivá část stresu, kdy jedinec již podává slabší výkony a kdy dokonce vzniká nebezpečí poškození organismu“ (Holeček, Miňhová a Prunner, 2007, s. 183).

Špatný stres neboli distres, nás činí úzkostlivými a podrážděnými, otupuje našeho ducha a zkracuje nám život. Distres je reakcí na nějaký druh tlaku, ať už vnějšího, nebo vyvolaného, v nás samých, který spouští psychologické a fyziologické změny nežádané povahy. (Davidson, 1998, s. 41)

Dlouhodobý, leckdy i chronický stres, je pro naše tělo škodlivý. Má vliv a oslabuje psychickou odolnost pracovníků vůči stresu, snižuje jeho pracovní výkon, zejména kvalitu výkonu, a často se projevuje ve zhoršení psychické a fyzické kondice a zdraví.

Negativní stres může vznikat třeba při pondělí, kdy se na zaměstnance vše valí a vše mělo být hotové nejlépe už včera.

Distres je tedy nepříjemný druh stresu.

„Vědci přišli na to, že závisí na konkrétním postoji každého jednotlivce, jak rychle a jak výrazně začne – nebo také nezačne – trpět stresem. Pokud je někdo extrémně orientovaný na konkurenční boj a ctižádostivý, tak mu škodí tlak a zátěž výrazně více než někomu, kdo se dokáže od příliš přemrštěných představ oprostit“.

(Geisselhart a Hofmann, 2006).

1.2.3 Stresory

Stresory jsou mimořádně silné jevy a můžeme je dělit na vnitřní a vnější a dále na fyzikální, biologické, sociální a psychické.

Fyzikální stresory (Mayerová, 1997, s. 61):

Hans Selye rozlišuje fyzikální stresory, mezi něž zařazuje např:

- chlad nebo příliš velké teplo,
- hluk,
- cigaretový kouř (pro nekuřáky),
- přírodní katastrofy,
- nehody,
- úrazy.

Sociální stresory (HOLEČEK, MIŇHOVÁ a PRUNNER, 2007 s. 183)

- nepřátelské chování sociálního prostředí,

- finanční potíže,
- úmrtí blízkého člověka,
- rozvod,
- povýšení v práci,
- výhra v loterii.

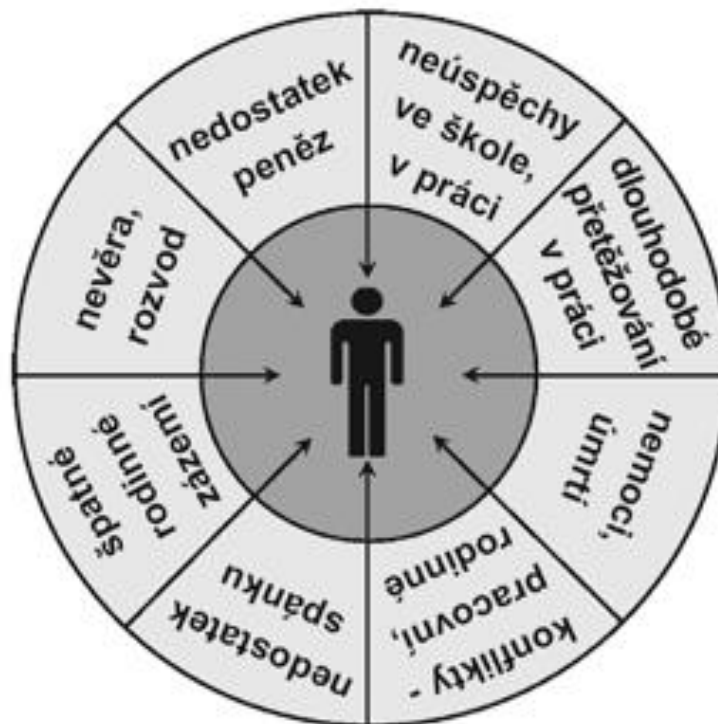
Biologické stresory:

- nedostatek potravy,
- nedostatek spánku,
- únava,
- nedostatek odpočinku.

Psychické stresory:

- strach,
- úzkost,
- nervozita,
- problémy v práci,
- nespokojenost se životem,
- tlak odpovědnosti,
- nedostatek soukromí.

Tyto stresory vyvolávají v organismu stav stresu nebo stresovou reakci.



Obrázek 1 stresory. Zdroj:vlastní

Obrazné znázornění člověka ve stresu, který je stresory tlačěn do všech stran – tím se člověk dostává do stavu tísně – stresu, kdy se jeho myšlenky uzamykají do jakési „myšlenkové klece“. (Venglářová a kolektiv, 2011, s. 50)

2 Zdroje stresu

Pracovní činnost vyvolává psychické zatížení v řadě profesí. Nejčastěji se objevují v rizikových profesích, jako jsou ozbrojené složky státu, a u vedoucích pracovníků, kde působí nadměrná odpovědnost a časově, fyzicky a psychicky náročné úkoly. Vlivem dlouhodobého psychického a fyzického zatížení se zhoršuje pracovní výkonnost a objevují se poruchy vnímání a koncentrace pozornosti. Zpomaluje se motorická činnost, procesy myšlení a rozhodování, oslabuje se paměť.

Účinky pracovního stresu se projevují ve třech oblastech (Křivohlavý, 1994):

- fyziologické poruchy,
- emocionální poruchy,
- poruchy chování.

2.1 Příznaky stresového stavu

2.1.1 Fyziologické příznaky

Lékař a vědec Hans Selye použil jako první termínu stres k popsání biologické odpovědi na fyzické mechanizmy (Mayerová, 1997, s. 58).

- bušení srdce,
- bolest a sevření za hrudní kostí,
- nechutenství,
- bolesti břicha, plynatost, průjem,
- časté nucení k močení,
- menstruální poruchy,
- bolesti nebo pocení rukou a nohou,
- bolesti páteře,
- migrény – záchvaty bolesti hlavy,
- nezájem o sex, impotence,
- dvojitě vidění.

Křivohlavý (2010, s. 23-24) ještě doplňuje:

- úporné bolesti hlavy,
- nepříjemné pocity v krku,
- svalové napětí,
- časté nucení na močení

2.1.2 Emocionální příznaky

O emocionálních příznacích stresu hovoříme hlavně ve spojitosti s city člověka. Slovo cit je ve své podstatě široký pojem. Můžeme si pod tím představit například:

- změny nálad (prudké a výrazné),
- neschopnost projevit emoční náklonost,
- nadměrné starosti o vlastní zdravotní stav,
- nadměrné snění, omezení sociálních kontaktů,
- pocity únavy, poruchy pozornosti,
- zvýšená podrážděnost, popudlivost, úzkost. (Mayerová, 1997 s. 58)

Křivohlavý (1994, s. 29) ještě dodává:

- trápení se s věcmi, které nejsou důležité,
- nadměrné starosti o vlastní zdravotní stav a vzhled,

- zvýšená podrážděnost a úzkost,
- deprese a pocit zoufalství.

Vnímání (percepce) umožňuje jednotlivci vybírat a zpracovávat informace z prostředí. Percepce pracovníků může ovlivňovat dřívější zkušenosti se stresem. Jeden může vidět ve stejné věci možnost osvojit si nové dovednosti a předvést své schopnosti a chopit se nových příležitostí. Druhý může stejnou situaci vnímat jako extrémně nebezpečnou a vnímat ji jako silně stresující. (Mayerová, 1997, s. 59)

2.1.3 Chování a jednání člověka pod vlivem stresu

- nerozhodnost, naříkání,
- vyšší nemocnost, pomalé uzdravování,
- sklon k menší spolehlivosti a výkonnosti,
- menší zájem o práci, menší kvalita pracovních výsledků,
- vyhýbání se zodpovědnosti,
- poruchy spánku, obtížné usínání,
- únava a pocit nedostatečného odpočinku v ranních hodinách a v průběhu dne,
- nechutenství nebo přejídání,
- snížené množství práce,
- zhoršená kvalita práce,
- konzumace alkoholických nápojů,
- závislost na kouření, na drogách,
- užívání léků na spaní, na uklidnění. (Mayerová, 1997, s. 59)

2.1.4 Čtyři nejdůležitější faktory ovlivňují prožívání stresu pracovníkem

Individuální zkušenosti s pracovní zátěží stresujícího charakteru jsou vymezovány počtem faktorů. Mezi čtyři nejdůležitější faktory, které ovlivňují prožívání stresu pracovníkem jsou (Mayerová, 1997, s. 59):

- vnímání situace pracovníkem,
- dřívější zkušenost, kterou pracovník získal,
- přítomnost a absence sociální podpory,
- individuální rozdíly v reakcích na stres.

3 Vliv stresu na zdraví

Na základě různých průzkumů na pracovní proces bylo v Evropské unii zjištěno, že 26 % onemocnění srdce u mužů a 22 % u žen lze připsat stresu na pracovišti. Z toho vyplývá, že kdyby bylo pracovní prostředí příjemnější a klidnější, množství srdečních infarktů by kleslo. Ze stresu jsou, ale i jiná onemocnění a poruchy. (Lüdecka, 2007, s. 31-33) Některé studie ukazují na to, že stres působí na muže odlišným způsobem než na ženy, ale spousta onemocnění působí na obě pohlaví. O srdci a infarktu jsme již psali, tak je doplníme další nemoci, jako jsou například vysoký krevní tlak, mrtvice, poruchy spánku, žaludeční vředy, onemocnění štítné žlázy, oslabení imunitního systému, zvýšené riziko diabetu a osteoporózy a v neposlední řadě i tloustnutí. (Hademar, Huber, Hewson, 2009 s. 9-10)

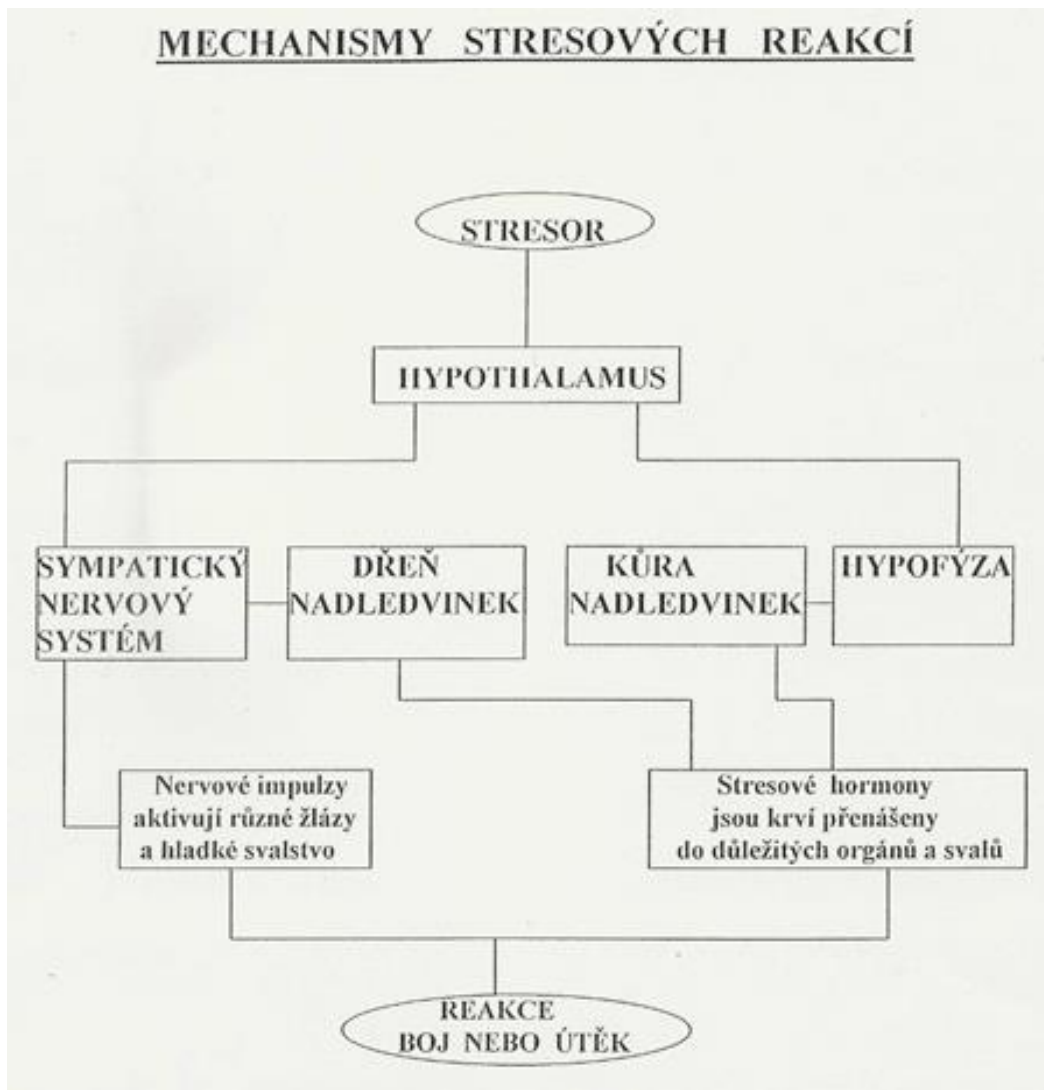
3.1 Organizační zdraví a organizační kultura

„Organizační zdraví“

„Pojem „organizační zdraví“ (organizational health) je relativně nový. V teoriích zabývajících se stresem nebo organizací se dříve nevyskytoval. Výklad tohoto pojmu vychází z toho, jak jedinec sám cítí, v jaké je psychické a fyzické kondici. Odborný výklad vychází ze vztahu mezi organizačními faktory a zdravím jednotlivých pracovníků“ (Mayerová, 1997).

