

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

VZTAHOVÁ VAZBA, STRATEGIE
ZVLÁDÁNÍ STRESU A AKTUÁLNÍ
MÍRA PRACOVNÍHO STRESU U
PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH
SBORŮ ČR

ATTACHMENT, COPING STRATEGIES FOR STRESS
AND ACTUAL LEVEL OF WORK STRESS BY MEMBERS
OF SECURITY FORCES OF CZECH REPUBLIC



Magisterská diplomová práce

Autor: **Mgr. Alena Molinari**

Vedoucí práce: **PhDr. Martin Seitl, Ph.D.**

Olomouc

2019

Poděkování

Velmi ráda bych poděkovala PhDr. Martinovi Seitlovi, Ph.D. za vedení mé práce, za užitečné konzultace, odborný přístup, podnětné rady a především mu děkuji za důvěru, motivaci a podporu, kterou mi během psaní poskytoval. Dále bych chtěla poděkovat všem příslušníkům bezpečnostních sborů České republiky, kteří se do výzkumu zapojili. Z celého srdce děkuji mým nejbližším, především mému partnerovi, který mě po celou dobu studia trpělivě podporuje.

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: „Vztahová vazba, strategie zvládání stresu a aktuální míra pracovního stresu u příslušníků bezpečnostních sborů ČR“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 22.3.2019

Podpis

OBSAH

OBSAH	3
ÚVOD.....	5
TEORETICKÁ ČÁST.....	6
1 Stres a zátěž v práci.....	7
1.1 Zátěž a stres	7
1.1.1 Zátěž	7
1.1.2 Stres	8
1.1.3 Stresory.....	12
1.1.4 Důsledky stresu pro zdraví.....	13
1.1.5 Determinanty zátěže a stresu v pracovním prostředí.....	13
1.2 Zvládání stresu.....	15
1.2.1 Obranné mechanismy	15
1.2.2 Copingové styly a strategie	15
1.2.3 Zvládání stresu – osobnostní charakteristiky	18
1.3 Vliv stresu na pracovní chování	19
1.3.1 Pracovní chování	20
1.3.2 Syndrom vyhoření	21
1.4 Strategie zvládání stresu v pracovním prostředí.....	22
1.4.1 Prevence stresu	22
1.4.2 Pomoc při zvládání akutních stresových situací.....	23
2 Teorie vztahové vazby.....	24
2.1 Základy teorie vztahové vazby	24
2.2 Vztahová vazba v dospělosti	25
2.2.1 Diagnostika vztahové vazby v dospělosti	28
2.3 Vztahová vazba v pracovním prostředí	28
2.4 Vztahová vazba v pracovním prostředí a zvládání stresu.....	31
3 Bezpečnostní sbory	34
VÝZKUMNÁ ČÁST.....	38
4 Výzkumný problém, cíle a hypotézy.....	39
4.1 Výzkumný problém	39
4.2 Cíle výzkumu a hypotézy	39
5 Organizace a metody výzkumu.....	41
5.1 Výzkumný soubor	41
5.2 Použité diagnostické metody	44
5.2.1 Dotazník EWR-I.....	44

5.2.2	Dotazník SVF-78.....	45
5.2.3	Meisterův dotazník psychické zátěže	47
5.3	Postup získávání dat	47
5.4	Zpracování dat	48
5.5	Etické aspekty výzkumu	48
6	Výsledky	50
6.1	Výsledky deskriptivní statistiky	50
6.1.1	Dimenze vztahové vazby u příslušníků bezpečnostních sborů ČR..	50
6.1.2	Strategie zvládnání stresu u příslušníků bezpečnostních sborů ČR ...	52
6.1.3	Aktuální míra pracovního stresu u příslušníků bezpečnostních sborů ČR.....	53
6.2	Výsledky inferenční statistiky	54
6.3	Vyjádření se k platnosti hypotéz a k výzkumné otázce.....	57
7	Diskuze	60
8	Závěr.....	66
9	Souhrn	68
	LITERATURA.....	72
	PŘÍLOHY	79

ÚVOD

Bylo identifikováno, že pracovní vztahy významně ovlivňují pracovní chování a mohou být na jedné straně zdrojem různých problémů či nedorozumění, na straně druhé mohou přinášet i mnohé příležitosti a silné stránky organizací. Vztahová vazba si jako vlivný koncept získává své místo v aplikaci na pracovní prostředí.

Ve společnosti současně dochází k prudkým změnám v pracovním prostředí, které vyplývají z nových technologií, nových způsobů komunikace a také z neustále se zvyšujících nároků. To vše vede k tomu, že stále vyšší počet pracujících je výrazně ohrožen jak akutním, tak především dlouhodobým stresem, který bezprostředně souvisí s jejich pracovním zařazením a pracovním prostředím dané organizace (Koubek, 2014).

Bezpečnostní sbory představují velmi specifické pracovní prostředí. Práce v bezpečnostních sborech je často extrémně psychicky a fyzicky náročná. Příslušníci bezpečnostních sborů tak jsou ohroženi jak akutním, tak dlouhodobým stresem.

Cílem výzkumu je zmapovat čtyři oblasti proměnných ve formě vztahové vazby, strategie zvládnání stresu a míry subjektivně vnímané zátěže a na základě teorie prozkoumat možnosti predikce stavové (dynamické) proměnné s využitím rysových (statických) proměnných a demografické proměnné.

TEORETICKÁ ČÁST

1 STRES A ZÁTĚŽ V PRÁCI

„Stres nás provází od narození až do vysokého věku. Náleží k přirozeným projevům života, je-li přiměřený a nepůsobí-li dlouhodobě.“ (Vobořilová, 2015, 33)

Pracovní prostředí je podle mého názoru jedním z nejvýraznějších zdrojů zátěže a stresu. V práci se denně setkáváme s novými a často i nečekanými situacemi, se kterými se musíme nějakým způsobem vypořádat a vyřešit je ku prospěchu dané organizace. V této kapitole se zaměřím na vymezení pojmů zátěž a stres a na determinanty zátěže a stresu v pracovním prostředí. Následně se budu věnovat zvládání stresu, konkrétně popíšu obranné mechanismy a jednotlivé copingové styly a strategie. V poslední části kapitoly se budu zabývat vlivem stresu na pracovní chování, dále popíšu strategie zvládání stresu v pracovním prostředí a na závěr uvedu možnosti firem v přístupu k prevenci stresu na pracovišti.

1.1 Zátěž a stres

Ve vymezení vztahu pojmů stres a zátěž neexistuje mezi jednotlivými autory jednoznačná shoda. Například Hladký et al. (1993) vyzdvihuje, aby obecný výklad těchto pojmů byl založen na komplexním přístupu, tedy na pojetí lidské bytosti jako psycho-bio-socio-spirituálního systému a respektoval tak spojitost organismu s jeho vnějším prostředím (Orel et al., 2014).

1.1.1 Zátěž

Hladký a Židková (1999) definují, že zátěž souvisí s jakýmkoli druhem vlivů, které na člověka působí. Podle charakteru působících podnětů rozlišují 3 druhy zátěže:

1. *Biologická zátěž* – činitelé jsou fyzikální, chemické či biologické povahy, odpověď organismu je primárně biologická, psychické reakce jsou druhotné.
2. *Fyzická zátěž* – týká se svalové činnosti, která se následně odráží v psychickém prožívání.
3. *Psychická zátěž* – primární jsou psychické reakce, tělesné reakce jsou druhotné. Autoři dále dělí psychickou zátěž na senzoričnou, mentální a emoční.

Psychická zátěž tedy označuje všechny situace, které jsou pro jedince zcela nové, neobvyklé či nezná vhodné postupy jejich řešení. Zátěž vzniká i v situacích, kdy je jedinec po různě dlouhou dobu omezován určitými faktory. Tyto specifické okolnosti mohou zásadním způsobem měnit chování každého jedince (Bedrnová et al., 2009).

Bedrnová et al. (2009) rozlišuje tři druhy psychické zátěže dle jejich intenzity:

1. *Reálná životní zátěž* – prosté náročné situace, jejichž řešení vyžaduje zpravidla více energie a úsilí, ale nedochází k zásadní diskrepanci mezi jedincem a realitou, která jej obklopuje. Jedná se o běžně zvládnutelné situace.
2. *Mezní (limitní) zátěž* – vyhocený nesoulad mezi objektivními požadavky na interakci jedince s prostředím a jeho předpoklady si s nimi poradit. Jedinec obvykle vynakládá více psychických sil s určitým psychickým vypětím. Záleží na mnoha okolnostech (objektivní i subjektivní povahy), zda jedinec při řešení těchto situací uspěje.
3. *Extrémní zátěž* – situace v běžném životě méně obvyklé (např. dopravní či jiná neštěstí, přírodní katastrofy apod.).

Z pohledu této práce je tedy zátěž jakýkoli podnět působící na jedince. Paulík (2017) odlišuje stres od zátěže, přičemž stres chápe jako specifický případ obecněji pojaté zátěže. Jedná se o situaci, kdy úroveň zátěže převyšuje únosnou mez z hlediska adaptačních schopností organismu za daných podmínek. Tato míra je dle Hladkého (1993) výslednicí vztahu mezi expozičními a dispozičními faktory, tedy mezi požadavky a osobními zdroji.

1.1.2 Stres

Hartl a Hartlová (2000) uvádějí, že stres je hovorově označován jako choroba století a jedná se o pojem, který je všeobecně nadužívaný pro konflikt, úzkost, frustraci, vyšší aktivizaci a nepříjemně pociťované situace. Z pohledu psychologie se dá stres definovat jako stav nadměrného a neúnikového zatížení, který vede ke stresové reakci.

Termín stres jako první do odborné literatury uvedl kanadský endokrinolog H. Selye (Mlčák, 2004; Vágnerová, 1999). Selye navázal na poznatky svých předchůdců, konkrétně na I. P. Pavlova, C. Bernarda a W. Cannona. Tito autoři vnímají stres jako reakci organismu na zátěžové podněty, které ho vyvádějí z rovnováhy (homeostázy). Svými výzkumy na zvířatech tak přispěli ke vzniku Selyeho biologické teorie stresu (Křivohlavý, 2003;

Mlčák, 2004; Paulík, 2017). Selye stres popisuje jako charakteristickou fyziologickou odpověď organismu na podněty, které narušují homeostázu. Pro dosažení homeostázy musí člověk neustále reagovat a přizpůsobovat se měnícím se podmínkám fyzikálního, psychického a sociálního životního prostředí. Obecný adaptační syndrom (general adaptation syndrom – GAS) probíhá dle Selyeho vždy stejně bez ohledu na typ narušení homeostázy (Hartl & Hartlová, 2000; Paulík, 2017).

GAS má tři fáze (Atkinson et al., 2003; Nešpor, 2013; Paulík, 2017; Pešek & Praško, 2016; Selye, 2016):

1. *Poplachová fáze stresu* – první reakce organismu na působení stresorů, při které se člověk připravuje na útěk nebo boj. Jedná se o mobilizaci celého těla. Při silné zátěži organismus zprvu reaguje šokem v kombinaci s neorganizovanými až chaotickými vnějšími projevy, současně dochází k utlumení obranných reakcí. Následně dochází k adaptaci na vzniklou situaci, zvyšuje se aktivace a obnovují se obranné reakce (protišok). Součástí této fáze jsou složité biochemické změny – vylučování adrenalinu, noradrenalinu, glukózy, aktivace sympatiku, zrychlení dechu, tepu srdce, rozšíření zornic apod. Biochemické změny umožňují pohotovostní uvolňování energie.
2. *Stadium rezistence* – v této fázi usiluje organismus o vyrovnání se s hrozbou útokem či útekem. Pokud stresory odezněly, je hormonální cestou zajištěno zastavení impulzů udržujících stresovou reakci. Pokud působení stresorů trvá, není dosaženo obnovení homeostázy, organismus zůstává v pohotovosti a trvalém vypětí.
3. *Stadium vyčerpání* – nastává v případě dlouhodobého působení stresoru nebo pokud krátce po sobě působilo na organismus více stresujících podnětů. Organismus již nemá prostředky pro adaptaci. Objevují se fyziologické dysfunkce, které působí v první fázi. Při dlouhém stresu dochází ke snižování tělesné i duševní odolnosti, tedy k vyčerpání. Negativní důsledky mohou být fatální.

Selye rozdělil stres na pozitivní a negativní. Negativní stres označil jako distres, pozitivní jako eustres. Termín distres vyjadřuje situace, ve kterých daná osoba subjektivně prožívá ohrožení s jeho průvodními, obvykle výrazně negativními, emocionálními příznaky. Příkladem eustresu mohou být kladné zážitky spojené s určitými událostmi (např. svatba, narození dítěte, výhra apod.), dále situace, kdy se člověk snaží zvládnout něco, co mu působí radost, nicméně je vyžadována určitá námaha. Také se jedná o situace, při kterých se lidé

z vlastní iniciativy pouští do hraničních situací rizika (např. sportovní výkony, nové neprověřené postupy atd.). Důsledkem eustresu je ponaučení, zkušenost, vyšší výkon a vzrůstající odolnost vůči distresu (Kraska-Lüdecke, 2007; Křivohlavý, 2003; Plamínek, 2013; Prieß, 2015).

Selyeho dílo je průkopnické a dodnes vlivné (Atkinson et al., 2003). Dle Kebzy et al. (2012) je hlavní Selyeho přínos v tom, že položil základy systematického a komplexního výzkumu stresu. Přes veškerý přínos byl Selye často kritizován zato, že jeho teorie naprosto opomíjí kognitivní stránku člověka (Křivohlavý, 2003). Tento deficit doplnil R. S. Lazarus, jehož teorie patří k nejznámějším psychologickým koncepcím stresu (Paulík, 2017; Mlčák, 2004).

Lazarus kladl hlavní důraz na kognitivní stránku osobnosti a soustředil se na psychické procesy člověka, který se dostává do náročné životní situace (Křivohlavý, 2003). Rozpoznal tak význam kognitivních determinant stresorů a jejich subjektivního hodnocení, jež významnou měrou určují podobu stresové situace a na ni navazující způsob reakce (Kebza et al., 2012; Baumgartner, in Výrost & Slaměnik, 2001). Lazarusova transakční koncepce stresu je tedy založena na předpokladu, že rozvoj stresové odpovědi organismu, tak jak ji popsal Selye, záleží v první řadě na kognitivním hodnocení zátěžové situace. Kognitivní hodnocení zahrnuje 3 fáze (Kebza et al., 2012). První fází je prvotní zhodnocení, kdy posuzujeme, zda je pro nás situace nebezpečná a současně zvažujeme rizika různých řešení (Baumgartner, in Výrost & Slaměnik, 2001; Křivohlavý, 2003; Paulík, 2017). Riziková situace je jedincem hodnocena jako: *hrozba (threat)*, *poškození (harm)* a *výzva (challenge)*. V případě *poškození* se jedná o psychologické poškození, které se již stalo a je nevratné. *Hrozba* představuje situaci, kdy jedinec očekává poškození, které se zatím neuskutečnilo, ale může bezprostředně hrozit. *Výzva* zahrnuje situace kladoucí na člověka obtížné požadavky, kdy je jedinec přesvědčen o jejich překonání efektivní mobilizací a rozšiřováním vynaložených zdrojů (Lazarus, 1993). Sekundární hodnocení se týká posouzení vlastních možností úspěšně zvládnout danou situaci a volby vhodných postupů zvládnání (Kebza et al., 2012; Křivohlavý, 2003; Paulík, 2017). V rámci terciárního hodnocení dochází k novému vyhodnocení situace. Tato fáze zahrnuje proces změny myšlenkového postupu ve vztahu k situaci či zdroji ohrožení (Kebza et al., 2012).

Američtí psychologové T. Holmes a R. Rahe proklamovali, že každá životní změna vyžadující přizpůsobení, může být vnímána jako stresová (Atkinson et al., 2003). Současně tvrdili, že stres nepřináší jen negativní události a zážitky, nýbrž i ty pozitivní

(Kraska-Lüdecke, 2007). Autoři vyvinuli Škálu životních událostí, ve které uspořádali těžké životní situace podle jejich obtížnosti, ve snaze změřit vliv životních změn na zdraví člověka (Atkinson et al., 2003; Křivohlavý, 2003). Existují však velké rozdíly mezi tím, jak jednotlivé události účinkují na různé jedince. Například někteří lidé prožívají větší změny či zátěžové situace jako výzvu a oživení nikoli jako stres (Atkinson et al., 2003).

Autoři Cannon, Selye a Lazarus jsou mnohými autory považováni za tzv. otce teorie stresu, kteří do teorie stresu přinesli podstatné prvky (fyziologické, endokrinologické, psychologické), jež jsou dodnes dále rozpracovávány (Baštecká & Goldmann, 2001).

Psychologové McEwen a Stellar přinášejí jeden z možných sjednocujících pohledů na význam stresu při vzniku nemocí, kterým je teorie alostatické zátěže. Teorie alostatické zátěže vychází z předpokladu, že „existuje rovnovážný stav, kdy trvale působící podněty prostředí jsou fyziologickou reakcí vyrovnávány do stavu, který je proti výchozímu stavu změněn“ (Baštecká & Goldmann, 2001, 242). Autoři se pokoušejí, prostřednictvím působení alostatické zátěže, vysvětlit akutní i chronický stres. Jejich model stresu obsahuje dva základní výstupy. Prvním výstupem je chování jedince, druhým je úroveň biologických reakcí jeho organismu. Úroveň chování jedince je popsána ve čtyřech stupních, a to od působení podnětu až k jeho zpracování danou osobou. Úroveň biologických reakcí zahrnuje tři projevy: od reakce mediátorů (zprostředkovatelů) až po vznik nemoci u daného člověka (Baštecká & Goldmann, 2001).

Dle Rity L. Atkinson et. al. (2003) může být stres vyvolán nesčitelným množstvím událostí, které se liší svou mírou závažnosti. Události vnímané jako stresové lze obvykle charakterizovat jedním či více z následujících znaků (Atkinson et al., 2003; Vágnerová, 1999; Vágnerová, 2008):

- *Pocit neovlivnitelnosti/nezvládnutelnosti situace* – čím více člověk považuje situaci za neovlivnitelnou/nezvládnutelnou, tím více ji vnímá jako stresovou. Tyto situace kladou na člověka subjektivně nepřiměřené a nadměrné nároky a představují tak výzvu pro hranice jeho možností. Patří sem i některé vnitřní konflikty.
- *Pocit nepředvídatelnosti vzniku stresové situace* – nemožnost předvídat výskyt této události a současně nemožnost se na ni připravit, zvyšuje intenzitu stresu.
- *Nepříjemný tlak okolností vyžadujících příliš mnoho změn* – tyto situace kladou velké nároky na adaptaci, znehodnocují význam dosud fungujících strategií chování,

vyvolávají pocity dezorientace (např. rozpad rodiny, přechod do jiného typu školy apod.).

1.1.3 Stresory

Stresor je jakýkoli nadměrný požadavek, který je kladen na naše tělesné a duševní rezervy (Kebza & Šolcová, 2004). Stresor tak můžeme obecně chápat jako negativní vliv působící na člověka (Ulrichová, 2012). Kebza a Šolcová (2004, 13) vysvětlují: „O tom, zda se pro nás určitá situace stane stresorem, rozhoduje jednak charakteristika stresoru (např. jeho druh, intenzita, rozsah, délka působení), jednak naše psychika, naše vnímání a hodnocení této situace: vyhodnotíme-li situaci jako ohrožující, tj. jako takovou, jejímž požadavkům nemůžeme dostát, vyvolá v nás stresovou odpověď.“ Intenzita stresorů má tedy široký rozptyl a podstatný vliv má rovněž i míra akceptace stresoru (Bartůňková, 2010). Dle Schreibera et al. (1985) může být stresorem cokoli – od kapajícího vodovodního kohoutku až po explozi.

Stresory lze rozdělit na (Bartůňková, 2010):

- *Fyzikální* – teplo, chlad, tlak, záření, vibrace, elektrický proud.
- *Chemické* – jedy, toxiny, alkohol, otravy, infekce apod.
- *Biologické* – hlad, žízeň, bolest, patologické stavy (např. posttraumatický stres).
- *Psychosociální* – úzkost, strach z něčeho (např. ze zkoušky, smrti, bolesti, nemoci apod.).

Velmi frekventované jsou lidské stresory, které se týkají narušení interpersonálních vztahů v rodině, v partě či na pracovišti (Bartůňková, 2010). Dalším, a pro tuto práci užitečným, dělením stresorů je dělení dle W. Jankeho (in Ptáček, 2011), který dělí stresory do následujících pěti skupin dle toho, zda se jedná o stresory:

1. *Vnější* – vlivy okolí (hluk, stavy nebezpečí), někdy uváděny jako fyzikální stresory.
2. *Překážky v uspokojování primárních potřeb* – sem patří již výše zmíněné biologické stresory.
3. *Sociální stresory* – souvisejí s vnímáním nejbližšího sociálního okolí (konflikty, které vyplývají z mezilidských vztahů či sociální izolace).
4. *Konflikty* – jsou spjaty s neúspěšnými pokusy o zvládnutí nějakého úkoly nebo souvisí s nejistotou v rozhodování.

5. *Zátěže při výkonu* – faktory spojené s výkonem pracovní činnosti lidí.

Právě poslední skupina stresorů, tedy skupina *zátěže při výkonu*, je pro tuto práci důležitá a budu se jí v dalších kapitolách podrobněji zabývat.

