

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2011 – 2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lukáš Lačík

Syndrom vyhoření u strážní jednotky hradní stráže

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce:
Mgr. Jan Veselý

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2011 - 2014

BACHELOR THESIS

Lukáš Lačík

Burn out in the castle guard units

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:
Mgr. Jan Veselý

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 1. 5. 2014

Lukáš Lačík

Poděkování

Chtěl bych poděkovat Mgr. Janu Veselému za odborné vedení, rady a pomoc při vedení této práce. Dále bych chtěl poděkovat Mgr. Marku Džupinovi a Bc. Veronice Raszkové.

Anotace

Předmětem této bakalářské práce je především nastínit problematiku syndromu vyhoření u strážní jednotky hradní stráže České republiky. Bakalářská práce posuzuje vliv syndromu vyhoření v přímé souvislosti s osobou vojáka, která je cíleně připravována na zvládnání negativních faktorů při výkonu strážní služby. Praktická část práce je pak zaměřena na výzkum, jehož cílem je zjistit a popsat proč k syndromu vyhoření u strážní jednotky dochází, jaké faktory jej ovlivňují a zda je prevence účinná.

Klíčové pojmy

Armáda České republiky, Hradní stráž, strážní jednotka, voják, stres, syndrom vyhoření.

Annotation

The object of this bachelor thesis is primarily to outline the issues of burnout syndrome with the guard of the castle guards Czech Republic. The bachelor thesis assesses the impact burnout syndrome in direct relation with a person of a soldier, which is intentionally prepared for coping with negative factors in the performance of duty. The practical part is focused on a survey which aims to identify and describe why to the burnout guard unit occurs, what factors affect it and whether it is effective prevention.

Key words

Czech army, Prague castle guard, guarding squad, soldier, stress, Burn out syndrome.

OBSAH

ÚVOD.....	8
1 ARMÁDA A HRADNÍ STRÁŽ ČESKÉ REPUBLIKY	9
1.1 Historie Hradní stráže	10
1.2 Úkoly hradní stráže	12
2 SYNDROM VYHOŘENÍ.....	13
2.1 Definice syndromu vyhoření.....	14
2.2 Faktory vzniku syndromu vyhoření	15
2.3 Stádia syndromu vyhoření	18
2.4 Syndrom vyhoření a jeho léčba.....	20
2.5 Prevence vzniku syndromu vyhoření.....	22
3 METODIKA VÝZKUMU.....	28
3.1 Metodika výzkumu	28
4 METODIKA VLASTNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	31
5 SYNDROM VYHOŘENÍ U VOJÁKŮ HRADNÍ STRÁŽE.....	33
5.1 Vyhodnocení části A: Základní údaje.....	33
5.2 Vyhodnocení části B: Pracovní podmínky	44
5.3 Vyhodnocení části C: Volnočasové aktivity.....	47
5.4 Vyhodnocení části D: Hodnocení vnitřních prožitků	51
5.5 Vyhodnocení stanovených hypotéz	59
ZÁVĚR	62
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	64
SEZNAM ZKRATEK	66
SEZNAM GRAFŮ a TABULEK.....	67
SEZNAM PŘÍLOH.....	69

ÚVOD

Syndrom vyhoření, bývá označován také termínem burn out syndrom, je jedním z rizik pracovníků vykonávajících především rutinní práci. Čím víc je člověk svědomitější, citlivější, nadšenější, tím víc je ohrožen. Ačkoliv nebývá označen jako nemoc, lidé jim zasažení mají trvalé problémy s kvalitou svého života, což se později může přenést i do celkového zdravotního stavu. Bývá především důsledkem dlouhotrvajícího nezvládnutého pracovního stresu, následně se projeví pasivita a celkové vyčerpání. Postupem času se pak tento stres přenesse i do soukromého života v podobě depresí a chronické únavy. Nejvíce se vykytuje u povolání, jejichž hlavní náplň je práce s lidmi, např. ve zdravotnictví, školství, sociální práci, dále u právníků, úředníků, policistů a také vojáků. S většími nároky na pracovníky, rozvojem moderních technologií a zrychlováním tempa moderní doby tento syndrom v posledních letech rapidně narůstá.

Problematiku syndromu vyhoření u strážní jednotky hradní stráže České republiky jsem zvolil jako téma bakalářské práce především proto, že u této jednotky sloužím již devátým rokem, aktuálně ve funkci zástupce velitele družstva odstřelovačů, tudíž se téměř denně setkávám s mnoha rozličnými problémy lidských zdrojů, které pramení především z pracovního stresu a stereotypu. Strážní jednotka je zastoupena převážně muži ve věku 20 - 40 let což tento výzkum poněkud omezuje, avšak ve specifických podmínkách této práce není možno provést širší průzkum.

Teoretická část práce obznamuje s podmínkami a funkcí jednotky hradní stráže a obsahuje informace o syndromu vyhoření, jejich stádiích a metodách jejímu předcházení. V úvodu druhé, praktické části definuji hypotézy, které vytyčují orientaci výzkumné práce. Pomocí vlastního výzkumu, jehož výsledky vyhodnocuji a znázorňuji pomocí grafů a tabulek, budou následně určené hypotézy potvrzeny, nebo vyvráceny.

Hlavním cílem této práce je zjistit a popsat proč a zda k syndromu vyhoření u vojáků strážních jednotek dochází a jaké faktory jej ovlivňují.

1 ARMÁDA A HRADNÍ STRÁŽ ČESKÉ REPUBLIKY

Armáda České republiky je součástí ozbrojených sil České republiky společně s Vojenskou kanceláří prezidenta republiky (prezident je zároveň vrchním velitelem ozbrojených sil) a Hradní stráží. „*Je hlavním subjektem realizace obrany České republiky. Zajišťuje nepřetržitou, nezávislou a efektivní přípravu pro obranu Českého území před napadením nepřítelem.*“¹ Součástí resortu obrany je pak ministerstvo obrany, vojenské zpravodajství, vojenská policie, společné síly, síly podpory a výcviku a další úřady, jejichž činnost se od ostatních sil odlišuje.

Armáda České republiky vznikla 1. ledna 1993 rozdělením Československé armády na dvě samostatné a od 1. ledna 2005 je plně profesionální armádou. Branná povinnost může být vyžadována pouze v případě ohrožení státu či válečného stavu.

Hradní stráž je specifickým útvarem ozbrojených sil České republiky přímo podřízeným Vojenské kanceláří prezidenta republiky. „*Její příslušníci jsou vybírání a doplňování z řad Armády České republiky, noví profesionální vojáci navíc i přímým náborem podle specifických kritérií.*“² Působnost Hradní stráže vychází z úkolů uvedených v ustanovení § 28 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.

„*Provádí vnější ostrahu areálu Pražského hradu, zabezpečuje jeho obranu a provádí vnější ostrahu a obranu objektů, které jsou dočasným sídlem prezidenta a jeho hostů, organizuje a zajišťuje vojenské pocty, zejména při oficiálních návštěvách představitelů jiných států a při přijetí vedoucích zastupitelských misí u prezidenta. Nesmí být použita k plnění jiných úkolů bez souhlasu prezidenta.*“³

Přistoupení České republiky k Severoatlantické alianci v březnu 1999 a snaha co nejrychleji vstoupit do Evropské unie je zárukou dalšího demokratického vývoje naší společnosti.

Hradní stráž navazuje na demokratické tradice prvních příslušníků Hradní stráže - bývalých příslušníků Československých legií. Z těchto tradic vychází i profesionalizace Hradní stráže jako součást Reformy ozbrojených sil České republiky,

¹ Armáda České republiky. [online]. [cit. 2014-01-18]. Dostupné z: <http://www.armadaceskerekrepubliky.cz/struktura-armady/>

² Tamtéž

³ Tamtéž

kteřá byla schválena vládou v roce 2002 a kteřá se postupně uvádí v život. Nedílným a významným úkolem je také střežení korunovačních klenotů.

1.1 Historie Hradní stráže

Se vznikem samostatného Československého státu 28. října roku 1918, vznikla i myšlenka vytvořit jednotku, kteřá by střežila Pražský hrad, jakožto sídlo prezidenta republiky.

Struktura a složení Hradní stráže se v letech 1918 až 1920 těžko určuje. V prvopočátcích kdy vznikal samostatný československý stát je známo, že Pražský hrad střežila Obec Sokolská z Hradčan. Následně byli na ochranu sídla prezidenta nasazeni legionáři z první světové války, kteří bojovali na frontách v Rusku, Francii a Itálii.

Roku 1919 vznikla ze zákona kancelář prezidenta republiky. Její nezbytnou součástí bylo vojenské oddělení. To mělo za úkol zabezpečit styk československé armády s prezidentem, který byl jejím vrchním velitelem. Příslušníkem vojenské kanceláře byl velitel hradu, jenž velel a řídil Hradní stráž.

Během roku 1922 prezident republiky podepsal první dokument o organizaci a řízení hradní stráže. Tento dokument dovršil strukturu a personální obsazení hradní stráže. Ta v počátcích skýtala 195 důstojníků a dálesloužících. Druhým dokumentem, jenž v dané době vydal, bylo zpracování nových prvků u slavnostních ceremoniálů, které do jisté míry platí dodnes a jejím autorem byl Dr. J. Guth- Jarkovský. Třetím důležitým dokumentem bylo určení a vypracování zásad pro doplňování Hradní stráže z řad příslušníků československé armády.

V letech 1936 - 1938 se nacistické Německo dostávalo k moci a tlak vyvíjený na ČSR byl veliký. Hradní stráž však nadále plnila své úkoly a při vyhlášení mobilizace v září roku 1918 byla připravena bránit sídlo prezidenta, jímž byl Pražský hrad.

V letech 1945 - 1948 musela být Hradní stráž znovu vytvářena a budována. Byl zachován model, který se osvědčil již za první republiky. Jednotka byla různorodá a skládala se z příslušníků odboje a bývalých členů prvního praporu vládního vojska. Velitelem jednotky se stal pplk. Novák, který se staral o ochranu prezidenta Edvarda Beneše ve Velké Británii za exilové vlády.

1. února 1990 začal platit zákon č. 20/1990, který byl schválen federálním shromážděním. Tento zákon pojednává o Hradní stráž ČSSR a o správě ochrany prezidenta ČSSR. Velmi důležitou změnou bylo upřesnění resortu, pod který Hradní stráž bude spadat. Z dosavadní podřízenosti resortu ministerstva vnitra přešla Hradní stráž opět pod resort ministerstva národní obrany s přímou podřízeností náčelníku Vojenské kanceláře prezidenta republiky. Dále zákon Hradní stráž stanovil přesně dané úkoly. Po přijetí zákona se začala postupně budovat novodobá struktura a organizace Hradní stráže se nyní skládala z několika rot a jednotek skupin velení, štábu, zdravotnické služby, roty zabezpečení, motocyklové čety a poprvé měla Hradní stráž vlastní hudební orchestr. Jednotky Hradní stráže byly dislokovány do několika míst, v Praze, Lánech a na výcvikové jednotce v Dobré vodě. Nemalé změny nastaly také ve střežení a obraně areálu Pražského hradu. Došlo k navýšení počtu stráží a střežených objektů. Z dosavadní stráže Hrad přibýly stráže Zahrady a Lány plus příslušníci ochranné směny. Celkově se na ostraze všech sídel prezidenta republiky podílí celá strážní rota. Další zpřísnění střežení a navýšení počtu strážných si vyžádalo zpřístupnění Královských a Jižních zahrad pro veřejnost.

15. března 1990 měli návštěvníci Pražského hradu a široká veřejnost možnost poprvé zhlédnout nový design uniforem pro hradní stráž. Nové uniformy byly navrženy filmovým výtvarníkem Theodorem Pištěkem. Ten navrhl jak služební stejnokroje, tak i uniformy reprezentační. Se zavedením nových uniforem se změnil a zavedl nový ceremoniál slavnostního střídání, který probíhá vždy v pravé poledne na I. nádvoří Pražského hradu a je doprovázen hudbou hradní stráže.

„V roce 1999 byl přijat zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách ČR, který zásadním způsobem řeší postavení Hradní stráže v rámci ozbrojených sil ČR. Konstatuje se v něm, že ozbrojené síly ČR se člení na armádu, Vojenskou kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž. Hradní stráž se tímto zákonem stala samostatnou složkou ozbrojených sil, která je sice finančně a logisticky zabezpečovaná armádou ČR, ale velitelsky a odborně plně podléhající Vojenské kanceláři prezidenta republiky, kde náčelník Vojenské kanceláře má vůči vojákům Hradní stráže oprávnění jako ministr obrany stanovená zvláštními právními předpisy (zák. č. 220/1999 Sb., zák. č. 221/1999 Sb.).“⁴

⁴Hradní stráž. [HTTP://HRAD.ARMY.CZ/HTM/3_0.HTML](http://hrad.army.cz/hm/3_0.html). [online]. [cit. 2014-05-02].

1.2 Úkoly hradní stráže

„Hradní stráž je vojenským útvarům brigádního typu s celkovými počty 653 osob - 81 důstojníků, 75 praporčíků, 377 poddůstojníků, 77 příslušníků mužstva a 43 občanských zaměstnanců. Je organizována na velení a štáb; 1. prapor; 2. prapor; Hudba Hradní stráže a Rota zabezpečení.“⁵

Hradní stráž provádí vnější ostrahu areálu Pražského hradu a zabezpečuje jeho obranu, dále provádí vnější ostrahu a obranu objektů, které jsou dočasným sídlem prezidenta republiky a jeho hostů, a ostrahu před vstupem nepovolaných osob do těchto míst. Organizuje a zajišťuje vojenské pocty, zejména při oficiálních návštěvách představitelů jiných států a při přijetí vedoucích zastupitelských misí u prezidenta republiky.

Všechny tyto úkoly jsou velice náročné, jak po stránce logistického zabezpečení, tak po stránce psychické u všech profesionálních vojáků, kteří se podílejí na ostraze a obraně dočasných sídel prezidenta republiky. Psychická zátěž spočívá především v délce služby, která činí 28, 5 hodiny. Strážní služba je zabezpečena 365 dní v roce, 24 hodin denně a to za všech povětrnostních a klimatických podmínek. Vyčerpání doplňuje nedostatek spánku, který je s výkonem strážní služby spjatý a také plnění dílčích úkolů, jenž s výkonem služby souvisejí. Vojáci jsou vystaveni velkému stresu a napětí, působí na pracovišti, kde se sociálně nežádoucí jevy vyskytují a do jisté míry je více či méně ovlivňují. I když jsou příslušníci Hradní stráže před nástupem k strážní jednotce podrobeni náročnému dvoudennímu psychologickému vyšetření, postupem času a let strávených na strážní jednotce se u nich vlivem stereotypní práce projevuje nechuť a nezáměr pracovat, zejména za velikých mrazů v zimním období nebo naopak při velkých vedrech v období letním a to bez rozdílu věku.

⁵Hradní stráž. [HTTP://HRAD.ARMY.CZ/HTM/7_1.HTML](http://hrad.army.cz/hm/7_1.html). [online]. [cit. 2014-01-19].

2 SYNDROM VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření je v dnešní uspěchané době poměrně často se vyskytujícím jevem. Setkáváme se s ním především tam, *„kde dochází k dlouhodobě se opakujícímu kontaktu lidí, s řešením různých osobních, zdravotních, profesních i jiných problémů. Ve většině případů se syndrom vyhoření váže na pracovní výkon. Postižení bývají především lidé, jejichž práce je založena na kontaktu a komunikaci s druhými lidmi.“*⁶

Do povědomí lidí vstoupil tento syndrom ve 2. polovině 20. století, kdy jej poprvé popsal americký psychoanalytik německého původu Herbert J. Freudenberger ve svém článku „Staff burnout“ v časopise Journal of Social Issue. *„Díky jeho popisu problému se v následujících letech strhl obrovský zájem psychologů o tento fenomén, který se postupně zařadil do seznamu nemocí, což vedlo k poměrně podrobnému popsání jak vývoje, tak následků i prevence této choroby. Sám byl psychoanalytik pracující s dobrovolníky v pomocných profesích, zejména v zařízeních provozujících paliativní péči, na kterých tento syndrom pozoroval a díky tomu následně i popsal.“*⁷

Mluvíme-li o syndromu, jde vždy o určitý soubor příznaků a nejinak tomu je také v případě burn out syndromu. Má řadu příznaků zasahujících do osobnosti člověka a vždy je známkou frustrace v některé oblasti potřeb. Ve většině případů se váže na pracovní proces a projevuje se na chování daného jedince, později na vztazích, pracovních výkonech a následně na celkovém zdraví.

Již první popis syndromu vyhoření Herberta J. Freudenbergera z roku 1974 byl ve své podstatě v rozměrech pojetí současného, od té doby se však díky řadě výzkumů a studií vyskytlo bezpočet dalších vymezení, všechna však mají společné rysy, mezi něž patří přítomnost emočního vyčerpání, únavy a pokleslé nálady, negativně vytvořené pracovní postoje a výskyt u jinak psychicky zdravých lidí, tudíž nijak nesouvisí s psychickou patologií.

Psycholožka Christina Maslach, která jako první popsala syndrom pracovního vyhoření a vypracovala nástroj, kterým lze syndrom měřit – MBI (Maslach Burnout Inventory), jej definuje jako syndrom emocionálního vyčerpání, depersonalizace

⁶ Syndrom-vyhoření.cz: Vše o syndromu vyhoření - články, poradna, diskuze. [online]. [cit. 2014-01-19]. Dostupné z: <http://syndrom-vyhoreni.cz/syndrom-vyhoreni>

⁷ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, s. 133. ISBN 80-7169-551-3.

a snížení osobního výkonu. Tamara a Jiří Tošnerovi o syndromu vyhoření hovoří jako o duševním stavu objevujícím se často u lidí, kteří pracují s jinými lidmi a jejichž profese je na mezilidské komunikaci závislá. Tento stav ohlašuje celá řada příznaků: člověk se cítí celkově špatně, je emocionálně, duševně i tělesně unavený. Má pocity bezmoci a beznaděje, nemá chuť do práce ani radost ze života. Společným faktorem těchto dvou definic je, že pracovní výkon je negativně ovlivněn nedostatkem energie či emocionálním vyčerpáním.