3.2 Mechanizmy stresových reakcí

Informace o poplachové reakci se dostanou přes čidla do mozku, v něm je důležitá „translační stanice“ hypotalamus. Aktivací sympatického nervového systému uvolňuje dřeň nadledvinek adrenalin a noradrenalin, mobilizuje hypofýzu, ta vysílá do krevního oběhu hormon ACTH (kortikotropin), podněcuje nadledvinkovou kůru k uvolnění hormonu kortizolu. Ten podporuje tvorbu cukru, krevní cukr se uvolňuje z jater, a podporuje uvolnění tukových látek, cholesterolu a mastných kyselin tukových tkání. Když po akutním stresu člověk skutečně bojuje nebo utíká, uvolněné látky se spotřebovávají a přispívají tak k fyzické kondici. (Vobořilová, 2018 s. 52)



Obrázek 2 Mechanizmy stresových reakcí. Zdroj upraveno: (Vobořilová, 2018 s. 52)

3.3 Řízení v organizaci

Řízení v organizaci má vysokou důležitost a je žádoucí, aby se vyvíjela vzájemná úcta, respekt a celkově přátelské prostředí mezi zaměstnanci. Uvedené skutečnosti mají vliv na efektivnost organizací a pak hodnocení jejich činností, jako její reflexi, můžeme dělat různým způsobem.

Efektivnost organizace může objektivně ukázat právě „organizační zdraví“. Hledisko organizačního zdraví má nějaký smysl a hodnotu jen tehdy, je-li začleněno mezi jiné významné faktory, patřící mezi důležitá měřítka v posuzování organizací. Jde např. o pojmy profit, výkon, kvalita, řízení, absentérství, psychická, fyzická a sociální pohoda zaměstnanců.

To vše nám ovlivňuje pracovní prostředí. Štikar (2003, s. 47), uvádí že: „Pod pojmem pracovní prostředí se rozumí soubor činitelů působících na činnost člověka v určitém prostoru anebo také soubor podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces“. Jednoduše řečeno, pracoviště je místo, kde člověk působí několik hodin denně a kde vykonává svoji práci. Pracujícímu by měli být vytvořeny nejvhodnější a nejlepší podmínky, aby se cítil pohodlně.

3.3.1 Objektivní a subjektivní úroveň

Existují dvě rozdílné úrovně, podle nichž je možno organizaci hodnotit a řídit – objektivní a subjektivní.

„Objektivní úroveň zahrnuje organizační politiku, pravidla pro operativní řízení, komunikační kanály a výměnu produktů i materiálů. (Mayerová, 1997)

Subjektivní úroveň je zejména chápáním postojů pracovníků.

Rozpor mezi objektivními a subjektivními přístupy vyvolává někdy konflikty. V některých publikacích je lidský faktor vyzdvihován jako nejdůležitější prvek při hodnocení a řízení organizací. V jiných se zdůrazňují spíše objektivní faktory, které je nutno sledovat. Ve skutečnosti organizace nemůže být úspěšná, pokud objektivní a subjektivní hlediska nejsou v harmonii.“ (Mayerová, 1997)

3.4 Zdraví ve třech úrovních

Podle Světové zdravotnické organizace (WHO: World Health Organization) je zdravím stavem úplné tělesné (fyzické), duševní (psychické) a sociální pohody. Někdy tento jev nazýváme jako „pohoda ve třech úrovních“. Právě sociální pohoda mnohdy zaměstnancům ve své organizaci chybí.

Zdraví zaměstnanců v organizaci je též spjata s tzv. organizační kulturou (podniková kultura), která zahrnuje hodnoty, normy, názory i vzorce chování a jednání. Každá společnost, kultura, či skupina lidí má svou vlastní úroveň a své vzorce chování, které se snaží dodržovat. (Mayerová, 1997 s. 56)

3.5 Jak eliminovat stres

- Péče o pracovníky (zaměstnance)
- Různé poradenství pro jednotlivé zaměstnance
- Preventivní programy umožňující snižování hladiny pracovního stresu
- Zlepšování zdraví pracovníků

- Programy pomáhající jednotlivcům i skupinám překonávat problémy, např. snižování stresu, finanční poradenství a pomoc při adaptaci na změny v organizaci.

Organizace je tedy současně společenský i kulturní útvar, což si někdy vedoucí pracovníci neuvědomují. V dobře fungující organizaci se organizační kultura projevuje péčí o pracovníky, kterou lze realizovat formou poradenství i preventivních programů umožňujících snižování hladiny pracovního stresu a zlepšování zdraví pracovníků. Programy zaměřené na pomoc pracovníkům přitom bývají velmi úspěšné. (Mayerová, 1997)

Dle Plamínka (2004, s. 150-151) můžeme popsat význam jednotlivých distresorů od nejzávažnějších po méně závažné. Plamínek popsal, jaké distresory mají největší dopad na životy lidí. Na prvním místě je přetížení, což je nadměrná zátěž pracovníka. Na druhém místě je vnější nejistota, která souvisí s nedostatečnými informacemi k splnění pracovního úkolu. Jako třetí se umístila naléhavost. S tímto úzce souvisí časová tíseň, která hraje značnou roli. Správně řečeno, nedostatek času na provedení svěřeného úkolu. Dalším distresorem je důležitost svěřeného úkolu a s ním spojená odpovědnost.

Stresu by se tedy mělo předcházet. Člověk by měl zachovat hlavně klid a každý úkol plnit s rozvahou, bez paniky nebo rozčilení. Měl by se několikrát zhluboka nadechnout a poté pokračovat v práci. Tato metoda je sice prastará, ale velmi účinná. Hlubokým dýcháním organismu zajistíme vyšší přísun kyslíku, zmírníme srdeční tep a neklid odezní. V pracovním prostředí bychom neměli ani zapomínat na přestávky a klidně si udělat i menší procházku. Pokud nám nepůjde vyřešit nějaký problém, jednoduše ho přesuneme na jindy a on se mnohdy vyřeší sám. V neposlední řadě je důležitá dobrá organizace a nesmíme zapomenout na smích a dobrou náladu. Můžeme se třeba těšit na něco pěkného. (Lüdecka, 2007, s. 22-23)

Pracovní stres můžeme v mnoha případech výrazně mírnit úmyslným odhodláním kultivovat klid a uvědomování, ale také tím, že dovolíme všímavosti, aby vedla naše jednání a naše odpovědi na veškeré stresory, se kterými se musíme potýkat. Můžeme se stát méně reaktivními a více se spoléhat na svůj pocit aktivního činitele. (Kaban, 2016)

Někdo ovšem volí nevhodnou strategii zvládnání stresu. Můžeme rozlišovat strategie, destruktivní, které nás ničí, přinášejí jen krátkodobou, klamnou úlevu. Patří

mezi ně alkohol, nikotin, uklidňující léky a další návykové látky. (Rymešová, CHamoutová 2008 s. 123)

3.6 Syndrom vyhoření

„Vyhoření není totéž, co stres. Dochází k němu v důsledku chronického stresu. Stresové faktory coby spouštěče tedy hrají při vzniku burnout syndromu zásadní roli“.

„Stres je příčina, vyhoření důsledek“ (Stok, 2010, s. 15).

„Syndrom vyhoření je dnes obecně známý jev. Je to stav extrémního vyčerpání, vnitřní distance, silného poklesu výkonnosti a různých psychosomatických obtíží. Oficiálně to však dosud není nemoc. Pojem „syndrom vyhoření“ skrývá soubor nej-různějších tělesných i duševních potíží. Tyto potíže se projevují ve třech oblastech života. Je to oblast pracovní, oblast soukromého života a oblast duševní. V každodenní praxi se však tyto tři sféry zcela prolínají. Nelze jednoznačně odpovědět na otázku, co k syndromu vyhoření vede. Zde jsou některé z příčin, které se v souvislosti s touto poruchou nejčastěji uvádějí“. (Kallwass, 2007, s. 139)

K syndromu vyhoření vede například:

- Přílišná očekávání
- Nedostatek autonomie
- Nejasnosti v hierarchických strukturách
- Nedostatečná podpora ze strany nadřízených
- vztahové konflikty
- nadměrné množství práce v příliš stěsnaném časovém rozvrhu
- příliš vysoká nebo rostoucí odpovědnost
- mobbing na pracovišti atd.

Heslovitý seznam by mohl být dlouhý. Důležitá je však skutečnost, že ne každá taková vnější zátěž musí vést k syndromu vyhoření. (Švamberk, Šauerová, 2018)

3.6.1 Příznaky, varovné signály počáteční fáze syndromu vyhoření.

„Stále častěji je vyhoření popisováno nikoliv jako stav, ale jako neustále se vyvíjející proces, který může trvat několik měsíců až let. Tento proces může začít u mo-

tivovaného nadšeného pracovníka už nástupem do pomáhající profese, o které má své představy a očekávání." (Venglářová, 2011 s. 29)

- Přehnaná angažovanost
- Vyčerpanost
- Stále menší výdrž
- Výkyvy nálad
- Neschopnost opravdového odpočinku
- Častější podléhání infekcím
- Únava se může stát chronickou a vést až k naprosté ztrátě sil.

3.6.2 Preventivní opatření

Jako u celé řady jevů se ukazuje, že prevence může výrazně pomoci. Škoda, že tolik lidí doufá, že oni ji nepotřebují, že se znají a ví, co mají dělat. (Venglářová, 2011, s 33)

- Důkladným rozborem situace
- Analýzou rozvržení sil
- Analýzou nároků vůči sobě
- Analýzou o iluzích
- Analýzou vztahů
- Analýzou zaměstnání

3.6.3 Léčba a způsob zvládnání syndromu vyhoření

Zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že je třeba zdravých, pozitivně motivovaných zaměstnanců, kteří budou svoji práci vykonávat na 100 % úrovni. Pokud zaměstnavatel zaměstnává málo lidí, kteří jsou schopni a ochotni pracovat, je si dobře vědom těch pracovitých a schopných. To často vede k nerovnoměrnému přerozdělování práce a přehlcování určitých osob, končící jejich demotivací a odchodem z profese nebo na jinou funkci. (Hennig, Keller, 1996, s. 93-94):

- Korektura a zahájení péče o sebe cestou některé z mnoha možností psychohygiény
- Pěstování nebo obnovení společenských styků, neboť mezilidské vztahy chrání před „vyhořením“
- Vést zdravý život

- Dostatečně spát
- Mít vhodnou tělesnou aktivitu
- Osvojit si správné stravovací návyky
- Pěstovat zájmy a záliby atd.

3.6.4 Další fáze syndromu vyhoření

Kdo si nevnímá počátečních varovných signálů, dostane se do dalších fází:

- Výrazné snížení angažovanosti
- Ztráta zájmu
- Depresivní nebo agresivní reakce
- Úbytek výkonosti, motivace i kreativity
- Zploštění na duchovní, emocionální i sociální úrovni
- Psychosomatické reakce (zejména v oblasti srdce a krevního oběhu, trávicí soustavy a svalstva)
- Zoufalství
- Beznaděj
- Myšlenky na sebevraždu

Syndrom vyhoření se může projevit nechutí vykonávat danou profesi, ale také pochybami o svém povolání i vlastních schopnostech. Syndrom postihuje stejnou mírou muže i ženy různého věku. (Poschkamp, 2013)

O plném rozvinutí syndromu vyhoření u zaměstnanců ve velké míře rozhodují osobnostní faktory, tedy určité vnitřní nastavení, které dovolí lépe se se stresory vypořádat. Mezi těmito osobnostními faktory se jeví jako klíčové osobní zdatnost (self-efficacy), emoční regulace a sociální podpora.