1.1.4 **Důsledky stresu pro zdraví**

Stres má vliv na celý organismus a jeho dopady se mohou podepsat prakticky na jakémkoli orgánovém systému lidského těla (Orel et al., 2014). Hlavním problémem je zejména dlouhodobý stres, který vede k přetěžování tělesných systémů, psychiky a může podpořit vznik různých onemocnění – má vliv např. na infekční nemoci, kardiovaskulární onemocnění, hypertenzi, bolesti hlavy, astma, diabetes mellitus apod. (Křivohlavý, 2003; Vobořilová, 2015). Křivohlavý (2003) rozlišuje mezi přímými a nepřímými účinky stresu na negativní změnu zdravotního stavu. Přímý stres negativně působí na imunitní, endokrinní či nervový systém. Mezi nepřímé účinky stresu na zdravotní stav řadí jeho vliv na chování člověka (např. změna životního stylu).

Moderní medicína se stále detailněji zabývá popisem souvislosti řady onemocnění se stresovou zátěží. Avšak nelze jednoznačně konstatovat, že příčinou nemoci je vždy pouze stres. Spíše se jedná o výsledek působení souboru rizikových faktorů, okolností a v neposlední řadě také životního stylu (Orel et al., 2014). Orel et al. (2014) klade důraz na multifaktoriální podmínění zdraví i nemoci. Křivohlavý (2003) v této souvislosti mluví o tzv. synergickém jevu, kdy na zdraví člověka působí celý komplex negativních psychologických faktorů, nikoli jen stres samotný.

1.1.5 **Determinanty zátěže a stresu v pracovním prostředí**

Během posledních desetiletí došlo ke značné proměně povahy práce. Ubývají pracovní činnosti založené převážně na těžké fyzické práci, a naopak se zvyšují požadavky kladené na psychickou činnost pracovníků. Dochází tak k nárůstu počtu profesí kombinujících psychickou a sociální zátěž, v níž jsou zaměstnanci vystaveni chronickému stresu (Hodačová et al., 2007). Dle Koubka (2014) dochází k neustálému zvyšování pracovního a životního tempa. V důsledku toho se zvyšuje i míra objektivně měřitelné zátěže a subjektivně vnímaného stresu.

Pracovní zátěž představuje vyčleněnou kategorii celkové zátěže, která je spojena s pracovními podmínkami. Jedná se vždy o neoddelitelné spojení složek duševních

a tělesných, přičemž u některých pracovních činností převažuje fyzická zátěž a u některých činností dominuje zátěž psychická. Za optimální pracovní zátěž lze považovat takovou úroveň požadavků a podmínek, která je zvládnutelná adaptačními možnostmi člověka. Naopak nepřiměřená zátěž může být nedostatečná (jednostranná zátěž, podtížení) či nadměrná (přetížení). Přetížení lze dále dělit na kvantitativní (množství úkolů, činností, podnětů, informací) nebo kvalitativní (vysoká náročnost/obtížnost pracovního úkolu) (Hladký & Židková, 1999). Pro účely této práce vycházíme z předpokladu, že pracovní stres je důsledkem nepřiměřené pracovní zátěže.

Psychosociální stres na pracovišti souvisí se sociálním pracovním prostředím, organizačními aspekty zaměstnání a také s obsahem i určitými aspekty prováděného úkolu (Kebza et al., 2012).

Determinanty, které přispívají ke vzniku pracovní zátěže (Štikar et al., 2012):

1. *Proces práce: pracovní úkoly a jejich provádění* – množství, čas, charakteristiky práce.
2. *Podmínky fyzikálního a biologického charakteru* – např. hluk, nedostatečné osvětlení, mikroklimatické podmínky.
3. *Sociálně psychologické podmínky* – např. sociální interakce, způsob hodnocení, rozložení pravomoci a odpovědnosti.

Vobořilová (2015) nabízí pro účely této práce další přínosné dělení. Za hlavní zdroje pracovního stresu považuje tyto stresory: konfliktní role a nejistoty vztahující se k očekávaným změnám v organizaci, momenty související s rozvojem pracovní kariéry, a především rizikové profese obvykle spojené s mimořádnou odpovědností. Rizikové profese nalezneme u všech druhů dopravy, ve zdravotnictví, na vedoucích manažerských místech, u policistů, záchranářů, hasičů apod. U některých profesí je ze zákona nutné psychologické vyšetření před nástupem do zaměstnání za účelem výběru jedinců, kteří jsou vhodní pro danou profesní činnost. Do kategorie „*rizikové profese*“ tedy spadají i všichni příslušníci bezpečnostních sborů.

Dá se tedy shrnout, že z pohledu této práce je pracovní zátěž v zásadě pozitivní jev. Pokud se stane stresorem a vede ke stresu, jde o negativní jev. Pro účely této diplomové práce se budu v následujících kapitolách zabývat stresem, který se vyskytuje v pracovním prostředí a který je důsledkem nepřiměřené pracovní zátěže coby stresoru.

1.2 Zvládání stresu

Z výše uvedeného vyplývá, že stres v zaměstnání je dnes jeho běžnou a dalo by se říci i nedílnou součástí. To, jakým způsobem se lidé se zátěžovými situacemi vyrovnávají, je značně individuální. Každý člověk je jedinečný a úroveň copingových stylů a strategií je u každého odlišná.

1.2.1 Obranné mechanismy

Obranné mechanismy se dají charakterizovat jako dynamické nevědomé strategie používané při vyrovnávání se s negativními emocemi (Atkinson et al., 2003; Kašćáková, 2007; Praško, 2009). Dle Cakirpaloglu (2012) se jedná o reakce osoby mající za cíl odstranit či alespoň snížit úzkost a rovněž podpořit ohroženou sebeúctu osobnosti. Povaha obranných mechanismů je reaktivní a nevědomá. Reaktivní, protože nebezpečný nárůst úzkosti vyvolává vznik obrany. Nevědomá, jelikož volba určité obrany a její funkce probíhá na nevědomé úrovni, respektive mimo racionální uvažování jedince. Základem obranných mechanismů je změna (často zkreslení) hodnocení a prožívání vnímané reality (Paulík, 2017). Obsahem všech obranných mechanismů je tak prvek sebeklamu (Praško, 2009). Obranné mechanismy používá každý člověk. Pomáhají překonávat nepříjemné situace v případě, že jedinec není schopen se s těmito situacemi vyrovnat přímo. Jsou tedy užitečné tím, že umožňují člověku získat čas pro mobilizaci svých sil, aby pak později, již vědomě a racionálně, mohl čelit věcem takovým, jaké skutečně jsou. Pokud se ale obranné mechanismy stanou převládajícím způsobem reagování na problémy, jedná se o projev špatného přizpůsobení, kdy jimi jedinec nahrazuje reálná řešení svých problémů (Atkinson et al., 2003; Baštecká, 2005; Freud, 1993; Praško, 2009; Říčan, 2010).

Mezi nejčastější obranné mechanismy patří: vytěsnění, potlačení, racionalizace, reaktivní výtvar, projekce, intelektualizace, popření, přesunutí a sublimace (Atkinson et al., 2003; Cakirpaloglu, 2012).

1.2.2 Copingové styly a strategie

Anglický termín coping je v psychologické literatuře popisován jako zvládání náročných životních situací. Termín se nepřekládá a běžně se používá v originále, popř. se různě opisuje jako zvládání, zvládací strategie, copingové strategie apod. (Špatenková, 2004). Coping představuje aktivní a vědomý způsob zvládání stresu a tím se odlišuje

od obranných mechanismů. Z terminologického hlediska je vhodné vnímat rozdíl mezi adaptací a copingem. Adaptace se vztahuje ke zvládnání zátěže jako takové, přičemž označení coping se používá v případech, kdy je zátěž vzhledem k odolnosti osobnosti nadlimitní nebo podlimitní s důsledkem na vznik stresu a je tak nutné, aby osoba vyvinula zvýšené úsilí k vyrovnání se s ní (Paulík, 2017). Autoři Lazarus a Folkmanová (1984, 178) představují coping jako „konstantně se měnící snahy zvládnout specifické externí a/nebo interní nároky hodnocené osobou jako zatěžující nebo přesahující její zdroje“. Coping lze tedy chápat jako dynamický proces, v jehož rámci dochází k transakcím, respektive vzájemným interakcím mezi člověkem a stresovou situací (Sawicki et al., 2008).

Prystav (1981) rozlišuje 4 složky tvořící strukturu zvládnání (Bratská, 2001; Paulík, 2017; Pelcák, 2013; Ruiselová, 2006):

- *Zvládací schopnosti* – souhrn všech osobnostních dispozic, které ovlivňují zvládnání zátěže na kognitivní, emocionální i behaviorální úrovni.
- *Zvládací zdroje* – aktuální charakteristiky jedince (psychosomatický stav) a prostředí (sociální opora, bioklimatické vlivy, materiální podmínky apod.), důležité pro účinné zvládací procesy.
- *Zvládací procesy* – transakce mezi jedincem a prostředím v zátěžových situacích.
- *Zvládací strategie (styly a strategie)* – relativně stabilní, habituální, vzorce poznávání, chování a prožívání, které jedinec používá v případě snahy adaptace na zátěž.

Pojem copingový styl zobecňuje „charakteristické relativně neměnné (jako dispoziční invarianty lidské adaptace) vzorce prožívání a chování jedince v zátěžové situaci, a zejména jeho tendence hodnotit situaci určitým způsobem a reagovat na ni v obecném smyslu“ (Paulík, 2017, 121).

Paulík (2017) chápe pojem copingový styl jako obecnější a stabilnější charakteristiky chování v zátěžové situaci. Tyto charakteristiky jsou více osobnostně zakotvené a podložené vrozenými činiteli. Naopak pojem copingové strategie vnímá jako volby postupů, které jsou více ovlivňované situací a přihlížejí k daným podmínkám. Strategie jsou oproti stylům méně obecné.

„Při zvládnání závažných životních událostí a náročných situací jedinec volí individuální strategie, jejichž cílem je adaptace na změnu a „minimalizace“ jejího

nežádoucího vlivu na zdraví člověka“ (Pelcák, 2013, 67). Lazarus a Folkmanová (1984) dělí copingové strategie do dvou základních skupin (Pelcák, 2013):

- *Strategie zaměřené na problém* – snaha ovlivnit problematickou transakci mezi jedincem a prostředím. Je založena na získávání informací a cíleném jednání. Konkrétní podoba strategií zaměřených na problém závisí na podobě situace, v níž jsou užity.
- *Strategie zaměřené na emoce* – úsilí o regulaci samotné emoční odpovědi, snaha zvládat distresové situace. Zahrnuje kognitivní procesy, které slouží ke snížení emoční tísně (např. vyhnutí, zaujetí odstupem či přijetím), snahy změnit způsob vnímání situace apod.

Lidé mají tendenci používat tyto základní copingové strategie ve všech situacích. Podle vyhodnocení dané situace pak dávají přednost některé z nich. Pokud člověk dokáže zvládnout vlastní emoce, dojde k celkovému zklidnění a dosažení odstupem od problému (Paulík, 2017).

Kromě strategií zaměřených na problém a na emoce rozlišují autoři Carver, Scheier a Weintraub (1989) ještě třetí skupinu *dysfunkčních copingových strategií*, kterou charakterizují takto (Paulík, 2017, 120):

- Projevování negativních emocí.
- Mentální a behaviorální oddálení - úsilí o odpoutání se od problému zaměřením na jiné aktivity, projevy pasivity, bezmoci, rezignace na cíle.
- Snaha uniknout z obtížné situace a vyhnout se nutnosti jejího řešení pomocí návykových látek.

Paulík (2012) se zabýval tím, zda existují rozdíly mezi muži a ženami ve schopnosti vyrovnávat se se zátěží. Uvádí, že výsledky výzkumů jsou nejednoznačné. Přesto se ale domnívá, že pokud se upustí od předsudků a stereotypů, tak může být výzkum rozdílů copingových strategií u mužů a žen smysluplný.

Mezi metody, které zjišťují copingové strategie a styly patří dotazník SVF-78 - Strategie zvládnání stresu od autorů Janke a Erdmannová. Tento dotazník umožňuje zachytit různé způsoby, které člověk používá při zpracování stresových situací (Svoboda et al., 2013). Další metodou je multidimenzionální inventář copingových strategií COPE autorů Carver, Scheier a Weintraub. Příkladem metody, která využívá dotazování

se na určitou situaci, jež probandi zažili v nedávné minulosti, je CSI – Coping Strategy Inventory autorů Tobin, Holroyd a Reynolds. Poslední metodou zjišťující způsob zvládání stresu, kterou bych zde chtěla zmínit, je dotazník SPNS(r), jehož autorem je Frankovský (Paulík, 2017).

1.2.3 Zvládání stresu – osobnostní charakteristiky

Mezi faktory rozhodující o tom, jak bude konkrétní člověk zvládat stres, patří individuální zvláštnosti (Ulrichová, 2012). „Důležitou roli sehrávají vnitřní faktory, osobnost jedince, jeho vrozené dispozice, zkušenost a dovednosti, které získal v průběhu zvládání stresových situací. Dlouhodobě platné osobnostní charakteristiky se v podmínkách stresu promítají do vyrovnávacích procesů, ovlivňují výběr vyrovnávacích strategií a následně také psychické procesy, včetně neuroendokrinní odpovědi organismu a následné rekuperaci psychických sil“ (Pelcák, 2013, 70). Mohou být tak vysvětlením odlišné vulnerability (zranitelnosti) při vystavení zátěži a stresu. Osobnostní faktory mají vliv na celkový proces uvědomování a zvládání stresu. Mohou tedy působit buď jako ochranný faktor, nebo jako faktor posilující riziko stresu (Pelcák, 2015). V této souvislosti se často hovoří o resilienci, která bývá definována jako univerzální schopnost umožňující osobě, skupině či společnosti předejít, minimalizovat nebo překonat poškozující důsledky stresujících situací (Šolcová, 2009).

K nejnámějším konceptům odolnosti vůči zátěži patří:

Smysl pro koherenci (SOC) – koncepce americko-izraelského sociologa medicíny Aarona Antonovského vysvětluje SOC jako dlouhodobou osobnostní orientaci, pro niž je typický pohled na svět jako smysluplný a vnitřně soudržný celek. Koherence má souvislost se spoléháním se na sebe samého, s předvídáním a kontrolou událostí. Je spojena s pocitem porozumění, kontroly a smyslu vznikajícím jako opakovaná životní zkušenost v určitém sociálním prostředí, kdy člověk vnímá svou roli ve společnosti, v rodině a na pracovišti. Antonovsky považuje SOC za hlavní záruku soudržnosti osobnosti v zátěžových situacích (Antonovsky, 1985; Antonovsky, 1987; Janečková, in Payne, 2005; Kebza et al., 2012; Paulík, 2017; Pelcák, 2013). Paulík (2017) dodává, že interpersonální vztahy, dále hlavní zaměření činnosti, existenční otázky a city mají vliv na úroveň soudržnosti. Teoretický konstrukt SOC je tvořen třemi dimenzemi (Hošek, 1999; Novotný, 2015; Pelcák, 2013; Pelcák, 2015):

- *Srozumitelnost* - porozumění situaci, kognitivní stránka SOC, popisuje logickou uchopitelnost světa.
- *Zvládnutelnost* – vnímání vztahu mezi vlastními možnostmi (schopnostmi, dispozicemi) a nároky okolí kladenými na člověka. Je spojena se sebevědomím a aspirační úrovní.
- *Smysluplnost řešení problému* – vztahuje se k emocionální složce celkového postoje k životu, vychází z motivačního zaměření jedince k životnímu cíli, má souvislost s iniciativou, tvořivostí a potřebou výkonu.

Hardiness – americká psycholožka Suzanne Kobasová a její spolupracovníci zavedli pojem *hardiness* vyjadřující pojetí psychické odolnosti/nezodolnosti jako souhrnné dispozice, která je tvořena třemi základními složkami: *výzva; schopnost kontroly a řízení; ztotožnění se, angažovanost či oddanost* (Kebza et al., 2012; Kobasa et al., 1982; Mandincová, 2011; Pelcák, 2015).

Dle Kobasové je hlavní charakteristikou *hardiness* schopnost tvrdě a usilovně bojovat se všemi překážkami, se kterými se jedinec v průběhu svého života setká (Pelcák, 2013). Psychicky nezodolný jedinec, ve smyslu *hardiness*, vnímá stres jako překonatelnou výzvu, časem ho integruje do svého života a současně si užívá uspokojivou úroveň přizpůsobení se. Takový jedinec tak má větší šanci ustát stresovou situaci a případně z ní i profitovat (Almedon, 2005; Pelcák, 2013).

Mezi další koncepty související s odolností patří *místo kontroly, vnímaná osobní účinnost (self-efficacy), chování typu A/B, optimismus, atribuční styl, explanační styl, sebevědomí, osobní kontrola* atd. (Bandura, 1982; Rotter, 1966; Šolcová, 2009). Odolnost se také vztahuje k pojmům *spiritualita, smysl pro humor, sebedůvěra* apod. (Paulík, 2017).

Osobnostní charakteristiky jsou dle mého mínění stěžejními pro výslednou podobu copingových stylů a strategií u každého jednotlivce. Pro přehled jsem uvedla i jednotlivé koncepty, které s copingem a osobnostními charakteristikami úzce souvisejí. Podrobněji se jimi v další části práce zabývat nebudu.

1.3 Vliv stresu na pracovní chování

Každá pracovní činnost je spojena s určitou zátěží. Pokud jsou v rovnováze faktory, mezi které patří výkonová kapacita člověka, podmínky a požadavky, v nichž pracovní činnost probíhá a současně pokud je člověk v dobré psychofyzické kondici, dá se hovořit

o přiměřené pracovní zátěži. Naopak nepřiměřená zátěž vede k porušení této rovnováhy, což se projevuje ve změnách pracovního chování (Hodačová et al., 2007). V souladu s výše uvedeným vede obvykle nepřiměřená pracovní zátěž ke vzniku pracovního stresu.

Psychická zátěž ovlivňuje celkovou pracovní pohodu. Odezva organismu na působení stresorů závisí rovněž na typu osobnosti exponovaného člověka. Intenzitu zátěže lze posuzovat dle subjektivních výpovědí o percipovaném stresu, dále dle vlivu na pracovní chování a v neposlední řadě dle fyziologické odpovědi organismu. Další možnou variantou je subjektivní hodnocení zátěže pracovníků pomocí dotazníků (Hodačová et al., 2007). Mezi nejužívanější metodu patří v České republice Meisterův dotazník, dále je využíván dotazník HFI (Human Factors Inventory) (Jiráček & Vašina, 2005; Vašina 2009).

1.3.1 Pracovní chování

Pracovní chování závisí jak na osobnostních charakteristikách jedinců, tak na pracovní situaci, v níž se jedinci nacházejí (Armstrong, 2007). Koubek (2007) řadí pracovní chování jako jednu ze složek pracovního výkonu. Pracovní výkon pojímá jako stupeň plnění úkolů, které tvoří náplň práce určitého pracovníka.

Pracovní chování se skládá z těchto složek (Koubek, 2007, 213):

- *Ochota přijímat úkoly*
- *Úsilí při plnění úkolů*
- *Dodržování instrukcí*
- *Ohlašování problémů*
- *Hospodárnost*
- *Zacházení se zařízením*
- *Vedení potřebných záznamů*
- *Dodržování pravidel*
- *Žádná docházka*
- *Podávání návrhů (např. zlepšovacích)*
- *Kouření, požívání alkoholu či drog na pracovišti*

K pracovnímu chování patří rovněž sociální chování (Koubek, 2007, 213):

- *Ochota ke spolupráci*
- *Jednání s lidmi*

- *Vztahy ke spolupracovníkům*
- *Vztah k zákazníkům*
- *Chování k nadřízeným/podřízeným*
- *Styl vedení lidí*

Dá se shrnout, že pracovní chování zahrnuje veškeré chování pracovníka na pracovišti. Obsahuje tedy jak projevy vztahující se k plnění jeho pracovních povinností, tak zahrnuje všechny projevy, které s jeho náplní práce přímo nesouvisí, ale dějí se během jeho působení na pracovišti či při plnění pracovních povinností.

Mezi nejčastější důsledky pracovního stresu projevujících se na pracovním chování patří: nechuť pokračovat v činnosti, pocit naplněnosti, přesycení, kolísající kvalita práce, zvýšení výskytu pracovních úrazů, problémy při týmové práci, zhoršení vztahů mezi lidmi na pracovišti, manipulativní tendence a vytváření zbytečné práce nebo krizí, postupná ztráta výkonnosti, pokles sebedůvěry a energie, apatie, soustavné zanedbávání povinností až přechod k syndromu vyhoření (Herman & Doubek, 2008; Hodačová et al., 2007; Paulík, 2017).

1.3.2 Syndrom vyhoření

Pešek a Praško (2016, 15) definují, že „syndrom vyhoření (syndrom burnout) je stav celkového vyčerpání v důsledku dlouhodobého intenzivního stresu.“ Je tvořen řadou symptomů projevujících se na psychické, somatické a sociální úrovni v důsledku expozice chronickému stresu (Pelcák, 2015). V extrémních případech v kombinaci s depresí se mohou objevit i sebevražedné tendence jako snaha uniknout z dané situace (Honzák, 2013). Termín použil poprvé H. J. Freudenberger v 70. letech 20. století (Křivohlavý, 2012; Stock, 2010). Syndrom vyhoření se vyskytuje převážně u lidí, kteří jsou pravidelně v kontaktu s jinými lidmi. Mezi nejvíce ohrožené profesní skupiny patří především lékaři, zdravotní sestry, psychologové, psychoterapeuti, duchovní, učitelé, sociální pracovníci, zaměstnanci pošt, dispečeri a pracovníci záchranné služby, úředníci v bankách a na úřadech, právníci, špičkoví sportovci, novináři a v neposlední řadě i příslušníci bezpečnostních sborů, tedy kriminalisté, policisté v přímém výkonu služby, pracovníci věznic, hasiči apod. (Andršová, 2012; Kebza & Šolcová, 2003; Pešek & Praško, 2016; Ptáček et al., 2013). Syndrom vyhoření vzniká v důsledku chronického stresu. Avšak syndrom vyhoření a stres se od sebe významně liší. Stres se může vyskytnout u každého člověka, ale syndrom vyhoření se objevuje pouze u lidí, kteří jsou hluboce zaujati svou prací. Jedná se o lidi, kteří mají nastaveny vysoké cíle, vysoká

očekávání a rovněž výkonovou motivaci. Člověk, který nemá takovouto vysokou motivaci a nadšení, se sice může dostat do stresu, ale ne do stavu vyhoření. Stres se vyskytuje u nejrůznějších činností, ale syndrom vyhoření se často objevuje při práci s lidmi (Křivohlavý, 2012; Stock, 2010).