2.1 Definice syndromu vyhoření

Definice pojmů syndromu vyhoření bychom v odborné literatuře našli určitě několik. Pro lepší představu si zde některé z nich ukážeme.

„Syndrom vyhoření je vlastně nemoc. V České republice se sice zatím do klasifikace nemocí nedostal, avšak v mezinárodní klasifikaci nemocí je syndrom vyhoření uveden pod kódem ICD 10 v kategorii Z 73.0 s názvem Problémy spojené s obtížemi v uspořádání života.“⁸

„Syndrom vyhoření lze popsat jako duševní stav, objevující se často u lidí, kteří pracují s jinými lidmi a jejichž profese je na mezilidské komunikaci závislá. Tento stav ohlašuje celá řada příznaků: člověk se cítí celkově špatně, je emocionálně, duševně i tělesně unavený. Má pocity beznaděje, nemá chuť do práce ani radost ze života.“⁹

Burnout je formálně definován a citově prožíván jako stav tělesného, citového (emocionálního) a duševního (mentálního) vyčerpání, způsobeného dlouhodobým pobytem v situacích, které jsou emocionálně mimořádně náročné. Tato emocionální náročnost je nejčastěji způsobena spojením velkého očekávání s chronickými situačními stresy.

Tamara a Jiří Tošnerovi syndrom vyhoření definují spíše komplexněji. *„Vyhoření není výsledkem izolovaných traumatických zážitků, nýbrž se objevuje jako plíživé psychické vyčerpání, jako dlouhodobé působení stresujících podnětů. Důsledky se dostavují postupně. Počáteční entuziasmus pro práci, uspokojení z prvních úspěchů,*

⁸ JEKLOVÁ, Marta. REITMAYEROVÁ, Eva. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 32 s. ISBN 80-86991-74-1.

⁹ Tamara a Jiří Tošnerovi. *Burn - Outsyndrom*. Praha: Hestia, s. 4.

*nadšení ze seberealizace v povolání se postupně vytrácejí. Začíná se měnit profesionální chování člověka, vytrácí se zájem o klienty, pacienty či uživatele služeb, jejich stesky začínají být na obtíž, jsou odbývány ironickými poznámkami. Objevuje se podrážděnost, střídaná skleslostí, dostavuje se ztráta sebedůvěry a pocit vnitřní prázdnoty.*¹⁰ V této definici je jedna z nejdůležitějších myšlenek uvedena již v počátku. Tedy, že k syndromu vyhoření vede dlouhodobé působení stresových faktorů, které se často opakují.

Jaro Křivohlavý pak v knize *Hořet, ale nevyhořet* řekl: „*Burnout je odpovědí organismu na situaci, která člověka uvádí do stresového stavu. Tato situace je přitom tak silná (mocná), že by se negativně dotkla každého člověka, který by se do ní dostal.*“¹¹

Každý z autorů, psychologů používá a publikuje definice vlastní, avšak ve své podstatě jsou všechny stejné a dochází v nich ke stejnému závěru. Jejich vysvětlení syndromu vyhoření v plné míře vystihují problematiku, které se chci ve své práci věnovat.

Syndrom vyhoření není konkretizován přímo u vojáků z povolání, ale je charakterizován u takzvaných pomáhajících profesí, na které má největší dopad. Mezi tyto profese patří zejména lékaři a zdravotníci, *vojáci z povolání*, policisté, příslušníci hasičského a záchranného sboru. U všech těchto povolání jsou nastaveny velice náročné podmínky na zodpovědnost, flexibilitu, rozhodování se v kritických situacích, kdy omyly mohou způsobit závažné následky. Proto je tlak na psychickou stránku u těchto profesí tak veliký.

2.2 Faktory vzniku syndromu vyhoření

Vyhoření se projevuje jako velmi pozvolné psychické vyčerpání následkem dlouhodobého působení stresujících podnětů. Mezi jeho základní projevy řadíme např. tělesné a emocionální vyčerpání, únavu, negativní postoj k práci a klientům, atd. Tyto projevy však ještě nutně nemusejí znamenat syndrom vyhoření.

¹⁰ TAMARA a Jiří Tošnerovi. *Burn - Out syndrom*. Praha: Hestia s. 5

¹¹ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. Praha: Karmelínské nakladatelství, 1998, s. 10. ISBN 7195-573-3.

Syndrom vyhoření bývá označován jako „fenomén prvních let v zaměstnání“, kdy po vysokých očekáváních, entuziasmu a „profesní mytologii“ nastává zklamání, frustrace, bezmoc a rezignace. Jakou roli hrají při vyhoření osobnostní proměnné, je zatím nejasné.

Mnoho expertů však za hlavní příčinu vyhoření považuje podmínky pracoviště, okruh spolupracovníků a další sociologické faktory. Někteří autoři vysvětlují pojem procesu vyhoření jako soubor typických příznaků vznikajících u pracovníků pomáhajících profesí v důsledku nezvládnutého pracovního stresu.¹²

Určité profese jsou k syndromu vyhoření sice náchylnější, avšak nejsou jediným klíčovým bodem, který rozhoduje, zda syndrom propukne či ne.

Existuje velká spousta dalších rizikových faktorů, můžeme si je rozdělit na vnitřní a vnější. Mezi ty vnitřní řadíme osobnostní charakteristiky člověka podporující vyhoření, jako je např. přílišné nadšení pro práci, tendence ke srovnávání se s druhými, silné vnímání neúspěchu, snaha udělat si všechno sám, neschopnost říci „ne“, kladení vysokých nároků na sebe sama, dále fyzický stav organismu a způsoby chování v různých situacích. Vnějšími faktory jsou pak podmínky v zaměstnání, situace v osobním životě a v neposlední řadě společnost, v níž žijeme.

Důraz na pracovní podmínky kladou i jiní odborníci, kteří rozvíjejí hypotézu infekčnosti tohoto syndromu. Vznik a rozvoj syndromu vyhoření by se tedy mohl v určitém sociálním prostředí snadněji šířit, například v sociálním prostředí některé firmy, instituce či komunity.¹³

Syndrom vyhoření je mnohdy cenou, kterou platí lidé za své výrazné úspěchy. Je možné vysledovat deset nejběžnějších příčin tohoto stavu:

1. Pocit nutkání namísto povolání.
2. Neschopnost přibrzdit.
3. Snaha udělat všechno sám.
4. Přehnaná pozornost k cizím problémům.
5. Soustředěnost na detaily.

¹² MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013, s. 400. ISBN 978-80-262-0213-4.

¹³ KALLWASS, Angelika. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, s. 42. ISBN 9788073672997.

6. Nereálná očekávání.
7. Příliš velká rutina.
8. Nesprávný pohled na priority v našem životě.
9. Špatný tělesný stav.
10. Neustálé odmítání ze strany druhých.¹⁴

Jeden z velmi důležitých a rizikových faktorů, který podporuje vznik syndromu vyhoření je nedostatek času stráveného s rodinou. Při řádném plnění služebních povinností je času nedostatek. Tento problém je ještě častější u osob, které již založily rodiny a mají děti. Čas, odloučení od rodiny, může způsobovat mnoho problémů. V rovině sociálně psychologické jsou to problémy mezi partnery, nevěra, potíže s výchovou dětí.

V odborné literatuře se také uvádí: „*V armádě najdeme v podstatě tři typy vojáků – vojáky svobodné, vojáky rozvedené a ty, kteří se ještě nestihli rozvést*“¹⁵.

Pro odborníky z řad psychologů představuje tento problém velký zdroj informací k výzkumu, který by mohl vést k nalezení řešení, jak co nejefektivněji problém eliminovat, nebo aspoň snížit jeho důsledky.

Nejčastěji se se syndromem vyhoření setkáváme v pracovním prostředí. Jeho základy jsou položeny převážně tam. Pracující jsou nuceni pobývat v náročném, stresujícím prostředí. V malém či velkém kolektivu známých lidí, kde s postupem času hrozí tzv. ponorková nemoc. Jsou vystavováni tlaku, že mohou kdykoliv přijít o své pracovní místo. V těchto podmínkách jsou lidé nuceni pracovat v neustále se opakujících pracovních cyklech. Všechny tyto stresující faktory mohou vést k depresím, stresu a v neposlední řadě ke vzniku syndromu vyhoření.

Není však pravidlem, že pod tíhou různých stresujících faktorů musí ke vzniku syndromu vyhoření bezprostředně dojít. Každý jedinec je samostatná osobnost. Proto se se stresujícím prostředím vyrovnává každý po svém. V tomto případě nehraje žádnou

¹⁴ RUSH, Myron D. *Syndrom vyhoření*. 1. vyd. Praha: Návrat domů, 2003. Moudrost do kapsy, sv. 2. ISBN 8072550748

¹⁵ DITRICH, Pavel. *Asertivitou proti stresu*. 2.vyd. Praha: Grada, 2010, s. 112. ISBN 978-82-324-167-7.

roli délka praxe, dosažený stupeň vzdělání, či věk. Zde jsou si všichni rovni a záleží na každém jedinci, jak se s problémy dokáže vyrovnat.

Než se syndrom vyhoření v plné síle projeví, vysílá varovné signály v mnoha rovinách. Čím déle je ignorujeme, tím je riziko jeho propuknutí větší. Tyto tzv. varovné signály můžeme rozčlenit také do jednotlivých úrovní, ve kterých se mohou projevit. Ne každý musí na sobě nutně pozorovat všechny příznaky ve všech úrovních, varováním by mělo být i jen několik z nich.

Na úrovni psychického prožívání dominuje pocit, že dlouhé úsilí (o něco) trvá již nadměrně dlouho, výrazný je pak také pocit celkového duševního vyčerpání, převažuje depresivní ladění s pocitem beznaděje a neschopnost se soustředit.

Na úrovni fyzického prožívání můžeme pozorovat celkovou únavu organismu, apatii, ochablost, bolest, blíže nespécifikované bolesti hlavy, zažívací obtíže, nechuť k jídlu nebo naopak zvýšená chuť. Časté jsou poruchy spánku, bolesti ve svalech a velmi nebezpečné je zvýšené riziko vzniku závislostí všeho druhu.

Na úrovni sociálních vztahů dochází k celkovému útlumu sociability, výrazné jsou sklony k redukování kontaktu s klienty, kolegy a všemi osobami souvisejícími s profesí. Zjevná je celková nechuť k vykonávané profesi a všemu co s ní souvisí, nízká míra empatie, což ústí v postupné narůstání konfliktů v důsledku nezájmu a lhostejnosti.

2.3 Stádia syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření je dlouhodobý proces, není to jen stav, který se dostaví v jeden daný okamžik. Prochází vývojem, ve kterém byly vyzorovány určité fáze, které jsou v podstatě stejné u různých jedinců. Vývoj syndromu vyhoření lze tedy rozdělit do určitých, na sebe navazujících etap či fází. Délka a intenzita jednotlivých fází se může u různých lidí lišit, nicméně z praxe a z výzkumů vyplývá poznatek, že žádná fáze nebývá vynechána.

Někteří autoři dělí proces vzniku syndromu vyhoření až do osmi fází. V mé bakalářské práci se přidržím dělení do etap pěti, přičemž tou pátou je samotné vyhoření. Pravděpodobně nejpoužívanější je pětistupňová koncepce C. Henninga a G Kellera.

Henning a Keller hovoří o procesu, který vede k syndromu vyhoření, a strukturalizují do pěti stádií onu plíživost, která je tak charakteristická pro tento syndrom, který se může vyvíjet několik měsíců a dokonce i několik let: nadšení, stagnace, frustrace, apatie, syndrom vyhoření.¹⁶

V první fázi tedy mluvíme o **nadšení**. Jedná se o počáteční stádium při nástupu do práce, nějaké činnosti či vztahu. Toto období bývá charakteristické tzv. „růžovými brýlemi“. Souvisí to nejen se vzletnými sliby ze strany zaměstnavatele, případně zprostředkovatele práce, ale i s vlastní, většinou nadhodnocenou a nereálnou představou o nadcházející činnosti a svém podílu k jejímu vykonávání. Je to období fantazií, nápadů, horečnaté činnosti, ochoty. V této fázi dotyčný chápe všechny potřeby opačné strany, pracuje často nad své síly, vykonává přesčasy a vlastní potřeby odsunuje na druhou kolej.¹⁷

Ve druhé fázi hovoříme o **stagnaci**. Jde o období relativního klidu. Jedinec se už „zaběhal“ ve své práci, mnoho věcí už zvládá automaticky, s přehledem. Pomalu se vytrácí jakékoliv nadšení a živelnost. Práce ho už přestává tolik naplňovat, vynořují se první negativa a překážky k vysněnému cíli. Dotyčný si začíná uvědomovat i jiné hodnoty a potřeby (vlastní i rodinné). Navíc hledá ve volnočasových aktivitách něco, co by zaplnilo tzv. prázdnotu, kterou uvnitř sebe začíná pociťovat, něco, co by mohlo být podobné euforické počínající fázi nadšení.¹⁸

Po stagnaci obvykle nastupuje jako třetí fáze etapa **frustrace**, kdy se prohlubují problémy spojené nejen s plněním pracovních záležitostí, ale i s naplňováním vlastních potřeb. Zejména se to týká seberealizace a smyslu práce, který se kamsi vytrácí. Konflikty s klienty, spolupracovníky i vedením se množí. Práce je neuspokojující, začíná být otravně nudná nebo nad síly dotyčného. Ten si často stěžuje a svaluje vinu na reálné či pouze domnělé překážky. Přemýšlí neustále o vlastních křivdách, které se jemu na pracovišti dějí. To vše vyvolává emocionální zvraty a počáteční fyzické potíže.¹⁹

¹⁶ HENNIG, Claudius a Gustav KELLER. *Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání*. 1. vyd. Praha: Portál, 1996. Pedagogická praxe. ISBN 8071780936.

¹⁷ BRODSKY, Edelwich/. *Ausgebrannt das 'Burn-out' - Syndrom in den Sozialberufen*. Salzburg: AVM, 1984. s. 25. ISBN 9783900456023

¹⁸ Tamtéž s. 26

¹⁹ Tamtéž s. 27

Čtvrtá je fáze **apatie**, přichází opravdu velmi plíživě a většinou následuje po déle trvající frustraci. Pocity jedince jsou typické. Myslí si, že do práce chodit musí pouze z důvodu získání potřebných finančních prostředků. Začíná si připadat jako stroj na práci a vydělávání peněz. Počáteční motivace, nadšení, vize i ochota jsou nenávratně pryč. Před odchodem do zaměstnání prožívá pocity strachu, zhnusení a odporu. Po příchodu do práce pracuje stereotypně, odmítá jakékoliv změny, inovace a potřeby práce navíc a přesčasů. Zdůrazňuje fakt, že i tak dělá maximum. Je buď zasmušilý, nebo nasadí tzv. „kamennou tvář“. Na klienty a další lidi kolem sebe bývá občas nepříjemný, většinou však spíše odtažitý. Sám je vnímá jako velmi otravné.²⁰

Fáze **vyhoření** je konečnou pátou etapou procesu syndromu vyhoření. Projevují se v ní naplno všechny důsledky. Smysl práce se naprosto vytrácí, často i smysl života a vlastní důležitosti. Dotyčný působí velmi vyčerpaně, často stoná, je plný negací. Nutnost práce (vydělávání peněz) a zároveň rozvinutá alergie na vykonávanou činnost či prostředí ho vhání do tzv. neřešitelného uzavřeného kruhu. Pokud má fungující pud sebezáchovy, ukončí tuto etapu svého pracovního života rozvázáním pracovního poměru, případně změnou práce nebo prostředí.²¹

Z této poslední fáze úplně rozvinutého syndromu vyhoření je cesta zpět již velmi těžká. Bývá štěstím, pokud se podaří proces pochopit a zastavit ve fázích frustrace, nebo apatie. Nejlepší předpoklady pro to, aby se rozvoji syndromu zabránilo, jsou ve fázi stagnace.²²

2.4 Syndrom vyhoření a jeho léčba

Syndrom vyhoření není klasifikován jako nemoc, tedy aspoň ne v České republice a tudíž se nedá ani léčit. V případě syndromu vyhoření se léčí pouze jeho případné průvodní jevy, jakými jsou deprese, stres, úzkosti atd. V léčebné proceduře by měla být zahrnuta psychoterapie a farmakoterapie. Syndrom vyhoření se může objevit, rozvinout i u lidí vykonávajících stereotypní práci. A u takzvaných

²⁰ BRODSKÝ, Edelwich/. *Ausgebrannt das 'Burn-out' - Syndrom in den Sozialberufen*. Salzburg: AVM, 1984. s.28. ISBN 9783900456023

²¹ Tamtéž s.29

²² TOŠNER, Jiří. TOŠNEROVÁ, Tamara. *Burn – Out syndrom: Syndrom vyhoření*. Pracovní sešit pro účastníky kurzů. Praha: Hestia, 2002, s.15. ISBN neuvedeno.

pomáhajících profesí. Proto by se s vyhledáním pomoci a léčbou nemělo nijak otálet. Nepodcenit první příznaky, nebát se navštívit odborné, specializované pracoviště a pomoc vyhledat. Pro léčbu je také velice důležité, aby si osoba (pacient) postižená syndromem vyhoření uvědomila, že nějaký problém má. Důležitým faktorem při léčbě je také zjištění, v jakém stádiu, fázi syndrom vyhoření je.