Osobní zdatnost – schopnost ovlivňovat svůj životní prostor, plánovat, organizovat a realizovat různé aktivity.

Emoční regulace – jde především o zvládnutí konfliktů. Sociální podpora – pocit vyhoření se dostavuje u těch zaměstnanců, kteří pokládají investice do vztahů s kolegy za důležitější než zisky v podobě spolupráce, pozornosti a opory. (Švamberk Šauerová, 2018 s. 52)

II. Praktická část

4 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

4.1 CÍL ŠETŘENÍ

Praktická část je zaměřena na faktory ovlivňující míru stresu mezi zaměstnanci na pracovišti organizace XY, zjistit jejich názory, co je v práci nejvíce zatěžuje, jakým způsobem zvládají stresové situace, popis výsledků empirického šetření a navrhnout eliminaci stresorů. Na tyto otázky se budu snažit odpovědět zvolenou metodou (dotazníkem) kde jsem zvolil tři hypotézy, které se vztahují k problematice stresu v organizaci.

4.2 HYPOTÉZY

1. Snadněji se s působením stresu vypořádají Ti zaměstnanci, kteří jsou ochotni své problémy konzultovat s jinými lidmi.
2. Přezkoušení z fyzické zdatnosti patří k hlavním stresorům v organizaci.
3. Délka služby, věk a pozice v organizaci ovlivňují míru stresu.

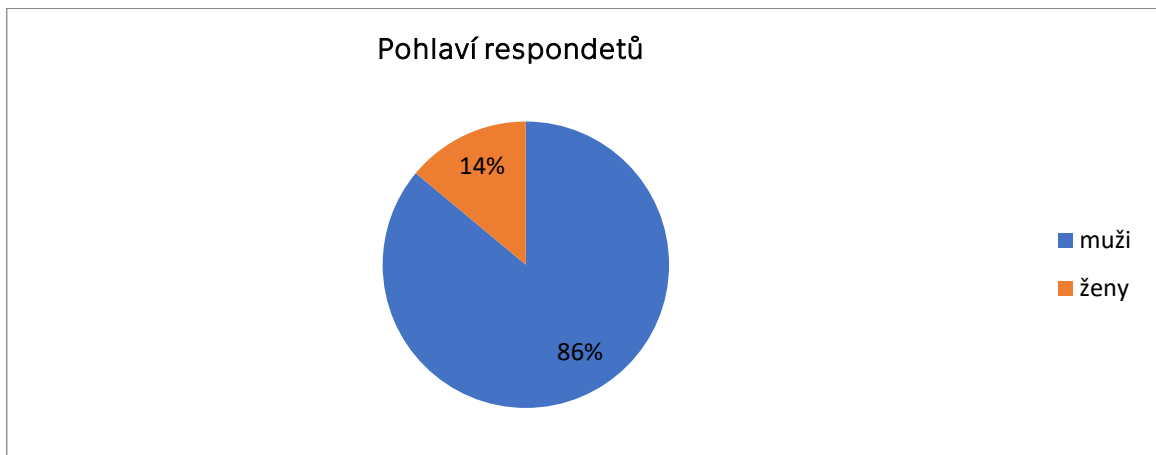
4.3 METODA EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ

Pro svůj výzkum v praktické části bakalářské práce jsem zvolil dotazník. Tuto metodu jsem si vybral pro přesnost a přehlednost výsledků. Dotazník vyplňovali zaměstnanci organizace od základních funkcí po velitelské funkce. V dotazníku jsou otázky, které se týkají věku, pohlaví, vzdělání, pozice, délky odpracovaných let na pracovišti atd. Otázky jsem volil jak uzavřené, tak polouzavřené, aby respondenti měli prostor a možnost pro upřesnění odpovědí. Na začátku dotazníku jsou popsány pokyny pro informace respondentů a instrukce, dle kterých mají dotazník vyplnit. Dotazník jsem vyhotovil v tištěné formě. Celkem jsem oslovil 95 respondentů a vrátilo se mi celkem 86 dotazníků.

4.4 VÝSLEDEK EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ

V empirickém šetření jsem využil všech správně vyplněných dotazníků od 86 příslušníků organizace XY. Z celkového počtu 86 příslušníků bylo 74 mužů a 12 žen. Nejvíce byla zastoupena věková kategorie 31–40 let a délka praxe 10–20 let.

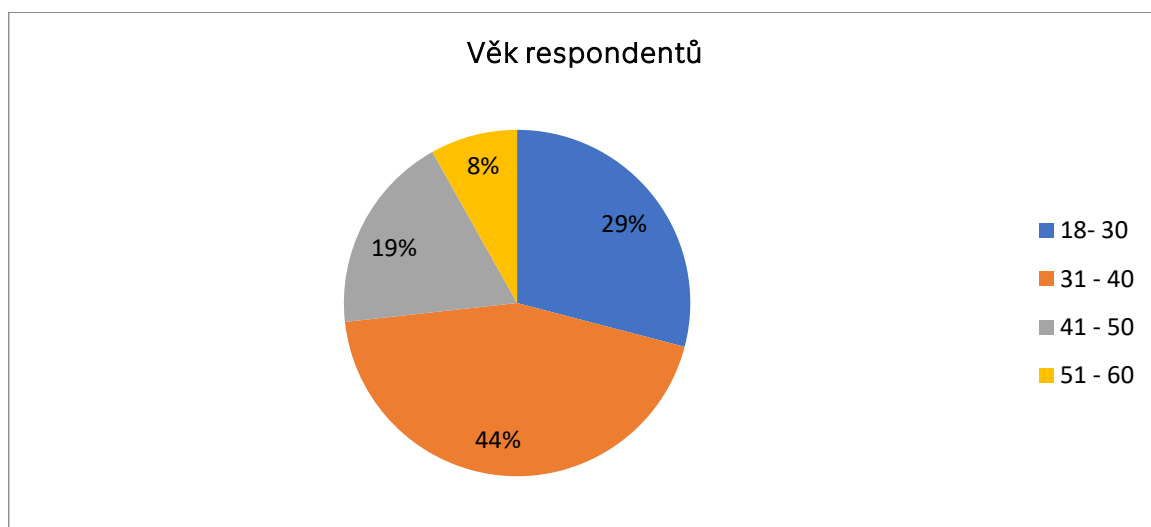
Graf č. 1



Graf 1 Pohlaví respondentů. Zdroj: vlastní zdroj

Z grafu č. 1 vyplývá, že průzkumu se zúčastnilo a v ozbrojených silách ČR slouží více mužů než žen. Je to zhruba 86 % mužů a 14 % žen. Zejména na základních pozicích je více mužů než žen.

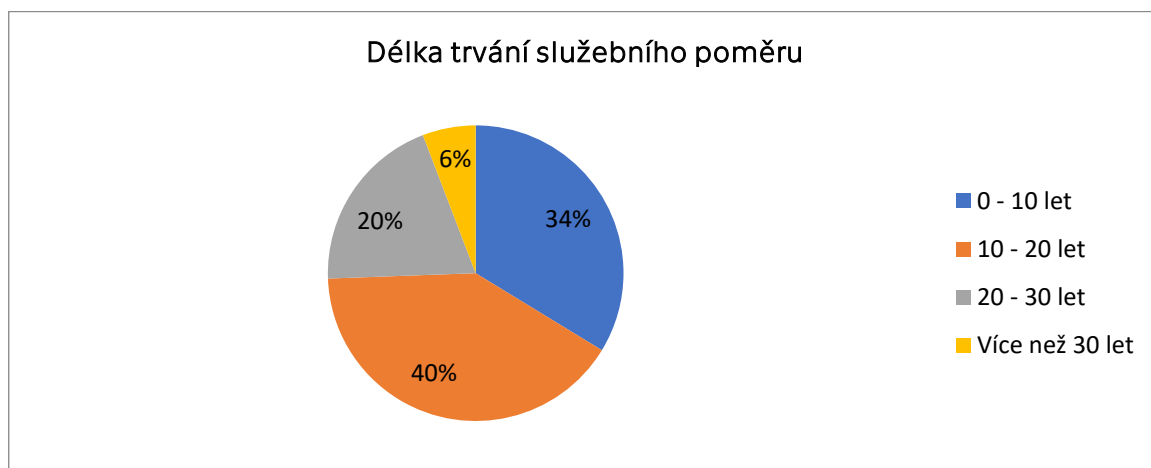
Graf č. 2



Graf 2 Věk respondentů. Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 2 znázorňuje věkové rozmezí příslušníků ozbrojených sil. Nejpočetněji je zastoupené věkové rozmezí 31–40 let 44 %, následuje věková hranice 18–30 let 29 %, která je před věkovou hranicí 41–50 let 19 % a poslední je, z celkem pochopitelných důvodů, věková hranice 51–60 let 8 %. Ze zjištěných údajů vyplývá, že nejvíce je příslušníků, kteří už mají nějaké zkušenosti a jsou vyškolení.

Graf č. 3



Graf 3 Délka služebního poměru. Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 3 znázorňuje trvání služebního poměru. Z celkového počtu respondentů je nejvíce s praxí 10–20 let 40 %, dále následuje 0–10 let 34 %, 20–30 let 20 % a poslední je skupina s praxí 30 a více let 6 %.

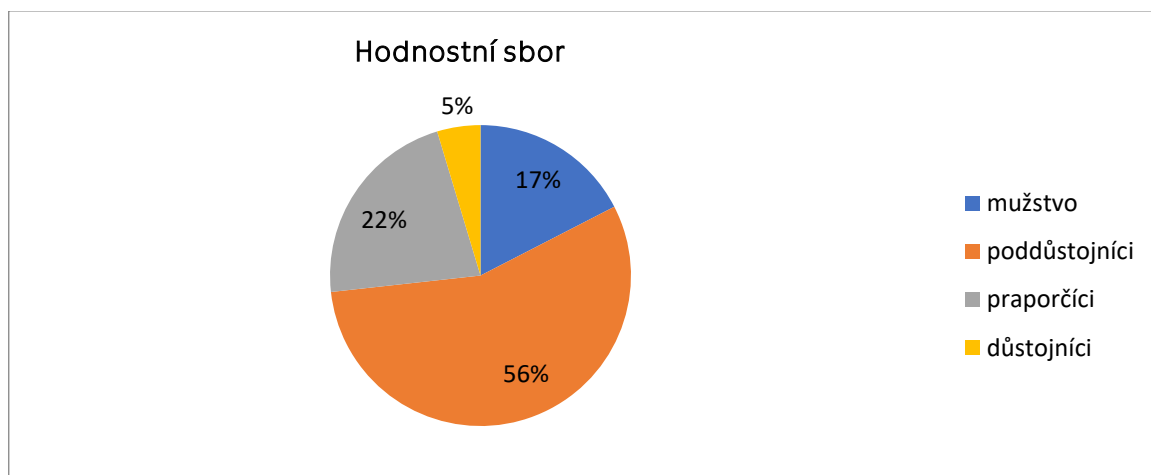
Graf č. 4



Graf 4 Zastávaná pozice. Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 4 znázorňuje, kolik respondentů zastává vedoucí nebo základní pozici. Z dotázaných zastává vedoucí pozici 23 respondentů 27 % a základní pozici 63 respondentů 73 %.