1.4 Strategie zvládání stresu v pracovním prostředí

Výše jsem uvedla, že stres je dnes nedílnou součástí pracovního prostředí. Je proto nezbytné, aby zaměstnavatelé i v tomto směru pečovali o své zaměstnance a předcházeli či mírnili jejich stres. Investice do nejrůznějších stresových programů se dle mého názoru pozitivně projeví na pracovním chování zaměstnanců.

Dle Koubka (2014) mohou firmy strukturovaně působit v oblasti prevence stresu a také mohou zaměstnavatelé pomáhat při zvládání akutních stresových situací.

1.4.1 Prevence stresu

Je v zájmu firem, aby vytvářely prostředí, které podporuje předcházení výraznému stresu u zaměstnanců a poskytuje zdroje pro snížení zátěže. K tomu je nezbytné pracovní prostředí detailně zmapovat. Analýza pracovního prostředí a specifických stresových faktorů probíhá například prostřednictvím zaměstnaneckých průzkumů, analýz motivačního klimatu, 360° zpětné vazby apod. (Herman & Doubek, 2008; Koubek, 2014).

Prevence stresu na pracovišti může zahrnovat tyto kroky (Herman & Doubek, 2008; Koubek, 2014):

- *Prevence rozhodovacích pravomocí zaměstnanců* – pokud mají zaměstnanci větší možnost rozhodovat o podmínkách výkonu své práce, tak dochází ke zvýšení jejich pracovní výkonnosti, pocitu kompetentnosti a také ke schopnosti zvládat zátěžové situace.
- *Podpora pozitivního klimatu na pracovišti* – drobné rituály, soutěže a odměny (finanční ohodnocení, morální ohodnocení) dávají zaměstnancům pocit zájmu ze strany zaměstnavatele.
- *Podpora vedoucích zaměstnanců v žádoucím chování* – adekvátní nastavení kompetencí vedoucích pracovníků může výrazně eliminovat nežádoucí zátěž. Jedná se o nastavení odpovídajícího stylu vedení, nastavení kompetencí zohledňujících

klidný a proaktivní přístup, výchovu manažerů k tomu, aby se stali pro své podřízené skutečnou oporou atp.

- *Systematické odstraňování veškerých zbytečných překážek v práci* – ke zvyšování spokojenosti a snižování subjektivně vnímané zátěže přispívá ergonomie pracovního místa, odpovídající fyzické podmínky, odstranění zbytečných rutinních úkonů zdržujících práci aj.
- *Poskytování zdrojů pro snížení zátěže* – sem patří trénink, nastavení firemních benefitů (sportovních aktivit, aj.), podpora rekreačních a sportovních akcí v mimopracovní době, podpora odborných kontaktů (psycholog, poradce, kouč, etický poradce).

Poslední bod, tedy poskytování zdrojů pro snížení zátěže, úzce souvisí s dalším oddílem, který se týká pomoci zaměstnancům při zvládnání již aktuálně pocíťovaného stresu.

1.4.2 Pomoc při zvládnání akutních stresových situací

Je žádoucí, aby firmy umožňovaly zprostředkování potřebné a nestigmatizující formy pomoci a byly tak na tyto akutní situace připraveny (Herman & Doubek, 2008; Koubek, 2014). Cílené a řízené zvládnání stresu je obvykle označováno jako „*Stress management*“ (Bedrnová et al., 2016). Pokud se vyskytne kritická událost je pro profesionály vhodné využít techniky tzv. „*Critical Incident Stress Management*“ (CISM). Jedná se o široce pojatý multifaktoriální přístup sloužící ke zmírnění následků akutního stresu. CISM vznikl jako systém preventivní psychologické péče pro lidi s případným psychotraumatem a je zaměřen na osoby vystavené stresové události v důsledku své profese, tedy mimo jiné i na příslušníky bezpečnostních sborů. CISM tak zahrnuje soubor technik krizové intervence, které pomáhají rozvoji posttraumatické stresové reakce tím, že zvyšují odolnost na psychické trauma, vedou k pochopení stresové reakce na zátěžovou situaci, poskytují důležité informace, normalizují stresovou reakci, umožňují osobní ventilaci prožitku a učí vhodné způsoby práce se stresem (Štětina et al., 2014). Firmy by měly zajistit interní či externí odborníky, na které by se zaměstnanci mohli obrátit v případě nepříznivých situací (Herman & Doubek, 2008).

2 TEORIE VZTAHOVÉ VAZBY

Rané zkušenosti mají determinující vliv na psychický vývoj, utváření osobnosti a rovněž na kvalitu dospělého života (Herentinová & Procházka, 2018). Vztahová vazba v dospělosti ovlivňuje jak vztahy na pracovišti, tak práci jako takovou (Seitl, 2014). V této kapitole nejprve představím základy teorie vztahové vazby, následně se zaměřím na vztahovou vazbu v dospělosti a v závěru kapitoly se budu věnovat vztahové vazbě v pracovním prostředí a výzkumům, které zkoumají jak vztahovou vazbu, tak strategie zvládnání stresu a stres v pracovním prostředí.

2.1 Základy teorie vztahové vazby

Pojem „attachment“ je překládán různě. Můžeme se setkat s označeními jako jsou například vztahová vazba, citová vazba, citové připoutání, teorie přimknutí či citové přilnutí. Vždy záleží na preferenci konkrétního autora (Brisch, 2011; Hašto, 2005; Lečbych, 2016). V této práci používám pro „attachment“ označení „vztahová vazba“.

Vztahovou vazbu lze charakterizovat jako jedinečné citové pouto mezi dítětem a pečující osobou, nejčastěji matkou. Jedná se o vztah, který vzniká na základě bazální důvěry či nedůvěry a vytváří základnu pro budování komplexních vztahů v pozdějším věku (Bowlby, 2010; Lečbych, 2016).

Za zakladatele teorie vztahové vazby je považován britský dětský psychiatr a psychoanalytik John Bowlby. Jeho teorie je inspirovaná koncepty z oblasti etologie, vývojové psychologie a psychoanalýzy (Herentinová & Procházka, 2018; Slaměník, 2011). Vztahovou vazbu chápal jako vrozený behaviorální systém, který má za cíl zvýšit u jedince jeho šance na přežití a reprodukci (Herentinová & Procházka, 2018). Dítě tedy může přežít pouze tehdy, když je o něj pečováno. Pláč navozuje u pečovatelů chování, které zmírňuje nepříjemný stav dítěte, jeho úsměv je odměnou za péči. Mezi dítětem a pečovatelem dochází ke vzniku těsné vazby, kdy při jakémkoli bránění v udržení blízkosti se u dítěte spouští úzkost a pečující chování ze strany osoby attachmentu (Herentinová & Procházka, 2018; Slaměník, 2011) „Udržování blízkosti vzbuzuje pocit bezpečí a lásky, zatímco narušení plodí úzkost, někdy hněv a smutek.“ Bowlby vnímá vztahovou vazbu jako emoční vazbu (Slaměník, 2011, 92). Systém vztahové vazby je tedy založen na principu vyhledávání

a udržování blízkosti pečující osoby. Tato vazebná postava naplňuje hlavní regulační funkce, konkrétně ochranu jedince před nebezpečím (především v raném dětství) a zmírnění stresu v nepříznivých situacích (Herentinová & Procházka, 2018; Mikulincer & Shaver, 2016; Shaver & Mikulincer, 2011). Bowlbyho teorie je založena na předpokladu, že interakce se vztahově významnými osobami jsou zvnitřněné ve formě „vnitřních pracovních modelů“ sebe a druhých osob. Tyto pracovní modely obsahují strategie a procedury ovlivňující prožívání blízkých vztahů a současně se podílí na regulaci afektivního prožívání v průběhu celého života (Bowlby, 2010; Lečbych, 2016).

Bowlbyho teorii podložila rozsáhlým výzkumem jeho spolupracovnice psycholožka Mary Ainsworthová. Na základě jejího pozorování dětí a matek v experimentální situaci položila základy kategorizace typů vztahové vazby mezi dítětem a pečující osobou: *bezpečný, vyhybavý a úzkostně ambivalentní* (Lečbych, 2016; Slaměník, 2011). Později byl identifikován čtvrtý typ vztahové vazby nazvaný jako *desorganizovaný/desorientovaný* (Main & Solomon, 1986; Seitzl, 2014; Slaměník, 2011). Dá se shrnout, že pokud jsou interakce s ranými vztahovými osobami dostupné a podporující, formuje se chování jistého (později bezpečného) stylu. Naopak pokud je chování vztahově blízkých osob opakovaně odmítavé a nedostupné, tak je pocit bezpečné vztahové vazby podkopáván a rozvíjí se nejistý styl vazby (*úzkostně vyhybavý, úzkostně ambivalentní, desorganizovaný/desorientovaný*), (Lečbych, 2016; Seitzl, 2014; Seitzl, Charvát & Lečbych, 2016).

Charakteristiky vztahové vazby jsou tedy utvářeny prostřednictvím sociálních zkušeností s vazebnými postavami a vedou ke vzniku ustálených vzorců očekávání, potřeb, emocí a sociálního chování, které se označují jako styly či typy vztahové vazby (Fraley & Shaver, 2000; Shaver & Mikulincer, 2002; Herentinová & Procházka, 2018).

2.2 Vztahová vazba v dospělosti

Už Bowlby předpokládal, že raná vztahová vazba je předobrazem vztahů v dospělosti. Vnitřní pracovní model, který je zčásti založený na vztahu s primární pečující osobou a jež se projevuje skrze styly vztahové vazby, má podstatný vliv na chování dospělých (Mikulincer & Shaver, 2007; Seitzl, 2014; Slaměník, 2011). Vnitřní pracovní model ovlivňuje utváření romantických partnerství, přátelských vztahů, interpersonální percepce, adaptaci. Dospělý attachment tak sjednocuje 3 složky chování – emoční, pečující a sexuální (Hazan & Shaver, 1987; Hazan & Shaver, 1994; Seitzl, 2014; Slaměník, 2011). I přes různé podobnosti se dospělý attachment odlišuje od raného v řadě kvalitativních kritérií. V raném

attachmentu poskytuje pečující osoba dítěti péči a bezpečí, jedná se o jednostranný vztah. V dospělém attachmentu je naopak typická reciprocita, kdy partner poskytuje i dostává péči. V rané vztahové vazbě je primární osobou obvykle rodič, u dospělých je to vesměs vrstevník, zpravidla sexuální partner. Děti vyžadují okamžitý fyzický kontakt se vztahovou osobou, dospělí jsou schopni spokojit se s představou blízkosti, ale zároveň vědí, že v případě potřeby mohou navázat s blízkou osobou fyzický kontakt. Potřeba fyzického kontaktu pravděpodobně trvá po celý život (Hazan & Shaver, 1987; Hazan & Shaver, 1994; Seitl, 2014; Slaměník, 2011). „Hledání blízkosti je i v dospělém věku motivováno zejména prožívanou úzkostí, ale také potřebou poskytnout či dostat péči a sexuální atraktivitou. Jestliže partner poskytuje emoční podporu a bezpečí, jež může mít jedinec zafixované z doby raného attachmentu, pak se vcelku snadno attachment přenáší v dospělosti na partnera“ (Slaměník, 2011, 94). Na konečném vazbovém chování u dospělých se podílí více zkušeností než pouze ty, které jsou získány v kontaktu s prvotní vztahovou osobou. Tyto zkušenosti zahrnují i vztahy s dalšími blízkými osobami, přáteli, kolegy apod. (Seitl, Charvát & Lečbých, 2016; Mikulincer & Shaver, 2007). Prvotní vztahová vazba dítěte tak není celoživotně neměnná, ale například prožití důležitého a silného bezpečného vztahu v dospělosti může měnit původní nejisté vzorce směrem k jistým stylům vztahování se k druhým (Macek & Lacinová, 2006; Seitl, Charvát & Lečbých, 2016). Naopak vztahová strategie, která byla s úspěchem používána v minulosti, bude mít podíl na částečně nevědomém budoucím rozhodnutí týkajícím se toho, co bude považováno za ohrožující a jakou strategii bude vhodné použít (Mikulincer & Shaver, 2007; Seitl, Charvát & Lečbých, 2016).

Navazující studie upozornily (Bartholomew & Horowitz, 1991; Brennan, Clark & Shaver, 1998; Fraley & Waller, 1998) že základní kategorizace stylů vztahové vazby (*bezpečný, vyhýbavý, úzkostně ambivalentní, desorganizovaný/desorientovaný*) není optimálním vyjádřením organizace vztahové vazby. Shodují se v tom, že hlavní individuální odlišnosti stylů vztahové vazby v dospělosti se dají vyjádřit prostřednictvím dvou dimenzí – *vztahová vyhýbavost a vztahová úzkostnost* (Herentinová, Procházka, 2018). Tyto dimenze vytváří základ pro čtyřkategoriatní model stylů vztahové vazby, jež v návaznosti na původní Bowlbyho práci rozpracovali autoři Kim Bartholomew a Leonard Horowitz. Na základě Bowlbyho myšlenky vnitřních pracovních modelů sebe a druhých navrhli, že dimenze vztahové vyhýbavosti může být chápána jako model druhých a dimenze vztahové úzkostnosti jako model sebe (Herentinová & Procházka, 2018;

Mikulincer & Shaver, 2016; Seitl, 2014). Při kombinaci těchto dvou dimenzí ve smyslu pozitivního nebo negativního vnímání sebe a druhých došlo ke vzniku čtyřkategoriální typologie stylů vztahové vazby, které jsou částečnou analogií k bezpečnému (secure – jistý styl), vyhýbavému (dismissing- odmítající styl), úzkostně-ambivalentnímu (preoccupied – zaujatý styl) a desorganizovanému/desorientovanému (fearful – obávající se styl) stylu vztahové vazby (viz obr. 1) (Herentinová & Procházka, 2018; Mikulincer & Shaver, 2007; Seitl, 2014).

Obrázek č. 1 Model stylů vztahové vazby (Bartholomew & Horowitz, in Herentinová & Procházka, 2018)

		model sebe (vztahová úzkostnost)	
		pozitivní (nízká)	negativní (vysoká)
model druhých (vztahová vyhýbavost)	pozitivní (nízká)	<i>SECURE</i> JISTÝ STYL	<i>PREOCCUPIED</i> ZAUJATÝ STYL
	negativní (vysoká)	<i>DISMISSING</i> ODMÍTAJÍCÍ STYL	<i>FEARFUL</i> OBÁVAJÍCÍ SE STYL

Jiní badatelé (např. Brennan, Clark, & Shaver, 1998) se přiklánějí k využití dimenzionálního pojetí, které je založeno na dvou, výše uvedených, nezávislých dimenzích vztahové úzkostnosti a vztahové vyhýbavosti. Jejich kombinace v podstatě zahrnuje obě složky vnitřního pracovního modelu a lze tak opět získat čtyři styly vztahové vazby (Seitl, 2014). „Výhodou dimenzionálního přístupu je pak možnost přistupovat jak přímo ke čtyřem stylům, tak jednotlivě k dimenzím, které je konstituují“ (Seitl, 2014, 3). Vzhledem k výhodám dimenzionálního přístupu, budu v rámci výzkumné části této práce aplikovat dimenzionální přístup.

Aplikace vztahové vazby v dospělosti má široký záběr, a to kupříkladu v následujících oblastech: rodinná terapie, vztahově orientované psychoterapeutické systémy, partnerská vztahová problematika (např. Hazan, & Shaver, 1987; Kotrllová & Lacinová, 2013) adiktologický výzkum (např. Maierová, 2014; Procházka, 2014),

resilience (Herentinová & Procházka, 2018) a pro účely této práce nejpodstatnější oblast pracovního chování (např. Harms, 2011; Hazan & Shaver, 1990).

2.2.1 Diagnostika vztahové vazby v dospělosti

Diagnostika vztahové vazby v dospělosti se neustále rozšiřuje. Jednotlivé nástroje se liší dle přístupu ke konceptu vztahové vazby. I přes relativně širokou nabídku jednotlivých nástrojů k měření vztahové vazby v dospělosti jsou možnosti diagnostiky, které by zachytily a popsaly vztahovou vazbu vyčerpávajícím způsobem, omezené. Mezi rozhovorové techniky patří především Adult Attachment Interview (AAI), autory jsou Mainová, Kaplanová a Cassidy. Rozhovor obsahuje zážitky a zkušenosti respondentů s rodiči v dětství. Další metodou pro posouzení současných partnerských vztahů je Current Relationship Interview (CRI), jež je považována za „partnerskou paralelu“ metody AAI. Mezi projektivní techniky lze uvést metodu Adult Attachment Projective (AAP) od autorů Georgeová a West. Podnětový materiál a způsob analýzy je blízký Tematickému apercepčnímu testu (TAT). Početnou kategorii tvoří sebesuzovací dotazníky, kdy dochází k odklonu od kategoriálního přístupu a preference přístupu dimenzionálního (Seitl, Chavát & Lečbych, 2016). Sebesuzovací metody jsou založeny na předpokladu, že respondenti se liší v míře manifestující osobnostní charakteristiky, která se podílí se na celkovém obrazu stylu vztahové vazby. Nástroje založené na formulaci položek, které jsou vazbově citlivé, dokáží ve spojení s hodnotící škálou Likertova typu, identifikovat faktory reprezentující osobnostní charakteristiky, jež se podílejí na stylu vztahové vazby. Mezi dotazníky lze uvést Adult Attachment Scale, který identifikuje 3 faktory, Briefildský dotazník klientského očekávání a Attachment Style Questionnaire identifikují 5 faktorů. Naopak dotazníky Adult Attachment Questionnaire, Relationship Questionnaire a Experiences in Close Relationships identifikují dvě dimenze. Metoda Experiences in Close Relationship (ECR) uplatňuje jednotlivé strategie vztahového chování, konkrétně vztahovou vyhýbavost a vztahovou úzkostnost (Seitl, Charvát & Lečbych, 2016). Nejnovějším nástrojem pro diagnostiku vztahové vazby aplikované na pracovní prostředí je Experiences in Work Relationships – Individual (EWR-I) od autorů Seitl, Charvát, Střelec a Seitlová (Střelec, 2019).

2.3 Vztahová vazba v pracovním prostředí

Průkopníky výzkumu vztahové vazby v pracovním prostředí jsou autoři Hazan a Shaver (1990), kteří se jako první ve svém výzkumu zaměřili na teorii vztahové vazby v souvislosti

s láskou v dospělosti a přístupem k práci. Autoři postulovali, že pracovní chování je analogií k dětskému poznávání. Výsledky jejich studie ukázaly, že osoby s bezpečnou vztahovou vazbou mají relativně pozitivní přístup k práci a práci si tak i více užívají, váží si práce a pracovních vztahů s kolegy a oproti osobám s úzkostně-ambivalentní či vyhýbavou vazbou se tolik neobávají neúspěchu či odmítnutí ze strany spolupracovníků. Dále jsou tyto osoby v práci více sebevědomé, dokáží si užít svou dovolenou a nedovolí, aby práce měla vliv na jejich zdraví či osobní život. Naopak úzkostně-ambivalentní osoby upřednostňují pracovat v týmu, trpí pocity nepochopení a v práci se podceňují. Vyhýbavé osoby zase pracují, aby se vyhnuly sociálním interakcím (Hazan & Shaver, 1990; Seitl, 2014; Střelec, 2016). „Styl vztahové vazby, konstituovaný na základě vztahových prožitků s primární vztahovou osobou (nejčastěji rodiči) a dále utvářený významnými vztahy v dětství, adolescenci a dospělosti, se přenáší na vztahy ke kolegům v práci, stejně jako na vztah k práci jako takové. Zdůrazněna je zde jednota osobnosti a jejich projevů bez ohledu na soukromý nebo pracovní prostor“ (Seitl, 2014, 4).