Léčba syndromu vyhoření je velice pomalá a zdlouhavá. Většinou se jedná o týdny, měsíce a v některých případech o roky. Člověk si musí uvědomit, co riskuje a zásadně změnit svůj životní styl, postoj k okolí, k práci, k lidem. Pokud toho není člověk schopen, riskuje tak znovuoobjevení syndromu.

V dnešní době není znám žádný účinný preventivní program, který by před syndromem vyhoření varoval.

Existuje však několik míst, na které se můžeme obrátit v případě, že pocítujeme zvýšenou hladinu stresu či známky vedoucí k vyhoření. Jsou to:

- **Psychologická, psychiatrická a psychoterapeutická pomoc** - patrně nejlepší možná varianta, pokud má člověk opravdu problémy se stresem a syndromem vyhoření, je konzultace s odborníkem - psychologem, psychiatrem či psychoterapeutem. Tito specialisté mají patřičné a rozsáhlé zkušenosti a dokáží problém nejlépe vyhodnotit, popřípadě zvolit správnou léčbu u konkrétního případu. Vojenský psycholog pak má zkušenosti z oblasti armády a tedy ví, jak obtížná a náročná služba profesionála může být. Pro vojáky je určena především pomoc ve vojenských nemocnicích či vojenských ošetrovnách.

- **Psychiatrická ambulance** - psychiatr by určitě neměl být jediným, na koho se při řešení problému (týkajícího se syndromu vyhoření) máme obracet. Avšak psychiatr je specializovaný lékař, který ví, jak má s dotyčným jednat. Mnoho jedinců však tuto možnost zvolí z důvodu anonymity a lehké dostupnosti.

- **Praktický lékař** - nedílnou součástí při léčbě je a musí být lékař. Má potřebný fyzický kontakt s pacientem. Může být potřebný v případě, kdy se projevují lehčí, dílčí problémy související se syndromem vyhoření jako je nespavost, nervozita, lehčí forma deprese apod. V případě potřeby a nutnosti lékař rozhoduje o doporučení vyšetření u psychiatra, nebo psychologa. Má k dispozici zpětnou vazbu od specialistů a podílí se na účinné léčbě.

- **Internetová poradna** - tato forma pomoci je využívána spíše v počátcích, kdy si jedinec zjišťuje potřebné informace, kde pomoc vyhledat a zda ji vůbec potřebuje. Výhodou této formy je, že se dá využívat z bezpečí domova. V rámci internetu je možné nalézt řadu poradců, kteří pomoc nabízejí. Rady a informace zde nalezené však nelze brát za kvalifikované.

- **Telefonické linky důvěry** - linky důvěry u nás fungují již několik let a jsou součástí krizové intervence. Linky důvěry provozuje jak civilní, tak soukromý sektor. Pro vojáky je možnost využití armádní linky důvěry. Tyto linky bývají zpravidla v provozu nepřetržitě po celý den. Volajícím je zde zcela anonymně a ochotně poskytnuta pomoc při zvládnutí problémů a krizových stavů neodkladného charakteru.

2.5 Prevence vzniku syndromu vyhoření

Vzniku nadměrného množství stresu, či syndromu vyhoření můžeme předcházet řádným a aktivním využíváním svého volného času. Volnočasové aktivity (zájmy, koníčky) souvisí s celkovou osobností vojáka a lze je popsat jako trvalou snahu zabývat se činnostmi, která přináší uspokojení po stránce fyzické, psychické, pozorovací a citové. Zájmové činnosti přikládá každý jednatel svou hodnotu. U dosažení stanovených cílů (v oblasti zájmů) je pocíťováno kladné citové uspokojení.

Strážní jednotka se s trochou nadsázky dá do jisté míry chápat jako malá komunita, skládající se z vojáků určité jednotky. Z toho vyplývá, že i volnočasové aktivity, kterým se vojáci věnují, mají mnoho společného. Mnohdy tyto aktivity provozují ve stejném složení jako v práci. Toto může být považováno za velice vítané, vzhledem k tomu, že tak dochází k dalšímu stmelování kolektivu a utužování sociálních vazeb a přátelských pout mezi členy jednotky.

Sportovní aktivity

Sport je pro vojáka jednou z nejdůležitějších činností. Je brán jak za antistresovou aktivitu, při které dochází k odreagování, uvolnění psychického a emočního napětí, tak přispívá k posílení a budování dobré fyzické kondice. Armáda jasně stanovuje, kolik hodin týdně musí voják v rámci pracovní doby věnovat tělesné přípravě. U strážní

jednotky ji pak armáda stanovuje paradoxně nejméně. Tělesná příprava probíhá dle předem stanoveného písemného plánu a to kolektivně v rámci celé roty nebo čety.

Sport využívají vojáci i ve svém volném čase. A to buď z důvodu již zmíněného odreagování se, vyplnění času mezi službami, ale také k přípravě na výroční přezkoušení, čímž ideálně využijí svůj čas, pokud nemohou být se svou rodinou.

Hradní stráž nabízí svým vojákům několik sportovišť a zázemí, kde mohou sport bezplatně provozovat. K dispozici mají posilovnu s aerobní částí, která se nachází přímo v areálu kasáren, mohou také využívat lehkotletický stadion Na Julisce, kde se připravují všichni armádní sportovci (jako například major Roman Šebrle). Tito sportovci pak mohou být pro vojáky jakýmsi vzorem a hnacím motorem pro zlepšování své fyzické kondice.

FKSP - Fond kulturních a sociálních potřeb Hradní stráže

Jedním z prvků armády, jak vojáky podporovat v různorodém trávení svého volného času slouží takzvaný Fond kulturních a sociálních potřeb. Z tohoto fondu je vojákům nabízeno široké spektrum jak aktivních, tak i pasivních činností - vstupenky na koncerty populární hudby, divadelní představení, vstupenky na vybraná hokejová utkání, či vstupenky do multikin. Součástí daného fondu jsou také permanentky na bowling, bazén nebo možnost využití tenisových kurtů. Ty jsou k dispozici všem členům strážní jednotky a jejich rodinným příslušníkům do té doby, než je kredit jim určený pro danou aktivitu vyčerpán.

Jako další možnost vyžití nabízí hradní stráž služby útvarové knihovny, která sídlí přímo v objektu kasáren a je vojákům volně přístupná. Zde je možnost zapůjčení jak odborné vojenské literatury, tak i moderní světové beletrie. Je zde zřízena také internetová studovna a půjčovna filmů DVD. Knihovna je často využívána a vojáci si při této volnočasové aktivitě odpočinou nejen po stránce psychické, hlavně však po stránce fyzické.

Z fondu kulturních a sociálních potřeb je možno uhradit také rekreace do výše pěti tisíc korun ročně, nebo využít přímo nabídky vojenského rekreačního a lázeňského zařízení VOLAREZA kdekoli v České republice.

Všechny tyto možnosti armáda nabízí právě proto, aby se vojáci snažili využívat svůj volný čas prospěšně, ať už aktivně či pasivně. Jedním z hlavních důvodů je, právě

touto formou, předcházet vzniku sociálně nežádoucích jevů a hlavně předejít vzniku syndromu vyhoření.

Motivace

Každý jedinec má své motivy a svoji motivaci. Motivace jako proces, jehož základem je motiv, vede k usměrňování chování, a dává mu smysl. Je naprosto běžné, že nepůsobí pouze jeden motiv, ale je jich skupina a právě jeden z nich je ten hlavní²³.

Mít schopnost motivovat vojáky, aby odvedli maximální výkon v nepříznivých podmínkách, kterými jsou vystavováni při stereotypním výkonu strážní služby, či vojenských cvičení je pro velitele velmi složité, ale je to nezbytnou dovedností každého z nadřízených. Vojáci u strážních jednotek se denně ve službě setkávají s nedostatkem některých potřeb a jiných mají naopak nadbytek. Tyto situace je potom ovlivňují po psychické i fyzické stránce. Mají vliv na vzájemné vztahy v jednotce i ochotu k další práci.

Každý voják vstupuje do armády z určitého důvodu. Někteří chtějí získat prestižní postavení ve společnosti, jiní jsou zde z finančních důvodů a někdo chce zažít něco napínavého, riskantního, vzrušujícího, poznávat vojenskou techniku a zbraně. Velmi častým stimulem je u specifických ozbrojených složek příslušnost jednotlivce k dané jednotce. Motivem pro vstup do armády mohou být také vlastnosti chování, které bývají u jejích členů očekávány a které je mohou pozvednout v očích ostatních. Tyto vlastnosti jsou také obsahem kodexu etiky vojáka – odpovědnost a smysl pro povinnost, obětavost, odvaha, věrnost a čest. Tyto informace jsou pro velitele každého stupně velmi důležité, protože právě ony určují jaký způsob motivace zvolit, aby jedinec dosáhl maximálního výkonu a neztratil pracovní nasazení.

Velitelé disponují celou řadou motivačních prostředků, kterými by mohli vojáky ovlivnit. Přihlíží k výkonům ve strážní službě, pozorují projevený zájem o techniku, zbraně, všeobecný vševojskový přehled a celkový obraz, jaký voják vytváří. Motivačními prostředky mohou být ústní pochvaly, písemné pochvaly, udělení pamětních či jiných resortních vyznamenání určitého stupně. Dále možnost udělení finančního nebo věcného daru. Jedním z velkých motivačních prostředků je také

²³ Nakonečný, M. (1996). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.

možnost návrhu na vyslání jednotlivce do vojenského kurzu se specifickým zaměřením, kterých není mnoho.

Velitelský stupeň také využívá takzvaných společných motivačních prostředků, to znamená, že při splnění úkolů, či cvičení není ohodnocen jen ten nejlepší, ale celá jeho skupina. Tyto motivační prostředky se používají při vojenských cvičeních, po splnění nějakého náročného úkolu, či při rozebírání a vyhodnocování strážní služby z uplynulého dne. Při vojenských cvičeních může například o den volna, či více odpočinku v příštím dni a podobně.

Příslušníci speciálních a strážních jednotek jsou specifická skupina lidí, která má stejné potřeby jako všichni jiní lidé v civilním sektoru. Jsou ale zároveň nuceni okolnostmi vyplývajícími z plnění bojových úkolů tyto potřeby potlačovat. Často jsou vojáci nuceni fungovat za velmi špatných klimatických podmínek a v provizorních podmínkách. Proto musí své potřeby přizpůsobit a rychle se na danou situaci adaptovat.

Za motiv pro osobnostní růst vojáka, který pomáhá zvládat stresové situace, je možné považovat také již výše zmiňované etické kodexy. Tyto kodexy vojáka by měly být do jisté míry jakýmsi návodem, jak se na pracovišti chovat, jak jednat se spolupracovníky, jak jim pomáhat a být dobrým týmovým hráčem. Etické kodexy by měly ve vojácích budovat hodnoty, ke kterým by měli vzhlížet a být tak patřičně hrdí na svou práci a vzorně reprezentovat státní symboly a Českou republiku na veřejnosti.

Kodex etiky vojáka vyjadřuje pět osobnostních rysů, které má každý voják v sobě hledat a nacházet. Tyto vlastnosti jsou ve formě hesel, či sloganů vojákům sdělovány prostřednictvím nástěnek, firemních časopisů, nebo jsou běžně rozšiřovány verbální formou nadřízenými, například na školeních prevence strážní jednotky atd.

Existuje také mnoho dalších rad, které by nám měly pomoci syndromu vyhoření předcházet a tím se vyvarovat případných problémů v pracovním a mnohdy i osobním životě.

- **Neklást si veliké nároky.** Člověk není dokonalý a neomylný. Chybovatí je lidské. Je potřeba přijmout tento fakt a nenakládat si velké břemeno, které nás poté přivádí do stresu.

- **Nebýt pomocníkem.** Nesnažte se za každou cenu pomáhat jiným. Vtáhnou Vás do svých problémů a vzbudí u vás pocit viny. Je dobré vyhnout se příliš velké přecitlivělosti a emoční stránce.
- **Říkat NE.** Myslete na sebe a naučte se říkat ne. Pokud máte pocit, že je toho na vás kladeno příliš.
- **Určete si priority.** Využívejte svůj čas a energii na primární úkoly a neplýtvajte jím na nespočet jiných, menších úkolů. Sami si vyberte co je podstatné.
- **Dobře plánovat.** Rozdělte si práci na menší celky. Práci neodkládejte. Plánujte tak, abyste ji dokázali vždy a včas zvládnout. Učte se hospodařit se svým časem.
- **Přestávky.** Uvědomte si, že pauzy a menší odpočinek je důležitý. Vaše energie není nevyčerpatelná.
- **Sdělujte své pocity.** Jestli se vám něco nelíbí, řekněte to.
- **Hleďte vrbu.** Najděte si někoho, komu se můžete se vším svěřit. Sdělená bolest je poloviční bolest.
- **Hleďte podporu.** Vyhledejte pomoc u kolegů. Ne všechny problémy můžete vyřešit sami. Požádejte o radu, návrh řešení.
- **Stop negativním myšlenkám.** Nepodceňujte se, hleďte na sobě klady a ne zápory. Vyzdvihněte to, co umíte a dokážete.
- **Předcházejte konfliktům.** Vždy jasně a stručně řekněte své cíle. Práci si dobře připravte. Vyhněte se náhlým a ukvapeným rozhodnutím. Neslibujte a nevyhrožujte.
- **Zachovejte rozvahu.** Ve vyhrocených situacích se snažte zachovat si klidnou hlavu, nenechte se strhnout k negativním emocím. Vyhněte se verbálnímu konfliktu.
- **Sebeanalýza.** Rozeberte zpětně svoje chování a reakce v kritických situacích, zapojte do analýzy i kolegy.
- **Doplňujte energii.** Věnujte se svým oblíbeným činnostem, při kterých se cítíte dobře. Práce není vše, tak si dopřejte řádný relax.

- **Hledejte nové výzvy.** Snažte se sebevzdělávat. Buďte aktivní. Hledejte nové cíle, znalosti a zkušenosti. Rozšiřujte si své obzory.
- **Využívejte pomoc.** Pokud máte pocit, že některé kritické situace nezvládáte, využijte rady a pomoci starších a zkušenějších kolegů.
- **Sledujte své zdraví.** Zdraví neberte na lehkou váhu. Máte jen jedno. Všímejte si varovných signálů svého těla. Dopřejte si odpočinek, spánek, sportujte.

Je velice důležité, aby se jedinec svěřil své rodině, přátelům, spolupracovníkům, jakmile na sobě začne pozorovat (byť sebemenší) příznaky stresu, psychického vyčerpání, nadměrnou únavu z práce, nebo když je soustavně vystavován stresovým faktorům. Samozřejmě, na druhou stranu, by si měli lidé v nejbližším okolí všimnout případných změn chování kolegy a chtít mu pomoci. Lze tak předejít vážnějším následkům. Otálení se svěřením se s problémy by určitě bylo riskantní.

3 METODIKA VÝZKUMU

Metodika práce je soubor postupů souvisejících s výzkumem, umožňujících objasnění určitých poznatků, jednotlivé operace, jejich posloupnost a vzájemné souvislosti.

Vlastní výzkum můžeme rozdělit na 3 na sebe navazující fáze. Tyto fáze jsou – příprava, realizace a závěr neboli zpracování a analýza získaných dat a informací.

Přípravná fáze: zahrnuje analýzu výzkumného problému, studium jeho vzniku a vývoje, jeho podstatných souvislostí, shromažďování dostupných poznatků, literatury a podobně. Obsahuje také určení hypotéz a poskytuje základní představu o tom, co bude ve výzkumu šetřeno – formulaci úkolů, cílů či prostředky výzkumu.

Realizační fáze: je fáze aplikace zvolených metod a technik výzkumu v určeném čase a prostoru v praxi. Tato fáze se orientuje na správný a úplný sběr údajů od respondentů a na kontrolu získaných informací. Uskutečňuje se první roztřídění materiálů, průběžně se kontroluje naplňování úkolů, využívání materiálních výsledků.

Závěrečná fáze: je zaměřena kvantitativní a kvalitativní zpracování získaných informace, shrnutí dílčích poznatků a návrh praktických doporučení. Jde tedy o spojení získaných poznatků, jejich hodnocení a vysvětlení.²⁴

3.1 Metodika výzkumu

Efektivní výzkum zahrnuje pět kroků.

1. Definování problému a výzkumných cílů

První krok vyžaduje pečlivé definování problémů, vyhovujících požadovaným výzkumným cílům. Definice problému by neměla být příliš úzká nebo příliš široká. Vymezení cíle výzkumu do značné míry určuje výzkumnou metodu, která bude použita. Je možné rozlišit čtyři typy výzkumných projektů:

- Monitorovací výzkum – spočívá v permanentním shromažďování informací a jejich analýzy. Napomáhá odhalit potíže a příležitosti.

²⁴ MALÁTEK, V. Metodologie marketingového výzkumu, Karviná: SU-OPF 2001. S. 30-37, ISBN 80-7248-119-3

- Badatelský (explorační) výzkum – uplatňuje se především v situacích, kdy je cíl výzkumu formulován velice široce nebo když nemáme o problému, který chceme zkoumat, dostatek předběžných informací. Cílem je shromáždit základní údaje. Údaje, na kterých je výzkum založen, jsou čerpány v převážné míře z odborných rešerší, případových studií, z rozhovorů vedených s jednotlivými spotřebiteli atd.

- Popisný (deskriptivní) výzkum – účelem tohoto výzkumu je poskytnout přesnou informaci o konkrétních aspektech zkoumaného prostředí. Touto metodou je uskutečňována největší část výzkumných projektů. Vstupní data jsou zjišťována většinou prostřednictvím průzkumů organizovaných dotazníkovou akcí.

- Kauzální výzkum – zkoumá příčiny problémů i příležitostí. Jeho cílem je prověřit vztahy příčiny a následku. Kauzální výzkum je prováděn formou experimentu, tzn. studiem vlivu změn jedné skupiny faktorů, za předpokladu stálosti všech ostatních skutečností, jež nejsou předmětem daného výzkumu.