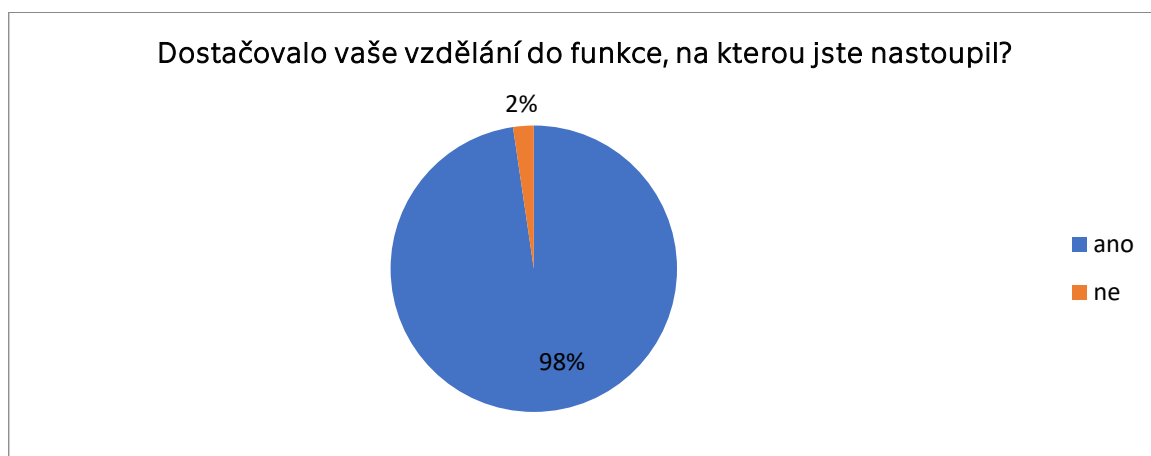
Graf č. 5



Graf 5 Hodnostní sbor. Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 5 znázorňuje hodnostní sbor a plyne z něho, že nejvíce je zastoupen poddůstojnický hodnostní sbor 56 % následován praporčickým sborem 22 %, mužstvem 17 % a nejméně respondentů je v důstojnickém sboru 5 %. Je to dáno i požadavkem na vzdělání, kdy na důstojnický sbor je nutná vysoká škola.

Graf č. 6



Graf 6 Dostačovalo vaše vzdělání na danou funkci. Zdroj: vlastní zdroj

Na grafu č. 6 jasně převládá odpověď „ano“ 98 %. Je to dáno tím, že na určitou funkci jsou dány určité požadavky a jedním z požadavků je právě vzdělání. U 2 % respondentů nespĺňující vzdělání byla udělena výjimka.

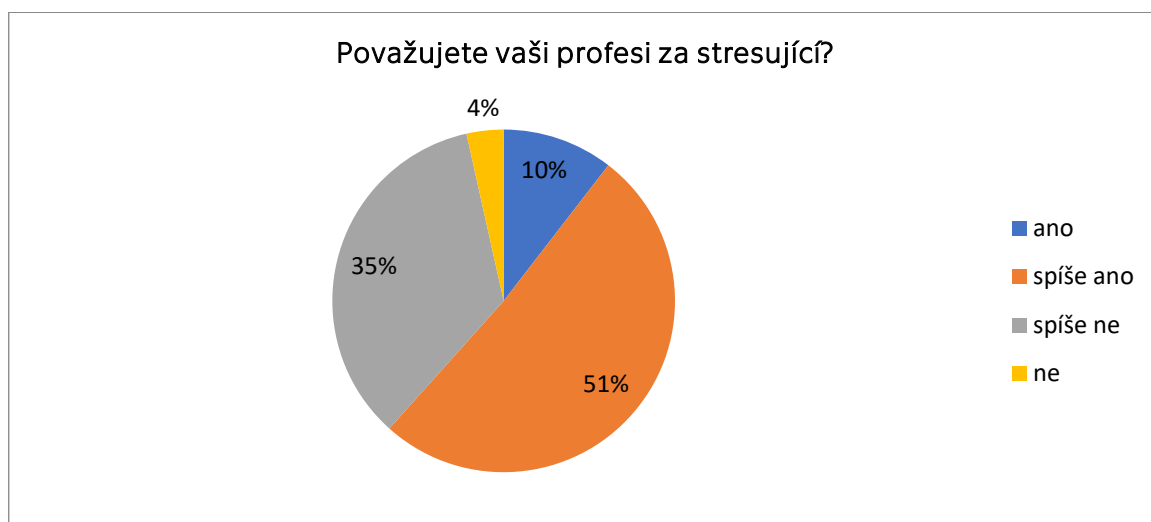
Graf č. 7



Graf 7 Vyslán do kurzu. Zdroj: vlastní zdroj

Z grafu č. 7 vyplývá, že všichni příslušníci byli někdy vysláni na nějaký kurz nebo doškolení, či přeškolení. Je to dáno specializací jednotlivých funkcí a zaměřením organizace – ozbrojená složka.

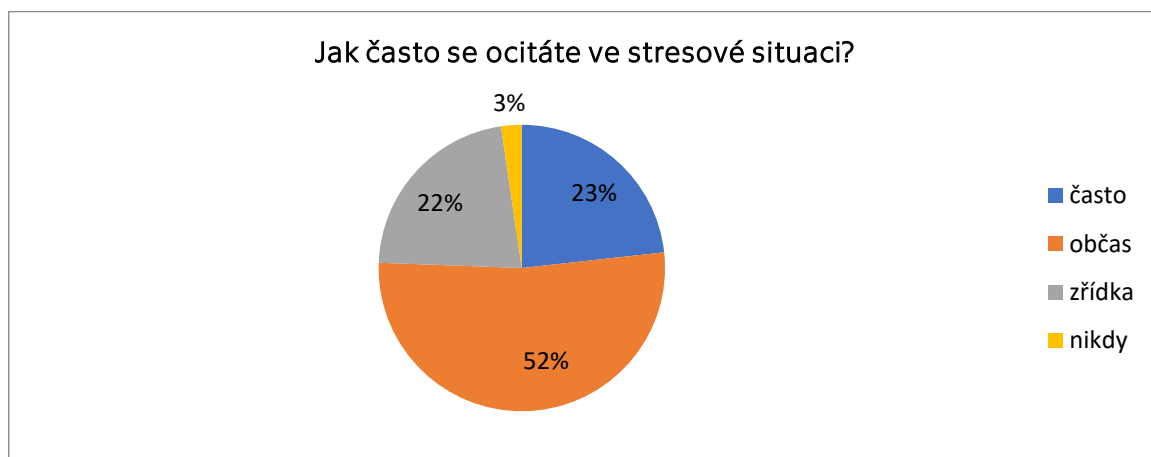
Graf č. 8



Graf 8 Považujete vaši profesi za stresující? Zdroj: vlastní zdroj

Z grafu č. 8 vyplývá, že 9 respondentů považuje svoji profesi za zcela stresující 10 %. Za stresující ji považuje 44 respondentů 51 %. Samozřejmě je to profese, kde se stres očekává a stres se střídá s odpočinkem a pohodou. 30 respondentů 35 % nepovažuje svoji práci za stresující a 4 % ji nepovažuje vůbec za stresující.

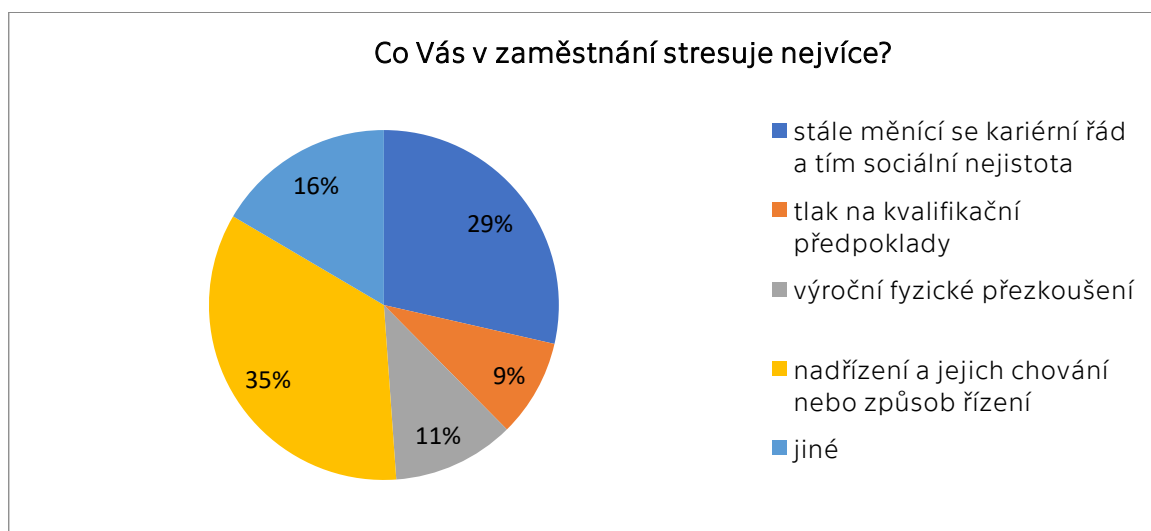
Graf č. 9



Graf 8 Jak často se ocitáte ve stresové situaci? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 9 ukazuje, jak často se respondenti ocitají ve stresu. Jak jsem již popísal u předešlého grafu, stres se střídá s pohodou. Velmi záleží na zastávané pozici, zkušenosti a znalosti respondentů. Častěji se stresují respondenti ve vedoucích pozicích, což je dáno tím, že zodpovídají za své podřízené a jsou trestáni za jejich chyby a omyly.

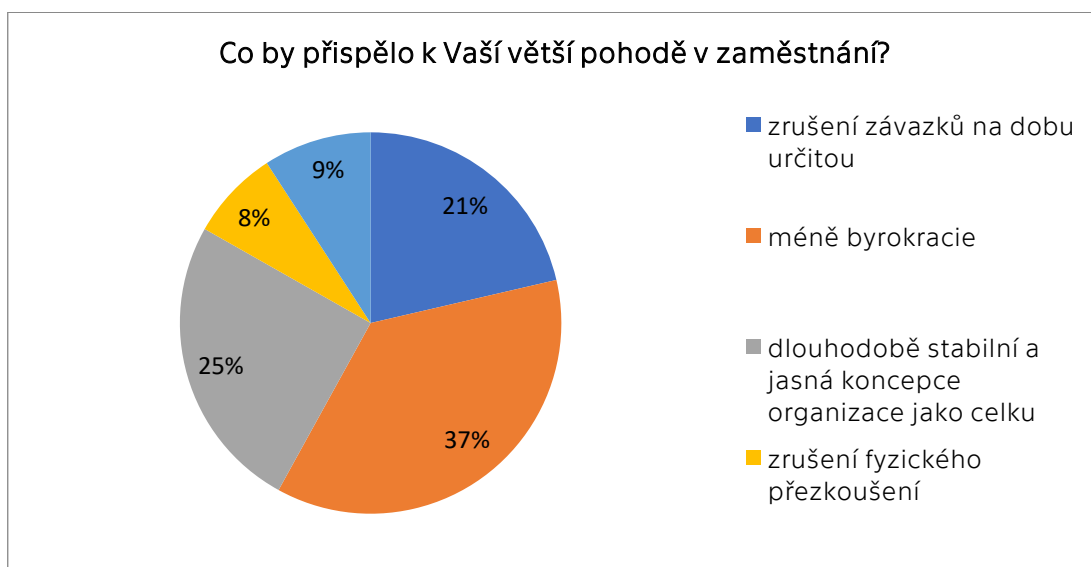
Graf č. 10



Graf 9 Co Vás v zaměstnání stresuje nejvíce? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 10 znázorňuje, co respondenty stresuje nejvíc v zaměstnání. V této otázce mohli respondenti označit více odpovědí. Nejvíce respondenty stresují nadřízení a jejich způsob vedení 35 %. Je to zřejmě dáno tím, že jsou s nimi denně ve styku. Hned v závěsu jsou stále měnící se kariéerní řád a tím soc. nejistota 29 %. Výroční fyzické přezkoušení stresuje pouze 11 % respondentů.

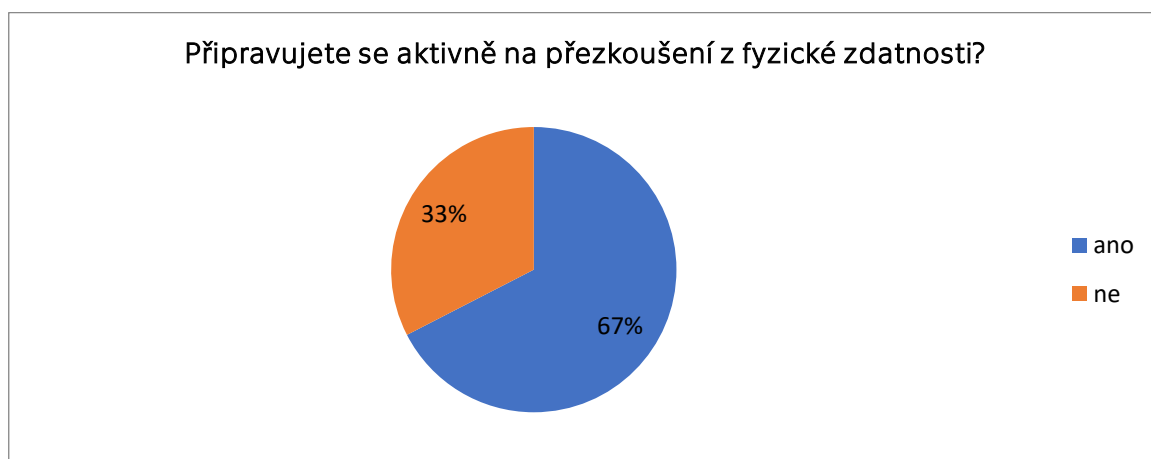
Graf č. 11



Graf 10 Co by přispělo k Vaší větší pohodě v zaměstnání? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 11 znázorňuje, co by přispělo k větší pohodě v zaměstnání. Všechny odpovědi jsou zhruba na stejné úrovni, až na byrokracii, která jasně vede 37 %. Je to dáno tím, že se s byrokracií setkáváme dnes a denně a někdy je dost složitá a nepřehledná.