Další výzkumy zaměřené na souvislost stylů vztahové vazby a pracovního chování věnují pozornost především následujícím stylům vztahové vazby: *bezpečnému*, *úzkostně-ambivalentnímu* a *vyhýbavému*. *Desorganiovaný/desorientovaný styl* je relativně vzácný (Seitl, 2014). Na základě dosavadních studií (Geller & Bamberger, 2009; Hardy & Barkham, 1994; Harms, 2011; Hazan & Shaver, 1990; Joplin, Nelson, & Quick, 1999; Kahn & Kram, 1994; Landen & Wang, 2010; Liguori, 2013; Richards & Schat, 2011; Seitl, 2014; Střelec, 2016) je možné shrnout rozdíly v projevech jednotlivých stylů vztahové vazby na pracovišti:

- *Bezpečný styl vztahové vazby* charakterizuje sebedůvěra ve vztahu k vlastní práci. Lidé s touto vazbou očekávají úspěch při plnění vlastních úkolů a pozitivní zpětnou vazbu od kolegů. Plnění úkolů si více užívají, protože netrpí strachem ze selhání. Osoby s bezpečnou vztahovou vazbou dále vykazují vyšší pracovní spokojenost a nižší subjektivně vnímaný stres. Více dbají na dodržování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (work-life balance), přičemž práce má méně často dopad na jejich zdraví či osobní život a naopak. Tyto osoby také uznávají hierarchické postavení jedinců na pracovišti a jejich osobní vztahy, dále je pro ně příznačná samostatnost a schopnost spolupracovat s druhými.
- *Úzkostně-ambivalentní styl vztahové vazby* se projevuje prolínáním vztahových a pracovních záležitostí. Pro tyto zaměstnance je typický strach z odmítnutí druhými

na základě špatného výkonu. Úzkostně-ambivalentní jedinci cíleně vyhledávají přítomnost kolegů a je pro ně důležité a motivující jejich ocenění a pochvala. Vzhledem k jejich prioritnímu zaměření na sociální oblast, je jejich pracovní výkon častěji na nižší úrovni. Jelikož jsou soustředěni převážně na své vlastní potřeby, vykazují spíše nižší citlivost vůči druhým a současně nižší ochotu jim pomáhat, což je doloženo i zvýšeným zastoupením závisti. Častěji se u nich objevují výpovědi o horším zdravotním stavu a přepracovanosti. Zaměstnanci s tímto stylem vykazují obecně nižší sebevědomí (při práci se podceňují) a mají větší tendence k roli oběti při mobbingu. Pokud dojde k narušení vztahů s kolegy, opouštějí tito jedinci předčasně organizaci. Úzkostně-ambivalentní zaměstnanci jsou více závislí na nadřízených a více se řídí jejich pravidly, na vztah nadřízeného a podřízeného tak kladou větší důraz.

- *Vyhýbavý styl vztahové vazby* je typický tím, že práce je ně jako prostředek pro vyhnutí se sociální interakci. Osoby s vyhýbavým stylem vykazují nižší schopnost reflektovat strach z navazování vztahů. Vypovídají, že práce pro ně představuje překážku pro navazování přátelských vztahů. Práce zasahuje i do jejich soukromého života, pracují během dovolené a je u nich častější výskyt workoholismu či jiných závislostí, které tlumí tenzi. Zaměstnanci častěji referují o horším zdravotním stavu a přepracovanosti a je u nich příznačná náchylnost k somatizaci. Ačkoli mají pozitivní očekávání od úspěchů vlastní práce, tak od svých kolegů očekávají spíše negativní hodnocení, což se potvrzuje v rámci zpětné vazby v pracovním kolektivu. Dále je pro tyto osoby charakteristické nižší sebevědomí, ačkoli ne tak jednoznačně jako u úzkostně-ambivalentních jedinců. Vyhýbaví zaměstnanci předčasně opouští organizace v porovnání se zaměstnanci, kteří mají bezpečný či úzkostně-ambivalentní styl. Co se týká hierarchického postavení v organizaci, tak autorita pro ně má minimální význam. Jednotlivci s vysokou mírou vztahové vyhýbavosti mají tendenci držet se přesvědčení, že jejich kolegové nebudou k dispozici v případě potřeby a rovněž mají vysokou potřebu samostatnosti.

Seitl (2014) shrnuje, že charakteristiky nejistého stylu vztahové vazby jsou zčásti společné a zčásti jedinečné. Pro společnou část je příznačná přítomnost nejistoty, která vyplývá ze zkušenosti plynoucí ze vztahu s klíčovou osobou. Jedinečná škála charakteristik zase odpovídá typu prožitého emočního zranění.

2.4 Vztahová vazba v pracovním prostředí a zvládání stresu

Pro tuto diplomovou práci jsou stěžejní výzkumy, které zkoumají aplikaci vztahové vazby v pracovním prostředí se zaměřením na strategie zvládání stresu a aktuální míru vnímaného pracovního stresu. Teorie vztahové vazby předpokládá, že strategie zvládání stresu jsou významně spojeny s pracovními modely vztahové vazby tím způsobem, že jednotlivci s vyšší úrovní bezpečné vazby se typicky angažují v adaptivních copingových strategiích, protože jejich modely pracovních vztahových vazeb obsahují pohled na sebe sama jako schopného dosáhnout cílů svým chováním, stejně jako pohled na druhé pravděpodobně pozitivně reagujících na toto chování (Landen & Wang, 2010). Na druhou stranu lidé s vysokým stupněm vztahové vyhýbavosti nebo/a vztahové úzkostnosti mají tendenci využívat méně adaptivní copingové strategie (Wei et al., 2003).

Výzkum autorů Landen a Wang (2010) zkoumal faktory a mechanismy, které mají vliv na well-being hasičů. Vzhledem k vysokému stresu a týmovému charakteru této profese jsou hasiči jednoznačně vhodní pro studium účinků dospělé vztahové vazby na jejich well-being. Tato studie zkoumala koncepční model znázorňující vztahy pěti psychosociálních latentních proměnných: vztahovou úzkostnost, vztahovou vyhýbavost, soudržnost práce, coping a well-being hasičů. Vzorek zahrnoval 173 profesionálních hasičů. Výsledky naznačily, že jak vztahová vyhýbavost, tak vztahová úzkostnost měly významný vliv na well-being hasičů a zároveň prokázaly, že coping částečně zprostředkoval spojení mezi vztahovou vyhýbavostí (ale nikoliv vztahovou úzkostností) a psychickou pohodou. Hasiči s nízkou úrovní vztahové vyhýbavosti a vztahové úzkostnosti mají vyšší úroveň well-being. Vztahová úzkostnost a vztahová vyhýbavost mají negativní a signifikantně významný vliv na soudržnost práce. Negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a soudržností práce byla očekávána, protože čím vyšší vyhýbavost tím menší vyhledávání sociální podpory. Navíc požárníci, kteří dosáhli vyššího skóre vztahové úzkostnosti mají větší potřebu pozornosti. Dále bylo zjištěno, že pouze vztahová vyhýbavost má negativní signifikantně významný vliv na coping.

Autorky Johnstone a Feeney (2015) zkoumaly individuální rozdíly v reakcích na stres na pracovišti. Výsledky výzkumu podpořily spojitost nejisté vztahové vazby (úzkosně-ambivalentní a vyhýbavý styl) s maladaptivními copingovými strategiemi. Nejisté

styly vztahové vazby jsou spojeny s hodnocením stresorů jako více ohrožujících a jsou také spojeny s negativním vnímáním vnitřních a vnějších copingových zdrojů. Zároveň jsou tato negativní hodnocení a vnímání spojena s méně adaptivními strategiemi zvládnání stresu.

Autoři Lopez a Ramos (2016) zdůraznili, že práce musí být chápána jako vztahový akt s důležitými důsledky pro pracovní pohodu. Ve své studii zkoumali pozitivní psychologický model spojující dospělou vztahovou vazbu na pracovišti a autentičnost práce s predikcí životní spokojenosti na vzorku obchodních manažerů. Závěry naznačily, že vliv rodu, délky manažerských zkušeností, úroveň jejich dospělé vztahové vazby a autentičnost práce vykazovaly významné a přírůstkové rozdíly ve vykazovaných úrovních pracovního stresu a spokojenosti s prací. Manažeři s vysokou úrovní jisté dospělé vztahové vazby a autentičností práce vykazovali nižší pracovní stres a vyšší spokojenost s prací.

Mikulincer a Shaver (2006) se ve své studii zabývali rovněž i tím, jak lidé s různou vztahovou vazbou přistupují k organizačním změnám. Jedinci s bezpečnou vazbou, vzhledem k jejich vyššímu sebevědomí a schopnosti navazovat kontakt s ostatními, se snadněji přizpůsobují organizačním změnám. Naopak u jedinců s nejistými styly vztahové vazby dochází k používání nefunkčních strategií, což může vést k různým potížím (Střelec, 2016).

Další studie autorů Hawkins, Howard a Oyeboode (2007) se zaměřila na intervenující proměnné u zdravotních sester v hospicích. Výzkum se zabýval potenciálním dopadem jejich vztahové vazby vůči stresu a zkušenostem se zvládnáním stresu. Dospělá vztahová vazba, stres a coping byly měřeny u 84 zdravotních sester celkem z pěti hospiců. Výsledky podpořily předchozí výzkum týkající se nejčastějších zdrojů stresu v této oblasti. Studie zjistila částečnou podporu hypotézy, že sestry s nejistým stylem vztahové vazby zažívají více stresu než sestry s jistou vztahovou vazbou. U hospicových sester s vyhýbavým či desorganizovaným/desorioentovaným stylem bylo méně pravděpodobné, že by hledaly emoční sociální podporu jako prostředek ke zvládnutí stresu než hospicové sestry s bezpečnou nebo úzkostně-ambivalentní vztahovou vazbou.

Výzkum autorů Halpern, Maunder, Schwartz a Gurevich (2012) byl cílen na pracovníky sanitek a přispěl k pochopení individuálních rozdílů v regulaci stresu. Výsledky naznačují, že bezpečná vazba je spojena s efektivními strategiemi zvládnání stresu a řešení problémů a rovněž s méně dlouho trvajících obtížemi. Autoři testovali efekt nejisté vztahové vazby na emoční distres u pracovníků sanitky. Byly měřeny tyto proměnné: nejistá

vztahová vazba, akutní distres, coping, sociální kontakt následující po kritickém incidentu, současné příznaky posttraumatického stresu, deprese, somatizace a syndrom vyhoření. Desorientovaný/desorganizovaný styl byl spojen se všemi současnými příznaky, nejvíce s depresí. Desorientovaný/desorganizovaný styl byl také spojen s maladaptivním copingem, snižováním sociální podpory a pomalejším zotavením se ze sociálního stažení a fyzickým vzrušením po kritickém incidentu.

Studie Možiny (2007) se zaměřila na dospělé, kteří pracovali jako dobrovolníci v psychosociální pomoci. Výsledky naznačily, že dobrovolníci s úzkostně-ambivalentní vazbou měli například potíže se vzdáleností (odstupem) od vnitřního prožívání ve stresových situacích a často procházeli intenzivními emočními krizemi, bezmocí, utrpením, hledali neustálou podporu a drželi se idealizovaných osob. Často také potřebovali zpětnou vazbu o sobě a své práci. Jejich sebevyjádření a sebehodnocení závisela na vnějších faktorech. Dobrovolníci s vyhýbavou vztahovou vazbou se například vyhýbali konfliktům a emocionálním závazkům tím, že se zabývali prací, činností. Zadržování emocí bylo mnohdy následováno intenzivními výbuchy hněvu, jejich reakce byly nepružné a souvisely s jejich očekáváním a cíli.

Výše uvedené studie naznačují, že nejistá vztahová vazba má souvislost s neadaptivními, tedy negativními strategiemi zvládání stresu. Zároveň jedinci s nejistým typem vztahové vazby vykazují vyšší úroveň pracovního stresu. Tyto závěry výše uvedených studií použijí jako výchozí při formulaci výzkumných otázek a hypotéz.

3 BEZPEČNOSTNÍ SBORY

Tato krátká kapitola stručně představuje jednotlivé bezpečnostní sbory a specifika služebního poměru, především pak specifické přijímací řízení, které bude sloužit jako předpoklad pro stanovení hypotéz.

Mezi bezpečnostní sbory patří dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů těchto 7 bezpečnostních sborů (Tomek, 2012):

- Policie České republiky
- Hasičský záchranný sbor České republiky
- Celní správa České republiky
- Vězeňská služba České republiky
- Generální inspekce bezpečnostních sborů
- Bezpečnostní informační služba
- Úřad pro zahraniční styky a informace

Velká část zaměstnanců bezpečnostních sborů je ve služebním poměru. Služební poměr označuje právní vztah, v němž příslušníci vykonávají službu. Jedná se o vztah mezi Českou republikou a příslušníkem, a to bez ohledu na bezpečnostní sbor, ve kterém je příslušník zařazen. Práva a povinnosti státu vůči příslušníkovi plní daný bezpečnostní sbor. Služební poměr, na rozdíl od ostatních pracovněprávních vztahů (především pracovního poměru), výrazněji potlačuje rovnost obou subjektů zaměstnaneckého vztahu. Jsou zde charakteristické vztahy striktní nadřízenosti a podřízenosti. Nadřízený příslušníka (služební funkcionář/vedoucí příslušník) rozhoduje o právech a povinnostech příslušníka ve služebním poměru (Tomek, 2009).

Charakteristické rysy služebního poměru lze shrnout následovně (Tomek, 2009):

- způsob vzniku služebního poměru,
- stát jako zaměstnavatelský subjekt,
- stabilita zaměstnaneckého vztahu,

- kogentnost úpravy práv a povinností,
- právně garantovaný služební poměr a platový postup,
- povaha kázeňské odpovědnosti,
- autonomní právní úprava služebního poměru,
- způsob řešení sporů.

Žadatel o služební poměr musí splňovat základní předpoklady k přijetí. Konkrétně může být do služebního poměru přijat státní občan České republiky, který (Tomek, 2012):

- o přijetí písemně požádá,
- je starší 18 let,
- je bezúhonný,
- splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
- je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
- je plně způsobilý k právním úkonům,
- je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,
- nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Vzhledem k výše uvedeným předpokladům je přijímací řízení do bezpečnostních sborů složeno z několika kroků. Pro účely této práce je stěžejní osobnostní způsobilost. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. definuje osobnostní způsobilost následovně: „Osobnostní způsobilost občana posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Proti závěru psychologa o osobnostní způsobilosti může podat občan návrh na přezkoumání vedoucímu psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Za osobnostně způsobilého se považuje občan, u něhož byly podle závěru psychologa bezpečnostního sboru zjištěny takové osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Ministerstvo v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti

a zpravodajskými službami stanoví vyhláškou osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, důvody zjišťování osobnostní způsobilosti, postup při zjišťování osobnostní způsobilosti, náležitosti závěru psychologa bezpečnostního sboru a postup při přezkumném řízení“ (Tomek, 2012, 57).

Osobnostně způsobilým je občan nebo příslušník, pokud je (Tomek, 2012):

- intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,
- emočně stabilní,
- psychosociálně vyzrálý,
- odolný vůči psychické zátěži,
- s žádoucí motivací, postoji a hodnotami,
- bez nedostačivosti v oblasti volných procesů,
- bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,
- bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,
- bez znaků nežádoucí agresivity,
- bez psychopatologické symptomatiky.

Vyhláška, dle mého názoru, stanovuje základní žádoucí osobnostní charakteristiky, které by se u příslušníka bezpečnostních sborů měly vyskytovat. Vyhláška je definována velmi obecně a umožňuje tak každému bezpečnostnímu sboru vytvořit si vlastní testovou baterii dle charakteru jeho činnosti.

„Osobnostní způsobilost občana nebo příslušníka zjišťuje psycholog bezpečnostního sboru na základě písemné žádosti. Všechny bezpečnostní sbory se v rámci psychologického vyšetření při ověřování osobnostní způsobilosti řídí Zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění vyhlášky 487/2004 Sb., v platném znění. Konkrétní podoba psychologického vyšetření je ale u každého bezpečnostního sboru jiná. Vychází jak z charakteru daného bezpečnostního sboru, tak ze specifikací jednotlivých obsazovaných pozic“ (Molinari, 2017, 30-31).

Vzhledem k nedostatku informací a současně i pro názorné zjednodušení vycházím pro účely této práce z předpokladu, že příslušníci bezpečnostních sborů zastávají pozice obecně ve 2 základních oblastech. Jedná se o pozice ve výkonu a pozice zabezpečovací. Pozice ve výkonu jsou charakteristické tím, že se příslušníci dostanou do terénu, kde pracují přímo s jejich cílovou skupinou. Mezi tyto pozice patří například hasiči, policisté v terénu – služba pořádkové, cizinecké a dopravní policie, vyšetřovatelé, operativci, vězeňští dozorcí

apod. Naopak zabezpečovací pozice jsou typické tím, že příslušníci na těchto pozicích zajišťují chod dané organizace, jsou podporou pro pozice ve výkonu a pracují převážně v zázemí dané organizace. Jedná se například o nejrůznější pozice v administrativě, v oblasti ostrahy budov, pozice v údržbě, správě budov, pozice v oblasti ICT apod. Dá se předpokládat, že příslušníci pracující na pozicích ve výkonu jsou vzhledem charakteru jejich činnosti více ohroženi akutním i chronickým stresem.

U všech příslušníků bezpečnostních sborů je tedy v rámci přijímacího řízení ověřována osobnostní způsobilost, která posuzuje osobnostní charakteristiky definované výše uvedenou vyhláškou. Konkrétní podobu psychologického vyšetření má ale každý bezpečnostní sbor jinou, tedy každý bezpečnostní sbor má vlastní testovou baterii. Informace o složení testové baterie v jednotlivých bezpečnostních sborech nejsou veřejně dostupné. Proto budu při stanovování výzkumné otázky vycházet z úvahy, že pokud dle zmíněné vyhlášky vyloučím emocionální nestabilitu a psychosociální nezralost, tak by u příslušníků bezpečnostních sborů měla převažovat jistá vztahová vazba, respektive by příslušníci bezpečnostních sborů měli vykazovat ve srovnání s normou nižší hodnoty vztahové úzkostnosti a vztahové vyhýbavosti, nižší hodnoty pracovního stresu a negativních strategií zvládnání stresu a vyšší hodnoty pozitivních strategií zvládnání stresu. Dále budu vycházet z předpokladu, že míra pracovního stresu se u pozic ve výkonu a zabezpečovacích pozic liší.

VÝZKUMNÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, CÍLE A HYPOTÉZY

4.1 Výzkumný problém

V návaznosti na teoretickou část považuji za **výzkumný problém** této práce možnosti využití dimenzí vztahové vazby a copingových strategií jako osobnostních prediktorů subjektivně vnímané zátěže u příslušníků bezpečnostních sborů ČR.

Pro zaměstnavatele je důležité pracovat s aktuálně prožívanou zátěží zaměstnanců a udržovat ji v míře, která není kontraproduktivní pro dosažení očekávaných výkonů. Z rešerše literatury vyplynulo, že prožívání zátěže ovlivňují i osobnostní proměnné, z toho některé souvisejí přímo se způsobem reagování na zátěžové podněty (strategie zvládání stresu) a jiné vznikají již v raném stádiu vývoje jako reakce na vztahové zkušenosti (vztahová vazba), které získávají v zaměstnání specifickou podobu. Současně z rešerše literatury vyplynulo, že kromě osobnostních proměnných ovlivňují prožívání zátěže i demografické proměnné, konkrétně rod.

Výsledky studie mohou přispět ke zmapování problematiky v této specifické oblasti a pomoci nadřízeným lépe pracovat se svými podřízenými či správně sestavit jednotlivé pracovní týmy.

4.2 Cíle výzkumu a hypotézy

Cílem výzkumu je zmapovat čtyři oblasti proměnných ve formě vztahové vazby, strategie zvládání stresu a míry subjektivně vnímané zátěže a na základě teorie prozkoumat možnosti predikce stavové (dynamické) proměnné s využitím rysových (statických) proměnných a demografické proměnné. Z výše uvedeného byly stanoveny hlavní cíle výzkumu:

1. Popsat dimenze vztahové vazby, strategie zvládání stresu a míru subjektivně vnímané zátěže u příslušníků bezpečnostních sborů ČR.
2. Prozkoumat možnosti predikce míry subjektivně vnímané zátěže s využitím dimenzí vztahové vazby, strategií zvládání stresu a demografické proměnné.

K výzkumnému cíli č. 1 stanovujeme následující výzkumnou otázku:

- Jaké jsou hodnoty interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace, pozitivních strategií zvládnání stresu, negativních strategií zvládnání stresu a Meisterova dotazníku psychické zátěže dosažené výzkumným souborem ve srovnání s normou?

K výzkumnému cíli č. 2 stanovujeme následující hypotézy:

- H1: Interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace, preference negativních strategií zvládnání stresu a rod predikují vyšší úroveň aktuálně vnímaného pracovního stresu.
- H2: Příslušníci bezpečnostních sborů ČR pracující ve výkonových složkách vykazují statisticky významně vyšší hodnoty T-skóru v Meisterově dotazníku psychické zátěže ve srovnání s příslušníky pracujícími v zabezpečovacích složkách.