2. Sestavení plánu výzkumu

Plán výzkumu má zajistit plynulý průběh realizace výzkumu a potřebné informace. Plán má vymezit všechny fáze výzkumu věcně a časově. Tvoří ho následující fáze:

- a) přípravná
- b) realizační
- c) prezentační

V širším smyslu znamená příprava výzkumu také zajištění projektu po stránce personální, finanční, technické atd. Plán výběru musí obsahovat také tato základní rozhodnutí: Určení tzv. výběrové jednotky (kdo má být dotazován) a velikost výběrového souboru.

3. Shromáždění informací

Výzkum může probíhat na základě analýzy informací sekundárních nebo primárních, kvantitativních nebo kvalitativních, interních nebo externích.

Sekundární informace jsou takové, které již byly shromážděny pro nějaký jiný účel a jsou i nadále k dispozici. Zdroje sekundárních informací dělíme na: interní – vnitřní informační systémy, externí – státní publikace, databázové informace, periodika, knihy, komerční informace.

Primární informace můžeme dělit z metodického hlediska na kvantitativní (lze je přesně vymezit co do množství, velikosti, objemu, týkají se četnosti) či kvalitativní (jsou charakterizovány slovně pomocí pojmů a kategorií a nejsou přímo měřitelné).

Primární informace lze získat různými výzkumnými přístupy. Jedná se o tyto přístupy:

- pozorování – znamená pozorování relevantních aktérů v relevantním prostředí. Pozorování není závislé na ochotě pozorovaných osob komunikovat, není zde nebezpečí zkreslování skutečností subjektivním vyjádřením, avšak klade vysoké nároky na pozorovatele. Pozorování je také časově náročné a takto získané informace jsou zřídka kvantifikovatelné.

- dotazování – nejčastěji využívaná metoda primárního výzkumu. Šetření se provádí v zásadě třemi způsoby, a to písemným, osobním či telefonickým dotazováním.

- experiment – je vědecky nejhodnotnější. Vyžaduje především výběr vhodných skupin subjektů. Smyslem je odhalit kauzální vztahy mezi příčinou a jejím důsledkem při vyloučení jiných vlivů působících na velikost sledovaných důsledků. Experimenty mohou být laboratorní či přirozené (v přirozeném prostředí).

4. Analýza a vyhodnocení informací

Tato fáze zahrnuje snahu odvodit ze shromážděných informací potřebné závěry.

5. Prezentace výsledků

Výsledky shromážděných informací musí být zpracovány v podobě ucelených, verbálně formulovatelných závěrů a doporučení.²⁵

²⁵ VAŠTÍKOVÁ, M. Marketing služeb - efektivně a moderně, Praha: Grada publishing 2008. s. 84-90, ISBN 978-80-247-2721-9

4 METODIKA VLASTNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Má bakalářská práce se zaměřuje na problematiku syndromu vyhoření u profesionálních vojáků armády České republiky, vykonávajících strážní službu u jednotky hradní stráže. Nedílnou a podstatnou součástí mé bakalářské práce je také vlastní praktický výzkum.

Pro získání informací i splnění cíle práce jsem zvolil postup popsany v této kapitole.

Přípravná fáze

Prvním krokem při zpracování bakalářské práce je stanovení cíle této práce a cílové skupiny, na kterou se zaměří.

Cílem mé bakalářské práce je popsat a zanalyzovat možnost výskytu syndromu vyhoření u vojáků druhého strážního praporu, druhé strážní roty vojenské kanceláře prezidenta republiky.

Na tento cíl pak navazuje stanovení hypotéz. Pro dané téma jsem zvolil následující hypotézy:

1. Náročné a specifické pracovní prostředí související s výkonem strážní služby negativně působí na příslušníky jednotky.
2. Psychická zátěž při výkonu práce více přispívá k možnosti vzniku syndromu vyhoření než zátěž fyzická.

Díličními cíli vlastního výzkumu mé bakalářské práce pak jsou:

1. Vyhodnocení základních anamnestických údajů získaných od příslušníků druhé strážní roty.
2. Vyhodnocení pracovních podmínek, které popisují vnímání pracovního prostředí vojáky.
3. Vyhodnocení volnočasových aktivit vojáků strážní jednotky.
4. Vyhodnocení vnitřních prožitků vojáků ovlivněných náročností strážní služby.

Realizační fáze

Za účelem získat co nejpřesnější informace a jejich maximální rozsah jsem pro sběr informací a následné vyhodnocení dat zvolil výzkumnou metodologii a to dotazníkové šetření.

Anonymní dotazník²⁶ se skládal celkem ze čtyř okruhů otázek. První okruh zjišťoval *základní údaje o respondentech* (A), (základní anamnestická data). Druhý okruh otázek, který je pojmenován *Pracovní podmínky* (B), shromažďuje data popisující vnímání pracovního prostředí a hodnotí podmínky na pracovišti. Třetí okruh otázek v dotazníku je nazvaný *Volnočasové aktivity* (C) a zjišťuje, zda a jak vojáci tráví svůj volný čas. Jakou formu svého volného času preferují a jestli mají možnost využití volnočasových aktivit i prostřednictvím svého zaměstnavatele. Ve čtvrtém okruhu respondenti hodnotí své *vnitřní prožitky* (D). Otázky jsou směřovány na vlastní činnost dotazovaných, na kladný či záporný postoj k vykonávané práci a jejich případné potřeby pro výkon povolání. Poslední okruh dotazníku je převzat z psychologického dotazníku, který zpracovala psycholožka por. M. Tíkalová z Psychologické služby AČR za účelem zjištění stavu spokojenosti u 42. mechanizovaného praporu. Použitý byl v roce 2007 a do dotazníku byl zařazen z důvodu zjištění vnitřních prožitků, které jsou nedělitelně spojeny s výkonem zaměstnání.

Vlastním výzkumem se snažím určit faktory zátěže pracovních podmínek a posoudit jejich vliv na vznik syndromu vyhoření. Pokouším se popsat aspekty, které mají vliv na účinnost negativních jevů a jejich případnou souvislost se vznikem syndromu vyhoření. V závěru posuzuji získaná data z výzkumné části a porovnávám je s uvedenými hypotézami.

Závěrečná fáze

Závěrečnou fází tvoří hodnocení a analýza dat získaných v předchozí fázi výzkumu. Výsledky výzkumu jsou hodnoceny u každého okruhu otázek zvlášť. Z takto shromážděných informací sestavuji celkový výstup, který v následné fázi porovnávám s výše uvedenými hypotézami a navrhuji případné alternativy řešení pro předejití vzniku syndromu vyhoření u vojáků bojových jednotek AČR.

²⁶ Příloha č. 1

5 SYNDROM VYHOŘENÍ U VOJÁKŮ HRADNÍ STRÁŽE

Do dotazníkového výzkumu se zapojila celá druhá strážní rota vojenské kanceláře prezidenta republiky, tedy vojenský útvar 8595, která čítá sedmdesát tři vojáků, od základní funkce až po důstojníky ve funkcích velitelů čet. Tuto skupinu jsem si vybral pro specifickou náročnost pracovního prostředí i proto, že jsem také její součástí. Má jednotka patří mezi specifickou složku ozbrojených sil a každý z jedinců prošel náročným výběrovým řízením k AČR, a proto u nich lze předpokládat dobrou fyzickou i psychickou odolnost a duševní vyzrálost.

Dotazník má 4 okruhy otázek a byl předán všem členům této jednotky. Všichni respondenti vyplnili dotazník dobrovolně a anonymně.

5.1 Vyhodnocení části A: Základní údaje

První část dotazníkového šetření se zaměřila na získání základních informací týkajících se pohlaví či rodinného stavu, ale také pracovního zařazení ve druhé strážní rotě (v tabulkách a grafech jen SR) a podobně.

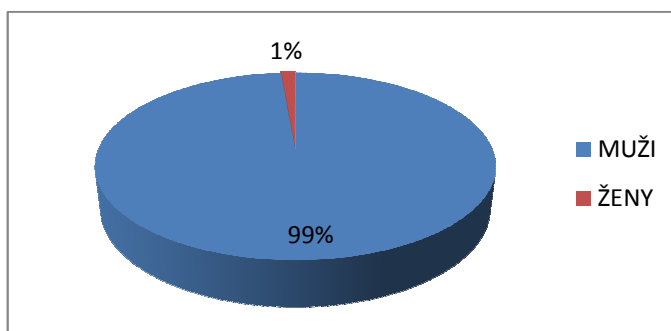
Otázka č. 1 Pohlaví respondentů

Tabulka 1: Pohlaví u 2. SR.

	Počet
MUŽ	72
ŽENA	1
CELKEM	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 1: Pohlaví u 2. SR.



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Dle informací získaných z dotazníkového šetření, ale také z mých vlastních poznatků vyplývá, že ve zkoumané strážní rotě pracuje pouze jedna žena. Tato žena je shodou okolností také historicky první ženou, která slouží u strážní jednotky hradní stráže.

V procentuálním vyjádření se jedná o 99%. Jednoznačná převaha mužů nad ženami je dána zejména specifickým určením jednotky a z toho vyplývající fyzickou i psychickou náročností při službách a při výcviku.

Vzhledem k nízkému procentu zastoupení ženského pohlaví u druhé strážní rotě hradní stráže, které nemá výraznou vypovídací hodnotu, nebudou zbývající otázky dotazníkového šetření hodnoceny z pohledu rozdílnosti pohlaví.

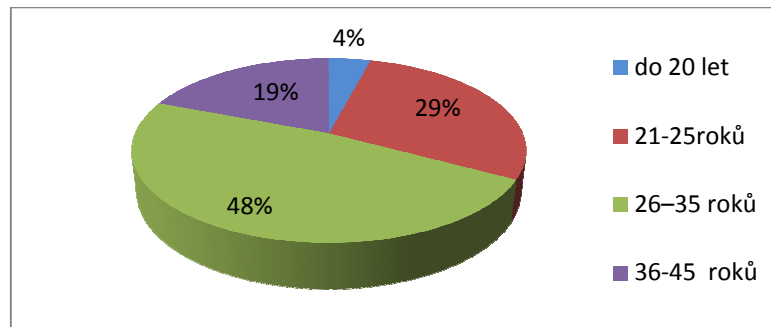
Otázka č. 2 Věk respondentů

Tabulka 2: Věkové rozpětí u 2. SR.

	do 20 let	21-25 let	26-35 let	36-45 let	celkem
voják	3	21	35	14	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 2: Věkové rozpětí u 2. SR.



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Další z otázek se zabývá věkovými rozdíly mezi dotazovanými respondenty. Zde dotazník umožňuje výběr z několika věkových skupin. V tabulce 2: Věkové rozpětí u 2. SR., můžeme vidět, že nejpočetnější skupinou, která tvoří téměř 50% členů druhé strážní roty, jsou osoby ve věku 26 – 35 let. Druhou nejpočetnější skupinou je skupina osob ve věku 21-25 let, která činí 21 vojáků, tedy 28% všech. Dále je tu skupina osob ve věku 36-45 let, kterých je 14 (19%). Jako nejslabší pak z šetření vychází věková skupina do 20 let (4%).

Vyhodnocením této otázky je zcela patrné, že personální obsazenost na naší jednotce je především mladší a střední věkovou kategorií. Může to být dáno zejména tím, že armáda láká především mladé lidi, kterým nabízí zázemí, sociální jistoty, výhodné platové podmínky a určitou dávku prestiže na společenském žebříčku. A také vojáci, kteří nastoupili k jednotce po velkém náboru v roce 2004 – 2005, kdy se budovala čistě profesionální armáda, se řadí i dnes mezi mladou věkovou skupinu. Skupina do 20 let věku znázorňuje právě nově příchozí vojáky k jednotce.

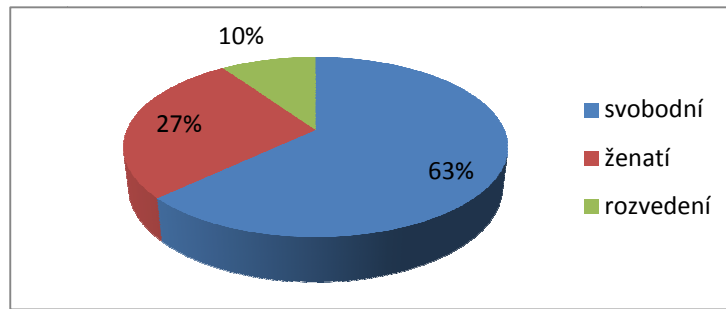
Otázka č. 3 Rodinný stav respondentů

Tabulka 3: Rodinný stav u 2. SR.

	do 20 let	21-25 let	26-35 let	36-45 let	celkem
svobodní	3	20	20	3	46
ženatí	0	0	14	6	20
rozvedení	0	1	1	5	7
Celkem	3	21	35	14	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 3: Rodinný stav u 2. SR.



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Ze sedmdesáti tří dotazovaných respondentů je ženatých pouze dvacet osob. Nejpočetnější, svobodnou skupinou, jsou vojáci ve věkovém rozmezí 20-36 let. Toto může být dáno jednak věkem a také uspěchanou dobou, ve které dnes žijeme. Mnoho mladých lidí si dnes chce delší dobu užívat své mládí, případně chtějí nejprve budovat svou pracovní kariéru a až v pozdější době založit rodinu. Svobodných je u jednotky čtyřicet šest respondentů a až sedm osob z celé skupiny vojáků je rozvedených. Rodinný stav může mít velký vliv na psychickou stránku vojáků. Zejména rozvod, může být považován za určité selhání a zapříčinit velké zklamání, které může mít vliv na chování rozvedeného i na jeho pracovní výkon. Potažmo by toto mohlo mít vliv i na vznik syndromu vyhoření, jako jeden z faktorů jeho vzniku.

Z tabulky je na první pohled zřejmé, že vojáci mladších věkových skupin jsou svobodní a do uzavírání rodinných svazků se příliš nehrnou. Graf také ukazuje, že už i ve věkové skupině od 21-25 let je jeden případ rozvodu. Dle výsledků dotazníkového šetření se ale situace obrací kolem třicátého roku věku. To už jsou jedinci více vyspělí a pořízení dětí, či uzavírání manželství neberou jako zásah do svého „volného“ způsobu života, ale jako přirozený vývoj.

Celkové vyhodnocení této otázky ukazuje, že u strážní jednotky slouží především mladí, svobodní vojáci a to ve věkovém rozmezí 20-36 let. V rodinném svazku žije dvacet dotázaných, nejvíce ve věkové skupině 26-35 let. Největší skupina rozvedených, kterých je na jednotce necelých deset procent, připadá skupině 36-45 let. To je při srovnání s padesátiprocentní rozvodovostí, která je v České republice běžná, dobrý výsledek.

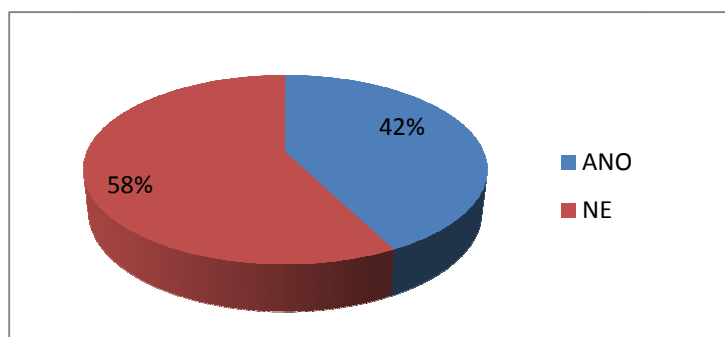
Otázka č. 4 Děti

Tabulka 4: Děti

	do 20 let	21-25 let	26–35 let	36 -45 let	Celkem
ANO	0	1	20	10	31
NE	3	20	15	4	42
Celkem	3	21	35	14	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 4: Děti



Zdroj: autor práce (vlastní zjištění r. 2013)

Tato otázka v dotazníku mapuje informace o dětech vojáků. Při povolání profesionálního vojáka, u strážní jednotky zvláště, je zřejmé, že pořídit si potomka je velký, závažný a zodpovědný krok. Nejen ze strany vojáků, vojákyně, ale i jejich partnerů či partnerek. Jedním z největších problémů bývá častá absence vojáka (z důvodu plnění služebních povinností) u rodiny. Ten pak může scházet při výchově a může docházet k oslabování sociálních vazeb v rodině. Tento tlak, jak skloubit rodinný život s životem pracovním může být dalším z faktorů pro vznik syndromu vyhoření. Nedá se ovšem říci, že syndromem vyhoření mohou trpět jen osoby, které již založily rodinu, záleží zejména na individualitě každého jednotlivce.

Ze sedmdesáti tří respondentů odpovědělo na otázku, jestli mají dítě nebo děti, třicet jedna kladně. Zápornou odpověď "NE,, zde zvolilo čtyřicet dva respondentů, tedy více než polovina.

Z výše uvedené tabulky je patrné, že největší bezdětnou skupinou je především věková kategorie 21-25 let s dvaceti respondenty z celkových dvaceti jedna (95,2%).

Druhou velkou bezdětnou skupinou je skupina mezi lety 26-35. Z třiceti pěti je to čtrnáct bezdětných vojáků (40%). Zde je však již vidět převaha vojáků, kteří si již založili rodinu. Pouze čtyři z věkové kategorie 36-45 let jsou bezdětní, což je z celkového počtu 14 osob 28,6%. U skupiny do dvaceti let se bezdětnost dá předpokládat.

Jak je vidět z vyhodnocení této otázky, větší část vojáků na jednotce je bezdětná a to v počtu čtyřicet jedna vojáků, což je (58%) z celkového počtu sedmdesáti tří respondentů. Dle mého názoru je to dáno především věkem. Také tato skutečnost potvrzuje trend odložit založení rodiny z důvodu kariérního postupu a finančního zajištění.