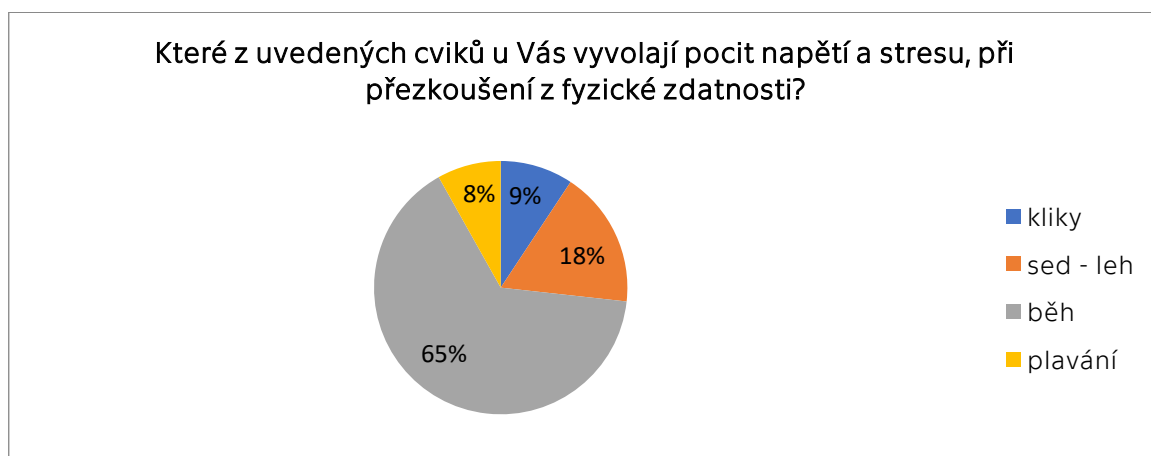
Graf č. 12



Graf 11 Přezkoušení z fyzické zdatnosti. Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 12 znázorňuje přípravu na přezkoušení z fyzické zdatnosti. Většina respondentů se aktivně připravuje a to celých 67 % tedy 58 respondentů z 86.

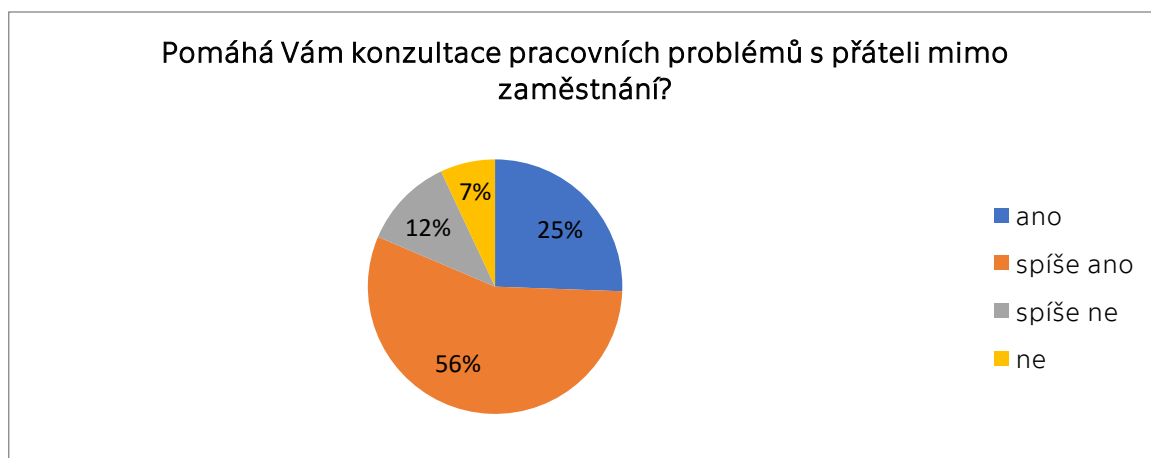
Graf č. 13



Graf 12 Které z uvedených cviků u Vás vyvolají pocit napětí a stresu. Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 13 udává, jaké cviky vyvolají pocit napětí. Jednoznačně vede běh 65 % respondentů. Je to dáno časovou normou a celkovou náročností. Běh se totiž musí opravdu natrénovat, zatímco tzv. silové sporty jsou pro většinu respondentů snazší.

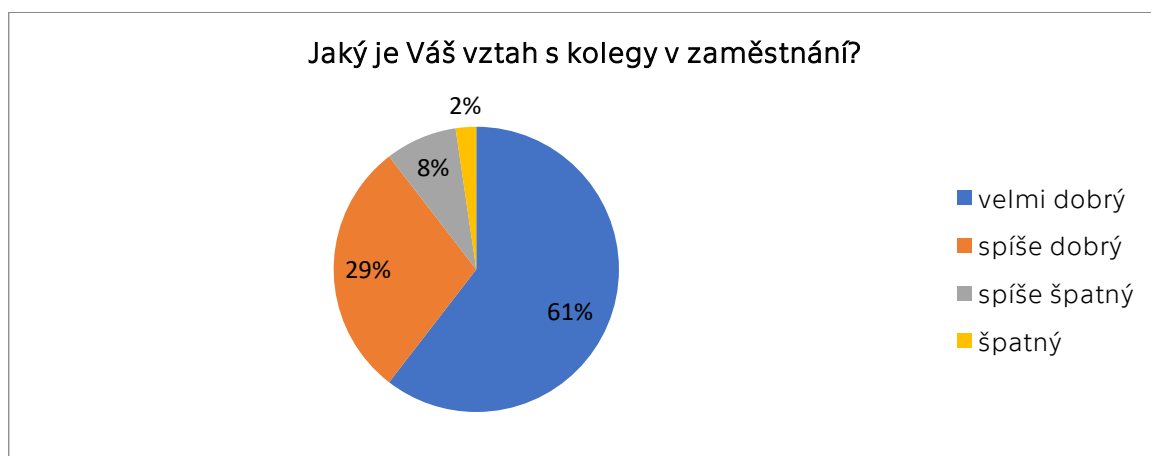
Graf č. 14



Graf 13 Konzultace pracovních problémů s přáteli mimo zaměstnání? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 14 udává, jestli respondentům pomáhá konzultace pracovních problémů s přáteli mimo zaměstnání. Většině respondentů spíše pomáhá konzultace s přáteli a to 56 %. Ano označilo 25 % a spíše ne nebo vůbec ne označilo 12 % a 7 % respondentů.

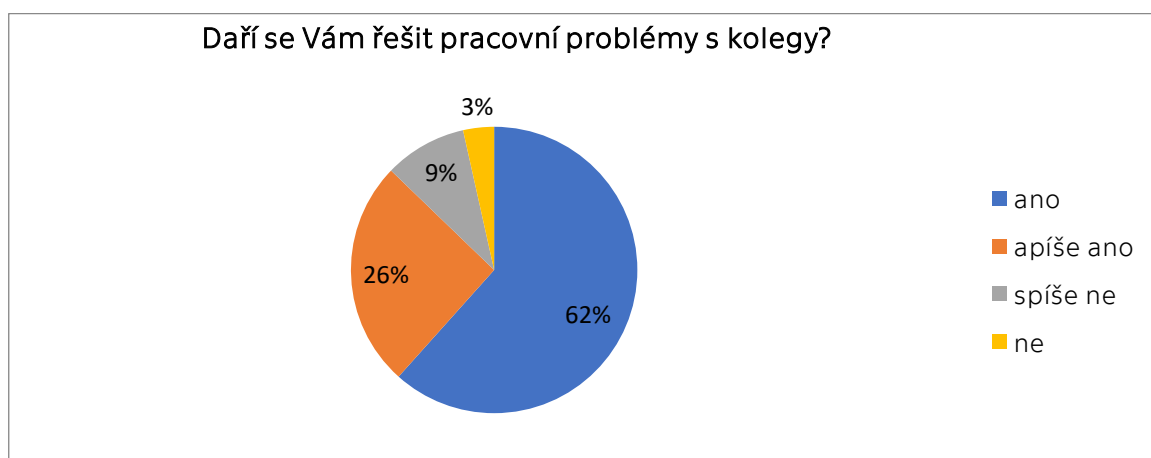
Graf č. 15



Graf 14 Jaký je Váš vztah s kolegy v zaměstnání? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 15 znázorňuje, jaký je vztah respondentů s kolegy v zaměstnání. Ve většině případů je velmi dobrý 61 % a spíše dobrý 29 %. Samozřejmě to zaleží na pracovní vytíženosti, společným zájmům a povaze člověka. Spíše špatný vztah s kolegy udává 8 % respondentů a špatný vztah udávají pouze 2 % respondentů.

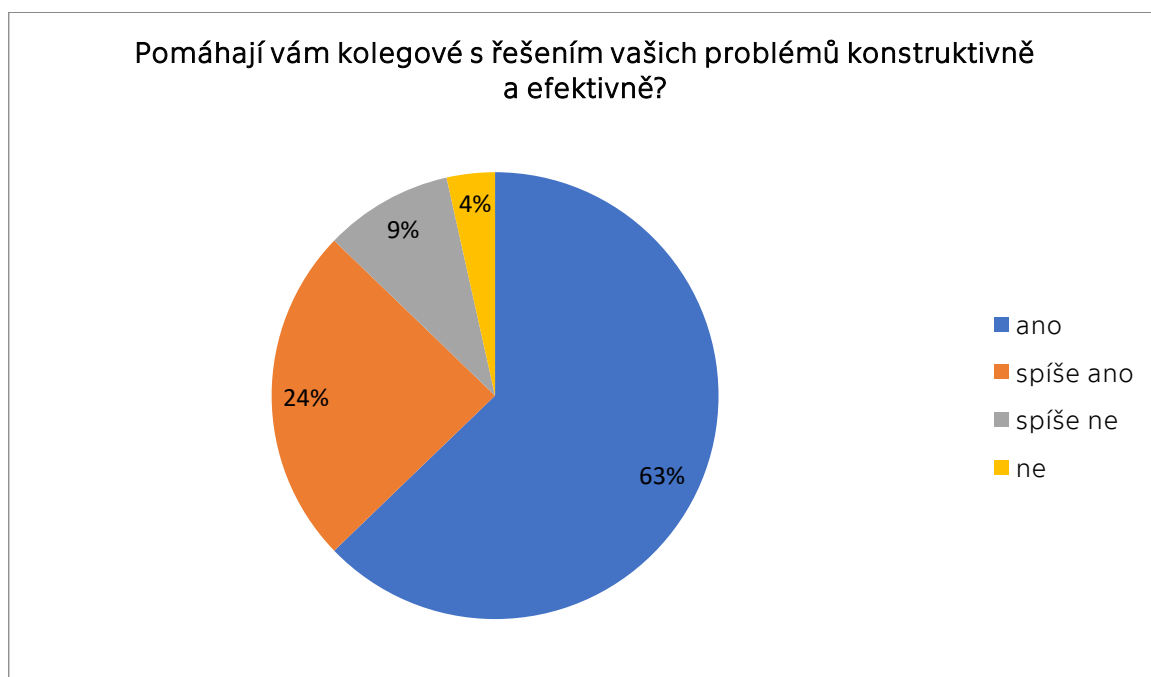
Graf č. 16



Graf 15 Daří se Vám řešit pracovní problémy s kolegy? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 16 znázorňuje, jestli se daří řešit pracovní problémy s kolegy a většině respondentů se to daří. Pouze 9 % respondentů uvedlo, že se jim to spíše nedaří a 3 % respondentů uvedlo, že se jim vůbec nedaří řešit pracovní problémy s kolegy. To samozřejmě záleží na celkových pracovních vztazích.