5 ORGANIZACE A METODY VÝZKUMU

5.1 Výzkumný soubor

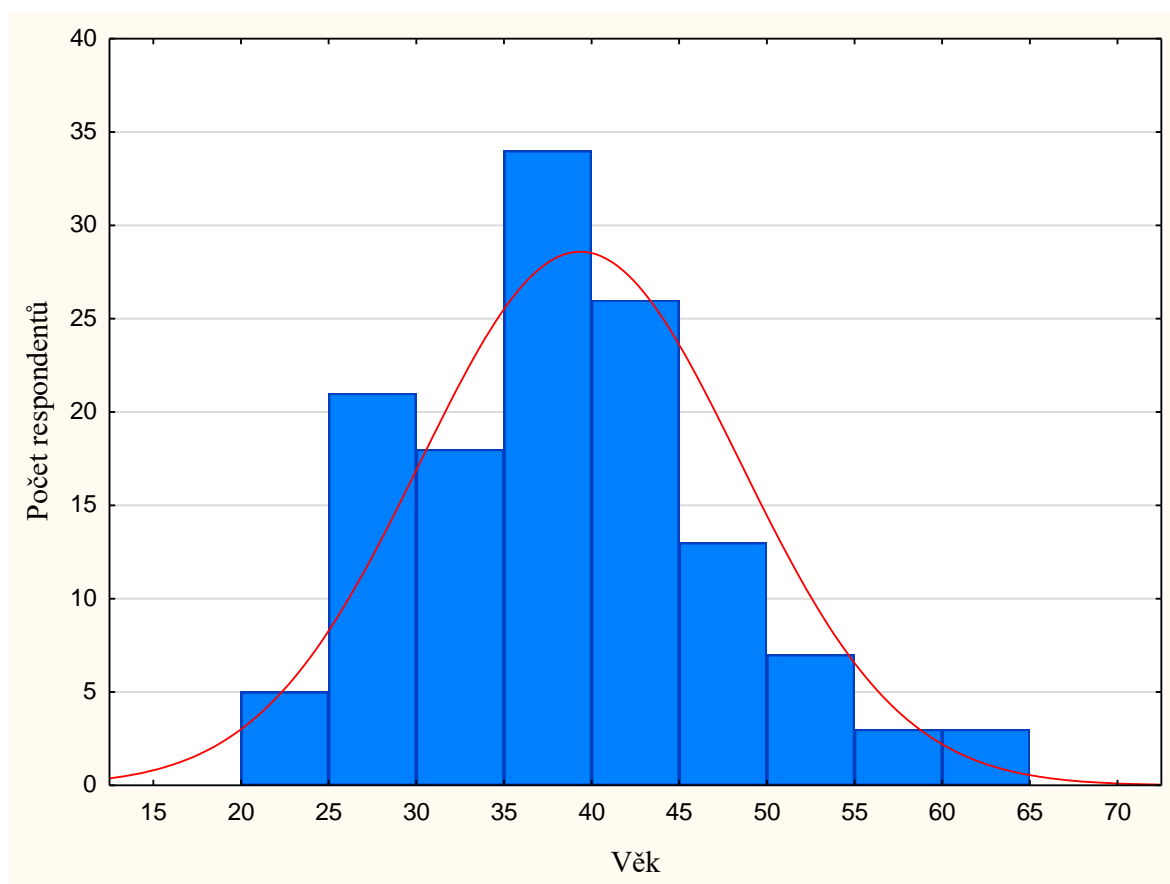
Základní soubor tohoto výzkumu tvoří příslušníci bezpečnostních sborů ČR. Oslovila jsem všech 7 bezpečnostních sborů s žádostí o povolení výzkumu. Konkrétně jsem kontaktovala tyto bezpečnostní sbory ČR: Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Vzhledem k charakteru některých bezpečnostních sborů nelze uvést přesný počet jejich příslušníků. Jejich přesný počet není veřejný údaj. Pro účely této práce vycházím tedy z přibližného odhadu jejich celkového počtu. Přibližný odhad počtu příslušníků bezpečnostních sborů ČR je 68 000 příslušníků. Při odhadu jejich celkového počtu jsem vycházela z dostupných statistických údajů a z vlastní znalosti přibližného počtu příslušníků v určitých bezpečnostních sborech ČR. Výzkumný soubor tak tvoří 0,2 % výzkumného souboru, tedy 130 respondentů ze 4 bezpečnostních sborů. 3 bezpečnostní sbory se rozhodly na výzkumu neparticipovat. V tabulce č. 1 je uvedeno rozložení rodu ve sledovaném souboru.

Tabulka č. 1 Rozložení rodu ve výzkumném souboru (N = 130)

Kategorie	Počet	Relativní četnost (%)
Muži	83	64
Ženy	47	36
Celkem	130	100

Jak ukazuje absolutní a relativní četnost uvedená v tabulce č. 1, je poměr zastoupení mezi muži a ženami odlišný. Další podstatnou charakteristikou výzkumného souboru je rovněž věkové rozložení respondentů. Věk respondentů je rozložen v rozmezí od 22 do 60 let, přičemž nejpočetněji jsou zastoupeni respondenti ve věku od 35 do 45 let (viz graf č. 1).

Graf č. 1 Věkové rozložení respondentů ve výběrovém souboru (N = 130)



Věkový průměr výzkumného souboru byl 39,22 let se směrodatnou odchylkou (dále už jen SD) 9,07. Ženy byly o něco starší s věkovým průměrem 40,74 let (SD = 10,85) než muži s průměrným věkem 38,36 let (SD = 7,82). Modus byl 40 let s absolutní četností 17.

Další sledovanou proměnnou bylo vzdělání. V tabulce č. 2 je zaznamenáno rozložení vzdělání ve výzkumném souboru. Nejpočetněji byla ve výzkumném souboru zastoupena skupina VŠ vzdělání II. stupně s absolutní četností 54. Druhou nejpočetnější skupinou byla skupina SŠ vzdělání s absolutní četností 42. Skupina VŠ vzdělání I. stupně byla zastoupena respondenty s absolutní četností 32. Nejméně zastoupena byla skupina VOŠ vzdělání s absolutní četností 2.

Tabulka č. 2 Rozložení vzdělání ve výzkumném souboru (N = 130)

Kategorie	Počet	Relativní četnost (%)
SŠ vzdělání	42	32
VOŠ vzdělání	2	3
VŠ vzdělání I. stupně – Bc.	32	24
VŠ vzdělání II. stupně – Mgr.	54	41
Celkem	130	100

Podstatnou sledovanou proměnnou byl typ pozice (pozice ve výkonu X zabezpečovací pozice). Jak ukazuje tabulka č. 3, převažuje ve výzkumném souboru zastoupení pozic ve výkonu s absolutní četností 74.

Tabulka č. 3 Rozložení dle typu pozice (N = 130)

Kategorie	Počet	Relativní četnost (%)
Pozice ve výkonu	74	57
Zabezpečovací pozice	56	43
Celkem	130	100

Dle tabulky č. 4 převažuje u mužů zastoupení pozic ve výkonu s absolutní četností 60. Naopak u žen (viz tabulka č. 5) převažuje zastoupení zabezpečovacích pozic s absolutní četností 33.

Tabulka č. 4 Rozložení dle typu pozice – muži (N = 83)

Kategorie	Počet	Relativní četnost (%)
Pozice ve výkonu	60	72
Zabezpečovací pozice	23	28
Celkem	83	100

Tabulka č. 5 Rozložení dle typu pozice – ženy (N = 47)

Kategorie	Počet	Relativní četnost (%)
Pozice ve výkonu	14	30
Zabezpečovací pozice	33	70
Celkem	47	100

Sběr dat byl realizován formou záměrného výběru malých týmů, přičemž v rámci těchto malých týmů se jednalo o metodu totálního výběru respondentů. Jednalo se vždy o týmy, které byly tvořeny v průměru 8 příslušníky.

5.2 Použité diagnostické metody

V rámci výzkumu byl použit 3 dotazníky, kterými byly dotazník EWR-I, dotazník SVF-78 a Meisterův dotazník psychické zátěže. Uvedené dotazníky v následujících podkapitolách blíže popíšu.

Dotazníkové šetření zahrnovalo rovněž úvodní dotazník, který zjišťoval základní socio-demografické údaje, konkrétně věk, rod a vzdělání respondenta.

5.2.1 Dotazník EWR-I

EWR-I je sebesuzovací nástroj, který slouží k diagnostice vztahové vazby v pracovním prostředí. Publikovaná verze od autorů Seitl, Seitlová a Střelec zahrnovala 45 položek o 3 dimenzích. (Seitl, Seitlová & Střelec, 2017; Střelec, 2019). Střelec (2019, 36) uvádí, že „hlavním přístupem při vzniku položek metody bylo nepřímé měření vztahové vyhýbavosti a úzkostnosti skrze jejich vyjádření v pracovním chování, což je pro zaměstnance potenciálně přijatelnější. Položky interpersonální hyperaktivace jsou definovány jako strategie pramenící z pocitu bezmoci, který je způsobený neefektivní regulací distresu a hodnocení sama sebe jako zranitelného a osamělého. Položky interpersonální deaktivace jsou definovány jako strategie se zdrojem v distresu vznikajícím při selhání v nabytí či udržení blízkosti. Škály obsahují položky popisující behaviorální projevy pozorovatelné u daných sekundárních strategií s teorií dynamiky vztahové vazby v pracovním kontextu, další položky popisují pocity respondenta vůči spolupracovníkům bez jejich pozorovatelného chování.“ **Hyperaktivační strategie se tedy projevují jako vztahová úzkostnost** a vyvíjí se díky nekonzistentním reakcím ze strany vztahové osoby. Druhá dimenze, tedy **deaktivační strategie se projevují jako vztahová vyhýbavost** a jsou výsledkem odmítnutí nebo opuštění vztahovou osobou (Seitl, Seitlová & Střelec, 2017). Standardizace proběhla na 575 respondentech, kteří byli složeni ze 3 skupin (hasiči, zaměstnanci výrobní společnosti z oblasti strojírenství a absolventi vysoké školy do 12 měsíců od ukončení studia) s vnitřní konzistencí škál nabývajících hodnot $\alpha = 0,82 - 0,87$. Pomocí ECR-CZ byla testována souběžná validita EWR-I (Seitl, Seitlová & Střelec, 2017; Střelec, 2019). Výše uvedená verze obsahovala i dosud nepublikovanou verzi o 19 položkách a 2 dimenzích (interpersonální deaktivace a interpersonální hyperaktivace) od autorů Seitl, Charvát, Střelec a Seitlová (Seitl, Seitlová & Střelec, 2017; Střelec, 2019). V rámci této práce jsem využila tuto 19 položkovou verzi EWR-I, která obsahuje 7-bodovou škálu Likertova typu s póly 1-rozhodně nesouhlasím a 7-rozhodně

souhlasím (Střelec, 2019). „19 položková verze nabývala hodnot vnitřní konzistence $\alpha = 0,79$ pro škálu interpersonální deaktivace a $\alpha = 0,81$ pro škálu interpersonální hyperaktivace. Škála interpersonální deaktivace (9 položek) popisuje deaktivační strategie a škála interpersonální hyperaktivace (10 položek) strategie hyperaktivační“, (Střelec, 2019, 36).

5.2.2 Dotazník SVF-78

Autory dotazníku Strategie zvládání stresu jsou W. Janke a G. Erdmannová, autorem českého překladu je Josef Švancara. Dotazník obsahuje 78 otázek a je zkrácenou verzí dotazníku SVF-120, která obsahovala 120 otázek. Respondenti odpovídají na pětistupňové škále od 0 (*vůbec ne*) po 4 (*velmi pravděpodobně*). Jedná se o vícedimenzionální sebezpozorovací inventář, který umožňuje zachytit různé způsoby používané subjektem při zpracování zátěžových situací a při zvládání stresu. Dotazník tak umožňuje analyzovat strategie, které směřují k redukci stresu (pozitivní strategie) nebo, které vedou k zesílení stresu (negativní strategie) (Svoboda et al., 2013; Švancara, 2003). Termín stres podle autorů dotazníků označuje důsledky napětí, tlaků a zátěží, kterým je jedinec vystaven. Dotazník vychází spíše z Lazarusova přístupu (Svoboda et al., 2013).

Dotazník je založen na 7 teoretických předpokladech (Švancara, 2003):

1. Stres, neboli soubor psychických a somatických změn, zahrnuje jak biologicko-fyziologické adaptační mechanismy, tak psychické procesy, které jsou označovány jako strategie zvládání stresu (coping). Tyto procesy směřují k dosažení výchozí psychosomatické úrovně.
2. Jedincem užívané způsoby zpracování stresu jsou relativně stabilní v čase.
3. Jedincem užívané způsoby při zpracování stresu jsou relativně nezávislé na druhu zátěžové situace.
4. Způsoby zvládání stresu jsou relativně nezávislé na druhu reakce na zátěž.
5. Lze rozlišit více relativně nezávislých způsobů užívaných při zpracování stresu - multidimenzionalita.
6. Způsoby zpracování stresu jsou navzájem rozlišitelné a nejsou určovány jinými osobnostními charakteristikami.
7. Při zpracování stresu jsou strategie určité osoby vědomé a lze se na ně pomocí verbálních technik dotázat.

Dotazník SVF-78 obsahuje 13 subtestů, které jsou popsány a stručně charakterizovány v tabulce č. 6.

Tabulka č. 6 Popis subtestů dotazníku SVF-78 (Švancara, 2003)

Číslo subtestu	Název subtestu	Charakteristika
1.	Podhodnocení	Ve srovnání s ostatními si přisuzovat menší míru stresu.
2.	Odmítání viny	Zdůraznit, že nejde o vlastní odpovědnost.
3.	Odklon	Odklon od zátěžových aktivit/situací, případně příklon k situacím inkompatibilním se stresem.
4.	Náhradní uspokojení	Obrátit se k pozitivním aktivitám/situacím.
5.	Kontrola situace	Analyzovat situaci, plánovat a uskutečnit jednání za účelem kontroly a řešení problému.
6.	Kontrola reakcí	Zajistit nebo udržet kontrolu vlastních reakcí.
7.	Pozitivní sebeinstrukce	Přisuzovat sobě kompetenci a schopnost kontroly.
8.	Potřeba sociální opory	Přání zajistit si pohovor, sociální oporu a pomoc.
9.	Vyhýbání se	Předsevzetí zamezit zátěžím nebo se jim vyhnout.
10.	Úniková tendence	Tendence (rezignační) vyváznout ze zátěžové situace.
11.	Perseverace	Nedokázat se myšlenkově odpoutat, dlouho přemítat.
12.	Rezignace	Vzdávat se s pocitem bezmocnosti, beznaděje.
13.	Sebeobviňování	Připisovat zátěže vlastnímu chybnému jednání.

Na základě jednotlivých subtestů získáme sekundární hodnoty, kterými jsou pozitivní strategie (POZ) a negativní strategie (NEG). Pozitivní strategie hodnotí prvních

sedm subškál, negativní strategie hodnotí poslední čtyři subškály. Pozitivní strategie se dále dělí na 3 dílčí strategie: strategie podhodnocení a devalvace viny (POZ 1), strategie odklonu (POZ 2) a strategie kontroly (POZ 3) (Svoboda et al., 2013; Švancara, 2003).

České normy SVF-78 byly získány na souboru 122 žen a 124 mužů ve věku 20-64 let, školní vzdělání zde nebylo pojato jako třídící faktor. Byly zjištěny vysoké hodnoty reliability (split-half reliability 0,92 pro celý soubor) a vnitřní konzistence (0,77-0,94 u jednotlivých subtestů pro celý soubor) (Svoboda et al., 2013; Švancara, 2003).

Co se týká vlivu věku a pohlaví, tak mladší probandi dosahují vyšších hodnot v následujících subtestech: náhradní uspokojení, potřeba sociální opory, rezignace a sebeobviňování. Muži mají vyšší hodnoty v subtestech podhodnocení a odmítání viny, naopak ženy mají zvýšené hodnoty u negativních strategií (Svoboda et al., 2013).

Autoři uvádějí, že test se osvědčil při srovnání skupin vystavených různým formám zátěže, a to ve všech náročných situacích, v oblasti psychologie zdraví, psychologie nemoci a pracovní psychologie (Švancara, 2003).

5.2.3 Meisterův dotazník psychické zátěže

Pomocí Meisterova dotazníku je hodnocen vliv pracovní činnosti na psychiku pracovníků. Autorem dotazníku je W. Meister a v současnosti se využívá jeho upravená verze z roku 1987. Dotazník obsahuje 10 položek hodnocených na pětistupňové škále (od 5 = *ano, plně souhlasím* po 1 = *ne, vůbec nesouhlasím*). Data pro českou normu byla získána na souboru 867 žen a 660 mužů. Vyhodnocení lze provést dvěma způsoby, konkrétně podle faktorů nebo podle jednotlivých položek. Faktorová analýza stanovila 3 faktory pracovní zátěže, kterými jsou *přetížení* (součet položek 1, 3, 5), *monotonie* (součet položek 2, 4, 6) a *nespecifický faktor* (součet položek 7, 8, 9, 10). Sečtením všech tří faktorů získáme celkový hrubý skór. Pro skupinové hodnocení se využívají aritmetické průměry sledovaných faktorů a současně hrubý skór. Při překročení kritických hodnot lze indikovat nadměrnou zátěž v dané oblasti (Jiráček & Vašina, 2005; Maroušková, 2013; Židková, nedat.).

5.3 Postup získávání dat

Sběr dat probíhal v období od července 2018 do ledna 2019. Pro sběr dat byla využita kombinace metod totálního a náhodného výběru. Do výzkumného souboru byly zahrnuty pouze celé pracovní týmy, což odpovídá metodě totálního výběru. Důvodem pro volbu

metody totálního výběru bylo získat data i od respondentů, kteří by se na základě dobrovolnosti do výzkumu z vlastní iniciativy nezapojili. Ale celkově, v rámci bezpečnostních sborů ČR, byl sběr realizován formou záměrného výběru.

Sběr dotazníků probíhal především formou neformálního oslovení osob pracujících pro jednotlivé bezpečnostní sbory. Pouze 2 bezpečnostním sborům byla zaslána oficiální žádost o provedení výzkumu.

Jako metoda pro sběr dotazníků byla zvolena forma tužka-papír, a to vzhledem k zajištění kontroly metody totálního výběru. Bylo důležité zkontrolovat jednotlivé dotazníky tak, aby byly všechny položky řádně vyplněny. Zároveň byla důležitá i komunikace s jednotlivými vedoucími pracovníky, kdy bylo zjišťováno, zda všichni členové daného týmu dotazník vyplnili. Pokud tomu tak nebylo, musela být celá skupina vyřazena. Z tohoto důvodu, tedy vzhledem k nenaplnění podmínky totálního výběru, muselo být vyřazeno 9 respondentů.

Z celkového počtu 7 bezpečnostních sborů se podařilo získat data ze 4 bezpečnostních sborů.

5.4 Zpracování dat

Vzhledem k zachování anonymity jednotlivých bezpečnostních sborů jsem jednotlivé bezpečnostní sbory náhodně zakódovala pomocí čísel 1 – 7. Zpracování dat proběhlo pomocí kvantitativní analýzy. Sběr dat probíhal formou tužka-papír, dotazníky byly následně ručně přepsány do datové tabulky v programu Microsoft Excel 2010. Vyhodnocení dat proběhlo v programu Statistica 13. Data byla analyzována prostřednictvím deskriptivní statistiky, mnohonásobné lineární regrese, jednovýběrového t-testu, dvouvýběrového t-testu a Pearsonovy korelace. Statistické testování dat proběhlo na hladině významnosti $\alpha = 0,05$. Deskriptivní statistika a na ni navazující statistické analýzy byly realizovány pomocí průměrů a hrubých skóreů. Statistické testování hypotéz proběhlo v T-skórech.

5.5 Etické aspekty výzkumu

Etický aspekt výzkumu je jeho významnou součástí. Vzhledem ke specifičnosti bezpečnostních sborů bylo důležité zachovat anonymitu jednotlivých respondentů a současně i anonymitu jednotlivých bezpečnostních sborů. Data byla zpracována v souladu

s Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). Vyplnění dotazníků probíhalo formou tužka-papír. Všichni respondenti podepsali informovaný souhlas, kterým stvrdili svůj souhlas o účasti na výzkumu. Účast na výzkumu byla zcela dobrovolná.

6 VÝSLEDKY

Výsledky statistické analýzy dat jsou prezentovány v následujících 3 podkapitolách. První podkapitola a její tři oddíly slouží k popisu výskytu dimenzí vztahové vazby, strategií zvládání stresu a aktuální míry pracovního stresu u příslušníků bezpečnostních sborů ČR ve srovnání s normou za pomoci deskriptivní statistiky a dodatečných statických analýz. Tato podkapitola rovněž odpovídá na výše stanovenou výzkumnou otázku. Druhá podkapitola a její dva oddíly ověřují vymezené hypotézy. Třetí podkapitola se vyjadřuje k platnosti stanovených hypotéz a odpovídá na výzkumnou otázku.

6.1 Výsledky deskriptivní statistiky

Tato podkapitola odpovídá na výzkumný cíl č. 1 a s ním spjatou výzkumnou otázku: *Jaké jsou hodnoty interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace, pozitivních strategií zvládání stresu, negativních strategiích zvládání stresu a Meisterova dotazníku psychické zátěže dosažené výzkumným souborem ve srovnání s normou?*

Podkapitola se rovněž snaží o zachycení a interpretaci potenciálně důležitých vztahů, které by mohly přispět k bližšímu pochopení zkoumaného jevu nebo by mohly být využity pro budoucí výzkum v oblasti vztahové vazby aplikované na pracovní prostředí, strategií zvládání stresu a aktuálně vnímaného pracovního stresu.

6.1.1 Dimenze vztahové vazby u příslušníků bezpečnostních sborů ČR

V této části jsou za pomoci deskriptivní statistiky prezentována získaná data s cílem popsat dimenze vztahové vazby u příslušníků bezpečnostních sborů ČR, kteří se zúčastnili výzkumu. Za pomoci deskriptivní statistiky byly vyhodnoceny základní informace z výsledků dotazníku EWR-I. Vše bylo převedeno do tabulek č. 7 a č. 8. Kromě toho bylo využito statistických testů s cílem zjistit, zda se naměřené hodnoty v rámci výběrového souboru statisticky významně liší oproti normě.