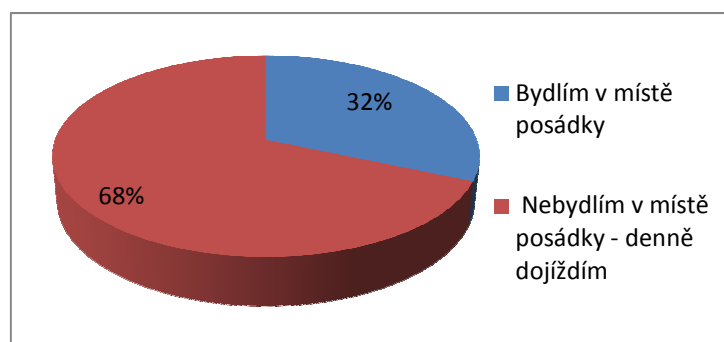
Otázka č. 5 Vzdálenost od útvaru 8595

Tabulka 5: Vzdálenost od útvaru posádky

	Vojáci
Bydlím v místě posádky	23
Nebydlím v místě posádky - denně dojíždím	50
Celkem	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 5: Vzdálenost od útvaru posádky



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Tento graf nám přesně ukazuje, kolik vojáků musí do místa své posádky dojíždět. Ze sedmdesáti tři respondentů je to 68%, kteří musí dojíždět, zbylých 32% bydlí v místě posádky.

Otázka je zaměřena na problematiku rodinných či obdobných sociálních vazeb vojáků. Každý voják má své nejbližší, ať se jedná o partnera, rodiče, prarodiče, ale i blízké přátele, a chtěl by s nimi pochopitelně trávit co nejvíce společného času. Vždy je přínosné pro psychickou pohodu vojáka mít kontakt se svým blízkým okolím. Otázka již neukazuje, jak daleko musí vojáci do místa své posádky dojíždět, ale touto otázkou jsem chtěl poukázat na to, že nadpoloviční většina respondentů do zaměstnání musí dojíždět. S nutností cestování se vážou také pochopitelně problémy, jakými jsou stres na cestách, brzké vstávání, z toho plynoucí únava, zvyšování životních nákladů a hlavně ztracený čas, který vojáci musí trávit v dopravních prostředcích a nemůžou se věnovat svým nejbližším. Myslím si, že tento problém má velký vliv na celkovou psychickou stránku vojáka.

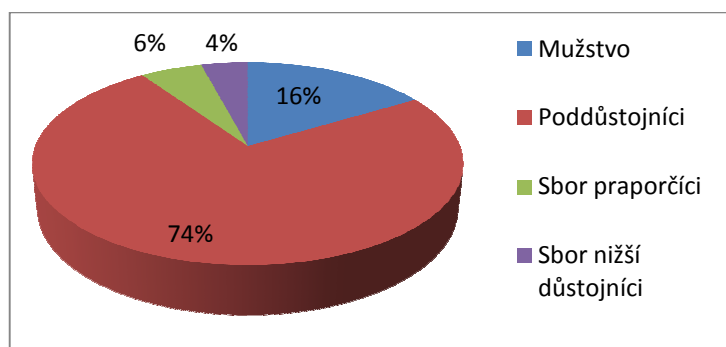
Otázka č. 6 Zařazení v hodnostním sboru

Tabulka 6: Hodnostní sbor

	do 20 let	21-25 let	26-35 let	36-45 let	
Mužstvo	3	9	0	0	12
Poddůstojníci	0	12	31	11	54
Sbor praporčíci	0	0	2	2	4
Sbor nižší důstojníci	0	0	2	1	3
	3	21	35	14	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 6: Hodnostní sbor



Zdroj: autor práce (vlastní zjištění, r. 2013)

Od 1. ledna 2011 se podle novelizace zákona č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání změnila hodnota pro vojáky z povolání. Opět byl zaveden sbor mužstvo, do kterého spadá hodnota vojín a svobodník. Poddůstojníkům náleží hodnota desátník, četař a rotný. Zrušený sbor rotmistrů nahradil sbor praporčíků, do něhož patří hodnota rotmistr, nadrotmistr, praporčík, nadpraporčík a štábní praporčík. Hodnoty mají vliv na postavení v hierarchii armády a z toho plynoucí funkce a povinnosti, které mají vliv na náročnost daného tabulkového místa. Z výzkumu jsme zjistili, která z těchto hodnot je ve zkoumané skupině zastoupena nejpočetněji.

Ze sedmdesáti tří respondentů se k hodnostnímu sboru mužstvo přihlásilo dvanáct vojáků (Tabulka 6.). K nejpočetnější skupině patří v naší jednotce poddůstojníci, je zde 54 vojáků, což činí 74% respondentů. K nejméně početným skupinám pak patří sbor praporčíků, který je zastoupen čtyřmi respondenty a sbor nižší důstojníci jen se třemi zástupci, kteří v naší jednotce zastávají funkci velitelů čet s hodností poručík, tedy zodpovídají za celkový chod čety. Vojáci v hodnostním sboru praporčíci jsou zařazeni na funkcích zástupců velitelů čet a vedoucích praporčíků. Zodpovídají za kompletní dokumentaci, výcvik a vedení čety.

Sbor poddůstojníků je na naší jednotce (i celkově v armádě) nejsilněji zastoupenou skupinou. V tomto sboru je zastoupena hodnota desátník (starší střelec), četař (zástupce velitele družstva) a rotný, jako velitel družstva. U posledních dvou zmínovaných hodnot jsou kladeny větší nároky jak na administrativní úkony, tak na vedení podřízených. V naší jednotce je ve sboru poddůstojníků celkem 74% vojáků.

Posledním hodnoceným sborem je sbor mužstvo. Do tohoto sboru patří zejména nově příchozí vojáci, nebo ti, kteří obsazují poslední volná tabulková místa v družstvu. V hodnostním sboru mužstvo slouží vojáci s hodností svobodník (střelec). Na tuto funkci nejsou kladeny žádné povinnosti nad rámec služby. Na jednotce je v této hodnosti dvanáct vojáků, tedy 16% z celku.

Z výše uvedené tabulky vyhodnocení této otázky je patrné, že na základních funkcích slouží zejména vojáci mladších věkových skupin. Vojáci ve vyšších hodnostních sborech jsou v poměrně menšině, především na velitelských funkcích. Věkový průměr této skupiny se pohybuje v rozmezí od 25 let výše, což odpovídá osobnostnímu rozvoji jedince. Je zcela přirozené, že do velitelské funkce se dostane voják po několikaleté službě na základní funkci a to postupně od nejnižších velitelských funkcí.

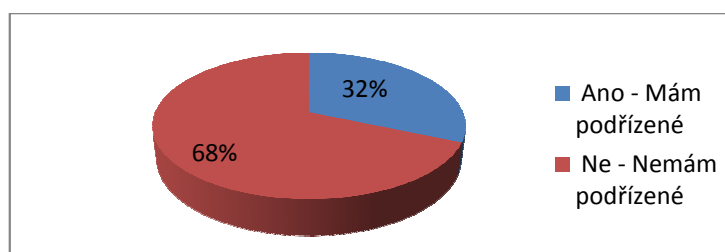
Otázka č. 7 Zařazení ve velitelské struktuře u 2. SR.

Tabulka 7: Zařazení ve velitelské struktuře

	do 20 let	21-25 let	26-35 let	36-45 let	
Ano - Mám podřízené	0	1	20	2	23
Ne - Nemám podřízené	3	20	15	12	50
Celkem	3	21	35	14	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 7: Zařazení ve velitelské struktuře



Zdroj: autor práce (vlastní zjištění r. 2013)

Výše uvedený graf a tabulka nám názorně ukazují rozdělení velitelských pozic v závislosti na věku a také počet vojáků na velitelském stupni. Velitelská funkce a její počty jsou přesně stanoveny ve struktuře strážní jednotky, což odpovídá také předchozí otázce. Velitelská struktura se skládá ze tří velitelů čet s hodností poručík. Na této pozici slouží i jedna žena. Velí dvaceti až dvaceti pěti lidem. Jejich zástupci jsou v hodnosti rotmistrů se stejným počtem podřízených. Každá četa má tři velitele družstev, kteří jsou v hodnosti rotný. Velí čtyřem až osmi lidem. Velitelé družstev mají své zástupce a ti jsou v hodnostech četaře.

Ze sedmdesáti tří respondentů (Tabulka 7.) odpovědělo dvacet tři kladně, že má podřízené. Celých padesát respondentů spadá do skupiny podřízených. Tedy odpovědělo NE.

Touto otázkou řešíme rozdělení respondentů na ty, kteří jsou na velitelské funkci a mají podřízené a ty, kteří podřízené nemají. Ti, kteří nemají podřízené, nejsou ve velitelských strukturách, to znamená, že přijímají a plní rozkazy od svých nadřízených a jsou zodpovědní pouze za svoji osobu, výstroj, výzbroj a plnění služebních povinností týkajících se strážní služby. Patří zde zejména vojáci v hodnostech svobodník (střelec) a desátník (starší střelec). Ti, kteří mají podřízené a jsou na velitelských funkcích, rozkazy nejen přijímají, ale i vydávají a jsou zodpovědní i za své podřízené. Od těchto vojáků se očekávají obecně vyšší schopnosti, psychická vyzrálost, rozhodnost, samostatnost, zkušenost, odbornost. Zároveň jsou pod vyšším psychickým tlakem v případech krizového rozhodování. Jsou také zodpovědní za agendu družstva či čety, jakou je vyhodnocování práce u podřízených, udělování odměn i trestů. Dále za kontrolu, monitoring svých podřízených ve strážní službě. Mají hmotnou zodpovědnost za vojenský materiál a zbraně. To je mnohdy práce nad rámec stanovené pracovní doby.

Dá se říci, že čím více má voják podřízených, tím větší je vyvíjen tlak na jeho pracovní koordinaci schopnosti, tak na psychickou odolnost. Záleží ale také velmi na jeho celkové psychické odolnosti a i manažerských schopnostech. Je tedy možné, že pro jednoho vojáka bude počet tří podřízených větší zátěž, než na jiného s dvaceti podřízenými, který má pro tuto pozici větší osobnostní předpoklady.

Shrnutí základních informací - část A

V první části dotazníku jsme od jednotlivých respondentů získali základní informace. Na základě kladených otázek jsme zjistili, že ze sedmdesáti tří respondentů je pouze jedna žena. Nejsilněji zastoupenou věkovou skupinou jsou vojáci ve věku od 26 - 35 let (48 %). Tato skupina je současně jednou z největších skupin osob svobodných, druhou největší skupinou osob, kteří nemají děti a současně největší ve skupině osob, kteří mají podřízené.

Tato část průzkumu, týkající se také rodinného života dotázaných ukázal v dnešní době běžný demografický trend. Mladí lidé zůstávají déle svobodní, zaměřují se nejdříve na získání dobrého pracovního postavení a pořízení dítěte odkládají na pozdější věk. Tento výsledek může být ale dán také tím, že výběr k armádě, prováděn v posledních letech, byl především z řad mladých lidí, kteří hledají sociální jistoty a prestiž zaměstnání. Co se týká rozvodovosti na naší jednotce, tak výzkum ukázal malé procento rozvedených. Z dotazovaných respondentů pouze sedm.

Z otázky, zda respondenti bydlí v místě posádky, nebo do práce musí dojíždět, vyplývá, že celých 68 % respondentů musí dojíždět, což je velké procento. Toto dojíždění se do jisté míry podepisuje i na psychickém stavu vojáka, kdy je ve stresu z cestování, z odloučení od rodiny, dětí, partnerů či partnerek. Do zaměstnání dojíždí respondenti všech věkových skupin a z osobních zkušeností vím, že dojíždí téměř z každého koutu republiky.

Souhrnem můžeme říci, že základní data, která jsme získali z první části dotazníku, ukázala, že zkoumaná strážní jednotka obsahuje zejména vojáky z mladších věkových skupin, kteří jsou bez rodinných závazků, na počátku své vojenské a často i pracovní kariéry. Tuto práci si zvolili dobrovolně a jsou ochotni kvůli ní změnit svůj život a dojíždět za prací i několik set kilometrů.

5.2 Vyhodnocení části B: Pracovní podmínky

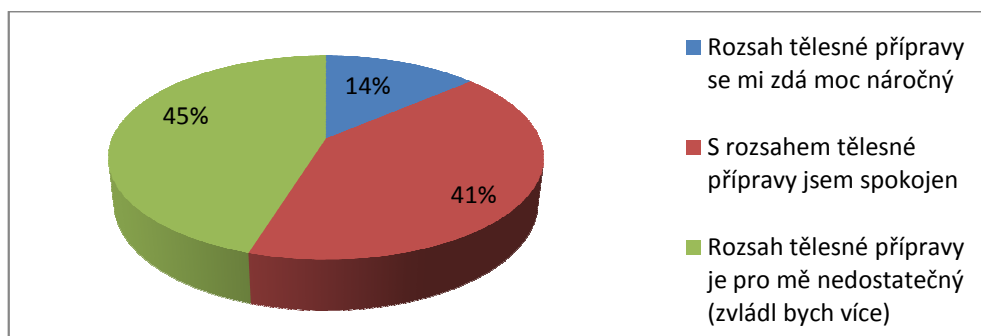
Otázka č. 8 Jak hodnotíte tělesnou přípravu ke zvyšování fyzické kondice v rámci výcviku

Tabulka 8: Tělesná příprava

Rozsah tělesné přípravy se mi zdá moc náročný	10
S rozsahem tělesné přípravy jsem spokojen	30
Rozsah tělesné přípravy je pro mě nedostatečný (zvládl bych více)	33
Celkem	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 8: Tělesná příprava



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Vzhledem k tomu, že každý příslušník jednotky a každý jedinec disponuje jiným fyzickým fondem, má také k tělesné přípravě jiný vztah. Tato otázka je zaměřena na rozsah tělesné přípravy, která je prováděna v rámci jednotky či útvaru. Ne každému musí způsob vedení tělesné přípravy vyhovovat, protože je přesně dán a je stanoven přesně podle výcvikového plánu. Je stanoven tak, aby podporoval růst fyzické kondice, který je nedílnou součástí růstu také kondice psychické. Z tohoto důvodu jsme touto otázkou zjišťovali spokojenost respondentů s náročností tělesné přípravy.

Ze sedmdesáti tří respondentů odpovědělo deset, což je 14% z celku, že je rozsah zvyšování tělesné kondice moc náročný. Třicet respondentů odpovědělo, že je

s rozsahem tělesné přípravy spokojeno. Dalších třiatřicet, což celých 45 % všech dotázaných respondentů, vyslovilo nespokojenost s dosavadním vedením tělesné přípravy a zvládli by náročnější formu zvyšování fyzické kondice.

Vyhodnocení této otázky ukazuje, že většina dotazovaných je s rozsahem vedení tělesné přípravy spokojena. Ovšem pro celých 14 % respondentů je příprava příliš náročná. Tento stav může mít vliv také na psychický stav daných osob. Jejich slabší sportovní výsledky by mohly působit negativně na jejich sebeúctu a mohly by dále působit demotivačně na jejich další rozvoj. Bylo by vhodné zjistit, jaký je důvod tohoto stavu, zda špatná fyzická kondice, nebo nespokojenost s výcvikovým plánem a vhodným způsobem dané osoby motivovat ke zlepšení jejich vztahu k tělesné přípravě v rámci jejich funkce.

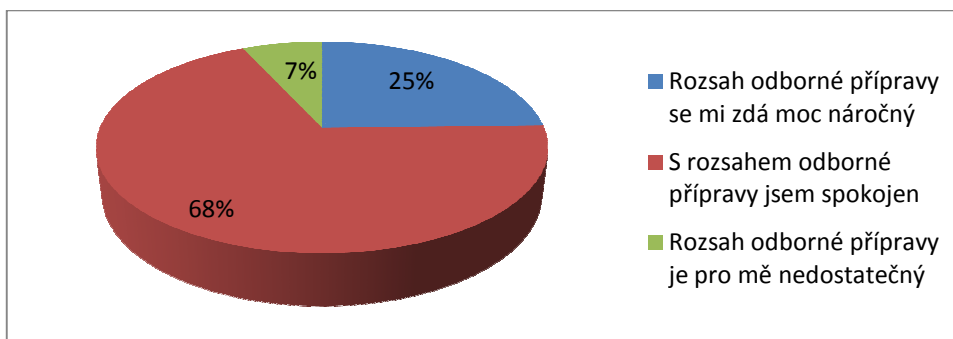
Otázka č. 9 Jak hodnotíte odbornou přípravu ke zvyšování odborné specializace jednotlivce

Tabulka 9: Rozsah odborné přípravy

Rozsah odborné přípravy se mi zdá moc náročný	18
S rozsahem odborné přípravy jsem spokojen	50
Rozsah odborné přípravy je pro mě nedostatečný	5
	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 9: Rozsah odborné přípravy



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

V tomto případě se jedná o přípravu odborného charakteru, se kterou se voják setkává po celou dobu svého působení v armádě. S prvotními odbornými dovednostmi a návyky se voják seznamuje již v základním kurzu. Následně, podle jeho funkčního zařazení, je nutno ho specializovaně připravovat na jeho funkci. Tato příprava se skládá z různých kurzů a školení. Voják se v průběhu své vojenské kariéry musí neustále učit novým věcem. Přizpůsobuje se tak novým technologiím, zbraním či novým taktickým návykům a stanovám pro strážní službu, tak, jak jde vpřed vývoj v oblasti vojenství. Proto byla zvolena otázka, ve které se respondenti rozhodují pro odpověď z pohledu rozsahu odborné přípravy.

Ze sedmdesáti tří respondentů se vyslovilo pro náročnost odborné přípravy osmnáct, což činí 25 % všech dotázaných. Spokojenost s rozsahem odborné přípravy pak vyjádřilo padesát dotázaných a pouze pět dotázaných ji označilo za nedostatečnou.

Z vyhodnocení této otázky je pozitivní, že nadpoloviční většina je spokojena s odbornou přípravou nutnou pro výkon jejich funkce. Ovšem i zde existuje 23 osob s odbornou přípravou nespokojeno. Proto by bylo opět vhodné zjistit důvody nespokojenosti. Nedostatečné informace pro výkon svého povolání mohou vyvolávat mnoho stresových situací a mohou negativně působit na psychickou pohodu dané osoby. Stejně tak přílišné zahlcení informacemi, které voják není schopný vhodně zpracovat, nebo mu připadají zbytečné a tím pádem i jejich studium, může mít stejné účinky a může negativně působit na plnění funkce a povinností s ní spojených.

Shrnutí části B - pracovní podmínky

Z výsledků druhého okruhu otázek se dozvídáme informace z oblasti tělesné a odborné přípravy pro výkon funkce v prostředí strážní jednotky. Tedy informace o tom, zda jsou či nejsou respondenti spokojeni s rozsahem odborné a fyzické přípravy.

Vyhodnocením informací týkajících se odborné přípravy jsme došli k tomu, že ačkoliv je odborná příprava zaměřena na několik celků s velkým rozsahem, jsou na jednotce jedinci, kteří by uvítali i náročnější odbornou přípravu, a ještě více těch, kterým připadá rozsah příliš velký. Většina respondentů je však s rozsahem spokojena. Může to být dáno i tím, že z odborné přípravy jsou prováděny každoroční prověrky a to ze všech probíraných témat. Prověrky probíhají jak písemnou formou, tak hlavně

praktickou. Praktická prověrka probíhá na komplexním polním výcviku a taktické přípravě. Výsledky z těchto prověrek se promítají i do ročního pracovního hodnocení.

Další výsledky z dotazníku nám vyhodnocují informace z oblasti fyzické přípravy. Třicet z dotázaných respondentů je s rozsahem fyzické přípravy spokojeno. Třiatřicet by zvládlo větší rozsah rozvoje fyzické kondice. Pro zbývajících 10 vojáků je rozsah fyzické přípravy až příliš. Dle vlastních zkušeností mohou říci, že přes náročnost služeb, jejich počet spolu s odbornými výcviky není na tělesnou přípravu příliš prostoru. Přesto vojáci musí každoročně splnit přezkoušení z tělesné přípravy a výsledky z tohoto přezkoušení mají vliv na jejich osobní ohodnocení. Vojáci jsou hodnoceni známkou jedna až tři. Ti, kteří prověrky z fyzické zdatnosti nesplní, pak mají tělesnou přípravu řízenou. Vědomí, že můžete přijít o osobní ohodnocení, je pro většinu vojáků velikým motivačním prostředkem, proto se většina respondentů věnuje sportovním aktivitám i ve svém volném čase. U vojenského profesionála je to také nepřímo vyžadováno.

Souhrnem a vyhodnocením těchto výsledků se ukázalo, že existuje docela velké procento respondentů, kteří jsou s odbornou či fyzickou přípravou nespokojeni, ať už z přemíry, či s nedostatečností této přípravy. Pracovní kultura má velký vliv na psychickou vyrovnanost jedince. Čím více bude voják spokojen ve svém zaměstnání, v pracovním prostředí, tím větší vliv to bude mít na obecnou rovnováhu mezi fyzickou a psychickou stránkou jedince. Proto je v tomto případě vhodné zjistit důvody nespokojenosti a určit vhodné druhy motivace, které by tuto nespokojenost odbouraly.

5.3 Vyhodnocení části C: Volnočasové aktivity

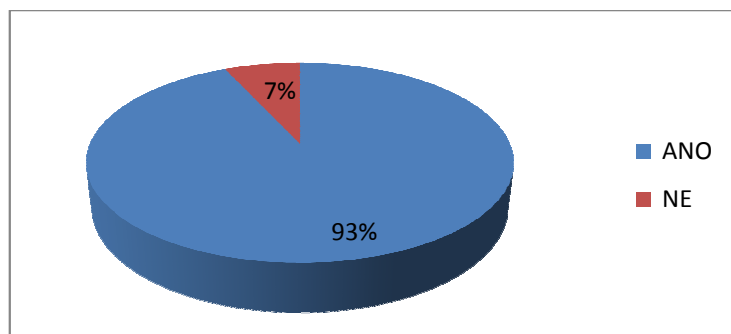
Otázka č. 10 Pomáhá Vám volnočasová aktivita k odreagování?

Tabulka 10. Pomáhá Vám volnočasová aktivita?

ANO	68
NE	5
Celkem	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 10: Pomáhá Vám volnočasová aktivita?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Touto otázkou zjišťujeme, zda respondenti využívají aktivně svůj volný čas jako prostředek k odreagování se od pracovního vypětí. Celých 93 % dotázaných respondentů odpovědělo kladně a pouze 7 % dotázaných odpovědělo záporně. Jasně dominuje odpověď ano, což se dalo u vojenského profesionála předpokládat.

Jak jsme mohli předpokládat, skoro každý voják na jednotce se věnuje nějaké volnočasové aktivitě, která mu pomáhá při zvládnání zátěže, vznikající při plnění služebních povinností. Toto je velice pozitivní výsledek, neboť si voják umí v rámci svého volného času vykompenzovat stres vznikající při výkonu jeho povolání a do dalších pracovních dní jde ve vyrovnaném rozpoložení. Vyplnění svého volného času jakoukoliv aktivitou je velice důležité a přispívá k celkové psychické a fyzické kondici každého jednotlivce. Ovšem stále je tu pět osob ze všech dotázaných, kteří svými volnočasovými aktivitami neumí odbourat stres nahromaděný při výkonu služby. Toto může způsobovat jak snižování psychické odolnosti dané osoby, tak také sníženou schopnost vykonávat řádně své pracovní povinnosti. Jde sice o malé procento, ale nespokojenost několika pracovníků může nabourávat pracovní prostředí také ostatním členům pracovní skupiny.

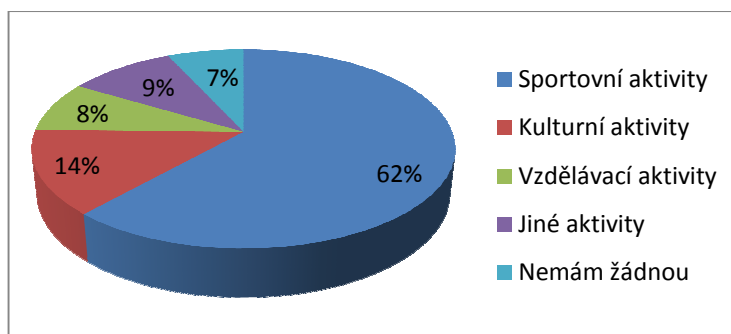
Otázka č. 11 Jaké volnočasové aktivity využíváte?

Tabulka 11: Jaké volnočasové aktivity využíváte?

Sportovní aktivity	45
Kulturní aktivity	10
Vzdělávací aktivity	6
Jiné aktivity	7
Nemám žádnou	5
Celkem	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 11: Jaké volnočasové aktivity využíváte?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Zde respondenti odpovídali, jakou volnočasovou aktivitu volí nejčastěji, když se snaží o odreagování se. Ze sedmdesáti tří respondentů se čtyřicet pět, což je nadpoloviční většina, věnuje sportovním aktivitám. Toto se vzhledem ke zkoumanému povolání, na které je kladen vysoký nárok na fyzickou kondici dá předpokládat. Není to tedy překvapivé a je to dokonce žádoucí, stanovují to funkční povinnosti jednotlivce, aby voják dbal o svůj zevnějšek a rozvíjel svou fyzickou kondici. Vojákům k těmto účelům armáda umožňuje tělesnou přípravu v rámci pracovní doby, možnost využití armádního atletického stadionu Dukly, kde je široké spektrum sportovního vyžití a relaxace. Od finské sauny po lehkootletický stadion s několika fotbalovými hřišti. Je tady také možnost využití prostředků z FKSP na koupi permanentky u některého ze smluvních partnerů armády na sportovní aktivity.

Dalších 16 respondentů se věnuje různým kulturním a vzdělávacím aktivitám, které nejsou tak populární, ale i na ně armáda přispívá prostředky z fondu kulturních a sociálních potřeb a má na ně nárok každý člen jednotky. Nejčastěji jsou tyto prostředky využívány na lístky do kin a divadel. Možnosti, zvýšit si vzdělání využívají především vojáci, kteří chtějí postoupit na velitelský post, nebo jim to ukládá tabulkové místo, na kterém jsou zařazeni. Formu jiných aktivit, kterou jsou dle svých osobních zkušeností především rodinné aktivity, využívá sedm dotázaných.

Celých 93 % dotázaných se tedy věnuje volnočasovým aktivitám dle svého vlastního výběru, což odpovídá i předchozí otázce. Zbývajících pět osob, tedy 7 % všech dotázaných uvedlo, že žádnou aktivitu nemá. Dalo by se tedy říci, že jde o daných pět osob, kteří v předchozí otázce odpověděli, že jim volnočasové aktivity nepomáhají k odreagování se od pracovních stresů. Dle mého názoru je možné, že jde o nové pracovníky, kteří zatím nemají dostatečné informace o aktivitách, které jim nabízí jejich zaměstnavatel, a k jejich využívání se v průběhu času dopracují.

Shrnutí části C - Volnočasové aktivity

Vyhodnocením třetího okruhu otázek, týkajícího se volnočasových aktivit, splníme dílčí cíl 3. Ve vyhodnocení odpovědí na otázky, kladené ve třetím okruhu, které se týkaly dat objasňujících využívání volnočasových aktivit, můžeme obecně konstatovat, že aktivní trávení volného času napomáhá respondentům odreagovat se od stresu a zátěže, která je vyvolávána jejich specifickým pracovním nasazením. Rozdíl je pak zejména ve výběru aktivity, kterou respondenti volí. Nejčastěji jsou to sportovní aktivity, které se dají u daného pracovního zařazení předpokládat.

Skutečným zjištěním stavu využívání volnočasových aktivit příslušníku jednotky lze říci, že vyplnění volného času aktivním způsobem pomáhá k duševní rovnováze a psychické pohodě a tedy tyto aktivity jsou pozitivním prostředkem proti náročným situacím, které vojáci u strážní jednotky zažívají.

Ve výzkumu jsme však také objevili, že 5 z dotazovaných osob se v osobním životě nevěnuje žádným volnočasovým aktivitám, což by mohlo mít vliv na jeho psychické rozpoložení a hromadění stresu, který vyplývá z náročného pracovního nasazení. Tyto pracovníky by bylo vhodné motivovat k využívání například možnosti Fondu kulturních a sociálních potřeb Hradní stráže.

5.4 Vyhodnocení části D: Hodnocení vnitřních prožitků

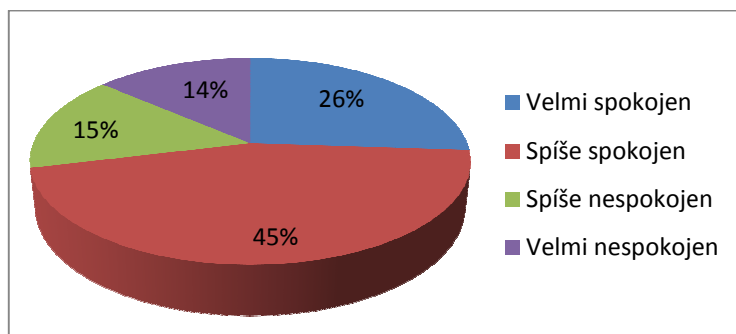
Otázka č. 12 Jste spokojeni se svým zařazením ve funkci u útvaru?

Tabulka 12: Spokojenost s funkcí

Velmi spokojen	19
Spíše spokojen	33
Spíše nespokojen	11
Velmi nespokojen	10
Celkem	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 12: Spokojenost s funkcí



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Na základě této otázky u jednotlivých respondentů zjišťujeme, zda jsou spokojeni se svým zařazením ve funkci u jednotky druhé strážní roty. Dá se říci, že ze sedmdesáti tří respondentů se cítí spokojeno padesát dva dotázaných. Zbývajících 22 respondentů se cítí být naopak nespokojeno se svým zařazením ve funkci v rámci svého útvaru, celých deset z nich je dokonce až velmi nespokojeno.

Při zhodnocení této otázky docházíme k závěru, že téměř tři čtvrtiny dotázaných je se svou funkcí u jednotky velmi nebo spíše spokojeno. Což lze považovat za dobrý výsledek. Ovšem více než jedna třetina dotázaných spokojená není, což může mít špatný vliv zejména na jejich pracovní výsledky. Může to mít ovšem nepřímý dopad také na ostatní spolupracovníky, a to vlivem špatné pracovní atmosféry, kterou mohou

nespokojení kolegové způsobovat. V tak velikém kolektivu, jakým je strážní rota, se však dá předpokládat, že ne všichni její příslušníci budou se svým postem a zařazením spokojeni. Přesto se dá říci, že je zjištěný výsledek dobrý.

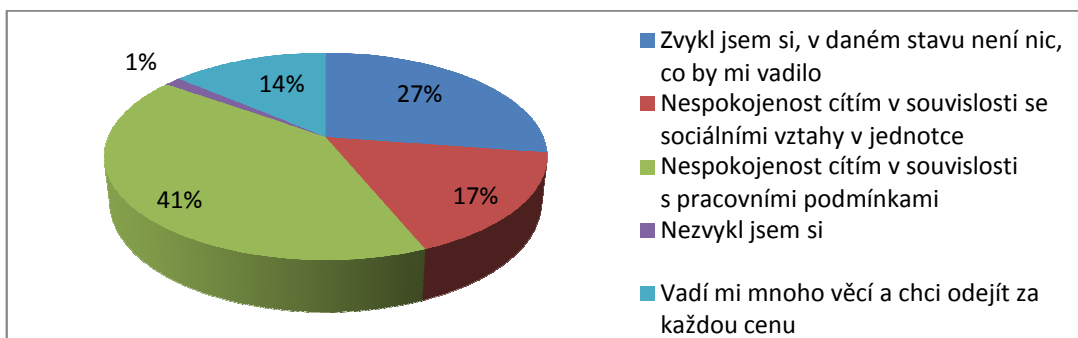
Otázka č. 13 Jak hodnotíte současnou situaci u jednotky, kde jste služebně zařazeni?

Tabulka 13: Hodnocení současné situace

Zvykl jsem si, v daném stavu není nic, co by mi vadilo	20
Nespokojenost cítím v souvislosti se sociálními vztahy v jednotce	12
Nespokojenost cítím v souvislosti s pracovními podmínkami	30
Nezvykl jsem si	1
Vadí mi mnoho věcí a chci odejít za každou cenu	10
Celkem	73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 13: Hodnocení současné situace



Zdroj: autor práce (vlastní zjištění r. 2013)

Odpověďmi na otázku č. 13 jsme od vojáků druhé strážní roty hradní stráže zjišťovali jejich individuální hodnocení současné situace na strážní jednotce.

Z celkového počtu sedmdesáti tří respondentů pouze 20 z nich projevilo spokojenost se současným stavem jejich pracovního prostředí. Zbývající část, 53 osob, což činí celých 73 % dotázaných, projevilo různou míru nespokojenosti s aktuálním

stavem pracovního prostředí. U 12 osob byly důvodem nespokojenosti sociální vztahy v jednotce, u 30 osob pak pracovní podmínky, pouze jeden uvedl, že si prostě nezvykl. Jako dost negativní vidím, že až 10 osob je natolik nespokojeno se současnou situací u jednotky, že by z ní chtěli odejít za každou cenu.

Z výsledků této otázky vidíme vysokou míru nespokojenosti se současnou situací u zkoumané jednotky. Tato situace může mít negativní vliv na pracovní výkon. Nespokojenost, či nesouhlas s vývojem pracovních podmínek a sociálních vztahů v jednotce mohou být příčinou rozvoje syndromu vyhoření. Naprostá nespokojenost může, nebude-li nijak řešena může přerůst až v odpor k vykonávané práci a pro danou osobu bude stále těžší docházet do takového pracovního prostředí.

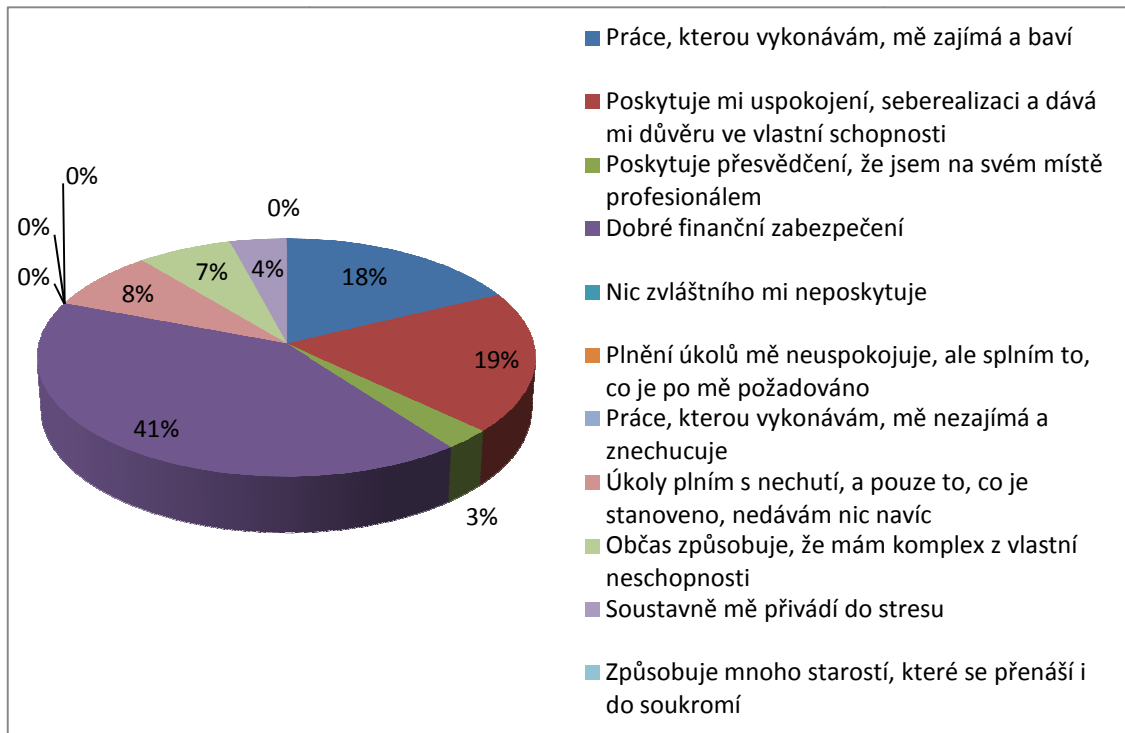
Otázka č. 14 Vykonávaná práce Vám může přinést pocity a psychické stavy příjemného, ale i nepříjemného charakteru, což výrazně ovlivňuje pracovní výkon

Tabulka 14: Pracovní výkon

1	Práce, kterou vykonávám, mě zajímá a baví	13
2	Poskytuje mi uspokojení, seberealizaci a dává mi důvěru ve vlastní schopnosti	14
3	Poskytuje přesvědčení, že jsem na svém místě profesionálem	2
4	Dobré finanční zabezpečení	30
5	Nic zvláštního mi neposkytuje	0
6	Plnění úkolů mě neuspokojuje, ale splním to, co je po mě požadováno	0
7	Práce, kterou vykonávám, mě nezajímá a znechucuje	0
8	Úkoly plním s nechutí, a pouze to, co je stanoveno, nedávám nic navíc	6
9	Občas způsobuje, že mám komplex z vlastní neschopnosti	5
10	Soustavně mě přivádí do stresu	3
11	Způsobuje mnoho starostí, které se přenáší i do soukromí	0
		73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 14: Pracovní výkon



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Tato otázka je velmi specifická, respondenti zde vyjadřují pocity, které jim přináší jejich práce u druhé strážní jednotky hradní stráže. Z celkového počtu sedmdesáti tří respondentů se vyjádřilo třináct, že práce, kterou vykonávají, je zajímavá a baví je, dvěma respondentům práce přináší pocit, že jsou profesionály na svém místě. Čtrnácti respondentům pak poskytuje práce uspokojení, seberealizaci a dává jim důvěru ve vlastní schopnosti. Dobré finanční zabezpečení označili jako největší kladnou stránku své práce 30 dotázaných, což činí 41 % vojáků strážní jednotky. Tato hodnota je v dnešní době mnohdy jediným důvodem, proč lidé chodí do práce, proto se dalo předpokládat, že i zde bude mnoho respondentů ztotožněno s touto odpovědí.

Čtrnáct respondentů se vyjádřilo, že své pracovní úkoly plní s nechutí, že jim práce způsobuje komplex méněcennosti či že je soustavně přivádějí do stresu. Tato hodnota, která činí 19 % respondentů, a která odpovídá také odpovědím na některé z předcházejících otázek, je vzhledem k velikosti druhé strážní roty poměrně vysoká. Všechny tyto pocity a stres, pokud nejsou řádným způsobem odbourávány, mohou

negativně působit na pracovní výkon jedince, ale mohou se také postupně rozvinout až v syndrom vyhoření.

Kladné na těchto odpovědích je to, že ani u jednoho z dotázaných nejsou problémy z práce převedeny také do soukromého života, což dokazuje to, že nikdo z dotázaných neoznačil odpověď č. 11.

Vyhodnocením této otázky je patrné, že nejvíce dotázaných slouží u jednotky z důvodu dobrého finančního ohodnocení. V dnešní uspěchané a moderní době, kdy je honba za penězi všudypřítomná, se není v podstatě čemu divit. Jinak jsou respondenti se svou prací vcelku spokojeni. Jen malé skupině přináší práce negativní pocity a špatné psychické stavy.

Otázka č. 15 Jaké nároky jsou na Vás kladeny v souvislosti s výkonem Vaší funkce?

Tabulka 15: Nároky

	5	4	3	2	1	Průměr
Fyzická náročnost	25	10	11	13	14	3,3
Vysoká psychická zátěž, stresy	39	15	10	5	4	4,1
Kvalifikační nároky – velká odbornost	5	1	14	20	33	2,0
Obecný přehled, přirozená inteligence	9	13	10	20	21	2,6
Rozhodnost a aktivnost v jednání	4	11	15	22	21	2,4
Rychlost reakce, koordinace a jistota pohybu	6	7	4	20	36	2,0
Přirozená autorita	3	4	7	26	33	1,9
Komunikační dovednosti	10	10	9	14	30	2,4
Koncentrace pozornosti, přesnost, pružnost	7	5	7	15	39	1,8

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Otázkou č. 19 vyjadřují respondenti pocity, v jaké oblasti jsou na ně při práci kladeny větší nároky v souvislosti s jejich funkcí. Dotázaní se měli možnost vyjádřit formou známkování a to od nejvyššího stupně (5) až po nejnižší (1).

Z vyhodnocení této otázky vyplývá, že největší nároky, které jsou na respondenty kladeny v souvislosti s výkonem jejich funkce, je velká psychická zátěž a stres, které

plynou z jejich funkčních povinností a souvisí s náročností práce ve strážní službě. Tato psychická zátěž je hodnocena průměrem 4,1. Druhým - větším faktorem, jež má na výkon funkce vliv je fyzická náročnost, která byla ohodnocena průměrem 3,3.

Nejnižší hodnocení, co se týká nároků kladených na vykonávanou funkci, získali přirozená autorita a koncentrace pozornosti, přesnost, pružnost. To znamená, že dotázaní vojáci těmto faktorům přiřkládají nejnižší míru zátěže.

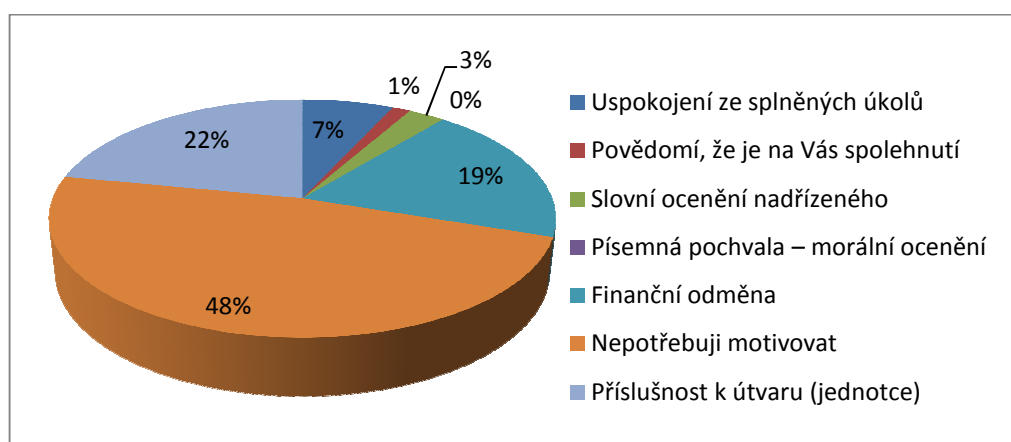
Otázka č. 16 Co je pro Vás nejvíce motivující při výkonu Vaší funkce?

Tabulka 16: Motivace

1	Uspokojení ze splněných úkolů	5
2	Povědomí, že je na Vás spolehnutí	1
3	Slovní ocenění nadřízeného	2
4	Písemná pochvala – morální ocenění	0
5	Finanční odměna	14
6	Nepotřebuji motivovat	35
7	Příslušnost k útvaru (jednotce)	16
		73

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Graf 15: Motivace



Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Ve své bakalářské práci a konkrétně v části teoretické popisuji, že každý jedinec má své motivy a na každého jedince působí celá řada motivů, ale jen jeden je vždy ten hlavní. Proto jsem se u respondentů, v otázce č. 16, pokusil zjistit, jaký motiv je pro ně nejsilnější při výkonu jejich funkce.

Informace z dotazníkového šetření nám ukazují, že jako největší motivy ve své práci respondenti považují finanční odměnu (14 osob) a příslušnost k útvaru (16 osob). Naopak pro žádného z respondentů není motivem pro zlepšení svého výkonu písemná pochvala. Ostatní motivy jsou ve výzkumu v malém zastoupení, avšak každý si zde najde ten svůj, který mu nejvíc vyhovuje a díky němu ho pak práce může naplňovat a uspokojovat. Tyto motivy a uspokojení odpovídajících potřeb pak vedou k celkové psychické pohodě jednotlivce, vojáka.

Překvapivě však téměř 50 % respondentů uvedlo, že ke své práci nepotřebují žádnou zvláštní motivaci.

Otázka č. 17 Jaká je podle Vás atmosféra v jednotce, ve které pracujete?

Tabulka 17: Pracovní atmosféra

	5	4	3	2	1		Průměr
Přátelská	12	21	39	0	1	Nepřátelská	3,6
Přijímající	20	19	34	0	0	Odmítající	3,8
Klidná	5	31	20	9	8	Znervózňující	3,2
Nadšená	21	17	26	5	4	Znechut'ující	3,6
Produktivní	10	11	33	8	11	Neproduktivní	3,0
Upřímné vztahy	40	11	9	10	3	Neupřímné vztahy	4,0
Spolupracující	17	38	11	4	3	Nespolupracující	3,9
Zajímavá	31	21	17	3	1	Nudná	4,1
Motivující	33	21	3	5	11	Demoralizující, nemotivující	3,8

Zdroj: autor práce (vlastní šetření, 2013)

Podle mého názoru je to velmi důležitá otázka, protože atmosféra na pracovišti může ovlivňovat všechny příslušníky na jednotce a to jak kladně, tak i záporně. Její hodnocení je provedeno opět formou známkování a to od nejvyššího stupně (5) až po nejnižší stupeň (1).

Z Tabulky 17 je zřetelné, že na všechny otázky bylo odpovězeno spíše kladně (průměrná známka se pohybovala kolem 3,7 bodů).

Celkově tedy můžeme říci, že dotazovaní respondenti hodnotí atmosféru na jednotce spíše pozitivně. Průměr vždy převyšoval hodnotu 3,0 bodů. Danou hodnotu můžeme přirovnat také k otázce č. 13, kdy dvanáct respondentů vyjádřilo svou nespokojenost v souvislosti se sociálními vztahy v jednotce. Nejlépe je ve zkoumané jednotce hodnocena zajímavá atmosféra a upřímné vztahy. Nejhorší hodnocení naopak získala produktivní, resp. neproduktivní a klidná, resp. znervózňující atmosféra v jednotce.

Celkovým souhrnem z výsledků dotazníkového šetření a také z vlastních zkušeností však můžeme říct, že nálada a atmosféra na jednotce, kde vojáci slouží, je dobrá až přátelská. Má to dle mého názoru svou logiku, protože vojáci tráví osmadvacetihodinové služby v těsném kontaktu a soužití. Mnohdy spolu tráví více času, než se svými blízkými a tím se utváří mezi jednotlivci velmi silné, přátelské vztahy. Má to však také svá rizika, kdy stres a úzkost spolu se stereotypem práce může nastartovat příznaky podporující syndrom vyhoření.

Shrnutí části D – Vnitřní prožitky

Vyhodnocením čtvrtého okruhu otázek dotazníku, který je označen jako hodnocení vnitřních prožitků, jsme uzavřeli poslední část praktické části bakalářské práce, tedy dotazníkového šetření. V celkovém souhrnu otázek, kladených ve čtvrtém okruhu, jež objasňují pocity uspokojení, motivační faktory, hodnocení náročnosti a sociální vztahy ve skupině docházíme k závěru, že u většiny respondentů převažují pozitivní pocity.

Spokojenost vojáků s jejich zařazením u strážní jednotky ukazuje na správnost volby svého povolání. A pro některé jedince je i jedním z motivátorů pro setrvání v současné funkci a zlepšování svých dovedností.

Ze získaných informací vychází, že dotazovaní respondenti jsou se svou prací převážně spokojeni. Existuje však nezanedbatelné procento z dotazovaných, kterým současná práce přináší negativní pocity a špatné psychické stavy. Na příslušníky strážní jednotky jsou kladeny jak velké psychické, tak fyzické nároky. Za největší nároky, které jsou na příslušníky strážní jednotky kladeny, považují, a vyplývá to také

z dotazníkového šetření, velkou psychickou zátěží a stres. Tyto tlaky, nejsou-li žádným způsobem odbourávány a časem spíše narůstají, jsou typickým faktorem vzniku syndromu vyhoření.

U otázky motivace k výkonu funkce je jasné, že hlavními motivy k řádnému výkonu funkce, či k jeho zlepšování je dobré finanční ohodnocení ale také jeden z nehmotných motivů a to příslušnost k danému útvaru.

Otázka atmosféry v jednotce je hodnocena převážně kladně, což má zpětnou pozitivní vazbu a vliv na chod jednotky. Je důležité zmínit, že průměrná známka neklesla pod hodnotu 3,0 z celkového možného známkování 5,0. Toto má rozhodně pozitivní vliv na psychickou pohodu v jednotce. Přátelská, zajímavá a motivující atmosféra v jednotce může oproti stresu vyplývajícího z vykonávání strážní funkce, fungovat jako faktor, který může případnému vzniku syndromu vyhoření zabránit.

5.5 Vyhodnocení stanovených hypotéz

- Hypotéza 1. - *Náročné, specifické pracovní prostředí související s výkonem strážní služby negativně působí na příslušníky jednotky.*

Ze získaných dat mohu potvrdit, že specifické vojenské prostředí a náročnost při výkonu strážní služby na příslušníky strážní jednotky do jisté míry působí. Na někoho více, na jiného méně. Jak ale průzkum ukázal, vojáci jsou u jednotky vcelku spokojeni. Za největší nároky, které jsou na ně kladeny, považují stres, z vlastních zkušeností také vím, že i nedostatek spánku a délku služby. Působení ve velkém a stejném pracovním kolektivu, ve stísněných prostorech, v extrémních podmínkách, vzdálenost od příbuzných a plnění úkolů jsou psychicky náročné, vcelku to však vojákům, jak vyplývá z výzkumu, až tolik nevadí a jsou na to také soustavně připravováni. Náročnost pracovního prostředí spočívá hlavně v sociálním soužití a chování mezi sloužícími na jednotce. Vojáci slouží více než čtyřicet hodin v kolektivu třiceti lidí. Jsou v těsném kontaktu a mnohdy se střídají i v jedné posteli. Sdílejí stejné toalety, jedí u jednoho stolu a ať chtějí nebo ne musí se všemi spolupracovníky do jisté míry vycházet. V případě řešení krizových situací se musí

jeden na druhého spolehnout. Tvoří v podstatě druhou rodinu. Náročnost prostředí spočívá i v nošení zbraně na veřejnosti. Zde jsou vojáci vystavováni stresu při pohybu ve velkém počtu lidí, kteří se pohybují ve střežených areálech. Hrozí zde jednak možnost odcizení služební zbraně a také následky, pokud by byla služební zbraň použita. V krátkém okamžiku musí strážný krizovou situaci vyhodnotit a správně se rozhodnout. V horším případě by byl trestán dle platných zákonů. Ve vojenském pracovním prostředí platí také hmotná zodpovědnost. To znamená, že voják zodpovídá za svůj osobní materiál a musí o něj řádně pečovat. Hodnota takového materiálu mnohdy přesahuje sto tisíc korun. Všichni vojáci sloužící u strážní jednotky prošli bezpečnostní prověrkou a jsou pod dohledem Národního bezpečnostního úřadu. Musí hlásit celou řadu věcí pod hrozbou pokuty, nebo rozvázání pracovního poměru. Částečné kontrole vystavují i svou rodinu a blízké, což je do jisté míry svazující a stresující, jak již bylo uvedeno v počátku této hypotézy. Pracovní podmínky u armády jsou specifické a náročné, nicméně jsou akceptovány a hypotéza se tedy potvrdila jen částečně.

- Hypotéza 2. - *Psychická zátěž při výkonu práce více přispívá k možnosti vzniku syndromu vyhoření než zátěž fyzická.*

Z provedeného výzkumu, jak vyplývá zejména z otázky č. 15, mohu říci, že větší měrou k možnosti vzniku syndromu vyhoření přispívá zátěž psychická, než fyzická. Faktory, které na vojáky působí, jsou různého původu a vojáci na ně musí flexibilně reagovat. Vojáci musí během osmadvaceti hodinové služby plnit služební povinnosti a být připraveni kdykoliv zasáhnout při střežení zájmového objektu proti případnému narušiteli. Z toho vyplývá, že je zde na strážné kladen velký psychický tlak a zodpovědnost při výkonu strážní služby. Je to jeden z faktorů, kterým je nutné ve službě čelit. Od nadřízených jsou příslušníci stráže nuceni se vzdělávat v zákonech a vojenských předpisech, aby měli dobré právní vědomí. Za stresový faktor je vojáky považován i všude přítomný kamerový systém a lokalizace vysílačky podle GPS. Jsou tedy neustále pod dohledem. I když je jim argumentováno, že technické prostředky střežení slouží k jejich ochraně a ne k jejich sledování, většina tomu nevěří a vadí jim to. Za velice velký faktor, který ovlivňuje psychickou odolnost strážných, považují

střežení ve všech klimatických podmínkách, které panují po celý rok. V létě jsou nuceni sloužit v audienčních či polních stejnokrojích a mnohdy bez přísunu tekutin. Slouží za hustého deště, sněžení, mrazu bez jakýchkoliv úlev. Tento faktor velice ovlivňuje chování a náladu příslušníku na jednotce. Přesto si na tento problém zvykli a jsou s ním smířeni. Ke zmírnění tohoto problému pomáhá modernizace výstrojních součástí. Z dalších stresových faktorů jmenujme neustálý tlak od nadřízených v podobě kontrol výkonu strážní služby. Tyto kontroly probíhají jak ve dne, tak v noci. Kontrolovány jsou znalosti při řešení krizových situací, ustrojenost, znalosti strážních pravidel a zdravotní péče. Co se týká fyzické zátěže, tak je ve funkcích strážní roty hradní stráž také zastoupena velkou měrou, ovšem jednotlivými vojáky není hodnocena tak negativně, jako zátěž psychická. Armáda umožňuje vojákům k posílení své fyzické kondice tělesnou přípravu v rámci pracovní doby, a dále také možnost využití armádního atletického stadionu. Nabízí jim také, jak bylo uvedeno i dříve, možnost využití prostředků z FKSP na koupi permanentky u některého ze smluvních partnerů armády na sportovní aktivity. Více než polovina vojáků zkoumané jednotky také sportovní aktivity využívá v rámci svých volnočasových aktivit pro odbourání stresu a negativních emocí z pracovního prostředí.

Na základě zjištěných informací se dá říci, že druhá hypotéza o tom, že psychická zátěž při výkonu práce příslušníka strážní jednotky hradní stráž více přispívá k možnosti vzniku syndromu vyhoření, než zátěž fyzická, se potvrdila.

ZÁVĚR

Tato práce si klade za cíl posoudit a popsat vliv faktorů přispívajících k vzniku syndromu vyhoření na osobu vojáka, který je cíleně připravován na zvládnutí negativních a stresových situací při výkonu strážní služby. Práce zkoumá, jak se voják cítí v náročném pracovním prostředí, jak zvládá stres a psychický tlak ve strážní službě. Podstatnou částí práce je dotazníkové šetření a informace z něj, získané od příslušníků strážní jednotky druhé strážní roty hradní stráže, a to jak a jestli se s těmito náročnými podmínkami vyrovnávají a co k tomu potřebují. Práce popisuje, zda zaměstnavatel volnočasové aktivity podporuje, jestli problému, jakým je syndrom vyhoření a faktory jeho vzniku, věnuje dostatečnou pozornost a zda provádí v této oblasti patřičná školení, jako prevenci v oblasti sociálně nežádoucích jevů. Práce zkoumá rodinné vztahy jednotlivých vojáků, rodinný stav, míru rozvodovosti. Důležitým aspektem práce jsou sociální vazby mezi příslušníky na jednotce, které jsou velmi důležité. V práci byly zkoumány dvě hypotézy. Vyhodnocením výzkumu jsme došli k závěru, že první hypotéza se potvrdila jen z části, druhá se potvrdila.

Přes všechny faktory, které na vojáky působí a musí jim skoro každodenně čelit, se výskyt syndromu vyhoření neprojevuje tak, jak by se určitě dalo předpokládat. Toto zjištění je vcelku překvapivé, protože nároky, které jsou na příslušníky při výcviku a výkonu strážní služby kladeny jsou velké. Dle mého názoru je to dáno tím, že vojáci prochází každoročním školením, jak sociálně nežádoucím jevům předcházet. Jsou při výcviku učeni, jak zvládat stres a jak se ve stresových situacích chovat. Velkou míru zásluh zde má (nepochybně) i velitelský sbor, který musí s vojáky pracovat a rozpoznat, zda se u některého z podřízených neobjevují počínající příznaky syndromu vyhoření.

Velice důležitým a pozitivním zjištěním je fakt, že na jednotce panuje přátelská atmosféra a mezilidské vztahy jsou na dobré úrovni. To má veliký vliv na celkovou psychickou pohodu jedince a přispívá ke zlepšení pracovního prostředí na jednotce.

Přestože se zde syndrom vyhoření nikdy plně nerozvinul, u některých jedinců objevují příznaky syndromu vyhoření. Jak vyplývá z výzkumu, malé procento vojáků je ve fázi, kdy je jejich práce přivádí do ustavičného stresu, často dělají svou práci s nechutí a přináší jim pocit méněcennosti. Z dotazníkového šetření víme, že pro některé vojáky je jak fyzická tak odborná příprava buď příliš náročná, nebo naopak

nedostatečná. Oba tyto extrémy pak mohou mít záporný vliv na pracovní výkon, ale také na celkovou psychickou stránku jednotlivce. A v případě hromadění negativních emocí či vzniku i jiných oblastí nespokojenosti, zejména v pracovním prostředí, které je fyzicky i psychicky náročné, je zde možnost jejich rozvoje až do fáze syndromu vyhoření. Zajímavé bylo také zjištění, že mnoho respondentů využívá k odbourávání stresové zátěže volnočasové aktivity ve formě sportovních aktivit. U daného pracovního zařazení se tato situace dá očekávat, ovšem je otázkou, jak moc jsou tyto aktivity účinné, vzhledem k tomu, že udržování, či zvyšování fyzické kondice je součástí pracovních povinností vojáka. Možná by tedy bylo vhodné zjistit, jaký je důvod toho, že někteří z dotazovaných respondentů vykonávají svou práci s odporem, přináší jim pocit méněcennosti a nespokojenosti až do té míry, že by za každou cenu chtěli svůj stávající post opustit. Využitím vhodných motivačních prostředků následně napomoci k dalšímu zlepšování stavu a prostředí v jednotce. Vhodným motivátorem mohou být například určité hmotné či nehmotné odměny, či větší nabídka volnočasových aktivit, které nabízí zaměstnavatel.

Práce může být použita jako učební pomůcka pro téma syndromu vyhoření v hodinách psychologie, pro seznámení studentů s výsledky praktického výzkumu, na jehož základě mohou studenti navrhnout konkrétní kroky prevence. Lze na ni navázat např. rozsáhlejším výzkumem srovnání stejných věkových kategorií pracujících v různých oborech, či u jiných ozbrojených složek a útvarů armády České republiky a tím stanovit nejvíce postižitelné obory.

Dále lze tuto práci použít při přednáškách a školeních z oblasti sociálně nežádoucích jevů, kterými vojáci u útvaru každoročně procházejí, tím jim tak nastínit a přiblížit problematiku přímo z pracovního prostředí. Je důležité tyto specifické problémy, které se v tomto specifickém a náročném prostředí vyskytují, neustále připomínat a vštěpovat do paměti. Pomocí přednášek či školení se pokusit těmto problémům v pracovním kolektivu vyvarovat.

Syndrom vyhoření bude v budoucnu zřejmě stále prezentovanějším tématem v lidské společnosti, proto je vhodné se s ním seznamovat, upozorňovat na něj a varovat co nejširší spektrum obyvatelstva a obzvláště skupiny nacházející se v kritickém věku, či vykonávající povolání s častým výskytem tohoto syndromu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BRODSKY, Edelwich/. *Ausgebrannt das 'Burn-out' - Syndrom in den Sozialberufen*. Salzburg: AVM, 1984. ISBN 9783900456023

DITRICH, Pavel. *Asertivitou proti stresu*. 2.vyd. Praha: Grada, 2010, s. 112.

ISBN 978-82-324-167-7.

GOTTVALDOVÁ, M a M ZNOJLOVÁ. *Obrana vojenského profesionála proti stresu*. Vyškov: Správa doktrín ředitelství výcviku a doktrín, s. 55.

HENNIG, Claudius a Gustav KELLER. *Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání*. 1. vyd. Praha: Portál, 1996. Pedagogická praxe. ISBN 8071780936.

JEKLOVÁ, Marta. REITMAYEROVÁ, Eva. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 32 s. ISBN 80-86991-74-1.

KALLWASS, Angelika. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. ISBN 9788073672997.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, s. 133. ISBN 80-7169-551-3.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013, s. 400. ISBN 978-80-262-0213-4.

RUSH, Myron D. *Syndrom vyhoření*. 1. vyd. Praha: Návrat domů, 2003. Moudrost do kapsy, sv. 2. ISBN 8072550748

TOŠNER, Jiří. TOŠNEROVÁ, Tamara. *Burn – Out syndrom: Syndrom vyhoření*. Pracovní sešit pro účastníky kurzů. Praha: Hestia, 2002, 15 s. ISBN neuvedeno.

VAŠTIKOVÁ, M. *Marketing služeb - efektivně a moderně*, Praha: Grada publishing, 2008, 84-90 s., ISBN 978-80-247-2721-9

MALÁTEK, V. *Metodologie marketingového výzkumu*, Karviná: SU-OPF 2001, 30-37 s., ISBN 80-7248-119-3

Seznam použitých zahraničních zdrojů

BRODSKY, Edelwich/. *Ausgebrannt das 'Burn-out' - Syndrom in den Sozialberufen*. Salzburg: AVM, 1984. ISBN 9783900456023

Seznam použitých internetových zdrojů

Armáda České republiky. [online]. [cit. 2014-01-18]. Dostupné z:

Hradní stráž. [HTTP://HRAD.ARMY.CZ/HTM/7_1.HTML](http://HRAD.ARMY.CZ/HTM/7_1.HTML). [online]. [cit. 2014-01-19].

Syndrom-vyhoření.cz: Vše o syndromu vyhoření - články, poradna, diskuze. [online]. [cit. 2014-01-19]. Dostupné z: <http://syndrom-vyhoreni.cz/syndrom-vyhoreni>

SEZNAM ZKRATEK

AČR	Armáda České republiky
HS	Hradní stráž
SR.	Strážní rota
SNJ	Sociálně nežádoucí jevy
SV	Syndrom vyhoření

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví u 2. SR.....	33
Graf 2: Věkové rozpětí u 2. SR.....	34
Graf 3: Rodinný stav u 2. SR.....	35
Graf 4: Děti	36
Graf 5: Vzdálenost od útvaru posádky.	38
Graf 6: Hodnostní sbor.	39
Graf 7: Zařazení ve velitelské struktuře.....	41
Graf 8: Tělesná příprava.	44
Graf 9: Rozsah odborné přípravy.....	46
Graf 10: Pomáhá Vám volnočasová aktivita?.....	48
Graf 11: Jaké volnočasové aktivity využíváte?	49
Graf 12: Spokojenost s funkcí.	51
Graf 13: Hodnocení současné situace.	52
Graf 14: Pracovní výkon.....	55
Graf 15: Motivace.....	57

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví u 2. SR	32
Tabulka 2: Věkové rozpětí u 2. SR.....	33
Tabulka 3: Rodinný stav u 2. SR.....	35
Tabulka 4: Děti.....	36
Tabulka 5: Vzdálenost od útvaru posádky.	37
Tabulka 6: Hodnostní sbor.....	39
Tabulka 7: Zařazení ve velitelské struktuře.....	41
Tabulka 8: Tělesná příprava.	44
Tabulka 9: Rozsah odborné přípravy.	45
Tabulka 10: Pomáhá Vám volnočasová aktivita?	48
Tabulka 11: Jaké volnočasové aktivity využíváte?	49

Tabulka 12: Spokojenost s funkcí.....	51
Tabulka 13: Hodnocení současné situace.....	52
Tabulka 14: Pracovní výkon.....	54
Tabulka 15: Nároky.....	56
Tabulka 16: Motivace.....	57
Tabulka 17: Pracovní atmosféra.....	59

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
----------------------------	---

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník SNJ

DOTAZNÍK SNJ - PRO VOJÁKY 2 SR. / 2PR. HS

DOTAZNÍK

Tento dotazník je zcela anonymní. Bude použit pouze pro účely shromáždění dat do výzkumné části bakalářské práce „Syndrom vyhoření u vojáků hradní stráže“ zpracovávané čet. Lukášem Lačíkem studentem Univerzity Jana Amose Komenského v Praze.

A. Základní údaje

(Základní anamnestická data)

1.) Pohlaví

(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. Muž
2. Žena

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

2.) Věk

(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. Do 20
2. 21 - 25
3. 26 - 35
4. 36 - 45

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

3.) Rodinný stav

(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. Svobodný(á)
2. Ženatý/vdaná
3. Rozvedený(á)

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

4.) Děti

(vybranou odpověď zakroužkujte)

Mám dítě / děti

<input type="checkbox"/> ANO	<input type="checkbox"/> NE
------------------------------	-----------------------------

5.) Vzdálenost od útvaru 8595

(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. Bydlím v místě posádky (vlastní nemovitost, podnájem, vojenská ubytovna)
2. Nebydlím v místě posádky - denně dojíždím do místa trvalého pobytu

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

6.) Zařazení v hodnostním sboru

(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. Sbor mužstvo
2. Sbor poddůstojníci

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

3. Sbor praporčíci
4. Sbor nižší důstojníci

7.) Zařazení ve velitelské struktuře:

(vybranou odpověď zakřížkujte)

Mám podřízené

ANO	NE
-----	----

B. Pracovní podmínky

(data popisující vnímání pracovního prostředí)

8.) Jak hodnotíte tělesnou přípravu ke zvyšování fyzické kondice v rámci výcviku
(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. S rozsahem tělesné přípravy jsem spokojen
2. Rozsah tělesné přípravy je pro mě nedostatečný (zvládl bych více)
3. Rozsah tělesné přípravy se mi zdá moc náročný

9.) Jak hodnotíte odbornou přípravu ke zvyšování odborné specializace jednotlivce
(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. S rozsahem odborné přípravy jsem spokojen
2. Rozsah odborné přípravy je pro mě nedostatečný
3. Rozsah odborné přípravy se mi zdá moc náročný

C. Volnočasové aktivity

(profilová data objasňující využívání volnočasových aktivit)

10.) Pomáhá Vám volnočasová aktivita k odreagování?

(vybranou odpověď zakřížkujte)

ANO	NE
-----	----

11.) Jaké volnočasové aktivity využíváte?

(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. Sportovní a tělovýchovné aktivity
2. Kulturní aktivity
3. Vzdělávací aktivity
4. Jiné aktivity

D. Hodnocení vnitřních prožitků

(Data z této části mají informativní charakter, objasňují pocity uspokojení, motivační faktory, hodnocení náročnosti či sociální stav ve skupině)

Tato část dotazníku byla převzata od psycholožky Miriam Tíkalové z psychologické služby AČR, která v roce 2007 prováděla výzkum u 42 mechanizovaného praporu.

12.) Jste spokojen(a) se svým zařazením ve funkci u útvaru?

(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. Velmi spokojen(a)
2. Spíše spokojen(a)
3. Spíše nespokojen(a)
4. Velmi nespokojen(a)

13.) Jak hodnotíte současnou situaci u jednotky, kde jste služebně zařazen ?

(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. Zvykl (a) jsem si, v daném stavu není nic, co by mi vadilo
2. Nespokojenost cítím v souvislosti se sociálními vztahy v jednotce
3. Nespokojenost cítím v souvislosti s pracovními podmínkami
4. Nezvykl (a) jsem si
5. Vadí mi mnoho věcí a chci odejít za každou cenu

14.) Vykonávaná práce Vám může přinést pocity a psychické stavy příjemného, ale i nepříjemného charakteru, což výrazně ovlivňuje pracovní výkon:

(vybranou odpověď zakřížkujte)

1. Práce, kterou vykonávám, mě zajímá a baví
2. Poskytuje mi uspokojení, seberealizaci a dává mi důvěru ve vlastní schopnosti
3. Poskytuje přesvědčení, že jsem na svém místě profesionálem
4. Dobré finanční zabezpečení
5. Nic zvláštního mi neposkytuje
6. Plnění úkolů mě neuspokojuje, ale splním to, co je po mě požadováno
7. Práce, kterou vykonávám, mě nezajímá a znechucuje
8. Úkoly plním s nechtím, a pouze to co je stanoveno, nedávám nic navíc
9. Občas způsobuje, že mám komplex z vlastní neschopnosti
10. Soustavně mě přivádí do stresu
11. Způsobuje mnoho starostí, které se přenáší i do soukromí

15.) Jaké nároky jsou na Vás kladeny v souvislosti s výkonem Vaší funkce?

(v každém řádku zakřížkujte jen jednu z vybraných odpovědí, 5 = nejvyšší hodnota, 1 = nejnižší hodnota)

- Fyzická náročnost
Vysoká psychická zátěž, stresy
Kvalifikační nároky – velká odbornost

5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1

Obecný přehled, přirozená inteligence
 Rozhodnost a aktivnost v jednání
 Rychlost reakce, koordinace a jistota pohybu
 Přirozená autorita
 Komunikační dovednosti
 Koncentrace pozornosti, přesnost, pružnost

5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1

16.) Co je pro Vás nejvíce motivující při výkonu Vaší funkce?

(v *každém* řádku zakřížkujte)

1. Uspokojení ze splněných úkolů
2. Povědomí, že je na Vás spolehnoutí
3. Slovní ocenění nadřízeného
4. Písemná pochvala – morální ocenění
5. Finanční odměna
6. Nepotřebuji motivovat
7. Příslušnost k útvaru (jednotce)

17.) Jaká je podle Vás atmosféra v jednotce, ve které pracujete

(v *každém* řádku zakřížkujte *jen jednu* z vybraných odpovědí)

Přátelská	5	4	3	2	1	Nepřátelská
Přijímající	5	4	3	2	1	Odmítající
Klidná	5	4	3	2	1	Znervózňující
Nadšená	5	4	3	2	1	Znechtuňující
Produktivní	5	4	3	2	1	Neproduktivní
Upřímné vztahy	5	4	3	2	1	Neupřímné vztahy
Spolupracující	5	4	3	2	1	Nespolupracující
Zajímavá	5	4	3	2	1	Nudná
Podporující	5	4	3	2	1	Lhostejná
Úspěšná	5	4	3	2	1	Neúspěšná
Tolerantní	5	4	3	2	1	Bezohledná
Motivující	5	4	3	2	1	Demoralizující, nemotivující

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lukáš Lačík

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Syndrom vyhoření u jednotky hradní stráže

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 54

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 10

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 3

Počet ostatních zdrojů: 0

Vedoucí práce: Mgr. Jan Veselý