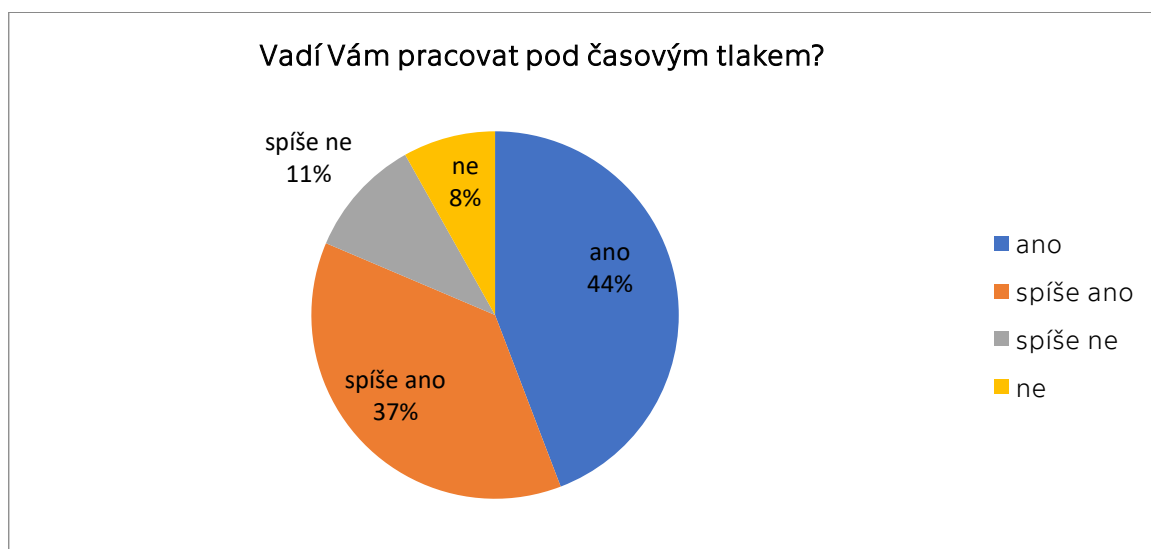
Graf č. 17



Graf 16 Pomáhají vám kolegové s řešením vašich problémů. Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 17 ukazuje, jestli kolegové pomáhají v řešení problémů konstruktivně a efektivně. Většina respondentů odpověděla, že jim kolegové pomáhají řešit problémy konstruktivně a efektivně. Spíše ne odpovědělo 9 % respondentů a ne odpovědělo 4 % respondentů.

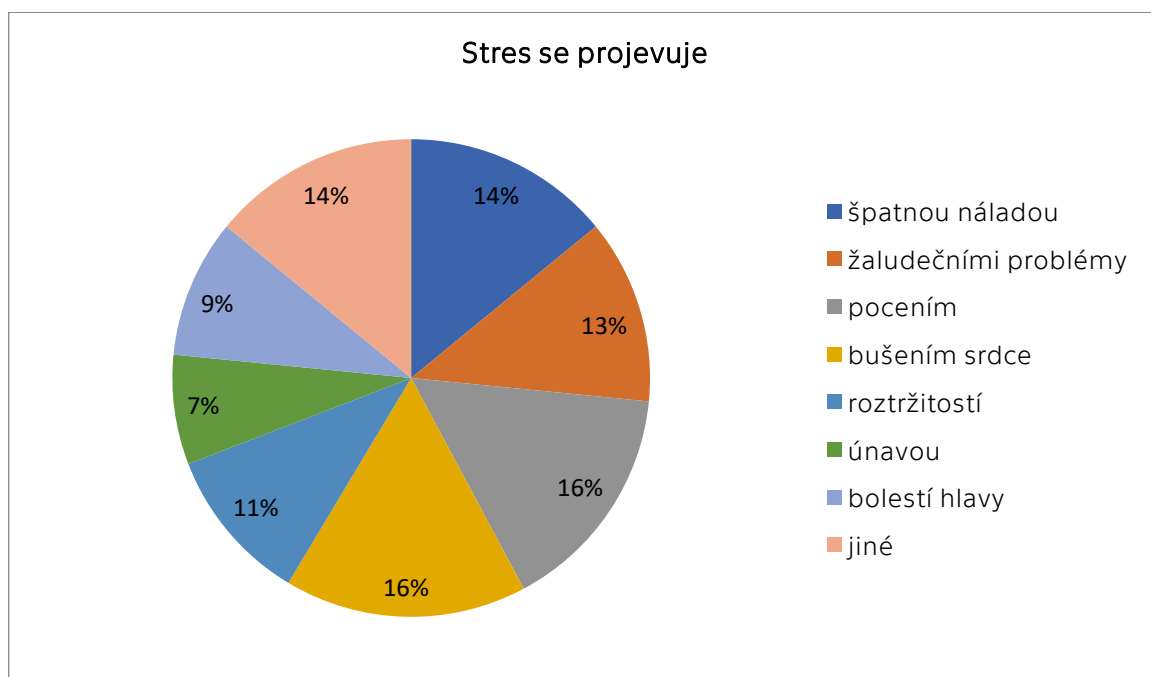
Graf č. 18



Graf 17 Vadí Vám pracovat pod časovým tlakem? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 18 znázorňuje, jestli respondentům vadí pracovat pod časovým tlakem. 44 % respondentů uvedlo že jim vadí pracovat pod časovým tlakem. 37 % respondentů uvedlo, že jim spíše vadí pracovat pod časovým tlakem. Spíše ne odpovědělo 11 % a ne 8 % respondentů. Pokud je zadaný čas úměrný zadané práci, tak je to pozitivní stres a v té chvíli člověk udělá nejvíce práce a je v pohodě. Pokud je přidělený čas malý na moc práce a trvá dlouhodobě, pak to respondentům vadí.

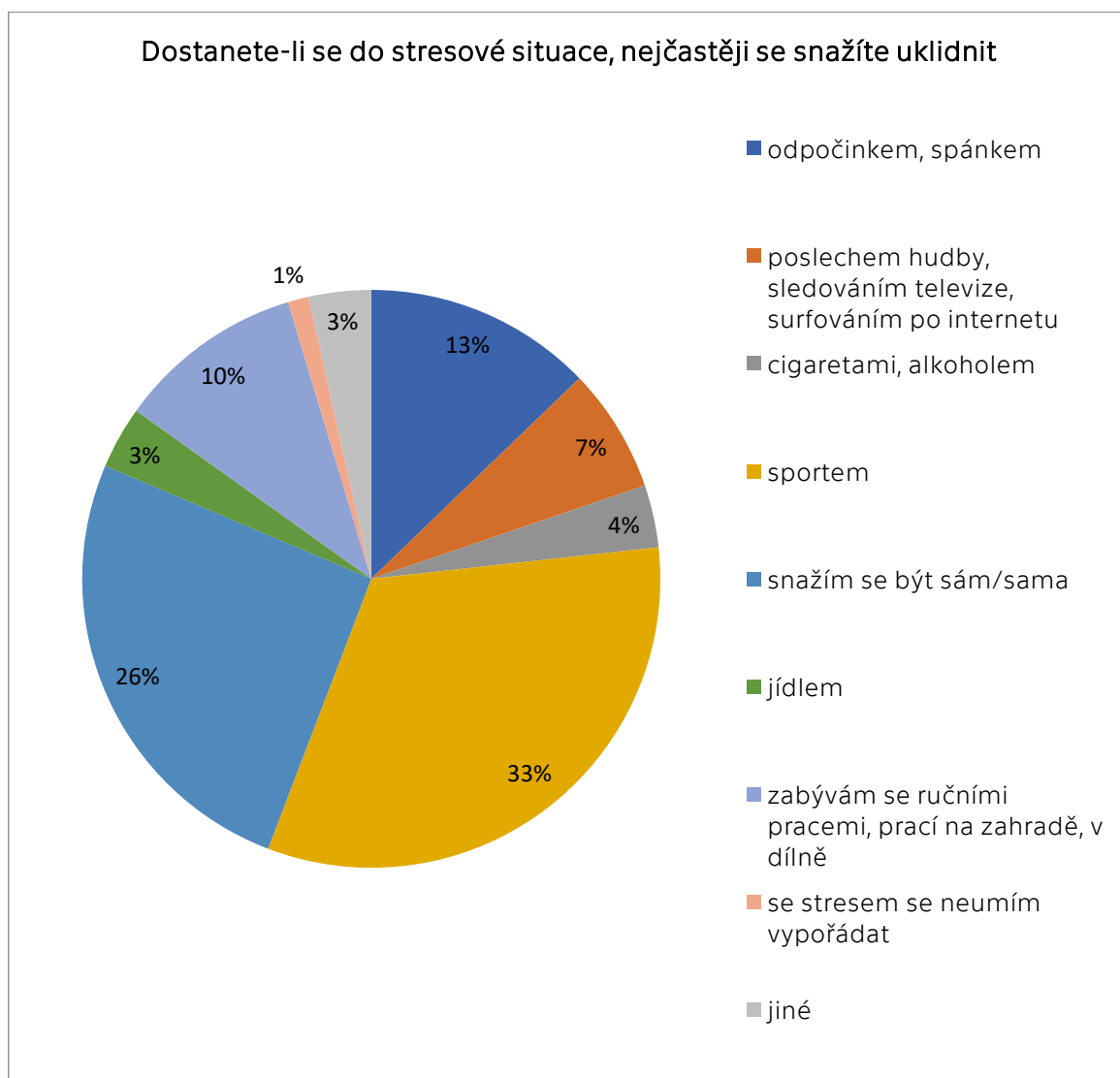
Graf č. 19



Graf 18 Stres se projevuje. Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 19 ukazuje, jakým způsobem se u respondentů projevuje stres. Zde mohli respondenti opět označit více možností. Nejčastějším projevem je bušení srdce 17 % a pocení 16 %. Následuje špatná nálada 14 %, jiné (např. agresivita) 14 % a žaludeční problémy 13 %. Méně už bolest hlavy 9 %, roztržitost 11 % a únava 7 %.

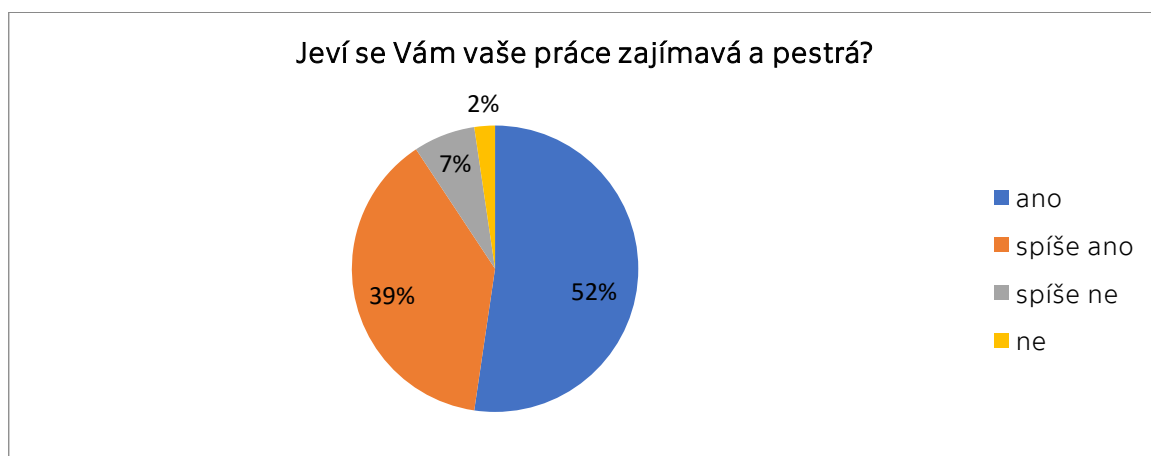
Graf č. 20



Graf 19 Dostanete-li se do stresové situace, nejčastěji se snažíte uklidnit. Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 20 znázorňuje, jak se respondenti snaží uklidnit, dostanou-li se do stresové situace. Zde vede sport 33 %. Je to dáno povahou povolání, kdy je dobrá fyzická kondice samozřejmostí a člověk si u toho tzv. vyčistí hlavu. Dále se respondenti snaží být sami 26 % respondentů. 13 % respondentů upřednostňuje odpočinek. 10 % oslovených se zabývá ručními pracemi, 7 % poslechem hudby, 4 % cigaretami a alkoholem, 3 % respondentů řeší stresové situace jinak a 1 % respondentů se neumí se stresem vypořádat.

Graf č. 21



Graf 20 Jeví se Vám vaše práce zajímavá a pestrá? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 21 ukazuje, jak se respondentům jeví jejich práce. Většině respondentům se jeví práce zajímavá a pestrá. Ano odpovědělo 52 % a spíše ano 39 % respondentů. Spíše ne odpovědělo 7 % a ne 2 % respondentů.