Tabulka č. 7 Deskriptivní charakteristiky dotazníku EWR-I (N = 130)

Subškála	N	Průměr	SD	Průměr_norma	SD_norma
Interpersonální hyperaktivace	130	3,93	0,87	4,36	0,65
Interpersonální deaktivace	130	3,14	0,82	3,24	0,92

Tabulka č. 8 Deskriptivní charakteristiky dotazníku EWR-I – srovnání mužů (N = 83) a žen (N = 47)

Subškála	N	Průměr muži	SD muži	Průměr ženy	SD ženy
Interpersonální hyperaktivace	130	3,93	0,83	3,94	0,93
Interpersonální deaktivace	130	3,11	0,80	3,19	0,87

Vedle vizuálního srovnání získaných dat (viz tabulka č. 7, 8) byla provedena statistická analýza za účelem zjištění, zda existuje statisticky významný rozdíl v získaných průměrech interpersonální hyperaktivace a interpersonální deaktivace ve srovnání s normou. U obou proměnných bylo dosaženo normálního rozložení. Kritická hodnota Kolmogorova-Smirnovova testu je pro vzorek $N = 130$, $D_{1max} = 0,119$. Výsledná hodnota K-S testu u proměnné Průměr HYP (interpersonální hyperaktivace) je $d = 0,049$, $p > 0,20$ a u proměnné Průměr DEA (interpersonální deaktivace) je $d = 0,015$, $p < 0,15$. Při srovnání s kritickou hodnotou vykazují obě proměnné normální rozložení dat. Vzhledem k normálnímu rozložení dat u obou proměnných byl zvolen jednovýběrový t-test. Výsledky prokázaly, že v rámci výzkumu naměřený průměr interpersonální hyperaktivace vykazuje statisticky významně nižší hodnoty ve srovnání s normou ($t(129) = -5,631$; $p = 0,000$). Naopak v rámci výzkumu naměřený průměr interpersonální deaktivace nevykazuje statisticky významně nižší hodnoty ve srovnání s normou ($t(129) = -1,433$; $p = 0,15$).

Ve srovnání hodnot mužů a žen, zaznamenaných v tabulce č. 8, jsou pouze minimální rozdíly, nicméně ženy vykazují u naměřených průměrů mírně zvýšené hodnoty u obou dimenzí. Vzhledem k tomu, že normy neobsahují hodnoty zvlášť pro muže a pro ženy, nebyly v tomto směru provedeny žádné další statistické analýzy.

6.1.2 Strategie zvládání stresu u příslušníků bezpečnostních sborů ČR

Druhý fenomén, který byl v rámci výzkumu zkoumán, jsou strategie zvládání stresu. Ve shodě s předchozí částí, je primárním cílem tohoto oddílu popis strategií zvládání stresu u příslušníků bezpečnostních sborů ČR ve srovnání s normou. Pro tento účel byly vytvořeny tabulky č. 9, 10 a 11, ve kterých jsou uvedeny všechny potřebné popisné ukazatele. Tak jako u předchozí části bylo využito statistických testů s cílem zjistit, zda se naměřené hodnoty v rámci výběrového souboru statisticky významně liší oproti normě.

Tabulka č. 9 Deskriptivní charakteristiky dotazníku SVF-78 (N = 130)

Subškála	N	Průměr HS	SD	Průměr HS_norma	SD_norma
NEG	130	8,06	2,79	10,52	3,86
POZ	130	14,03	1,93	12,22	2,32

Tabulka č. 10 Deskriptivní charakteristiky dotazníku SVF-78 – muži (N = 83)

Subškála	N	Průměr HS	SD	Průměr HS_norma	SD_norma
NEG	83	8,08	2,86	9,49	3,40
POZ	83	13,81	2,01	12,47	2,29

Tabulka č. 11 Deskriptivní charakteristiky dotazníku SVF-78 – ženy (N = 43)

Subškála	N	Průměr HS	SD	Průměr HS_norma	SD_norma
NEG	47	8,01	2,69	11,56	4,02
POZ	47	14,40	1,75	11,96	2,32

Tak jako u předchozí části byly kromě vizuálního zhodnocení dat provedeny další statistické analýzy za účelem zjištění, zda existuje statisticky významný rozdíl v získaných hrubých skórech pozitivních strategií zvládání stresu a negativních strategií zvládání stresu ve srovnání s normou. Dále bylo zjišťováno, zda se muži a ženy statisticky významně liší v pozitivních a negativních strategiích zvládání stresu ve srovnání s normou. U obou proměnných bylo dosaženo normálního rozložení. Kritická hodnota Kolmogorova-Smirnovova testu je pro vzorek $N = 130$, $D_{1max} = 0,119$. Výsledná hodnota K-S testu u proměnné HS POZ (pozitivní strategie zvládání stresu) je $d = 0,097$, $p < 0,20$ a u proměnné HS NEG (negativní strategie zvládání stresu) je $d = 0,077$, $p > 0,20$. Při srovnání s kritickou

hodnotou vykazují obě proměnné normální rozložení dat. Vzhledem k normálnímu rozložení dat u obou proměnných byl zvolen jednovýběrový t-test. Výsledky prokázaly, že v rámci výzkumu naměřený hrubý skór pozitivní strategie zvládání stresu vykazuje statisticky významně vyšší hodnoty ve srovnání s normou ($t(129) = 10,656$; $p = 0,000$). Naopak v rámci výzkumu naměřený hrubý skór negativní strategie zvládání stresu vykazuje statisticky významně nižší hodnoty ve srovnání s normou ($t(129) = -10,071$; $p = 0,000$). Srovnání mužů a žen s normou přineslo následující zjištění. U žen naměřený hrubý skór pozitivní strategie zvládání stresu vykazuje statisticky významně vyšší hodnoty ve srovnání s normou ($t(46) = 9,564$; $p = 0,000$). Na druhou stranu u žen naměřený hrubý skór negativní strategie zvládání stresu vykazuje statisticky významně nižší hodnoty ve srovnání s normou ($t(46) = -9,057$; $p = 0,000$). Muži vykazují statisticky významně vyšší hodnoty hrubého skóru pozitivní strategie zvládání stresu ve srovnání s normou ($t(82) = 6,097$; $p = 0,000$). Naproti tomu u hrubého skóru negativní strategie zvládání stresu vykazují muži statisticky významně nižší hodnoty ve srovnání s normou ($t(82) = -4,480$; $p = 0,000$).

6.1.3 Aktuální míra pracovního stresu u příslušníků bezpečnostních sborů ČR

Třetí fenomén zkoumaný v rámci výzkumu je aktuální míra pracovního stresu. Obdobně jako tomu bylo v předešlých oddílech, je hlavním cílem této části popsat data získaná z Meisterova dotazníku psychické zátěže. Konkrétně tedy porovnat aktuální míru pracovního stresu u příslušníků bezpečnostních sborů ČR s normou.

Tabulka č. 12 Deskriptivní charakteristiky Meisterova dotazníku – muži (N = 83)

Subškála	N	Průměr HS	SD	Průměr HS_norma	SD_norma
Hrubý skór	83	20,57	7,17	22,9	6,4
Přetížení	83	7,08	2,52	10,6	3,0
Monotonie	83	5,07	2,19	6,4	3,2
Nespecifický faktor	83	8,07	3,53	10,3	4,1

Tabulka č. 13 Deskriptivní charakteristiky Meisterova dotazníku – ženy (N = 47)

Subškála	N	Průměr HS	SD	Průměr HS_norma	SD_norma
Hrubý skór	47	18,55	5,85	25	8,1
Přetížení	47	6,30	2,21	8,4	3,2
Monotonie	47	5,28	2,39	7,6	3,0
Nespecifický faktor	47	7,38	2,86	11,7	4,4

Jak ukazují tabulky č. 12 a 13, normy dotazníku jsou uvedeny pouze zvlášť pro ženy a zvlášť pro muže. Ve shodě s předchozími částmi byly kromě vizuálního zhodnocení dat provedeny další statistické analýzy za účelem zjištění, zda existuje statisticky významný rozdíl v získaných hrubých skórech aktuální míry pracovního stresu.

Nejprve bylo provedeno testování normality dat. Kritická hodnota Kolmogorova-Smirnovova testu je pro vzorek $N = 130$, $D_{1\max} = 0,119$. Výsledná hodnota K-S testu u proměnné HS Aktuální míra pracovního stresu je $d = 0,141$, $p < 0,05$. Při srovnání s kritickou hodnotou nevykazuje proměnná normální rozložení dat. I přesto, že data nevykazují normální rozložení, je i tento výsledek pro porovnání s normou dostačující a s určitým omezením jsem se rozhodla pro statistickou analýzu pomocí jednovýběrového t-testu. Předpokládám, že vzhledem k rozsahu dat je nepřesnost získaných výsledků malá.

U žen naměřený hrubý skór aktuální míra pracovního stresu vykazuje statisticky významně nižší hodnoty ve srovnání s normou ($t(46) = -7,561$; $p = 0,000$). Muži vykazují rovněž statisticky významně nižší hodnoty hrubého skóru aktuální míra pracovního stresu ve srovnání s normou ($t(82) = -2,965$; $p = 0,003$).

6.2 Výsledky inferenční statistiky

Tato podkapitola odpovídá na výzkumný cíl č. 2, tedy: *Prozkoumat možnosti predikce míry subjektivně vnímané zátěže s využitím dimenzí vztahové vazby, strategií zvládání stresu a rodu*. K tomuto výzkumnému cíli byly stanoveny 2 hypotézy:

- H1: Interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace, preference negativních strategií zvládání stresu a rod predikují vyšší úroveň aktuálně vnímaného pracovního stresu.
- H2: Příslušníci bezpečnostních sborů ČR pracující ve výkonových složkách vykazují statisticky významně vyšší hodnoty T-skóru v Meisterově dotazníku psychické zátěže ve srovnání s příslušníky pracujícími v zabezpečovacích složkách.

Pro ověření H1 a H2 bylo nutné provést testování normality, aby bylo možné identifikovat vhodné statistické postupy. Kritická hodnota Kolmogorova-Smirnovova testu je pro vzorek $N = 130$, $D_{1\max} = 0,119$. Výsledná hodnota K-S testu u proměnné T-skór DEA (interpersonální deaktivace) je $d = 0,099$, $p < 0,20$, u proměnné T-skór HYP (interpersonální hyperaktivace) je $d = 0,056$, $p > 0,20$, u proměnné T-skór POZ (Pozitivní strategie zvládání stresu) je $d = 0,099$, $p < 0,20$, u proměnné T-skór NEG je $d = 0,103$, $p < 0,15$. Při srovnání s kritickou hodnotou vykazují tyto proměnné normální rozložení dat. Naopak výsledná hodnota K-S testu u proměnné T-skór Aktuálně vnímaný pracovní stres je $d = 0,145$, $p < 0,01$. Při srovnání s kritickou hodnotou nevykazuje tato proměnná normální rozložení dat.

Na výzkumný cíl č. 2 odpovídáme na základě výpočtů z mnohonásobné lineární regresní analýzy a dvouvýběrového t-testu. Získané hrubé skóry z Meisterova dotazníku psychické zátěže a dotazníku SVF-78 byly převedeny na T-skóry. Dotazník EWR-I T-skóry již obsahoval. Veškeré výpočty v rámci statistických postupů této části byly prováděny pomocí T-skórů a na statisticky významné hladině $\alpha = 0,05$. Vzhledem k tomu, že data závisle proměnné, tedy aktuálně vnímaného pracovního stresu (výsledek Meisterova dotazníku psychické zátěže), nevykazovala normální rozložení, bylo nutné provést logaritmickou transformaci.

Na výzkumný cíl č. 2, konkrétně na hypotézu č. 1, odpovídáme pomocí výpočtů z mnohonásobné lineární regresní analýzy. Před provedením regresní analýzy byly ověřeny vzájemné vztahy sledovaných proměnných pomocí Pearsonovy korelace, kdy bylo zjištěno, že všechny 4 paralelní prediktory uvedené v hypotéze č. 1 významně korelují se závisle proměnnou, což vede k předpokladu, že vztah pro mnohonásobnou lineární regresní analýzu je oprávněný.

Pro ověření hypotézy č. 1 byly použity 4 paralelní prediktory (negativní strategie zvládání stresu, interpersonální deaktivace, interpersonální hyperaktivace a rod) a 1 závisle proměnná (aktuálně vnímaný pracovní stres).

Tab. 14 Tabulka pro výsledky mnohonásobné lineární regrese se závislou proměnnou aktuálně vnímaný pracovní stres a čtyřmi prediktory (N = 130)

<u>Koeficienty</u>				
Model	B	Std. Chyba	β	t
(konstanta)	3,057	0,128		23,904
T-skór	0,002	0,001	0,112	1,189
HYP				
T-skór	0,007***	0,002	0,299	3,688
DEA				
T-skór	0,005	0,003	0,184	1,924
NEG				
Rod	0,092**	0,035	0,209	2,649
R = .47 R2 = .22				

Pozn.: T-skór HYP = interpersonální hyperaktivace, T-skór DEA = interpersonální deaktivace, T-skór NEG = negativní strategie zvládnání stresu

** $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$*

Dle výsledků mnohonásobné regresní analýzy, které jsou uvedeny v tabulce č. 14, je model vysoce signifikantní ($p < 0,000$) a všechny 4 prediktory se podílejí na výsledném rozptylu závisle proměnné. Tento model vysvětluje 22,3 % variability aktuálně vnímaného pracovního stresu.

Ukazatel B pro proměnnou rod lze interpretovat tak, že pokud se jedná o muže, tak se hodnota logaritmované závisle proměnné (aktuální míra pracovního stresu) zvedne o 0,092 bodů. Ukazatel B pro T-skór interpersonální deaktivace lze interpretovat následovně: pokud se hodnota T-skóru interpersonální deaktivace zvedne o 1 bod, tak se hodnota logaritmované závisle proměnné (aktuální míra pracovního stresu) zvedne téměř o 0,007 bodů. Ukazatel B pro T-skór interpersonální hyperaktivace lze interpretovat takto: pokud se hodnota T-skóru interpersonální hyperaktivace zvedne o 1 bod, tak se hodnota logaritmované závisle proměnné zvedne o 0,002 bodů. Ukazatel B pro T-skór negativních strategií zvládnání stresu lze interpretovat: pokud se hodnota T-skóru negativních strategií zvládnání stresu zvedne o 1 bod, tak se hodnota logaritmované závisle proměnné zvedne o 0,005 bodů. Prediktory interpersonální deaktivace ($p = 0,000$) a rod ($p = 0,009$)

se ukázaly jako signifikantní. Naopak prediktory interpersonální hyperaktivace ($p = 0,236$) a negativní strategie zvládání stresu ($p = 0,057$) nevykazují signifikantní p -hodnoty.

Celkově ale tento model ukazuje, že prediktory: rod, interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace a negativní strategie zvládání stresu predikují závislou proměnnou (aktuální míru pracovního stresu).

Čím vyšší interpersonální hyperaktivaci, interpersonální deaktivaci a negativní strategie zvládání stresu jedinci vykazují, tím vyšší aktuálně vnímaný pracovní stres vykazují. Přičemž muži vykazují vyšší úroveň aktuálního vnímaného pracovního stresu.

Na výzkumný cíl č. 2, konkrétně na hypotézu č. 2, odpovídáme pomocí dvouvýběrového t -testu. Fisherův F -test homogenity rozptylů nebyl signifikantní, $F = 1,013$, $p = 0,950$, tedy skupiny se nelišily svým rozptylem. Z tohoto důvodu byl zvolen dvouvýběrový t -test, který ukázal, že příslušníci bezpečnostních sborů ČR pracující ve výkonových složkách nevykazují statisticky významně vyšší hodnoty T -skóru v Meisterově dotazníku psychické zátěže ve srovnání s příslušníky pracujícími v zabezpečovacích složkách. Výsledky testové statistiky: $t(128) = 0,688$; $p = 0,493$.

6.3 Vyjádření se k platnosti hypotéz a k výzkumné otázce

Ve výzkumu jsme stanovili dvě hypotézy a jednu výzkumnou otázku, přičemž výzkumná otázka nemá stanoveny hypotézy. Níže je uveden souhrn této kapitoly, který se týká výsledků výzkumné části práce.

K výzkumnému cíli č. 1 byla stanovena 1 výzkumná otázka:

Jaké jsou hodnoty interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace, pozitivních strategií zvládání stresu, negativních strategií zvládání stresu a Meisterova dotazníku psychické zátěže dosažené výzkumným souborem ve srovnání s normou?

- U příslušníků bezpečnostních sborů ČR ve výběrovém souboru pozorujeme nižší naměřený průměr interpersonální hyperaktivace ($M = 3,93$) oproti normě ($M = 4,36$). Pozorovaný rozdíl je statisticky významný ($t(129) = -5,631$; $p = 0,000$). Příslušníci bezpečnostních sborů ČR ve výběrovém souboru dosahují nižší hodnoty

interpersonální deaktivace ($M = 3,14$) ve srovnání s normou ($M = 3,24$). Pozorovaný rozdíl není statisticky významný ($t(129) = -1,433$; $p = 0,15$).

- U příslušníků bezpečnostních sborů ČR ve výběrovém souboru pozorujeme vyšší naměřený hrubý skór pozitivní strategie zvládání stresu ($HS = 14,03$) oproti normě ($HS = 12,22$). Pozorovaný rozdíl je statisticky významný ($t(129) = 10,656$; $p = 0,000$). Naopak příslušníci bezpečnostních sborů ve výběrovém souboru dosahují nižší hodnoty hrubého skóru negativní strategie zvládání stresu ($HS = 8,06$) ve srovnání s normou ($HS = 10,52$). Tento rozdíl je statisticky významný ($t(129) = -10,071$; $p = 0,000$). U žen ve výběrovém souboru pozorujeme vyšší naměřený hrubý skór pozitivní strategie zvládání stresu ($HS = 14,40$) oproti normě ($HS = 11,96$). Pozorovaný rozdíl je statisticky významný ($t(46) = 9,564$; $p = 0,000$). Na druhou stranu ženy ve výběrovém souboru dosahují nižší hodnoty hrubého skóru negativní strategie zvládání stresu ($HS = 8,01$) oproti normě ($HS = 11,56$). Pozorovaný rozdíl je statisticky významný ($t(46) = -9,057$; $p = 0,000$). U mužů ve výběrovém souboru pozorujeme vyšší hodnoty hrubého skóru pozitivní strategie zvládání stresu ($HS = 13,81$) ve srovnání s normou ($HS = 12,47$). Tento rozdíl je statisticky významný ($t(82) = 6,097$; $p = 0,000$). Naproti tomu u hrubého skóru negativní strategie zvládání stresu naměřeného u mužů ve výběrovém souboru ($HS = 8,08$) pozorujeme nižší hodnoty ve srovnání s normou ($HS = 9,49$). I tento rozdíl je statisticky významný ($t(82) = -4,480$; $p = 0,000$).
- Ženy ve výběrovém souboru dosahují výrazně nižší hodnoty naměřeného hrubého skóru aktuální míra pracovního stresu ($HS = 18,55$) ve srovnání s normou ($HS = 25$). Pozorovaný rozdíl je statisticky významný ($t(46) = -7,561$; $p = 0,000$). U mužů ve výběrovém souboru pozorujeme rovněž nižší hodnoty naměřeného hrubého skóru aktuální míra pracovního stresu ($HS = 20,57$) ve srovnání s normou ($HS = 22,9$). Pozorovaný rozdíl je statisticky významný ($t(82) = -2,965$; $p = 0,003$).

K výzkumnému cíli č. 2 byly stanoveny 2 hypotézy:

H1: Interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace, preference negativních strategií zvládání stresu a rod predikují vyšší úroveň aktuálně vnímaného pracovního stresu ($p < 0,000$; $R^2 = 0,22$). Hypotézu H1 **přijímáme**.

H2: Příslušníci bezpečnostních sborů ČR pracující ve výkonových složkách vykazují statisticky významně vyšší hodnoty T-skóru v Meisterově dotazníku psychické zátěže ve srovnání s příslušníky pracujícími v zabezpečovacích složkách ($t(128) = 0,688$; $p = 0,493$). Hypotézu H2 **zamítáme**.

7 DISKUZE

Hlavními cíli předkládané diplomové práce bylo za prvé popsat dimenze vztahové vazby, strategie zvládnání stresu a míru subjektivně vnímané zátěže u příslušníků bezpečnostních sborů ČR a za druhé prozkoumat možnosti predikce míry subjektivně vnímané zátěže s využitím dimenzí vztahové vazby, strategií zvládnání stresu a demografické proměnné.

Výzkumný soubor zahrnuje 130 respondentů celkem ze 4 bezpečnostních sborů. Zbylé 3 bezpečnostní sbory se výzkumu neúčastnily. Co se týká charakteristiky výzkumného souboru, tak zastoupení mužů je zde podstatně vyšší než žen (83 mužů, 43 žen) a současně i zastoupení pozic ve výkonu je podstatně vyšší než zabezpečovacích pozic (74 respondentů pracujících ve výkonu, 46 respondentů vykonávajících zabezpečovací pozice). U mužů v rámci výzkumného souboru převažuje zastoupení pozic ve výkonu (60) a naopak u žen převažuje zastoupení zabezpečovacích pozic (33). Jako možné vysvětlení připadá v úvahu, že vzhledem k charakteru práce na pozicích ve výkonu, vyhledávají tyto pozice zejména muži.

Za hlavní omezení týkající se výzkumného souboru, který zahrnuje velice specifickou skupinu respondentů, shledávám to, že došlo ke vzniku určité nerovnováhy mezi jednotlivými bezpečnostními sbory, které jsem, vzhledem k nedostatečnému počtu respondentů v rámci daných sborů, sloučila dohromady. I přestože bezpečnostní sbory vycházejí ze stejného zákona (Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb.), je charakter práce a očekávání na jednotlivých pozicích, ať už se jedná o pozice v zabezpečovací oblasti či ve výkonu, u konkrétních bezpečnostních sborů odlišný.

Sběr dat probíhal formou tužka-papír. Pro sběr dat byla využita kombinace metod totálního a náhodného výběru. Použitý výzkumný design má své přednosti i omezení. Mezi přednostmi bych vyzdvihla především jednorázový sběr dat a možnost administrace dat jedním hodnotitelem, kdy byla zajištěna eliminace nesprávně vyplněných dotazníků. Současně byla zajištěna i jednotnost instrukce při administraci dotazníků. Jako limitující se částečně ukázala metoda sběru dat, konkrétně metoda totálního výběru v rámci jednotlivých týmů. Sběr dat se touto metodou značně časově prodloužil a současně byl získán nižší počet respondentů než například metodou příležitostného nebo náhodného výběru. Zároveň pro zajištění kontroly totálního výběru jsem musela zvolit formu

vyplňování dotazníků tužka-papír, což nebylo pro respondenty uživatelsky tak příjemné jako vyplňování dotazníků online formou. Na druhou stranu má metoda totálního výběru, dle mého mínění, své jednoznačné přednosti, kterými je zejména získání dat i od respondentů, kteří by se na základě dobrovolnosti do výzkumu z vlastní iniciativy nezapojili. S tím souvisí i snaha o zajištění přirozeného zastoupení dimenzí vztahové vyhýbavosti (interpersonální deaktivace) a vztahové úzkostnosti (interpersonální hyperaktivace) v rámci výzkumného souboru a zabránění zkreslení výsledků výzkumu.

V rámci výzkumu byly použity 3 dotazníky, konkrétně dotazník EWR-I, dotazník SVF-78 a Meisterův dotazník psychické zátěže. Dle Hodačové et al. (2007) jsou u nás dotazníková šetření profesní zátěže poměrně řídko používanou metodou, naproti tomu v zahraničí existuje nespočet prací, které se vztahují ke zkoumání stresu a strategií zvládnutí stresu. Některé výzkumy mají prospektivní design, ale většina literatury o stresorech a copingu je průřezových.

Pro měření vztahové vazby byla zvolena metoda EWR-I. Ve srovnání s metodou ECR-CZ, je výhodou metody EWR-I její zaměření a ukotvení v pracovním prostředí. Naopak nevýhodou metod typu ECR-CZ je jejich direktivní zaměření na dimenze vztahové úzkostnosti a vyhýbavosti a také některé položky vyžadují informace, které se týkají intimních pocitů či zkušeností a jsou tak zaměřeny více na pocity než na behaviorální projevy. Tyto skutečnosti způsobují problémy při sběru dat, protože některé položky dotazníku jsou pro respondenty příliš osobní (Střelec, 2019).

Druhým dotazníkem, který byl použit, byl dotazník SVF-78, který je v českém prostředí hojně používaný. Co by se dotazníku dalo vytknout je poměrně malá velikost souboru, na kterém je metoda ověřená (N = 246). Seitl (2015) uvádí, že další nevýhodou dotazníku je to, že se nevěnuje rozsahu, ve kterém uchazeč považuje strategie zvládnutí za účinné a současně doporučuje použít jiné metody ke zjišťování odolnosti vůči zátěži nebo k subjektivnímu hodnocení percipované zátěže.

Pro měření aktuální míry pracovního stresu byl vybrán Meisterův dotazník psychické zátěže. Mezi výhody dotazníku patří nesporně jeho uživatelsky příjemná délka (10 otázek) a velikost souboru, na kterém je metoda ověřená (N = 1527). Současně je to dle Hodačové et al. (2007) v našich podmínkách jedna z nejužívanějších dotazníkových metod pro měření aktuální míry psychické zátěže.

Z hlediska prozkoumání prvního výzkumného cíle bylo využito deskriptivní statistiky a statistických testů s cílem zjistit, zda se naměřené hodnoty v rámci výběrového souboru statisticky významně liší oproti normě.

Výsledky dotazníku EWR-I ukázaly, že naměřený průměr interpersonální hyperaktivace je ve srovnání s normou nižší. Jednovýběrový t-test potvrdil, že pozorovaný rozdíl je statisticky významný. Na druhou stranu naměřený průměr interpersonální deaktivace je ve srovnání s normou nižší. Výsledky jednovýběrového t-testu ukázaly, že pozorovaný rozdíl není statisticky významný. Ze srovnání hodnot mužů a žen naměřených v rámci souboru vyplynulo, že jsou mezi nimi pouze minimální rozdíly, nicméně ženy vykazují u naměřených průměrů mírně zvýšené hodnoty u obou dimenzí. To koresponduje s Bowlbyho (2010) předpokladem, že mezi muži a ženami nejsou ve vztahové vazbě rozdíly. Celkově se ale dá říct, že respondenti našeho výzkumného souboru, vykázali nižší podíl nejisté vztahové vazby ve srovnání s normou.

Z výsledků dotazníku SVF-78 a následného statistického testování pomocí jednovýběrového t-testu vyplynulo, že naměřené hrubé skóry obou stěžejních subškál, tedy POZ a NEG, se statisticky významně liší od normy. Konkrétně hodnoty negativních strategií zvládání stresu (NEG) naměřené v rámci výzkumu, jsou výrazně nižší ve srovnání s normou. Naopak naměřené hodnoty pozitivních strategií zvládání stresu (POZ) jsou ve srovnání s normou výrazně vyšší. Dále u žen i mužů ve výběrovém souboru pozorujeme vyšší naměřený hrubý skór pozitivní strategie zvládání stresu. Pozorovaný rozdíl je statisticky významný. Na druhou stranu ženy i muži ve výběrovém souboru dosahují nižší hodnoty hrubého skóru negativní strategie zvládání stresu oproti normě. Pozorovaný rozdíl je statisticky významný.

Výsledky Meisterova dotazníku psychické zátěže ukázaly, že muži i ženy vykazují statisticky významně nižší hodnoty hrubého skóru aktuální míry pracovního stresu oproti normě. Co se týká jednotlivých faktorů, tak ve srovnání s ženami, vykazují muži vyšší hodnoty u faktorů přetížení a nespecifického faktoru (stresové odezvy). U faktoru monotonie (jednostrannost) vykazují ženy vyšší hodnoty ve srovnání s muži. Větší podíl monotonie u žen může souviset s jejich větším podílem zastoupení pozic v zabezpečovací oblasti v rámci výzkumného souboru. Zabezpečovací pozice mohou zahrnovat více činností, které jsou spojeny s rutinní (jednostrannou) náplní práce. Naopak u mužů v rámci výzkumného souboru je vyšší míra naměřeného hrubého skóru u faktorů přetížení a nespecifický faktor (stresová odezva) než u žen, což může souviset s tím, že muži

ve výzkumném souboru mají vyšší zastoupení na pozicích ve výkonu. Pozice ve výkonu mohou být spojeny s větším podílem činností, které souvisejí s přetížením a nespecifickým faktorem (stresovou odezvou). Tento předpoklad potvrzují výsledky Hodačové et al. (2007), která srovnávala rozdíly ve vnímání psychické zátěže u vybraných profesí. U zdravotníků byly zjištěny vyšší hodnoty faktoru přetížení stresové odezvy a naopak u dělnických profesí převažoval faktor monotonie (jednostrannost). Přeneseně by se dalo říci, že zdravotníci by se svým charakterem práce dali zařadit do tzv. rizikových pozic obdobně jako pozice ve výkonu. Naopak charakter práce na dělnických pozicích může být svým charakterem bližší náplni práce v zabezpečovacích pozicích.

Dle předpokladu vyšly hodnoty všech sledovaných proměnných, konkrétně dimenzí vztahové vazby, strategií zvládání stresu a aktuální míry pracovního stresu u příslušníků bezpečnostních sborů ČR, podstatně lépe ve srovnání s normou. Předpoklad vycházel především z charakteristiky bezpečnostních sborů ČR podepřené Zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb., konkrétně vyhláškou o osobnostní způsobilosti a jejím ověřování (Tomek, 2009; Tomek, 2012).

Z hlediska druhého výzkumného cíle byly prostřednictvím mnohonásobné lineární regrese zkoumány možnosti predikce míry subjektivně vnímané zátěže s využitím dimenzí vztahové vazby, strategií zvládání stresu a demografických proměnných. Prostřednictvím mnohonásobné lineární regrese bylo zjištěno, že model 4 prediktorů (interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace, negativní strategie zvládání stresu a rod) se ukázal jako signifikantní a vysvětluje 22,3 % variability aktuálně vnímaného pracovního stresu. Tento model se dá tedy interpretovat tak, že se vzrůstající hyperaktivací, interpersonální deaktivací a negativními strategiemi zvládání stresu se zvyšuje i míra aktuálně vnímaného pracovního stresu, přičemž u mužů je tato míra vyšší než u žen. Co se týká signifikantnosti jednotlivých proměnných, tak jako signifikantní byly zjištěny proměnné rod ($p = 0,009$) a interpersonální deaktivace. Jako nesignifikantní se ukázaly proměnné interpersonální hyperaktivace a negativní strategie zvládání stresu. Důvodem nesignifikantnosti uvedených proměnných, i přes zjištěné korelace se závislou proměnnou, může být počet respondentů. Pokud by byl počet respondentů vyšší, je pravděpodobné, že by i tyto proměnné by vykazovaly statisticky významné hodnoty. Dle Paulíka et al. (2012) mnohé výzkumy potvrzují, že jsou genderové role spjaty s prožíváním stresu a volbou jim odpovídajících copingových stylů a strategií, a to především v pracovním prostředí. Některé výzkumy poukazují na odlišnosti při řešení zátěžových situací mezi muži a ženami (např.

Billings & Moos, 1981; Ptacek, Smith & Zanas, 1992 aj.). Tyto poznatky korespondují i s výsledky našeho výzkumu.

Výsledky výzkumu se do jisté míry shodují s výzkumy jiných autorů. Mezi ně patří Wei et al. (2003) kteří v rámci výzkumu zjistili, že lidé s vysokým stupněm vztahové vyhýbavosti nebo/a vztahové úzkostnosti mají tendenci využívat méně adaptivní copingové strategie. Výsledky také korespondují se zjištěními autorek Johnstone a Feeney (2015), které v rámci svého své studie poukázaly na to, že nejisté vztahové vazby souvisí negativními copingovými strategiemi a vyšší mírou prožívaného stresu. Mikulincer a Shaver (2006) se ve své studii zabývali i tím, jak lidé s různou vztahovou vazbou přistupují k organizačním změnám a došli k závěru, že jedinci s nejistými styly vztahové vazby používají nefunkční strategie (Střelec, 2016). Výsledky naší studie tedy částečně korespondují s některými výše uvedenými výzkumy (Hawkins, Howard & Oyeboode, 2007; Johnstone & Feeney, 2015; Mikulincer & Shaver, 2006), kdy bylo shodně zjištěno, že nejisté vztahové vazby (vztahová úzkostnost, vztahová vyhýbavost) vazby vedou spolu s negativními strategiemi zvládnání stresu k vyšší úrovni aktuálního pracovního stresu.

Součástí druhého cíle této práce bylo také ověřit, zda příslušníci bezpečnostních sborů ČR pracující ve výkonových složkách vykazují statisticky významně vyšší hodnoty T-skóru v Meisterově dotazníku psychické zátěže ve srovnání s příslušníky pracujícími v zabezpečovacích složkách. Ke statistické analýze byl použit dvouvýběrový t-test. Výsledky testové statistiky: $t(128) = 0,688$; $p = 0,493$ neprokázaly, že se respondenti pracující na pozicích ve výkonu a v zabezpečovací oblasti statisticky významně liší v aktuální míře pracovního stresu. Vycházeli jsme z předpokladu, že respondenti pracující na pozicích ve výkonu spadají do kategorie tzv. rizikových profesí (Vobořilová, 2015) a jejich aktuální míra pracovního stresu je tak vzhledem k charakteru jejich práce vyšší v porovnání s respondenty pracujícími v zabezpečovacích složkách. Tento předpoklad se ovšem nepotvrdil. Důvodem může být již výše zmíněná skutečnost, a to že aktuální míra pracovního stresu se vyskytuje u obou typů pozic, přičemž se jedná o jiný typ zátěže. U pozic ve výkonu převažuje faktor přetížení, kdežto u zabezpečovacích pozic dominuje faktor jednostrannost (monotonie). Hodačová et al. (2007) uvádí, že u podobných dotazníkových šetření se opakovaně ukazuje, že naopak vysoký stupeň psychické zátěže pociťují pracovníci, kteří pracují v profesích, pro něž je typické spojení vysoké intenzity práce s monotonií (například vizuální kontrola při nepřetržitém soustředění pozornosti, zadávání dat do počítače, pracovníci u přepážek apod.). Tento poznatek je důležitý pro nadřazené

při plánování programů prevence stresu, kdy je nezbytné do těchto programů zahrnout všechny příslušníky bez ohledy na typ pozice.

Zjištění této práce je možné aplikovat v praxi. Koncept vztahové vazby aplikované na pracovní prostředí představuje poměrně stabilní vzorce prožívání a chování a je slibným konceptem, který může pomoci při výběru zaměstnanců, vytváření pracovních týmů a jejich managementu (Střelec, 2019). Fakt, že teorie vztahové vazby funguje jako jeden z možných prediktorů aktuální míry pracovního stresu, může pomoci jako nástroj při ověřování osobnostní způsobilosti či při přípravě programů proti stresu a jejich konkrétnímu zacílení. Výsledky výzkumu je nutné interpretovat s ohledem na omezení výzkumu. Mezi ty patří především specifickou výběrového souboru a nerovnoměrné zastoupení jednotlivých bezpečnostních sborů ve výběrovém souboru.

8 ZÁVĚR

Cílem výzkumu je zmapovat čtyři oblasti proměnných ve formě vztahové vazby, strategie zvládání stresu a míry subjektivně vnímané zátěže a na základě teorie prozkoumat možnosti predikce stavové (dynamické) proměnné, tedy aktuální míry pracovního stresu s využitím rýsových (statických) proměnných, konkrétně dimenzí vztahové vazby a demografické proměnné, respektive rodu.

Bylo zjištěno, že interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace, negativní strategie zvládání stresu a rod predikují aktuální míru vnímaného pracovního stresu. Dá se tedy shrnout, že čím vyšší interpersonální hyperaktivaci, interpersonální deaktivaci a negativní strategie zvládání stresu jedinci vykazují, tím vyšší aktuálně vnímaný pracovní stres prožívají. Přičemž muži vykazují vyšší úroveň aktuálního vnímaného pracovního stresu. Výsledky dále nepotvrdily signifikantní rozdíl mezi typem pozice a aktuální mírou vnímaného pracovního stresu.

Dalším cílem bylo také pomocí deskriptivní statistiky popsat dimenze vztahové vazby, strategie zvládání stresu a míru subjektivně vnímané zátěže u příslušníků bezpečnostních sborů ČR. Zde se potvrdil předpoklad, že příslušníci bezpečnostních sborů ČR dosahují ve všech sledovaných proměnných lepších výsledků ve srovnání s normou, konkrétně nižší naměřený průměr jednotlivých dimenzí vztahové vazby (interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace), vyšší hrubý skór pozitivních strategií zvládání stresu, nižší hrubý skór negativních strategií zvládání stresu a nižší hrubý skór aktuální míry pracovního stresu. Po provedení navazujících statistických analýz, konkrétně jednovýběrového t-testu, bylo zjištěno, že pozorované rozdíly u interpersonální hyperaktivace, negativních strategiích zvládání stresu, pozitivních strategiích zvládání stresu a aktuální míry pracovního stresu jsou statisticky významné. Naopak u interpersonální deaktivace bylo zjištěno, že pozorovaný rozdíl není ve srovnání s normou statisticky významný.

Výsledky se částečně shodují s výzkumy dalších autorů a teoretickými předpoklady v tom, že nejisté vztahové vazby vedou s negativními strategiemi zvládání stresu k vyšší úrovni aktuálního pracovního stresu.

Výsledky je nutné interpretovat s ohledem na omezení výzkumu, kterými jsou především specifická výběrová soubora a nerovnoměrné zastoupení jednotlivých bezpečnostních sborů ve výběrovém souboru.

9 SOUHRN

Předkládaná diplomová práce se zabývá problematikou teorie vztahové vazby, negativních strategií zvládnání stresu a aktuální míry pracovního stresu. Cílem výzkumu bylo zmapovat čtyři oblasti proměnných ve formě vztahové vazby, strategie zvládnání stresu a míry subjektivně vnímané zátěže a na základě teorie prozkoumat možnosti predikce stavové (dynamické) proměnné s využitím rysových (statických) proměnných a demografické proměnné.

První kapitola vymezuje pojmy zátěž a stres a dále se zaměřuje na popis determinant zátěže a stresu v pracovním prostředí. Následně definuje zvládnání stresu, obranné mechanismy a jednotlivé copingové styly a strategie. Kromě toho se zabývá vlivem stresu na pracovní chování, strategiemi zvládnání stresu v pracovním prostředí a možnostmi firem v přístupu k prevenci stresu na pracovišti. Mezi koncepty stresu zmíněné v této kapitole patří koncepty autorů Cannona, Selyeho a Lazaruse, kteří jsou mnohými považováni za tzv. otce teorie stresu. Dále kapitola uvádí autory Holmese a Raheho a jejich Škálu životních událostí. Z novějších teorií je zde uvedena teorie alostatické zátěže autorů McEwena a Stellara, kteří navrhli jeden z možných sjednocujících konceptů teorie stresu. Stěžejní pro tuto práci je především koncept Lazaruse, ze kterého vychází i autoři dotazníku SVF-78.

Druhá kapitola krátce pojednává o základech teorie vztahové vazby, dále o její aplikaci v dospělosti a následně i v pracovním prostředí. Kromě toho popisuje jednotlivé dimenze vztahové vazby a charakterizuje konkrétní projevy stylů vztahové vazby na pracovišti. Mezi stěžejní koncepty této kapitoly patří především John Bolwby jako zakladatel teorie vztahové vazby a jeho spolupracovnice Mary Ainsworthová. Dále autoři Kim Bartholomew a Leonard Horowitz, kteří navrhli čtyřkategoriální model stylů vztahové vazby a autoři Brennan, Clark a Shaver jakožto zastánci dimenzionálního přístupu. Velmi důležitými jsou rovněž autoři Hazan a Shaver, kteří patří mezi průkopníky vztahové vazby v pracovním prostředí. Na závěr druhé kapitoly jsou uvedeny výzkumy, které zkoumají aplikaci vztahové vazby v pracovním prostředí se zaměřením na strategie zvládnání stresu a aktuální míru pracovního stresu. Práce se opírá především o výzkumy autorů: Hawkins, Howard a Oyebode; Johnstone a Feeney; Mikulincer a Shaver. Ze shrnutí uvedených výzkumů vyplynul předpoklad, že nejistá vztahová vazba má souvislost s neadaptivními,

tedy negativními strategiemi zvládání stresu a současně, že jedinci s nejistým typem vztahové vazby vykazují vyšší úroveň pracovního stresu.

Třetí kapitola stručně představuje jednotlivé bezpečnostní sbory a specifika služebního poměru, především pak specifické přijímací řízení, konkrétně testování osobnostní způsobilosti příslušníků bezpečnostních sborů ČR. Kapitola se také věnuje vymezení pozic zabezpečovacích a pozic ve výkonu. Ze závěrů této kapitoly vyplynuly dva předpoklady. Prvním předpokladem je, že by příslušníci bezpečnostních sborů měli vykazovat ve srovnání s normou nižší hodnoty vztahové úzkostnosti a vztahové vyhýbavosti, nižší hodnoty pracovního stresu a negativních strategií zvládání stresu a vyšší hodnoty pozitivních strategií zvládání stresu. z předpokladu. Druhým předpokladem je odlišnost míry pracovního stresu u pozic ve výkonu a zabezpečovacích pozic.

V empirické části je popsán výzkumný design, který mapuje tři oblasti proměnných ve formě vztahové vazby, strategií zvládání stresu a aktuální míry pracovního stresu a na základě teorie ověřuje možnosti predikce stavové (dynamické) proměnné, konkrétně pomocí Meisterova dotazníku psychické zátěže, s využitím rýsových (statických) proměnných, konkrétně za pomoci dotazníku SVF-78 a EWR-I. EWR-I je sebeposuzovací nástroj, který slouží k diagnostice vztahové vazby v pracovním prostředí. Použitá verze zahrnuje 19 položek hodnocených na 7-bodové škále Likertova typu. Výstupem z dotazníku je úroveň dimenzí vztahové vazby, konkrétně interpersonální hyperaktivace projevující se jako vztahová úzkostnost a interpersonální deaktivace projevující se jako vztahová vyhýbavost. Dotazník SVF-78 obsahuje 78 otázek, které jsou hodnoceny na pětistupňové škále. Jedná se o vícedimenzionální sebepozorovací inventář umožňující zachytit různé způsoby používané subjektem při zpracování zátěžových situací a při zvládání stresu (pozitivní a negativní strategie). Třetím použitým dotazníkem byl Meisterův dotazník psychické zátěže, který hodnotí vliv pracovní činnosti na psychiku pracovníků. Dotazník obsahuje 10 položek hodnocených na pětistupňové škále. Výběrovým souborem bylo 130 příslušníků ze 4 bezpečnostních sborů ČR. 3 bezpečnostní sbory se rozhodly na výzkumu neparticipovat.

Kvantitativní výzkum byl realizován za pomoci vyplnění 3 dotazníků metodou tužka-papír. V rámci výzkumu byl stěžejní etický aspekt, kdy bylo vzhledem ke specifičnosti bezpečnostních sborů ČR nutno zachovat anonymitu jednotlivých bezpečnostních sborů.

Pro ověření hypotéz byla použita mnohonásobná lineární regrese a dvouvýběrový t-test. Mnohonásobná lineární regrese ukázala, že model je vysoce signifikantní ($p < 0,000$)

a všechny 4 prediktory se podílejí na výsledném rozptylu závisle proměnné. Model vysvětluje 22,3 % variability aktuálně vnímaného pracovního stresu a ukazuje, že interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace, negativní strategie zvládání stresu a rod predikují závislou proměnnou (aktuální míru pracovního stresu). Dá se tedy shrnout, že čím vyšší interpersonální hyperaktivaci, interpersonální deaktivaci a negativní strategie zvládání stresu jedinci vykazují, tím vyšší aktuálně vnímaný pracovní stres vykazují. Přičemž muži vykazují vyšší úroveň aktuálního vnímaného pracovního stresu. Naopak jako nesignifikantní se ukázal předpoklad, který byl testován pomocí dvouvýběrového t-testu, a to že příslušníci bezpečnostních sborů ČR pracující ve výkonových složkách, vykazují statisticky významně vyšší hodnoty T-skóru v Meisterově dotazníku psychické zátěže ve srovnání s příslušníky pracujícími v zabezpečovacích složkách.

Výsledky se částečně shodují s teoretickými předpoklady a uvedenými výzkumy. Výsledky výzkumu potvrdily, že nejisté vztahové vazby vedou s negativními strategiemi zvládání stresu k vyšší úrovni aktuálního pracovního stresu.

Dalším cílem bylo také pomocí deskriptivní statistiky popsat dimenze vztahové vazby, strategie zvládání stresu a míru subjektivně vnímané zátěže u příslušníků bezpečnostních sborů ČR. Zde se potvrdil předpoklad, že příslušníci bezpečnostních sborů ČR dosahují ve všech sledovaných proměnných lepších výsledků ve srovnání s normou, konkrétně nižší naměřený průměr jednotlivých dimenzí vztahové vazby (interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace), vyšší hrubý skóre pozitivních strategií zvládání stresu, nižší hrubý skóre negativních strategií zvládání stresu a nižší hrubý skóre aktuální míry pracovního stresu. Po provedení navazujících statistických analýz, konkrétně jednovýběrového t-testu, bylo zjištěno, že pozorované rozdíly u interpersonální hyperaktivace, negativních strategií zvládání stresu, pozitivních strategií zvládání stresu a aktuální míry pracovního stresu jsou statisticky významné. Naopak u interpersonální deaktivace bylo zjištěno, že pozorovaný rozdíl není ve srovnání s normou statisticky významný.

Výsledky výzkumu je nutné interpretovat s ohledem na jeho omezení. Mezi ty patří specifická výběrová souboru a nerovnoměrné zastoupení jednotlivých bezpečnostních sborů ve výběrovém souboru. I přesto mohou mít zjištění této práce podstatné využití v rámci psychologie práce, zejména při výběru zaměstnanců, konkrétně při testování osobnostní

způsobilosti, dále při plánování programů prevence stresu v organizacích a v neposlední řadě rovněž při vytváření pracovních týmů.

LITERATURA

- Almedom, A. M. (2005). Resilience, hardiness, sense of coherence, and posttraumatic growth: all paths leading to „light at the end of the tunnel“? *Journal of loss and trauma*, 10, 253-265.
- Andršová, A. (2012). *Psychologie a komunikace pro záchranáře. V praxi*. Praha: Grada.
- Antonovsky, A. (1985). *Health, stress and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987). *Unravelling the mystery of health*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Atkinson, R. L., et al. (2003). *Psychologie*. Praha: Portál.
- Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada.
- Bandura, A. (1982). *Self-efficacy mechanism in human agency*. *American Psychologist*, 33, 344-358.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test of a Four-Category Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226-244.
- Bartůňková, S. (2010). *Stres a jeho mechanismy*. Praha: Karolinum.
- Baštecká, B., & Goldmann, P. (2001). *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál.
- Baumgartner, F. (2001). Zvládanie stresu – coping. In Výrost, J., & Slaměník, I. (Eds.), *Aplikovaná sociální psychologie II*. (191-208). Praha: Grada.
- Baštecká, B. (2005). *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. Praha: Grada.
- Bedrnová, E., et al. (2009). *Management osobního rozvoje: Duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press.
- Bedrnová, E., et al. (2015). *Management osobního rozvoje. Duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. Praha: Management Press.
- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1981). The role of coping response and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 139-157.
- Bowlby, J. (2010). *Vazba. Teorie kvality raných vztahů mezi matkou a dítětem*. Praha: Portál.
- Bratská, M. (2001). *Zisky a straty v záťažových situáciách alebo príprava na život*. Bratislava: Práca.

- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult romantic attachment: An integrative overview. In Simpson, J. A., & Rholes, W. S. (Eds.), *Attachment Theory and Close Relationships*. New York: Guilford Press, 46-76.
- Brisch, K. H. (2011). *Poruchy vztahové vazby*. Praha: Portál.
- Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Fontana, D. (2016). *Stres v práci a v životě. Jak ho pochopit a zvládat*. Praha: Portál.
- Fraley, R. C., & Shaver, P. R. (2000). Adult romantic attachment: Theoretical developments, emerging controversies, and unanswered questions. *Review of General Psychology*, 4(2), 132-154.
- Fraley, R. C., & Waller, N. G. (1998). Adult attachment patterns: A test of the typological model. In Simpson, J. A., & Rholes, W. S. (Eds.), *Attachment theory and close relationships*. New York: Guilford Press, 77-114.
- Freud, A. (1993). *The Ego and The Mechanisms of Defence*. London: Karnac Books.
- Geller, D., & Bamberger, P. (2009). Bringing avoidance and anxiety to the job: Attachment style and instrumental helping behavior among co-workers. *Human Relations*, 62(12), 1803-1827.
- Halpern, J., Maunder, G. R., Schwartz, B., & Gurevich, M. (2012). Attachment Insecurity, Responses to Critical Incident Distress, and Current Emotional Symptoms in Ambulance Workers. *Stress and Health*, 28, 51-60.
- Hardy, G. E., & Barkham, M. (1994). The Relationship Between Interpersonal Attachment Styles and Work Difficulties. *Human Relations*, 47(3), 263-281.
- Harms, P. D. (2011). Adult Attachment Styles in the Workplace. *Human Resource Management Review*, 21 (1), 285-296.
- Hartl, P., & Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Hašto, J. (2005). *Vztahová vazba. Ku koreňom lásky a úzkosti*. Trenčín: Vydavateľstvo-F.
- F. Heller, W., Nitschke, J. B. (1997). Regional brain activity in emotion: A framework for understanding cognition in depression. *Cognition and Emotion*, 11(5-6), 637-661.
- Hawkins, A. C., Howard, R. A., & Oyeboode, J. R. (2007). Stress and coping in hospice nursing staff. The impact of attachment styles. *Psycho-Oncology*, 16(6), 563-572.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1987). Romantic Love Conceptualized as an Attachment Process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.

- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and Work: An Attachment-Theoretical Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (2), 270–280.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1994). Attachment as an Organizational Framework for Research on Close Relationships. *Psychological Inquiry*, 5(1), 1-22.
- Herentinová, R., & Procházka, R. (2018). Attachment ve vztahu k míře resilience a naděje v dospělosti. *Československá psychologie*, 62(3), 272-283.
- Herman, E., & Doubek, P. (2008). *Deprese a stres. Vliv nepříznivé životní události na rozvoj psychické poruchy*. Praha: Maxdorf.
- Hladký, A., et al. (1993). *Zdravotní aspekty zátěže a stresu*. Praha: Karolinum.
- Hladký, A., & Židková, Z. (1999). *Metody hodnocení psychosociální pracovní zátěže. Metodická příručka*. Praha: Karolinum.
- Hodačová, L., et al. (2007). Hodnocení pracovní psychické zátěže u zaměstnanců různých profesí. *Československá psychologie*, 51(4), 335-346.
- Hodačová, L., et al. (2007). Rozdíly ve vnímání psychické zátěže u vybraných profesí. *Lékařské zprávy*, 52(2), 93–103.
- Hošek, V. (1999). *Psychologie odolnosti*. Praha: Karolinum.
- Janečková, H. (2005). Sociální kapitál a sociální koheze jako sociálně protektivní faktory zdraví. In Payne, J. (Ed.), *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton.
- Jiráček, Z., & Vašina, B. (2005). *Fyziologie a psychologie práce*. Ostrava: Ostravská univerzita.
- Johnstone, M., & Feeney, J. A. (2015). Individual differences in responses to workplace stress: the contribution of attachment theory. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(7), 412–424.
- Joplin, J., Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1999). Attachment behavior and health: relationships at work and home. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 783-796.
- Kahn, W. A., & Kram, K. E. (1994). Authority at work: Internal models and their organizational consequences. *Academy Of Management Review*, 19(1), 17-50.
- Kašćáková, N. (2007). *Obranné mechanismy z psychoanalytického, etologického a evolučno-biologického aspektu*. Trenčín: F.
- Kebza, V., & Šolcová, I. (2004). *Komunikace a stres*. Praha: Státní zdravotní ústav.
- Kebza, V., & Šolcová, I. (2003). *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotní ústav.
- Kebza, V., et al. (2012). *Psychická zátěž, stres a psychohygiena v lékařských profesích*. Praha: Grada.

- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health. A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42 (1), 168-177.
- Kotrlová, H., & Lacinová, L. (2013). Citová vazba a řešení konfliktů v partnerských vztazích v dospělosti. *E-psychologie*, 7 (4), 1–14.
- Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- Koubek, L. (2014). *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. Brno: MotivPress.
- Kraska-Lüdecke, K. (2007). *Nejlepší techniky proti stresu*. Praha: Grada.
- Křivohlavý, J. (2003). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- Křivohlavý, J. (2012). *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství.
- Landen, S. M., & Wang, C.-C. D. C. (2010). Adult attachment, work cohesion, coping, and psychological well-being of firefighters. *Counselling Psychology Quarterly*, 23(2), 143-162.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. (1993) From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*. 1993, 44(1), 1-21.
- Lečbych, M. (2016). *Rorschachova metoda. Interpretativní přístup k interpretaci*. Praha: Grada.
- Liguori, L. (2013). Attachment Theory: the Relationships between Human Resources and Organizations. *EWOP in Practice*, (5), 55-59.
- Lopez, F. G., & Ramos, K. (2016). Predicting well-being in managers: Test of a positive psychology model. *Journal of Positive Psychology*, 11(4), 378–387.
- Macek, P., & Lacinová, L. (2006). *Vztahy v dospívání*. Brno: Barrister & Principal.
- Mandincová, P. (2011). *Psychosociální aspekty péče o nemocného: Onemocnění štítné žlázy*. Praha: Grada.
- Maierová, E. (2014). *Poruchy osobnosti a vztahová vazba u patologických hráčů* (Disertační práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Main, M., & Solomon, J. (1986). Discovery of a new, insecure-disorganized/disoriented attachment pattern: procedures, findings and implications for the classification of behavior. In M. Yogman, T. Brazelton (Eds.), *Affective development in infancy* (95-124). Norwood, NJ: Ablex.
- Maroušková, I. (2013). *Formy pracovní zátěže a životní spokojenosti u zaměstnanců v sociálních službách* (Diplomová magisterská práce). Univerzita Palackého v Olomouci.

- Mikulincer, M., & Shaver, P. (2011). An attachment perspective on interpersonal and intergroup conflict. In J. P. Forgas, A. W. Kruglanski, & K. D. Williams (Eds.). *The Sydney Symposium of Social Psychology: Vol. 12. The psychology of social conflict and aggression* (19-35). New York: Psychology Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in Adulthood*. New York City: Guilford Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. (2016). *Attachment in Adulthood. Second Edition: Structure, Dynamics, and Change*. New York: Guilford Press.
- Mlčák, Z. (2004). *Psychologie zdraví a nemoci*. Ostrava: Ostravská univerzita.
- Molinari, A. (2017). *Použití projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky* (Bakalářská diplomová práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Možina, L. K. (2007). Stili navezanosti pomagajočih prostovoljcev in soočanje s stresom pri nudenju psihosocialne pomoči. *Horizons of Psychology*, 16(4), 77-97.
- Nešpor, K. (2013). *Sebeovládání: stres, rizikové emoce a bažení lze zvládat*. Praha: Portál.
- Novotný, J. S. (2015). *Zdroj resilience a problémy s přizpůsobením u dospívajících*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě.
- Orel, M., et al. (2014). *Somatopatologie. Nauka o nemocech těla*. Praha: Grada.
- Paulík, K. (2017). *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada.
- Paulík, K., et al. (2012). *Psychologické aspekty zvládání zátěže muži a ženami*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě.
- Pelcák, S. (2013). *Osobnostní nezdolnost a zdraví*. Hradec Králové: Gaudeamus.
- Pelcák, S. (2015). *Stres a syndrom vyhoření*. Hradec Králové: Gaudeamus.
- Pešek, R., & Praško, J. (2016). *Syndrom vyhoření – jak se prací a pomáháním druhým nezničit*. Praha: Pasparta.
- Plamínek, J. (2013). *Sebepoznání, seberízení a stres. Praktický atlas sebezvládání*. Praha: Grada.
- Praško, J., et al. (2009). *Poruchy osobnosti*. Praha: Portál.
- Prieß, M. (2015). *Jak zvládnout syndrom vyhoření. Najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada.
- Procházka, R. (2014). *Vazba, alexithymie v kontextu osobnostních stylů u lidí závislých na psychotropních látkách*. Olomouc: VUP.
- Ptacek, J. T., Smith, R. E., & Zanas, J. (1992). Gender, appraisal, and coping: A longitudinal analysis. *Journal of Personality*, 60, 747-770.

- Ptáček, R., et al. (2013). *Burnout syndrom jako mezioborový jev*. Praha: Grada.
- Ptáček, R., et al. (2011). *Stres a syndrom vyhoření u lékařů posudkové služby*. Praha: Karolinum.
- Prystav, G. (1981). Psychologische Copingforschung: Konzeptbildungen. Operationalisierung und Messinstrumente. *Diagnostica*, 27 (3), 189-213.
- Richards, D. A., & Schat, A. C. (2011). Attachment at (Not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169-182.
- Rosenman, R. H., & Chesney, M. A. (1980). Charakteristika stylu chování A jako rizikového faktoru ischemické choroby srdeční. *Časopis lékařů českých*, 119 (1), 51-63.
- Rotter, J. B. (1966). Generalised expectancies for internal versus external locus of control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Ruiselová, Z., et al. (2006). *Štýly zvládania zátáže*. Bratislava: UEP SAV.
- Říčan, P. (2010). *Psychologie osobnosti. Obor v pohybu*. Praha: Grada.
- Sawicki, S., Wedlichová, I., & Fleschmann, O. (2008). *Osobnost jedince a náročné životní situace*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně.
- Seitl, M. (2014). Teorie vztahové vazby v dospělosti a sebeuposouzení osobnostních charakteristik relevantních v pracovním prostředí. In: Fedáková, D., Bozogánová, M., Ištoňová, L. (Eds.), *Zborník príspevkov z 13. ročníka medzinárodnej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2014“* (243-254). Košice: SVÚ SAV.
- Seitl, M., Charvát, M., & Lečbych, M. Psychometrické charakteristiky české verze škály Experiences in Close Relationships (ECR). *Československá psychologie*, 60(4), 351-371.
- Seitl, M., & Lečbych, M. (2016). *Lidská pohybová determinanta v Rorschachově metodě*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Seitl, M., Seitlová, K., & Střelec, J. (2017). Development and Validation of the Experiences in Work Relationships – Individual (EWR-I). Presented at the European Association for Work & Organizational Psychology Congress, Dublin.
- Selye, H. (2016). *Stres života*. Praha: Pragma.
- Shaver, P., & Mikulincer, M. (2002). Attachment-related psychodynamics. *Attachment & Human Development*, 4(2), 133-161.
- Shaver, P., & Mikulincer, M. (2011). Adult attachment strategies and the regulation of emotion. In J. Gross, *Handbook of emotion regulation* (pp. 446-465). Guilford Press.
- Schreiber, V. (2000). *Lidský stres*. Praha: Academia.

- Schreiber, V., et al. (1985). *Stres. Patofyziologie, endokrinologie. Klinika*. Praha: Avicenum.
- Slaměnik, I. (2011). *Emoce a interpersonální vztahy*. Praha: Grada.
- Stock, Ch. (2010). *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada.
- Štřelec, J. (2016). *Pracovní chování zaměstnanců v kontextu teorie vztahové vazby* (Bakalářská diplomová práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Štřelec, J. (2019). *Vztahová vazba v zaměstnání a predikce interpersonální složky pracovní výkonnosti* (Diplomová magisterská práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Svoboda, M., Humpolíček, P., & Šnorek, V. (2013). *Psychodiagnostika dospělých*. Praha: Portál.
- Šolcová, I. (2009). *Vývoj resilience v dětství a dospělosti*. Praha: Grada.
- Špatenková, N. (2004). *Krize: Psychologický a sociologický fenomén*. Praha: Grada.
- Štětina, J., et al. (2014). *Zdravotnictví a integrovaný záchranný systém při hromadných neštěstích a katastrofách*. Praha: Grada.
- Štikar, J., et al. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Švancara, J. (2003). *Strategie zvládnání stresu. Příručka*. Praha: Testcentrum.
- Tomek, P. (2009). *Slovník služebního poměru*. Olomouc: Anag.
- Tomek, P. (2012). *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: Anag.
- Ulrichová, M. (2012). *Člověk, stres a osobnostní předpoklady: souvislost osobnostních rysů a odolnosti vůči stresu*. Ústí nad Orlicí: Oftis.
- Vágnerová, M. (1999). *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. Praha: Portál.
- Vágnerová, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.
- Vašina, B. (2009). *Základy psychologie zdraví*. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě.
- Vobořilová, J. (2015). *Duševní hygiena a stres*. Praha: ČVUT.
- Wei, M., Russell, D. W., Mallinckrodt, B., & Vogel, D. L. (2007). The Experiences in Close Relationships Scale (ECR) – Short form: Reliability, validity, and factor structure. *Journal of Personality Assessment*, 88, 187–204.
- Židková, Z. (nedat.). Meisterův dotazník. Získáno 21. prosince 2018 z <https://zdenka-zidkova-psvz.webnode.cz/metody/>

PŘÍLOHY

Seznam příloh:

1. Abstrakt v českém jazyce
2. Abstrakt v anglickém jazyce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Vztahová vazba, strategie zvládání stresu a aktuální míra pracovního stresu u příslušníků bezpečnostních sborů ČR

Autor práce: Mgr. Alena Molinari

Vedoucí práce: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Počet stran a znaků: 78 stran, 147 365 znaků

Počet příloh: 2

Počet titulů použité literatury: 124

Abstract: Cílem diplomové práce bylo zmapovat čtyři oblasti proměnných ve formě vztahové vazby, strategie zvládání stresu a míry subjektivně vnímané zátěže a na základě teorie prozkoumat možnosti predikce stavové (dynamické) proměnné s využitím rysových (statických) proměnných a demografické proměnné. Výzkumu se zúčastnili příslušníci ze 4 bezpečnostních sborů ČR. Výzkumný soubor zahrnoval 130 respondentů ve věku mezi 22 až 60 lety. Respondenti vyplnili celkem tři dotazníky, konkrétně EWR-I, SVF-78 a Meisterův dotazník psychické zátěže. Navržený model 4 prediktorů (interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace, negativní strategie zvládání stresu a rod) vykázal na získaných datech signifikantní predikční sílu vůči závislé proměnné (aktuálně prožívaná míra stresu). Statistická analýza dále přinesla zjištění, že se respondenti statisticky významně neliší v míře aktuálně prožívané zátěže dle svého pracovního zařazení. Výsledky částečně korespondují s výzkumy dalších autorů a teoretickými předpoklady, že nejisté vztahové vazby vedou s negativními strategiemi zvládání stresu k vyšší úrovni aktuálního pracovního stresu. Mezi omezení patří především specifická výběrová souboru a nerovnoměrné zastoupení jednotlivých bezpečnostních sborů ve výběrovém souboru.

Klíčová slova: teorie vztahové vazby, strategie zvládání stresu, pracovní stres, bezpečnostní sbory ČR

ABSTRACT OF THESIS

Title: Attachment, Coping Strategies for Stress and Actual Level of Work Stress by Members of Security Forces of Czech Republic

Author: Mgr. Alena Molinari

Supervisor: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Number of pages and characters: 78 pages, 147 362 characters

Number of appendices: 2

Number of references: 124

Abstract: The aim of the diploma thesis was to map four areas of variables in the form of attachment, coping strategies and level of subjectively perceived stress, using theoretical approaches, to study the potential of predicting a state (dynamic) variable using trait (static) variables and demographic variables. The research included members of 4 security forces in the Czech Republic. The sample contained 130 respondents aged between 22 and 60. The respondents filled in three questionnaires, namely EWR-I, SVF-78 and the Meister questionnaire of mental stress. The proposed model of 4 predictors (interpersonal hyperactivation, interpersonal deactivation, negative coping strategies and gender) showed significant prediction strength towards the dependent variable (currently experienced stress level) in the obtained data. A statistical analysis also revealed that the respondents do not vary in a statistically significant way in the currently experienced level of stress in relation to their position. The results partly correspond to other researchers findings and to the theoretical assumptions that uncertain relationships together with negative coping strategies lead to higher current work stress levels. The limitations include mainly the specificity of the sample and uneven representation of the individual security forces in the sample.

Klíčová slova: attachment theory, coping strategies for stress, work stress, security forces