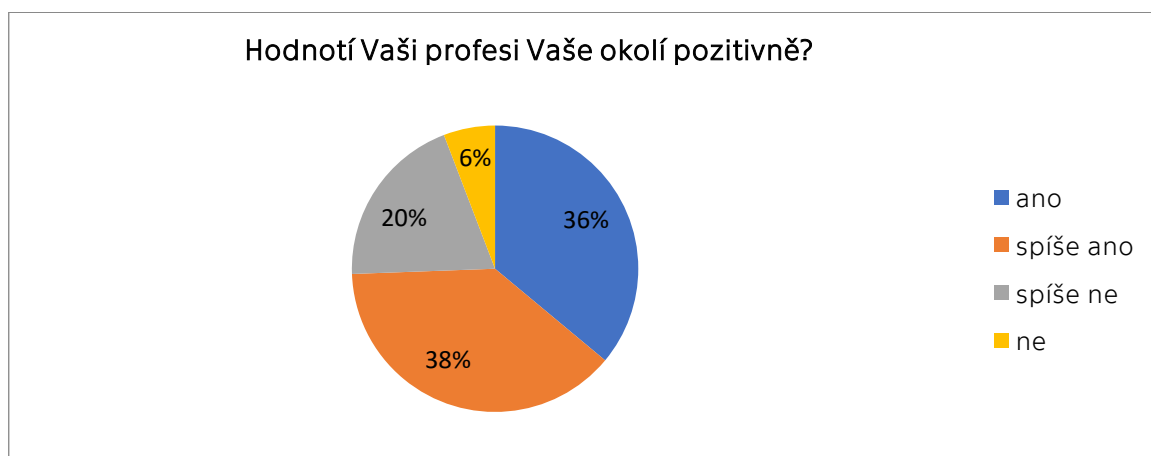
Graf č. 22



Graf 21 Chodíte do zaměstnání jen kvůli stálému a jistému finančnímu ohodnocení? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 22 znázorňuje, jestli respondenti chodí do zaměstnání jen kvůli stálému a jistému finančnímu ohodnocení. 31 % opravdu chodí do zaměstnání jen kvůli jistému finančnímu ohodnocení. Jsou to respondenti, kteří jsou nějak finančně zatíženi, a proto je pro ně tento jistý příjem životně důležitý. 42 % respondentů uvedlo, že spíše ano. 23 % respondentů uvedlo, že spíše ne a 4 % uvedlo že ne.

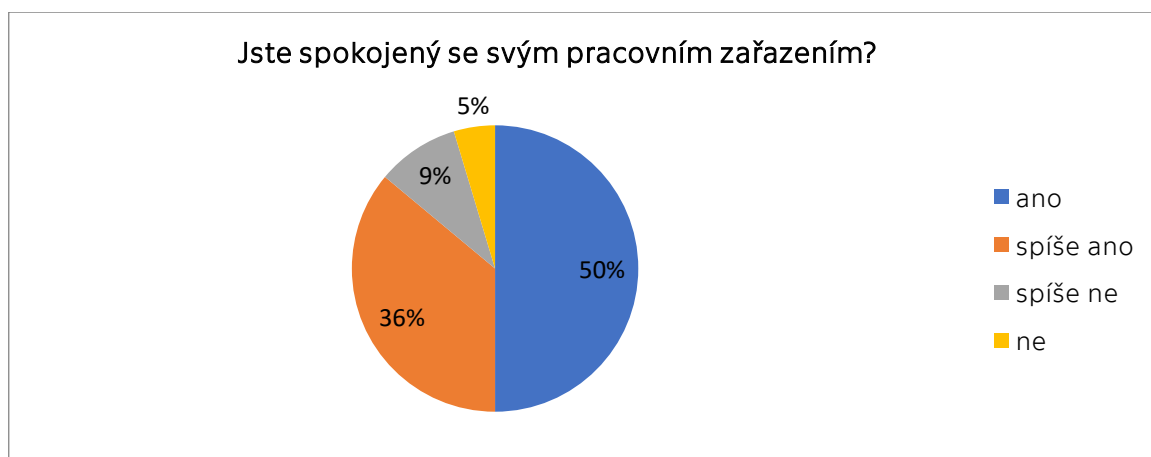
Graf č. 23



Graf 22 Hodnotí Vaši profesi Vaše okolí pozitivně? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 23 znázorňuje, jak hodnotí okolí profesi respondentů. U většiny respondentů hodnotí okolí jejich profesi spíše pozitivně a to 38 % a u 36 % respondentů hodnotí okolí profesi pozitivně. Dle březnového výzkumu 2019 Centra pro výzkum veřejného mínění Akademie věd ČR (CVVM) přes dvě třetiny lidí dlouhodobě mají důvěru k armádě a to 70 % (iDNES 28. 3. 2019).

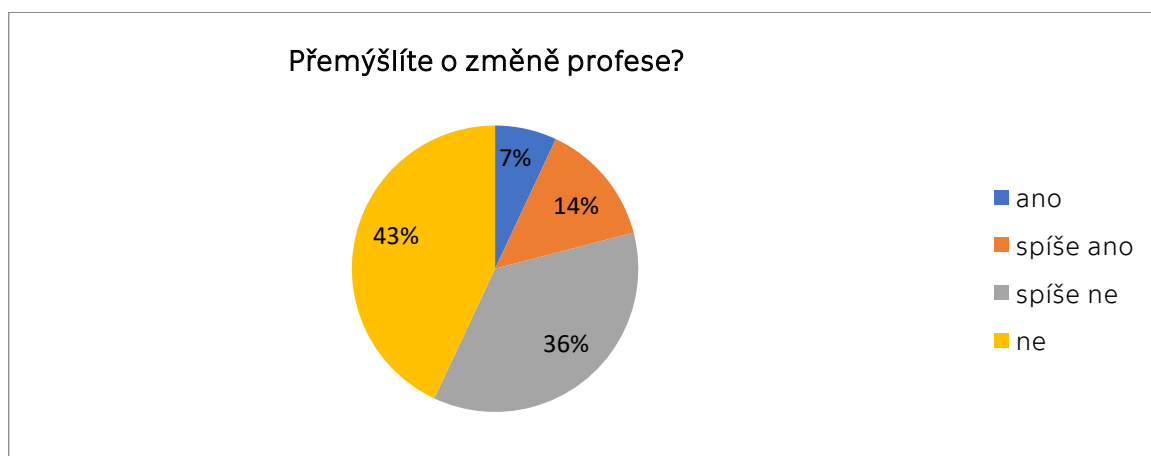
Graf č. 24



Graf 23 Jste spokojený se svým pracovním zařazením? Zdroj: vlastní zdroj

Z grafu č. 24 vidíme, jestli jsou respondenti spokojeni se svým pracovním zařazením. 50 % respondentů uvedlo, že ano. 36 % uvedlo, že spíše ano a 19 % uvedlo, že spíše ne a 3 % respondentů uvedlo, že nejsou spokojeni.

Graf č. 25



Graf 24 Přemýšlíte o změně profese? Zdroj: vlastní zdroj

Graf č. 25 ukazuje, jestli respondenti přemýšlí o změně své profese. 43 % respondentů nepřemýšlí o změně své profese. 7 % přemýšlí o změně profese a jsou to převážně zaměstnanci kteří mají 50 a více let věku a ti, kteří mají odslouženo 20 a více let. Je to tím, že už dosáhli určitého věku, kdy jsou pro trh práce ještě zajímavý a tím, že dosáhli na tzv. výsluhu a pokud nemají hypotéku a jiné závazky, tak přemýšlí o změně profese.

4.5 ZHODNOCENÍ ŠETŘENÍ

Na základě informací získaných z výsledků dotazníkového šetření byly dvě hypotézy potvrzeny a jedna vyvrácena.

4.5.1 ZHODNOCENÍ HYPOTÉZ

Hypotéza č. 1. Snadněji se s působením stresu vypořádají Ti zaměstnanci, kteří jsou ochotni své problémy konzultovat s jinými lidmi.

Z provedeného empirického šetření vyplývá, že tato hypotéza je pravdivá, což lze vyhodnotit z odpovědí na otázku č. 14 (Pomáhají Vám konzultace pracovních problémů s přáteli mimo zaměstnání?), 16 (Daří se Vám řešit pracovní problémy s kolegy?), 17 (Pomáhají Vám kolegové s řešením Vašich problémů konstruktivně a efektivně?). Většina dotázaných odpověděla, že má kolegy, kterým se se svými problémy svěřuje.

Hypotéza č. 2. Překoušení z fyzické zdatnosti patří k hlavním stresorům v organizaci.

Z provedeného empirického šetření vyplývá, že tato hypotéza není pravdivá, což lze vyhodnotit z odpovědí na otázku č. 10 (Co Vás v zaměstnání stresuje nejvíce?), otázku č. 11 (Co by přispělo k Vaší větší pohodě v zaměstnání?) a otázku č. 12 (Připravujete se aktivně na překoušení z fyzické zdatnosti?). Překoušení z fyzické zdatnosti nepatří mezi hlavní stresory v organizaci.

Hypotéza č. 3. Délka služby, věk a pozice v organizaci ovlivňují míru stresu.

Z provedeného empirického šetření vyplývá, že tato hypotéza je pravdivá, což lze vyhodnotit z odpovědí na otázku č. 8 (Považujete Vaši práci za stresující?), 9 (Jak často se ocítáte ve stresové situaci?), 18 (Vadí Vám pracovat pod časovým tlakem?), 25 (Přemýšlíte o změně profese?). Na tyto otázky odpověděli kladně převážně zaměstnanci, kteří mají odslouženo 20 a více let a kteří mají věk 41 a více let.

4.6 NÁVRHOVÁ ČÁST

Za stresující považujeme události, které jsou nám nepříjemné, vystavují nás konfliktům, nejsme schopni je předvídat nebo ovlivnit.

Jsme-li vystaveni problémům dlouhodobě, působení jednotlivých stresorů se sčítá a dostáváme se do stresu. Chceme-li se stresem účinně bojovat, je důležitá prevence, základem, které by měla být péče o naše duševní zdraví. Měli bychom si zmapovat situace, které nás nejvíce stresují a buď se takovým situacím vyhýbat a pokud to není možné, tak je v co největší míře eliminovat.

Další možností v boji proti stresu je stresové situace předvídat, připravit se na takové situace a udělat si plán, jak se s nimi vypořádat. Pokud jsme na takové situace připraveni, tak nás tolik nepřekvapí a nezatíží.

Dalším důležitým bodem je správná životospráva, jejímž dodržením můžeme pozitivně náš život. Měli bychom správně hospodařit se svým fyzickým fondem a svým časem. Ve zdravém těle zdravý duch, proto do našeho života vnesme dostatek fyzických aktivit, věnujme se více cvičení, ale také procházkami přírodou, relaxaci a odpočinku. Vyvarujme se návykovým látkám, jako jsou drogy, alkohol či nikotin, které přinesou prvotní psychickou úlevu, ale k vyřešení problému jsou tím nejhorším pomocníkem, který zároveň ničí naše zdraví.

Stres se nám z našeho života nepodaří nikdy zcela odstranit. Nikdy nedojdeme do stádia, kdy budeme mít všechny situace pod úplnou kontrolou. Pro zvládnutí stresové situace je důležité takovou situaci vyhodnotit a vzít si z ní ponaučení.

Při zvládnutí stresu nám pomůže udržování přátelských vztahů a mimo jiné i pozitivní přístup k životu, proto se vyvarujme negativnímu myšlení a hledme na svět v jasných barvách, radujme se z maličkostí a tím bude náš boj se stresem účinnější. Déle bychom si také měli vytvořit a udržet spokojenou a radostnou atmosféru u své rodiny, u svých nejbližších a dbát na kvalitu rodinného zázemí. Neměli bychom přenášet pracovní problémy do rodiny a naopak, rodinné problémy neventilovat v zaměstnání.

Dělejme i něco, co nás opravdu baví. Mějme dobrou míru pro smysl pro humor a nedejme si humor nikým a ničím vzít. Nechtějme být vždy a ve všem nejlepší. Naučme se odpouštět a netrápit se do smrti s tím, co nám kdo udělal – život je krátký! Mějme několik dobrých přátel a starejme se o ně. Snažme se vidět věci z širšího hlediska a mýt nadhled.

Závěr

V první, teoretické části, se věnují tématu stresu a syndromu vyhoření. Prostřednictvím expertní literatury jsem se snažil částečně ozřejmit některé aspekty stresu, zacílit na hlavní faktory a více vstoupit do dané oblasti. K porozumění tomu, jak jsou určití jednotlivci ohroženi stresem, by nám měly dopomoci nabyté informace.

Druhá, praktická část, se zaměřuje na zjištění, jak jsou příslušníci organizace xy postiženi stresem a syndromem vyhoření. Rekognoskace byla prováděna formou dotazníku. Byly určeny hlavní činitelé způsobující stres a následně rozděleny na stresory, na které může působit sám zaměstnanec a na ty, na které může působit zaměstnavatel. Po posouzení výsledků následuje část s podněty k eventuelním postupům, jimiž může zaměstnavatel působit na psychiku zaměstnance, zlepšit jejich efektivitu a produktivitu a zároveň udržet hodnotný tým.

Rozhodně jde o profesi výrazně stresovou a nebezpečí syndromu vyhoření je vysoké.

Zaměstnanci jsou hlavním a nejdůležitějším faktorem organizace. Pokud to srovnáme například s průmyslovým sektorem, je investice do nich téměř stejně výhodná, jako investice do nejmodernějších strojů a technologií. Každopádně je rozumné investovat čas i finanční prostředky do příslušníků organizace, kteří slouží již delší dobu. V této sféře možná víc, než kde jinde platí, že nový nutně neznamená lepší a že trvá poměrně dlouhou dobu, řádově roky, než nový zaměstnanec dosáhne profesní zralosti. Vše je, samozřejmě, podmíněno tím, že příslušník organizace nebude natolik vystaven stresové zátěži, aby se u něj projevil syndrom vyhoření.

Pokud budeme trávit čas v zaměstnání spokojeně, odrazí se to na našich pracovních výkonech i v přístupu k našim kolegům. Jelikož se čas strávený v zaměstnání neustále prodlužuje, je pro nás spokojenost v zaměstnání jedna z nejdůležitějších věcí. Spokojený zaměstnanec vnáší do organizace pozitivní atmosféru.

V závěru bych chtěl konstatovat, že otázka zvládnutí stresu záleží na každém z nás, jak jsme kdo odolný, z našeho přístupu k životu a z našich životních zkušeností. Každý se dokáže s nastalou situací vypořádat jinak, každý si volí, jak bude na danou situaci nahlížet a každý si volí svůj způsob vypořádání se s ní.

Seznam použité literatury

- [1]. DAVIDSON Jeff. *Jak zvládnout stres pro úplné idioty*. PRAGMA, 1998. ISBN 80-7205-1.
- [2]. GEISSELHART Roland R. a HOFMANN-BURKART, Christiane. *Zvítězte nad stresem*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 102 s. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1518-X.
- [3]. HADEMAR Bankhofer, HUBER Johannes, HEWSON Elisabeth. *30 způsobů, jak se zbavit stresu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2486-7.
- [4]. HENNIG, Claudius a KELLER, Gustav. *Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání*. Překlad Jitka Vrátilová. 1. vyd. Praha: Portál, 1996. 99 s. Pedagogická praxe. ISBN 80-7178-093-6.
- [5]. HOLEČEK Václav, MIŇHOVÁ Jana a PRUNNER, Pavel. *Psychologie pro právníky*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. 351 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-065-9.
- [6]. CHRISTIAN STOK, *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vyd. Praha 2010. 15 s. ISBN 978-80-247-3553-5.
- [7]. KABAN-Zinn Jon a Libor VÁLEK. *Život samá pohroma: jak čelit stresu, nemoci a bolesti pomocí moudrosti těla a mysli*. Vydání první. V Brně: Jan Melvin Publishing, 2016. ISBN 978-80-7555-012-5.
- [8]. KALLWASS, Angelika. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Praha: Portál, 2007. ISBN isbn978-80-7367-299-7.
- [9]. KERSKIN Kraska-Lüdecka, *Nejlepší technika proti stresu*, 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1833-0
- [10]. KŘIVOHLAVÝ Jaro. *Jak zvládat stres*. Vyd. Praha: Grada, 1994. Str. 190. Pro vaše zdraví. ISBN 80-7169-121-6.
- [11]. KŘIVOHLAVÝ Jaro. *Sestra a stres*. Vyd. Praha: Grada, 2010. Pro vaše zdraví. ISBN 978-80-247-3149-0.
- [12]. MAYEROVÁ Marie. *Stres, motivace a výkonnost*. 1. vyd. Praha: Grada, 1997. 132 s. ISBN 80-7169-425-8.
- [13]. PAULÍK Karel, *Psychologie lidské odolnosti*. Vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2959-6.

- [14]. PLAMÍNEK, Jiří. *Sebeřízení: praktický atlas managementu cílů, času a stresu*. Praha: Grada, 2004. Manažer. ISBN isbn8024706717.
- [15]. POSCHKAMP, Thomas. *Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence*. Brno: Edika, 2013. Rádce pro pedagogy. ISBN 978-80-266-0161-6.
- [16]. RYMEŠOVÁ Pavla, CHAMOUTOVÁ Kateřina. *Průvodce psychologíí osobnosti a sociální psychologíí pro distanční studium*. 2008. ISBN 978-80-213-0814-5.
- [17]. SCHREIBER V. *Lidský stres 2.*, upr. vyd. Ilustroval Jaroslav PLESL. Praha: Academia, 2000. ISBN 80-200-0240-5.
- [18]. ŠTIKAR J., M. Rymeš, K. Riegel aj. Hoskovec. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
- [19]. ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada, 2018. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0470-3.
- [20]. VENGLÁŘOVÁ Martina a kolektiv. *Sestry v nouzi*. Vyd. Praha: Grada 2011. ISBN 978-80-247-3174-2.
- [21]. VOBOŘILOVÁ Jarmila, Skripta, *Zdravý životní styl*, Praha, září 2018.

Seznam grafů

Graf 1 Pohlaví respondentů. Zdroj: vlastní zdroj	25
Graf 2 Věk respondentů. Zdroj: vlastní zdroj.....	26
Graf 3 Délka služebního poměru. Zdroj: vlastní zdroj	26
Graf 4 Zastávaná pozice. Zdroj: vlastní zdroj.....	27
Graf 5 Hodnostní sbor. Zdroj: vlastní zdroj	27
Graf 6 Dostačovalo vaše vzdělání na danou funkci. Zdroj: vlastní zdroj.....	28
Graf 7 Vyslán do kurzu. Zdroj: vlastní zdroj	28
Graf 9 Jak často se ocitáte ve stresové situaci? Zdroj: vlastní zdroj	29
Graf 10 Co Vás v zaměstnání stresuje nejvíce? Zdroj: vlastní zdroj.....	30
Graf 11 Co by přispělo k Vaší větší pohodě v zaměstnání? Zdroj: vlastní zdroj	31
Graf 12 Přezkoušení z fyzické zdatnosti. Zdroj: vlastní zdroj.....	31
Graf 13 Které z uvedených cviků u Vás vyvolají pocit napětí a stresu. Zdroj: vlastní zdroj.....	32
Graf 14 Konzultace pracovních problémů s přáteli mimo zaměstnání? Zdroj: vlastní zdroj.....	32
Graf 15 Jaký je Váš vztah s kolegy v zaměstnání? Zdroj: vlastní zdroj.....	33
Graf 16 Daří se Vám řešit pracovní problémy s kolegy? Zdroj: vlastní zdroj.....	33
Graf 17 Pomáhají vám kolegové s řešením vašich problémů. Zdroj: vlastní zdroj.....	34
Graf 18 Vadí Vám pracovat pod časovým tlakem? Zdroj: vlastní zdroj	35
Graf 19 Stres se projevuje. Zdroj: vlastní zdroj.....	36
Graf 20 Dostanete-li se do stresové situace, nejčastěji se snažíte uklidnit. Zdroj: vlastní zdroj.....	37
Graf 21 Jeví se Vám vaše práce zajímavá a pestrá? Zdroj: vlastní zdroj	38
Graf 22 Chodíte do zaměstnání jen kvůli stálému a jistému finančnímu ohodnocení? Zdroj: vlastní zdroj.....	38
Graf 23 Hodnotí Vaši profesi Vaše okolí pozitivně? Zdroj: vlastní zdroj.....	39
Graf 24 Jste spokojený se svým pracovním zařazením? Zdroj: vlastní zdroj	39
Graf 25 Přemýšlíte o změně profese? Zdroj: vlastní zdroj	40

Seznam obrázků

Obrázek 1 stresory. Zdroj:vlastní.....	13
Obrázek 2 Mechanizmy stresových reakcí.....	17

PŘÍLOHY

Dotazník

Vážení kolegové,

jmenuji se Radek Kokoška a jsem studentem 3. ročníku Specializace v pedagogice Masarykova ústavu vyšších studií ČVUT v Praze. Obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku, který bude sloužit pro účely mé bakalářské práce. Tato práce je zaměřena na stres v organizaci a jeho eliminaci.

Tento dotazník je anonymní a bude využit pouze k tomuto účelu, po zpracování výsledků budou dotazníky skartovány.

Zvolenou odpověď zakroužkujte tak, aby se co nejvíce shodovala se skutečností.

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

1. Pohlaví

- a) muž
- b) žena

2. Věk

- a) 18-30 let
- b) 31-40 let
- c) 41-50 let
- d) 51-60 let

3. Délka trvání služebního poměru

- a) 0-10 let
- b) 10-20 let
- c) 20-30 let
- d) více než 30 let

4. Zastávaná pozice

- a) základní pozice
- b) vedoucí pozice

5. Hodnostní sbor

- a) mužstvo
- b) poddůstojníci
- c) praporčíci
- d) důstojníci

6. Dostačovalo vaše vzdělání do funkce, na kterou jste nastoupil?

- a) ano
- b) ne

7. Byl jste někdy vyslán na kurz k doplnění kvalifikace?

- a) ano
- b) ne

8. Považujete vaši profesi za stresující?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

9. Jak často se ocitáte ve stresové situaci?

- a) často
- b) občas
- c) zřídka
- d) nikdy

10. Co Vás v zaměstnání stresuje nejvíce? (zaškrtněte i více možností)

- a) stále měnící se kariérní řád a tím sociální nejistota
- b) tlak na kvalifikační předpoklady
- c) výroční fyzické přezkoušení
- d) nadřízený a jejich chování nebo způsob řízení
- e) jiné....

11 Co by přispělo k Vaší větší pohodě v zaměstnání? (zaškrtněte i více možností)

- a) zrušení závazků na dobu určitou
- b) méně byrokracie
- c) dlouhodobě stabilní a jasná koncepce organizace jako celku
- d) zrušení fyzického přezkoušení
- e) jiné...

12. Připravujete se aktivně na přezkoušení z fyzické zdatnosti?

- a) ano
- b) ne

13 Které z uvedených cviků u Vás vyvolají pocit napětí a stresu, při přezkoušení z fyzické zdatnosti?

- a) kliky
- b) sed-leh
- c) běh
- d) plavání

14. Pomáhá Vám konzultace pracovních problémů s přáteli mimo zaměstnání?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

15. Jaký je Váš vztah s kolegy v zaměstnání?

- a) velmi dobrý
- b) spíše dobrý
- c) spíše špatný
- d) špatný

16. Daří se Vám řešit pracovní problémy s kolegy?

- a) ano
- b) spíše ano

- c) spíše ne
- d) ne

17. Pomáhají vám kolegové s řešením vašich problémů konstruktivně a efektivně?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

18. Vadí Vám pracovat pod časovým tlakem?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

19. Stres se u mě projevuje (zaškrtněte i více možností)

- a) špatnou náladou
- b) žaludečními problémy
- c) pocením
- d) bušením srdce
- e) roztržitostí
- f) únavou
- g) bolestí hlavy
- h) jiné

20. Dostanete-li se do stresové situace, nejčastěji se snažíte uklidnit:

- a) odpočinkem, spánkem
- b) poslechem hudby, sledováním televize, surfováním po internetu
- c) cigaretami, alkoholem
- d) sportem
- e) snažím se být sám/sama
- f) jídlem
- g) zabývám se ručními pracemi, prací na zahradě, v dílně
- h) se stresem se neumím vypořádat
- ch) jiné.....

21. Jeví se Vám vaše práce zajímavá a pestrá?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

22. Chodíte do zaměstnání jen kvůli stálému a jistému finančnímu ohodnocení?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

23. Hodnotí Vaši profesi Vaše okolí pozitivně?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

24. Jste spokojený se svým pracovním zařazením?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

24. Přemýšlíte o změně profese?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Radek Kokoška

V Praze dne: 26. 04. 2019

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis