Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

# Vztah sociální opory a pracovní spokojenosti u příslušníků polních nemocnic Armády České republiky

# Relation of social support and job satisfaction of members of field hospital of the Czech Armed Forces

**Bakalářská diplomová práce**

**Autor:** Bc. Andrea Prázová
**Vedoucí práce:** PhDr. Ing. Jiří Pavlát
**Studijní program:** B7701/Psychologie
**Studijní obor:** Psychologie

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu práce PhDr. Ing. Jiřímu Pavlátovi za jeho cenné rady a odbornou pomoc při vypracování této bakalářské diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině a především svému partnerovi za podporu, která pro mě byla při vypracovávání této práce velice důležitá.

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma:

„Vztah sociální opory a pracovní spokojenosti u příslušníků polních nemocnic Armády České republiky“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V …… dne …… Podpis ……

# Obsah

Úvod ..... 5

I. Teoretická část ..... 7

1. Sociální opora ..... 8

1.1. Definice sociální opory ..... 9

1.2. Teorie sociální opory ..... 9

1.3. Rozsah sociální opory ..... 11

1.4. Druhy sociální opory ..... 11

1.5. Sociální síť ..... 12

1.6. Anticipovaná a získaná sociální opora ..... 13

1.7. Socioekonomický status sociální opory ..... 13

1.8. Druhá-nevhodná stránka sociální opory ..... 13

2. Psychologie práce ..... 15

2.1. Teorie motivace pracovní činnosti ..... 15

2.2. Stres a náročné situace v práci ..... 17

2.3. Pracovní spokojenost ..... 18

3. Specifika vojenského prostředí ..... 21

3.1. Psychologické pojetí vojenské činnosti ..... 21

II. Praktická část ..... 24

4. Výzkumný problém a cíle práce ..... 25

5. Hypotézy ..... 25

6. Popis zvoleného metodologického rámce a metod ..... 26

6. 1. Zvolený typ výzkumu a metody získávání dat ..... 26

6. 2. Metody zpracování a analýzy dat ..... 26

6. 3. Problematika etiky ..... 27

7. Charakteristika zkoumaného souboru ..... 28
8. Výsledky ..... 32
9. Diskuse.....43
10. Závěr .....47
Souhrn.....48
Seznam použitých zdrojů a literatury
Seznam grafů
Seznam tabulek
Seznam příloh

# Úvod

V dnešním velice hektickém a ambiciózním světě se každý z nás někdy dostal do situace, kdy musel čelit zátěžovým situacím různého druhu. Nemusí se zrovna jednat o nějaké rodinné tragédie, či diagnostiku závažných onemocnění, ale stačí čelit problémům malým, všedním a to jak v soukromém, tak i v pracovním životě. Ať už se tedy jedná o malé či velké starosti a potíže, mezilidské vztahy mají na jejich řešení a zvládání veliký vliv. Všichni někdy potřebujeme jakousi oporu či nárazník, který nám pomůže překonat stresovou událost. Každý z nás si také jistě při představě svého zaměstnání vybaví nějakou činnost nebo situaci, která je pro něj zátěžová nebo mu přináší nějaké komplikace. Může to být například konflikt s kolegou, nedorozumění s nadřízeným, negativní pracovní prostředí, dlouhodobé pracovní odloučení od rodiny atd. Zároveň jsme si také všichni většinou schopni vybavit okolnosti, které se podílejí na lepším zvládání těchto situací. V naší práci nás bude zajímat, zda okolnost „vnímání sociální opory" je schopna pro naše respondenty působit jako nárazník či opora. Dále budeme zkoumat, zda se vnímání sociální opory promítá do pracovní spokojenosti jednotlivce. Autorka této práce působí jako příslušnice polní nemocnice Armády České republiky (AČR). Během své dlouholeté činnosti u polní nemocnice posbírala bohaté zkušenosti o průběhu zátěžových situací ve vojenské profesi, které ovlivňují výkonnost a efektivitu práce. Z tohoto důvodu si pro oblast výzkumu vybrala právě příslušníky polních nemocnic AČR. Cílem této práce je zjistit zda a do jaké míry se může pomoc či podpora promítnout do pracovní spokojenosti příslušníků polních nemocnic AČR. Jak již bylo řečeno vojenská profese je charakterizovaná různými druhy zátěžových situací a u vojáků tak může docházet ke změnám ve výkonnosti a efektivnosti při výkonu své práce. Do psychického stavu vojáků, který také zásadně ovlivňuje postoje k práci, se mohou promítnout jak vlivy vnějšího prostředí, tak i vlivy vnitřních struktur osobnosti jednotlivých vojáků. Jedním z vnějších vlivů mohou být i sociální vztahy a podmínky na pracovišti.

Teoretická část je rozdělena do tří kapitol. První část nám přibližuje problematiku sociální opory, například její definice, formy nebo různé teoretické roviny. Druhá část je zaměřena na problematiku psychologie práce a poslední část se snaží o nastínění pohledu na specifika vojenské činnosti.

Praktická část práce se zabývá cíli a hypotézami bakalářské práce. Důraz klademe také na metodiku. Hlavní výzkumnou otázkou této práce je vztah sociální opory a pracovní spokojenosti u příslušníků polních nemocnic AČR. Pro jasnější srozumitelnost a přehlednost jsou výsledky výzkumů uváděny v přehledných grafech a tabulkách.

Důvodem výběru tohoto tématu bylo zmapovat vnímání sociální opory a míru pracovní spokojenosti u jednotlivých příslušníků polních nemocnic. Pokud se naším výzkumem podaří prokázat souvislost mezi sociální oporou a pracovní spokojeností, může tento výsledek posloužit jako opěrný argumentační bod pro podporu činností posilujících mezilidské vztahy příslušníků polních nemocnic.

Naší snahou bylo vytvořit přehlednou a ucelenou práci na danou tématiku.

# I. Teoretická část

# 1. Sociální opora

*Vědomí, že druzí lidé jsou připraveni člověku pomoci, vytváří pocit sociální jistoty, která usnadňuje podstoupení rizika a povzbuzuje člověka k tomu, aby se samostatně pokusil řešit problém, před nímž stojí.*

*N. Krause*

V životě člověka se vyskytuje mnoho zátěžových situací, kterým musí čelit a které musí zvládat. Samotné zvládání zátěže je proces, na který v odborné literatuře nepanuje jednotný názor. Spektrum zátěžových situací je široké. Vlekoucí se každodenní nepříjemnosti, drobné problémy a starosti, jsou násobeny nárazovými, traumatizujícími okolnostmi, se kterými se vojáci z povolání při své práci mohou setkávat docela často.

Ve své knize Mareš (2001) mluví o zvládání zátěže jako o adaptování se na stresor. Tím, že je tato adaptace zcela vědomá, se liší od obranné reakce, která bývá nevědomá. Zvládání zátěže může zahrnovat buď reakci na nějaký aktuální stresor, zde se jedná o zvládací reakci, nebo konzistentní způsob, jímž se jedinec vyrovnává se stresory, které působí v různé době a v různých situacích. Zde se jedná o zvládací styl. Obecné modely zátěže mají dvě proměnné, které průběh zvládání zátěže ovlivňují a díky jim je zvládnutí stresové situace úspěšné nebo neúspěšné. Mareš (2001) jeden typ označuje za moderátory (kam spadá i sociální opora) a druhý za mediátory.

Pracovní zátěž, ať už fyzická či psychická bývá u vojáků veliká a o to větší je, když působí na zahraničních operacích, daleko od rodiny v těžkých a nebezpečných pracovních podmínkách. Speciálně příslušníci polních nemocnic nemají o tyto podmínky ve své práci nouzi. Pro potřeby této práce nás proto také zajímá vztah mezi sociální oporou a zvládáním zátěže. Mareš (2001) uvádí čtyři pohledy na jejich souvislost. První pohled říká, že sociální opora ovlivňuje zvládání zátěže tím, člověk zažívající oporu snadněji zvládá zátěžovou situaci. Druhý pohled je opačný a spíše upřednostňuje to, že zvládání zátěže ovlivňuje sociální oporu, člověk signalizuje, zda vůbec pomoc potřebuje a popřípadě jakou. Jedním z pohledů je také takový názor, že se zvládání zátěže a sociální opora nijak zásadně neovlivňují. Posledním možným pohledem je vzájemné ovlivnění a navíc společné ovlivnění dalším elementem stojícím na pozadí.

## 1.1. Definice sociální opory

Jako u mnoha jiných pojmů nacházíme v odborné literatuře mnoho definic. Téma sociální opory spadá pod několik vědních oborů, proto můžeme nacházet definice z oborů jako je například sociologie, medicína, samozřejmě i psychologie aj. Pro potřeby této práce lze uvést obecnou definici *„Sociální opora je vztahová opora v prostředí, v němž člověk žije; zvyšuje odolnost vůči stresu a chuť přežít i životní prohry a krize; důležitý pilíř duševního zdraví.“* (Hartl, Hartlová, 2010, str. 367)

Druhou definicí, kterou se mi zdálo vhodné uvést vzhledem k pojetí mé bakalářské práce je definice *„Sociální oporou v širším slova smyslu rozumíme pomoc, která je poskytována druhými lidmi danému člověku, nacházejícímu se v zátěžové situaci.“ Obecně můžeme konstatovat, že jde o činnost, která tomu člověku jeho zátěžovou situaci nějakým konkrétním způsobem ulehčuje."* (Křivohlavý, 2001, str. 94)

Těmito a dalšími pojetími se ve své knize zabývá Mareš (2001) a jako shrnutí jednotlivých pojetí a definic konstatuje, že se jedná "*o dynamický proces, jehož forma a úroveň se proměňuje v čase, mění se v závislosti na situacích, životních událostech, na věku a sociálních zkušenostech jedince."* (Mareš, 2001, str. 22)

## 1.2. Teorie sociální opory

V současné době je sociální opora zkoumána z několika směrů. Za hlavní tři výzkumné směry se považují sociologický, psychologický a komunikačně-interakční směr zkoumání. První sociologický směr se zajímá o dva okruhy: a) suportivní chování lidí, které je pozorovatelné, popsatelné, objektivně registrovatelné a b) o subjektivní vnímání, interpretování a hodnocení prožívaného distresu příjemcem sociální opory. Ten hodnotí jednak závažnost distresu ze svého pohledu, míru svého ohrožení stresorem, jednak svoji schopnost vypořádat se ze zátěží, své zvládací kapacity (Mareš, 2001). Základem tohoto přístupu je tedy to, že sociální opora má tlumící efekt, tlumí negativní účinky distresu. Sociální kognice a symbolický interakcionismus jsou dva hlavní okruhy zájmu druhého, psychologického přístupu. Zde je hlavním předpokladem to, že sociální opora není nutná pouze u prožívání distresu, ale pomáhá všem lidem. Sociální opora prý působí přímo. Vyvolává přímý, hlavní efekt. Třetí přístup se opět opírá o předpoklad, že sociální opora

pomáhá všem lidem. Výzkumné okruhy jsou v této části: a) pozitivní vztahy mezi lidmi, b) negativní vztahy mezi lidmi včetně konfliktů, c) potřeby lidí (Mareš, 2001).

Sociální opora hraje v životě člověka svoji významnou úlohu. Ukazuje se jako významný moment při zvládání životních těžkostí a to zvláště tam, kde člověk onemocní, kde se dostává do určité životní krize nebo tam, kde stojí před závažným rozhodnutím. Křivohlavý (2001) ve své knize Psychologie zdraví uvádí několik teorií sociální opory.

**Teorie připoutání** – zde se jedná o nejzákladnější vztah mezi nejbližšími lidmi, pro ilustraci je nejčastěji uváděn příklad vztahu mezi matkou a dítětem. Děti mají tendence vyhledávat blízkost známých a blízkých osob s pocitem bezpečí a jistoty.

**Teorie podpůrných sociálních vztahů –** tato teorie se opírá o specifické podpůrné vztahy v rodině a je možné ji charakterizovat mírou pomoci, hloubkou vzájemných vztahů a mírou mezilidských konfliktů

**Pojetí sociální opory v rámci opěrné péče –** pojetím sociální opory v rámci opěrné péče se rozumí pomoc a podpora v relativně širší sociální síti. Může se například jednat o vzájemné vztahy celého pracovního kolektivu.

**Pojetí sociální opory jako uspokojování sociálních potřeb –** sociální opora se vztahuje k uspokojování či neuspokojování sociálních potřeb. Křivohlavý (2001) uvádí ty potřeby, které se vztahují k sociální opoře – afiliace, přátelského vztahu, sociálního připoutání, vzájemnosti, sociální komunikace, sociálního porovnávání, spolupráce, zajištění sociálního bezpečí, kladné sociálního hodnocení, respektu, sociálního zařazení a začlenění, sociální identity a potřeby lásky.

**Pojetí sociální opory v rámci zvládání stresu –** sociální opora zde slouží jako forma pomoci pro člověka v nouzi, je to jeden z nejdůležitějších faktorů ovlivňující dopady nepříznivé situace na psychický i zdravotní stav člověka.

**Obecný a specifický vliv sociální opory** - pod obecným vlivem sociální opory si lze představit kladné účinky dobrých mezilidských vztahů, specifický vliv se pak odráží na psychické pohodě a dobré kvalitě člověka.

**Pojetí sociální opory jako nárazníku –** sociální opora se může jako nárazník projevovat několika způsoby. Může ovlivňovat kognitivní sféry člověka v nouzi. Může

posilovat jeho sebedůvěru a sebeúctu. V mnoha případech může být vhodnou volbou boje proti stresu a tím i snižovat negativní působení stresoru.

## 1.3. Rozsah sociální opory

Sociální oporou většinou rozumíme podporu v úzkém vztahu, kdy podporu a pomoc podávají ti nejbližší. Křivohlavý (2001) se ale na problematiku dívá z širšího měřítka a uvádí makroúroveň, mezoúroveň a mikroúroveň sociální opory.

**Makroúroveň sociální opory** – touto formou je myšleno celospolečenské pojetí pomoci všem těm, kteří jí potřebují. Do této úrovně mohou spadat různé humanitární organizace poskytující pomoc například při přírodních pohromách.

**Mezoúroveň sociální opory** – jedná se o podporu jednotlivce v rámci nějaké skupiny. Do této skupiny spadá i pomoc spolupracovníkům v zaměstnání.

**Mikroúroveň sociální opory** – zde se jedná o podporu dvou nebližších lidí.

## 1.4. Druhy sociální opory

Pokud se budeme snažit specifikovat, jaké jsou konkrétní druhy pomoci, setkáme se ve většině případů s rozlišováním čtyř druhů sociální opory. Tyto čtyři druhy uvádí ve své knize i Křivohlavý (2001).

**Emocionální opora** – emocionální opora nabízí možnost pohovořit si o problémech s chápajícím jedincem, který empatickou formou sděluje emocionální blízkost a poskytuje důležité emoce jako je například láska, víra a empatie.

**Instrumentální opora** – jedná se o praktickou pomoc při nějaké činnosti. Je to velice specifická forma pomoci. Pod tuto pomoc spadají praktické druhy pomoci nebo například hmotná, materiální pomoc. Může se jednat například o poskytnutí půjčky v obtížné finanční situaci.

**Hodnotící opora** - hlavním pojmem tohoto druhu opory je úcta, kterou je posilováno kladné sebehodnocení a sebevědomí postiženého jedince. Informace nebo rady, které pomáhají vyrovnat se s osobními problémy, jsou proto sdělovány s respektem a člověk je povzbuzován ve víře a naději.

**Informační opora** – tato forma podpory zahrnuje zprostředkování informací nebo rad, které jsou potřebnému člověku nápomocné v tíživé situaci, ve které se nachází. Druhá stránka této opory je naopak naslouchání člověku v tísni. Tímto nasloucháním zjišťujeme jeho potřeby i jeho představy o řešení nastalé situace.

Kebza (2005) ve své knize uvádí ještě další rozdělení sociální opory. Rozděluje ji na individuální sociální oporu, pod kterou lze zařadit cílenou snahu pomoci druhému člověku v náročné situaci a institucionální sociální oporu, kde je hlavním poskytovatelem opory instituce.

## 1.5. Sociální síť

Kebza (2005) užívá termín sociální sít jako charakteristiku sociálních vazeb a nabízí tři termíny, které tento svazek reprezentují. Jedná se o pojmy „Net“ - síť, „Network“ - rozšiřuje pojem síť a pojem „Tie“, který charakterizuje svazek či vztahy. Ch. Tardy (1985, in Kebza, 2005) vidí sociální síť jako hlavní zdroj sociální opory. Zahrnuje komponenty, jejichž prostřednictvím se celý proces sociální opory realizuje.

Vnímání sociálních sítí v jednotlivých vztazích může být buď pozitivní, negativní nebo indiferentní. Další výzkumy sociální opory ukazují fakt, že se jedná o komplexní jev. J.G. Bruhn a B.U.Philips (1984, in Kebza, 2005) uvádějí shrnutí následujících poznatků. Sociální oporu vidí jako dynamický proces, s různými proměnnými v čase a s nutností respektovat její interakční, kvalitativní a kvantitativní dimenzi. Dosažitelnost a potřebnost jsou zde vnímány jako významné faktory. Sociální oporu vnímají jako jeden z přirozených aspektů každodenního života s pozitivními či negativními účinky. Výzkum sociální opory by měl být zaměřen především na podstatu účinku. Definování sociální opory by mělo být jasné jak u jedinců, skupin tak u institucí a komunit.

## 1.6. Anticipovaná a získaná sociální opora

Hlavním rozdílem u těchto dvou pojetí je to, že anticipovanou sociální oporou rozumíme to, co očekáváme. Jedná se tedy o očekávanou sociální oporu a získaná sociální opora je ta obdržená. Anticipovanou oporou člověk očekává to, že velmi blízké osoby jsou mu připraveni pomoci, jedná se o anticipativně založený konstrukt. Reflektují se zde obecná očekávání jedince. Na druhé straně, získaná opora představuje to, co se jedinci skutečně dostalo. Jedná se o retrospektivně založený konstrukt, který je založen na konkrétní zkušenosti (Kebza, 2005).

Poskytovaná opora se také může měnit v čase, v podmínkách či situacích a může se i přizpůsobovat potřebám adresáta. Kebza (2005) uvádí příklad z pracovního prostředí, kdy se při výzkumu pracovního stresu ukázalo, že na pracovní spokojenost a pohodu více působí sociální opora ze strany nařízeného než sociální opora z řad spolupracovníků.

## 1.7. Socioekonomický status sociální opory

Jedním z dalších, širších kontextů sociální opory, kterému se výzkumníci věnují je socioekonomický status. Kebza (2005) říká, že socioekonomický status udává pozici jedince v sociálním systému, který má dvě základní komponenty – třídu a status, přičemž komponenta třídy odráží materiální prostředky, které má jedinec k dispozici. Na rozdíly v životním stylu, postojích či názorech se zaměřuje komponenta statusová. N. Krause (1997, in Kebza, 2005) předpokládá, že jsou rozdíly v procesu sociální opory u vyšších a nižších sociálních vrstev a to právě díky socioekonomickému statusu. U příslušníků vyšších sociálních vrstev předpokládá lepší vyrovnání, se stresovou situací.

## 1.8. Druhá-nevhodná stránka sociální opory

Ve velké většině případů je o sociální opoře psáno i smýšleno jako o ryze kladném faktoru. V posledních letech se ale objevují studie, ve kterých sociální opora může mít za určitých podmínek i negativní dopady. Na jedné straně se může jednat o negativní dopady na poskytovatele, protože poskytování opory pro něj může znamenat

až mimořádnou zátěž a na druhé straně může jít o zcela nevhodný způsob poskytování sociální opory. Kebza (2005) ve své knize uvádí, že potenciální rizikové faktory se mohou vztahovat k negativně laděným vztahům nebo k negativním důsledkům původně kladně laděných vztahů Nejčastější formou neporozumění lidem v těžkých situacích je zřejmě odlišnost představ o tom, co by bylo žádoucí, potřebné a nutné (Křivohlavý, 2001). První úvahy o možných negativních dopadech sociální opory byly nejdříve spojovány s poskytovanou oporou a až později se začalo mluvit o negativních dopadech v souvislosti s oporou získanou. Negativní reakce jedince mohou vnikat tehdy, jestliže je poskytovaná pomoc:

- v rozporu s jeho představou o vlastní autonomii a sebevládě
- ohrožuje jeho sebeúctu a sebedůvěru
- v rozporu se širokým chápáním toho, jak se má zachovat "správný" muž či žena
- znamená riziko sebe-znevážení a diskreditace
- navozuje pocit bezmoci
- neodpovídá potřebám jedince

(Kebza, 2005, str. 166)

Nasměrovat pomoc přesně do očekávání příjemce může být někdy velice těžké, proto může docházet k situacím, kdy i ta sebelépe míněná pomoc může přinést zklamání.

# 2. Psychologie práce

Pod pojmem pracovní činnost Pauknerová a kol. (2006) vidí systematické a záměrné působení na okolní svět. Prostřednictvím této činnosti se člověku nabízejí důležité prostředky k zajištění své existence. Pracovní činnost má také vliv na formulaci psychiky člověka a jeho osobnosti

Jedním z teoretických základů psychologie práce je praktické využití výsledků výzkumů v oblasti pracovní činnosti a jejich vztahů k psychickým vlastnostem, stavům či procesům. „*Pomocí lepší znalosti zákonitostí mentální regulace pracovní činnosti psychologie práce a organizace vytváří základ pro efektivní intervenci v lidských pracovních činnostech.“* (Štikar a kol., 2003, str. 13)

Předmět psychologie práce by se tak dal definovat jako vztah mezi psychikou a pracovní činností, kdy se psychologie práce zabývá psychickou regulací lidské pracovní činnosti (Štikar a kol., 2003). *„Pracovní činnost je tedy regulována: psychickými procesy (vnímání, pozornost, pamatování a myšlení), psychické stavy a vztahy k okolí (zaměření), motivací, psychickými vlastnostmi, schopnostmi a návyky (pracovitost, svědomitost)“*. (Štikar a kol., 2003, str. 14)

## 2.1. Teorie motivace pracovní činnosti

Motivace obecně znamená „*Souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního*“ (Plháková, 2004, str. 319).

### *2.1.1. Afiliační teorie*

Člověk má tendence se sdružovat, vstupovat do pozitivních mezilidských vztahů a to zvláště s těmi jedinci, se kterými sdílí společní soukromý nebo pracovní prostor a s těmi se kterými sdílí podobné názory hodnoty atd. Pauknerová a kol.(2006) uvádí, že tyto tendence zvyšují sociální konformitu, což může mít za následek to, že pokud je na

pracovišti sociální normou pracovat s plným nasazením, lze se domnívat, že i nový, ne příliš motivovaný pracovník přidá na svém úsilí, aby se lépe začlenil do kolektivu. Afiliační teorie tedy zdůrazňuje motivační význam sociálních aspektů lidského chování (Paukrtová a kol., 2006).

### *2.1.2. Dvoufaktorová teorie F. Herzberga*

Tato teorie je založena na myšlence, že člověku jsou vlastní dvě skupiny protikladných potřeb: potřeba vyhnout se bolesti a potřeba psychického růstu. Herzberg (1967, in Pauknerová a kol., 2005) uvádí dvě skupiny podmínek, které se odráží jak na pracovní spokojenosti, tak na pracovní motivaci: faktory vnější - hygienické působí v dimenzi: pracovní nespokojenosti proti pracovní ne-spokojenosti a faktory vnitřní – motivátory působí v dimenzi: pracovní ne-spokojenosti proti pracovní spokojenosti a motivaci.

Závěrem lze shrnout, že význam této teorie lze nalézt především v ne úplně přímé souvislosti pracovní motivace s pracovní spokojeností. Některé podmínky a skutečnosti práce mohou mít pouze rámcový vliv na pracovní spokojenost a jiné mohou ovlivňovat jak pracovní spokojenost, tak úroveň a zaměření pracovní motivace.

### *2.1.3. Teorie expektance*

Pauknerová (2006) říká, že zásadní význam v přístupu k motivaci lze přisuzovat expektanci a valenci. Uvádí funkci **M = f(V.E)**, kde M je úroveň motivace, V je valence, subjektivní hodnota očekávaného výsledku a E je expektance, subjektivní pravděpodobnost, že dané jednání povede k očekávanému výsledku. (Pauknerová a kol., 2006, str. 178)

### *2.1.4. Teorie spravedlnosti*

Základem této teorie je fakt, že každému pracovníkovi je vlastní srovnávat své schopnosti, zkušenosti atd. Srovnává svůj vklad s vkladem dalších pracovníků, kteří vykonávají podobnou činnost. Nesrovnává se pouze vklad, ale také efekty, které práce přináší jemu v porovnání s ostatními spolupracovníky. Jedná se o tzv. fenomén sociálního srovnání. Pocity nerovnováhy těchto bodů se odrážejí na pracovním výkonu.

### *2.1.5. Teorie kompetence*

Základní charakteristikou této teorie je potřeba prokázat své schopnosti a profesionální kompetence. Můžeme se na ni zaměřit zejména v situacích, které jsou pracovníkem hodnoceny jako přiměřeně náročné. Jedná se o možnost srovnávání a získávání uznání.

### *2.1.6. Teorie X a Y*

Pauknerová a kol.(2006) píše, že tato teorie je představitelem spíše populárního než vědeckého přístupu. Autor této teorie nahlíží na pracovní jednání ze dvou protikladných úhlů. Teorie X je spíše tradiční a je o člověku. Podle této teorie jsou pracovníci nespolehliví, líní a nedůvěryhodní. Tito lidé proto potřebují být vedeni, řízeni a stimulováni. Teorie Y naopak vychází z myšlenek integrace cílů jednotlivce a organizace. Tato teorie předkládá, že lidé hledají nezávislost a tvořivou práci. Důležitým faktorem těchto „populárních“ teorií motivace je poukázat na mnohotvárnost a proměnlivost lidského chování.

## 2.2. Stres a náročné situace v práci

Některé možné faktory stresující člověka v práci:

**Faktory přímo z pracovního prostředí** - příliš rychlý pracovní postup, zklamání z nepovýšení, změna pracovního prostředí, změna charakteru práce, změna řízení, nevyjasněné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými, málo prostoru pro samotnou práci,

nevhodná pracovní doba, monotónní práce, riziková práce, dálkové cestování, šikana na pracovišti

**Faktory ze soukromého života** - nemoc v rodině, smrt v rodině, problémy v rodině či manželství, stěhování, snížení vlastní výkonnosti, válečné konflikty či přírodní katastrofy

Studie ukazují, že nejvíce jsou pracovním stresem ohrožení vedoucí pracovníci a dále pak pracovníci v profesích, které se dostávají do styku s lidmi (Pauknerová a kol., 2006).

## 2.3. Pracovní spokojenost

Pracovní sféra zaujímá velkou část života člověka a tak prožívat radost a uspokojení i v této oblasti života je nesmírně důležité.

Na pojem pracovní spokojenosti se můžeme dívat z několika pohledů. Pauknerová a kol.(2006) například chápe pracovní spokojenost jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami nebo jako nutnou podmínku pro efektivní využívání pracovní síly. Kollárik (1986, in Štikar a kol., 2003) akceptoval pracovní spokojenost, jako psychologickou kategorii ve dvou sémantických odlišnostech - za prvé, se jedná o **spokojenost v práci:** tento význam je širší a zaobírá se faktory, které se vztahují k osobnosti pracovníka a podmínkám práce. Za druhé jde o **spokojenost s prací:** toto pojetí je užšího významu a v centru jeho zájmu stojí výkon v konkrétní činnosti.

Štikar a kol. (2003, str. 111) definuje pracovní spokojenost jako*: „složitý a bohatě strukturovaný jev, který vytváří ucelenou soustavu.“*

Pracovní spokojenost můžeme vymezit třemi základními znaky, ve kterých se pracovní spokojenost projevuje.

1. Jako emocionální odpověď na pracovní situaci.

2. Jako reakce na splněné nebo nesplněné očekávání ve vztahu k práci a k pracovním podmínkám.

3. Jako jev, který vyjadřuje některé vzájemně spjaté postoje. Luthans (1992 in Štikar a kol., 2003, str. 112).

Charakteristickými znaky pracovní spokojenosti, které jsou důležité pro výzkum řešení úkolů, se zabýval Kollárik (1986, in Štikar a kol., 2003). Podle tohoto autora je důležité rozlišovat několik **charakteristických znaků.**

**a)** Celková a dílčí pracovní spokojenost – jednotlivé dílčí části spokojenosti ovlivňují spokojenost celkovou.

**b)** Znaky pracovní spokojenosti – těmito znaky se rozumí stálost a intenzita. Stálost jako vývoj společnosti a intenzita jako míra prožitku.

**c)** Pracovní spokojenost jako psychologický obsah – tento obsah je ve vztahu k jednotlivci jako sociální jev. Prostřednictvím práce je uspokojována široká paleta potřeb což se odráží v psychice člověka a ovlivňuje jeho chování.

**d)** Pracovní spokojenost jako aktuální stav či jako proces – sledování pracovní spokojenosti v čase.

**e)** Pracovní spokojenost jako reakce na měnící se podmínky práce – někteří lidé vykazují pracovní spokojenost i tehdy, když se pracovní podmínky příliš neliší.

### *2.3.1. Faktory pracovní spokojenosti*

Je mnoho faktorů, které se promítají do spokojenosti práce, jejich pořadí a důležitost je variabilní a jsou dány několika okolnostmi. Jednou z okolností může být specifikace práce, další okolnosti se týkají specifik individuálních, kde se klade větší důraz na kvalitu mezilidských vztahů než třeba na platové podmínky a do třetice se jedná o specifika jednotlivých profesí a prostředí ve kterých jsou vykonávány.

Dalšími důležitými faktory jsou faktory vnější, mezi které můžeme zařadit – plat, práci jako takovou, pracovní podmínky, způsob vedení s pracovními postupy a pracovní skupinu. Finanční ohodnocení mívá většinou dominantní postavení ze všech motivačních činitelů, nízké ohodnocení silně ovlivňuje nespokojenost v práci. Motivace v podobě platu, ale většinou nebývá dlouhodobá, protože si zaměstnanec rychle zvykne a stává se to

pro něj normou. Dalšími důležitými faktory, kterým je přikládán velký vliv, jsou druh a charakter práce. Do těchto faktorů se promítá variabilita profesí, subjektivní hodnocení profese a identifikace s ní nebo třeba i společenská prestiž. Kolárik (1986, in Štikar a kol., 2003) uvádí tři okolnosti spokojenosti práce, které se vztahují k druhu a charakteru práce.

**a)** zajímavější práci můžeme vykonávat většinou tehdy, pokud povolání vyžaduje vyšší kvalifikaci, což pak přináší vyšší prestiž a lepší možnosti seberealizace.

**b)** pracovník zastává řídící funkci a využívá všech výhod s tím spojených

**c)** práce je vykonávána na organizačně vyšším pracovišti

Obecně lze konstatovat, že pro člověka zajímavá práce pozitivně ovlivňuje pracovní spokojenost.

Další důležité místo mezi faktory spokojenosti zaujímá pracovní skupina, jejíž sociální prostředí bývá většinou velice bohaté a různorodé. Promítají se sem formální i neformální vztahy či atmosféra pohody nebo napětí. Všechny tyto okolnosti mohou vytvářet příznivé emocionální prostředí pro zaměstnance. Je důležité sledovat tyto faktory na všech úrovních, protože dílčí spokojenost s pracovní skupinou se velice silně promítá do celkové pracovní spokojenosti.

V neposlední řadě je potřeba připomenout fyzikální podmínky práce, protože pracovní nespokojenost narůstá v přímé úměře především tam, kde jsou tyto podmínky neuspokojivé, může se jednat například o hluk, nevhodná teplota, prach atd.

### *2.3.2. Vztah pracovního chování a spokojenosti*

Obecným logickým předpokladem je to, že vysoká pracovní spokojenost má za následek vysoký výkon, nízkou fluktuaci a nízké absentérství. Tento vztah, ale není zcela přímý ani jednoduchý. Spokojený pracovník nemá nutně výborné výkony a pracovník s vysokými výkony není nutně spokojen (Wagnerová, 2008). Do čeho se, ale pracovní spokojenost promítá je nízká úroveň fluktuace a absentérství.

# 3. Specifika vojenského prostředí

## 3.1. Psychologické pojetí vojenské činnosti

Vojenské prostředí podle Hrstky (2012) splňuje všechny platné poznatky o lidské činnosti, které mají obecnou platnost. Můžeme vycházet z toho, že charakteristické rysy osobnosti, prožívání a celkový obsah psychického života či směr a způsob jednání se u každého jednice vytváření a dále rozvíjejí v konkrétní společnosti a konkrétní činnosti za určitých sociálních vztahů. Timko (1986, in Hrstka 2012) uvádí, že vojenská činnost, lze zařadit mezi rozmanité oblasti společenské činnosti. Tato činnost se vyznačuje specifickým předmětem, charakterem i podmínkami práce a jsou pro ni také typické sociální vztahy a vazby stejně tak jako sociálně psychologické procesy a jevy. Stejně jako v obecné rovině lidské činnosti tak i u vojenské činnosti můžeme stanovit její tři základní druhy – přetvářející, poznávací a hodnotící. Autoři také uvádějí, že celkový průběh a výsledky vojenské činnosti ovlivňují nejrůznější faktory (např. vojensko-technický, psychologický aj.). Všechny složky vojenské činnosti, její motivy i struktura závisí například na úrovni kolektivu a jeho vedení, na vojensko-odborné a psychologické připravenosti vojáků a celých jednotek.

Vojenská činnost také klade požadavky na rozumové, volní či fyzické úsilí. Vojenská praxe využívá k činnosti vojenskou techniku a zbraně na vojáky jsou kladeny nároky vědomostní či zkušenostní. Hrstka (2012) uvádí, že tato specifika vyžadují velkou rychlost v reagování na různě podněty, což zvyšuje zatížení senzorického systému, pozornosti nebo paměti.

### *3.1.1. Charakteristika vojenského prostředí*

Do sociální skupiny Armáda České republiky se řadí přibližně dvacet tisíc jejich příslušníků a u takto velké skupiny vznikají velice složité a různorodé vztahy. Tyto vztahy bývají jak formální tak neformální. Ve formálním styku jsou zde jasná specifika interpersonálních vztahů, které jsou dány vojenskými předpisy, řády, rozkazy atd. Hrstka (2012) charakterizoval prostředí, které je pro armádu typické v několika bodech. První bod poukazuje na to, že armáda je organizací s centrálním řízením a jasnou hierarchickou

strukturou, což vytváří velice specifické sociální prostředí. Dalším bodem je to, že v této organizaci hrají rozhodující roli formální a mocenské vztahy. V neposlední řadě je nutno připomenout, že se jedná o bojový celek, jehož příslušníci musí být připraveni podat extrémní výkony v extrémních podmínkách a být neustále připraveni k okamžitému nasazení, což je jedno z hlavních poslání armády.

Služba v armádě sebou přináší celou řadu omezení oproti běžnému životu a povolání, což se jednoznačně odráží v utváření a formování mezilidských vztahů.

### *3.1.2. Vliv psychických stavů na činnost vojáků*

Psychický stav vojáků má rozhodující vliv na jejich činnost. Vojenská profese se vyznačuje specifickými zátěžovými situacemi a u vojáků tak může docházet ke změnám ve výkonnosti a efektivnosti při výkonu své práce. Do psychického stavu vojáků, který také zásadně ovlivňuje postoje k práci, se mohou promítnout jak vlivy vnějšího prostředí, tak i vlivy vnitřních struktur osobnosti jednotlivých vojáků. Jedním z vnějších vlivů jsou i sociální podmínky života (stav důvěry a jistoty, optimismus, obavy o zajištění rodiny,…), které mají vliv na vznik, průběh a kvalitu psychických stavů. Další významnou roli zde, ale také hraje charakter a morální kvality jednotlivce.

Hrstka (2012) rozděluje psychické stavy na akutní a trvalé a hluboké a povrchní. Další dělení se odráží od vlivu na práceschopnost a výkonnost vojáků a jedná se o stavy kladné a záporné. Kladné psychické stavy zvyšují aktivitu a umožňují překonávání těžkostí a naopak záporné stavy negativně ovlivňují produktivitu a vyvolávají pasivitu.

### *3.1.3. Efektivita vojenské práce*

Podle Hrstky (2012) může být činnost efektivní tehdy, pokud splňuje nějaké podmínky. Tyto podmínky rozděluje na ***objektivní*** – pracovní prostředí a prostředky činnosti, situace, ve kterých se lidé nacházejí, fyzikální činitelé, sociální klima, obsah a zvláštnosti předmětu činnosti apod. a podmínky ***subjektivní-*** psychické a fyzické charakteristiky subjektu činnosti. (Hrstka, 2012, str. 16).

Psychické vlastnosti a stavy jedince, které můžeme zařadit mezi psychologické podmínky práce:

- psychické vlastnosti odpovídající síle vnitřních pohnutek a úsilí zaměřenému k dosažení osobnostně významného cíle - motivace

- vědomosti, návyky a dovednosti, ovládání metod a prostředků zabezpečujících řešení úkolů – profesionální mistrovství

- zásoba energie, síly, vytrvalosti smělosti a dalších vlastností nezbytných k překonání zatížení vyplívajícího z činnosti

- psychické stavy, které ovlivňují danou činnost

(Hrstka, 2012, str. 17)

Pokud dochází k nedostatku některé z uvedených podmínek, mohou vznikat různé pracovní těžkosti a komplikace.

Navazující výzkumná část bude zaměřena na příslušníky polních nemocnic, a proto považujeme za důležité, uvést zde nějaká základní fakta o těchto jednotkách. Armáda ČR disponuje dvěma polními nemocnicemi (6. a 7. polní nemocnice), které přímo spadají pod Nemocniční základnu v Hradci Králové. Šestá i sedmá polní nemocnice je předurčena pro plnění úkolů zdravotnického zabezpečení v rámci brigádního úkolového nasazení a k realizaci zdravotnického zabezpečení úrovně ROLE 2/ E – 3, což znamená, že jsou povinny zabezpečit: třídění a stabilizaci vitálních funkcí pacientů, život a končetiny zachraňující chirurgii, intenzivní péči, pooperační péči, krevní transfúzi, zdravotnický odsun, laboratorní vyšetření atd. Tyto činnosti jsou téměř pokaždé poskytovány při zahraničních operacích. Podmínky práce bývají většinou velice komplikované. Většina zahraničních operací se vyskytuje v bezpečnostně velice vypjatých lokalitách, v nepříznivých klimatických podmínkách či na místech s omezenou logistickou podporou. Dalším činnost velice ovlivňujícím faktorem je to, že jsou vojáci na dlouhou dobu odloučeni od svých rodin a přátel. Všechny tyto a další faktory se podílejí na psychickém stavu vojáků, což se promítá do jejich pracovní činnosti.

# II. Praktická část

# 4. Výzkumný problém a cíle práce

## Cíle:

Jak jsme již zmínili v úvodu, každý z nás někdy potřebuje jakousi oporu či nárazník, který nám pomůže překonat stresovou událost. Cílem této práce je zmapovat stav této opory, a to konkrétně u příslušníků polních nemocnic a zjistit zda a do jaké míry se může tato pomoc či opora promítnout do jejich pracovní spokojenosti.

**Cíl č. 1.** Zmapovat míru vnímání sociální opory u příslušníků polních nemocnic AČR.

**Cíl č. 2.** Prozkoumat míru pracovní spokojenosti u příslušníků polních nemocnic AČR.

**Cíl č. 3.** Prokázat souvislost mezi sociální oporou a pracovní spokojeností u příslušníků polních nemocnic AČR.

# 5. Hypotézy

**Hypotéza č. 1.** Ženy vykazují v průměru statisticky významně vyšší skór ve vnímání sociální opory než muži.

**Hypotéza č. 2.** U výběrového souboru respondentů spokojenost na pracovišti a obliba práce negativně koreluje s věkem a odpracovanou dobou na daném pracovišti.

**Hypotéza č. 3.** U výběrového souboru příslušníků polních nemocnic AČR existuje statisticky významná souvislost mezi vnímanou sociální oporou a pracovní spokojeností.

# 6. Popis zvoleného metodologického rámce a metod

## 6. 1. Zvolený typ výzkumu a metody získávání dat

S přihlédnutím k předmětu zkoumání jsme si vybrali kvantitativní přístup a jako metodu k získávání dat jsme použili dotazník pracovní spokojenosti, který vydala Psychodiagnostika Bratislava n.p. pod číslem T - 193 v roce 1982. Autory tohoto dotazníku jsou profesor M. Kubalák a profesor Theodor Kollárik. Dotazník byl standardizován na slovenské populaci. Dotazník je rozdělen do deseti částí, které se zaměřují na faktory práce, spokojenost na nynějším pracovišti, míru spokojenosti s vykonávanou prací, negativní faktory ovlivňující práci, vnímání vlastního zdravotního stavu, směnnost, ohodnocení respondenta, kolektiv a spokojenost se současným nastavením pracovního stylu.

Druhým dotazníkem, který v naší práci využíváme je škála vnímané sociální opory - Perceived Social Support Scale (PSSS). Autorem je J. A. Blumenthal a kol. Tento dotazník zjišťuje úroveň vnímání sociální opory. Konkrétně se zaměřuje na zjišťování protektivních účinků interpersonálních reakcí a vlivu sociálních sítí na úroveň osobní pohody a zdraví. Dotazník obsahuje dvanáct základních otázek a čtyři doplňující položky. K posouzení používáme sedmibodovou škálu, kde respondent zaznamená míru souhlasu či nesouhlasu. Při vyhodnocení posuzujeme jak tři dílčí skóry vyjadřující sociální oporu od blízké osoby, od rodiny a od přátel tak vnímání sociální opory jako celku. (Gillernová, I. a kol., 2011)

## 6. 2. Metody zpracování a analýzy dat

Ke statistickému zpracování dat a vyhodnocení výsledků jsme použili počítačový program Statistica v. 8. a program Microsoft Excel 2007. Zpracování dílčích oblastí jsme docílili pomocí Pearsonova korelačního koeficientu a Kolmogorovova-Smirnovova testu.

**Pearsonův korelační koeficient** - korelace pro metrická data používáme ke zjištění vzájemných vztahů rozdílů, které jsou naměřeny u dvou proměnných. Pearsonův korelační koeficient značíme "r", který je v intervalu od -1 do +1. Pokud je "r" záporné tak to poukazuje na negativní korelaci, naopak kladné "r" ukazuje,

že mezi proměnnými je pozitivní lineární souvislost. Pokud jsou obě proměnné na sobě nezávislé, rozptýlené, tak se "r" rovná nule. (Reiterová, 2004).

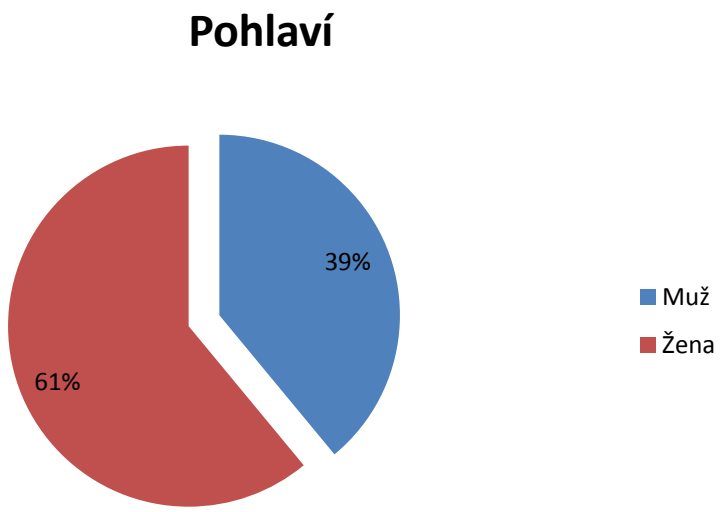
**Kolmogorovovův-Smirnovovův test pro dva nezávisle výběry o malém rozsahu –** tento test hodnotí shodu rozdělení četností dvou srovnatelných výběrů. Testuje se zde nulová hypotéza o tom, že oba srovnávané soubory pocházejí se stejného základu souboru. Toto srovnání se provádí pomocí srovnávání kumulativních četností dvou výběrů. (Reiterová, 2004)

## 6. 3. Problematika etiky

Jediným významným etickým problémem, který považujeme za vhodné uvést je dodržení slibu anonymity při manipulaci s dotazníky a jejich vyhodnocování. Anonymita byla respondentům zaručena již při žádosti o vyplnění obou dotazníků. Toto tvrzení bylo podpořeno zdůrazněním, že jméno se do dotazníků nevyplňuje. Respondenti odevzdávali dotazníky přímo autorce a ta je hned po vyplnění odnesla z pracoviště.

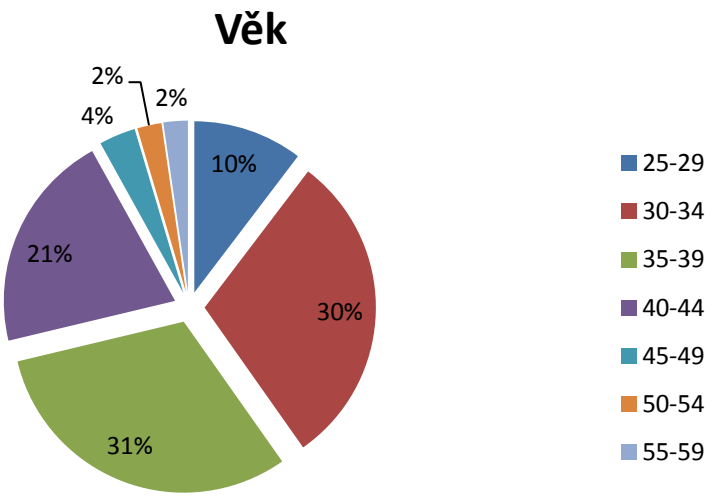
# 7. Charakteristika zkoumaného souboru

Pro potřeby naší práce jsme si náhodným výběrem vybrali příslušníky dvou polních nemocnic AČR. Z osloveného vzorku sta dotazovaných kolegů odevzdalo dotazník 91 respondentů, což je 91%. Z tohoto počtu jsme museli 4 dotazníky vyřadit pro špatné vyplnění a nemožnost vyhodnocení. Výzkumný soubor tedy nakonec tvořilo celkově 87 respondentů, což je 87%.



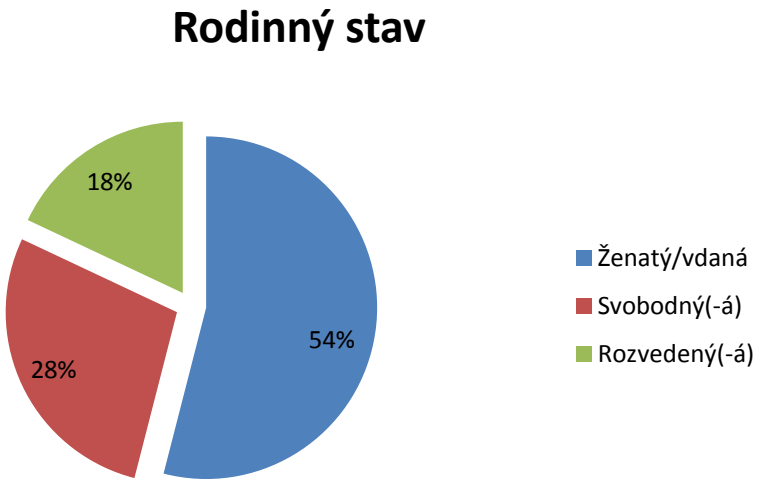

**Graf č. 1 -** Rozdělení respondentů podle pohlaví

Výzkumný soubor této práce tvořilo celkově 87 respondentů, z toho bylo 61% žen (celkem N = 53) a 39% mužů (celkem N = 34). Vyšší zastoupení žen lze vysvětlit tím, že se jedná o polní nemocnice a v těchto jednotkách bývá vyšší zastoupení žen pravidlem.



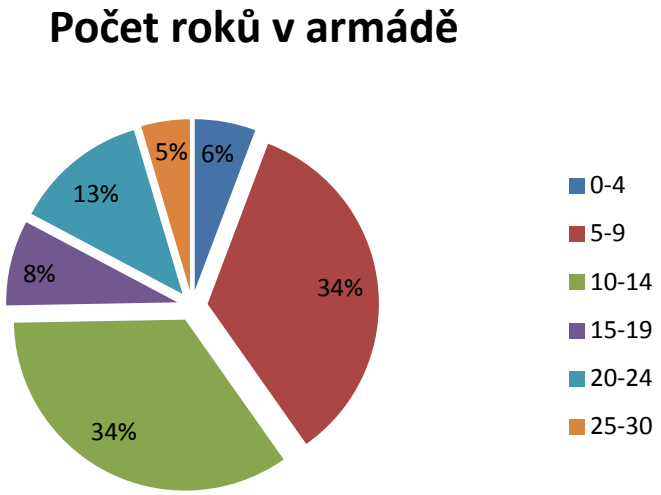

**Graf č. 2 -** Rozdělení respondentů podle věku

Nejpočetnější skupinou z pohledu stáří respondentů byla věková skupina 35 až 39 let – 31% (celkem N = 27), za touto skupinou navazovala skupina s věkovým rozmezím 30 až 34 let – 30% (celkem N = 26), dalším v pořadí byla věková skupina 40 až 44 let – 21% (celkem N = 18). Skupina se stářím 25 až 29 let tvořila 10% (celkem N = 9) respondentů. Posledními třemi skupinami jsou: věková hranice 45 až 49 let – 4% (celkem N = 3), a shodné dvě skupiny 50 až 54 let – 2% (celkem N = 2) a 55 až 59 let – 2% (celkem N = 2).



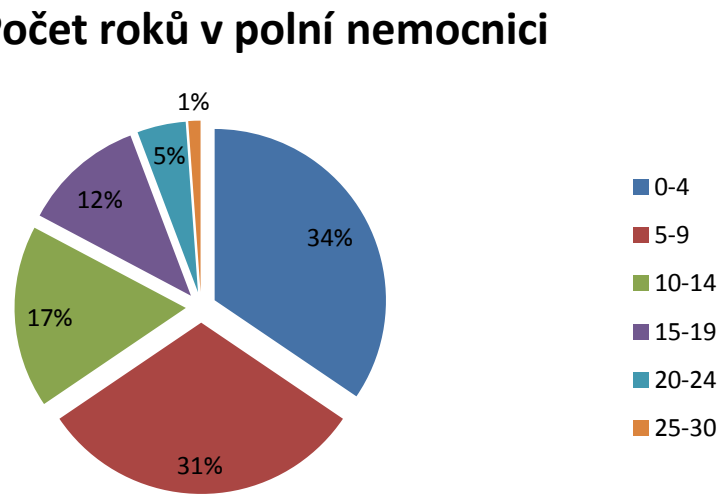

**Graf č. 3 -** Rozdělení respondentů podle rodinného stavu

Výzkumný soubor jsme podle rodinného stavu mohli rozdělit do tří skupin. Nejpočetnější zastoupení měla skupina respondentů, kteří jsou ženatí/vdané 54% (celkem N = 47), za ní následovaly skupiny svobodný(-á) 28% (celkem N = 24) a skupina rozvedený(-á) 18% (celkem N = 16).




**Graf č. 4** - Rozdělení respondentů podle počtu odsloužených let v AČR

Dalším údajem, který nás při výzkumu zajímal, byl počet odsloužených let v armádě. Nejdelší doba služby byla uváděna v rozmezí 10 až 14 let – 34% (celkem N = 30) a v rozmezí 5 až 9 let – 34% (celkem N = 30). Časové rozmezí 20 až 24 let tvořilo 13% (celkem N = 11) respondentů. Dále následovaly skupiny s časovou hranicí 15 až 19 let – 8% (celkem N = 7), 0 až 4 roky 6% (celkem N = 5). Poslední nejméně početnou skupinou v rozmezí 25 až 30 odslouženými lety, kterou tvořilo 5% (celkem N = 4) respondentů.




**Graf č. 5** - Rozdělení respondentů podle počtu odsloužených let v polní nemocnici.

Jedním z dalších parametrů, který nás zajímal, byl počet odpracovaných let u konkrétní jednotky, tedy u polní nemocnice. Nejvíce odpovědí na tuto otázku bylo u skupiny s délkou odsloužených let 0 až 4, což uvedlo 34% (celkem N = 30) respondentů. Celkem 31% (N = 27) respondentů uvedlo délku pracovního poměru v rozmezí 5 až 9 roků. Dále následovala skupina 17% (celkem N = 15) respondentů s délkou odsloužených let 10 až 14. Celkem 12% (N = 10) respondentů tvořilo skupinu s délkou praxe v polní nemocnici v rozmezí 12 až 15 let. Časové rozmezí 20 až 24 let uvedlo 5% (celkem N = 4) dotazovaných. Nejmenší počet odpovědí byl u délky služby 25 až 30 let – 1% (celkem N = 1).

# 8. Výsledky

Zpracování výsledků probíhalo anonymně. Respondenti odevzdávali vyplněné dotazníky přímo autorce. Z osloveného vzorku sta dotazovaných kolegů odevzdalo dotazník 91 respondentů, což je 91%. Z tohoto počtu jsme museli 4 dotazníky vyřadit pro špatné vyplnění a nemožnost vyhodnocení. Výzkumný soubor tedy nakonec tvořilo celkově 87 respondentů, což je 87%, z toho bylo 61% žen (celkem N = 53) a 39% mužů (celkem N = 34). Vyšší zastoupení žen lze vysvětlit tím, že se jedná o polní nemocnice a v těchto jednotkách bývá vyšší zastoupení žen pravidlem.

Vysokou návratnost dotazníků přičítáme tomu, že dotazníky byly rozdávány na jednom z pravidelných soustředění obou polních nemocnic v prosinci 2012, kterého se účastnila i autorka. Dotazníky byly vyplňovány s ochotou a to i díky dobrým vztahům autorky a respondentů.

*Naším prvním cílem bylo zmapovat míru vnímání sociální opory u příslušníků polních nemocnic AČR a výzkumem posoudit rozdíly ve vnímání sociální opory mezi muži a ženami.*

Pro zjištění rozdílů vnímání sociální jsme použili PSSS dotazník, který sleduje vnímání sociální opory u rodiny, přátel, známých a od blízkého člověka a pro interpretaci výsledků jsme použili Kolmogorovův-Smirnovův test.

| Proměnná | Maximální záporný rozdíl | Maximální kladný rozdíl | Úroveň p | Průměr ženy | Průměr muži | Směrodatná odchylka ženy | Směrodatná odchylka muži |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PSSS rodina | -0,199778 | 0,046060 | p > 0,1 | 25,324 | 25,774 | 2,659695 | 3,354913 |
| PSSS přátelé, známí | -0,130966 | 0,027192 | p > 0,1 | 25,559 | 25,925 | 2,548810 | 2,294216 |
| PSSS blízký člověk | -0,042175 | 0,037181 | p > 0,1 | 26,412 | 26,509 | 2,400980 | 2,180531 |

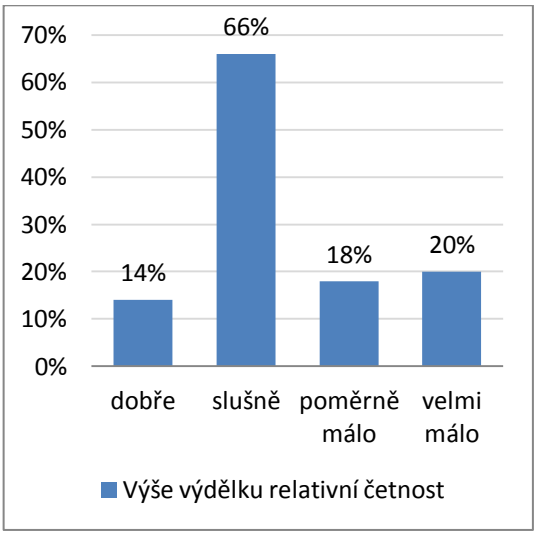
**Tabulka č.1** – Vnímání sociální opory

Pomocí výpočetní techniky jsme po dosazení dat z dotazníků zjistili, že u všech třech sledovaných sociálních opor je úroveň p vysoko nad významnou hladinou $p < 0,050$. Z tohoto výsledku vyplývá, že vnímání sociální opory od rodiny, přátel, známých ani od blízkého člověka není nijak závislá na pohlaví respondenta. **Z uvedeného vyplývá, že se na daném vzorku hypotéza nepotvrdila**

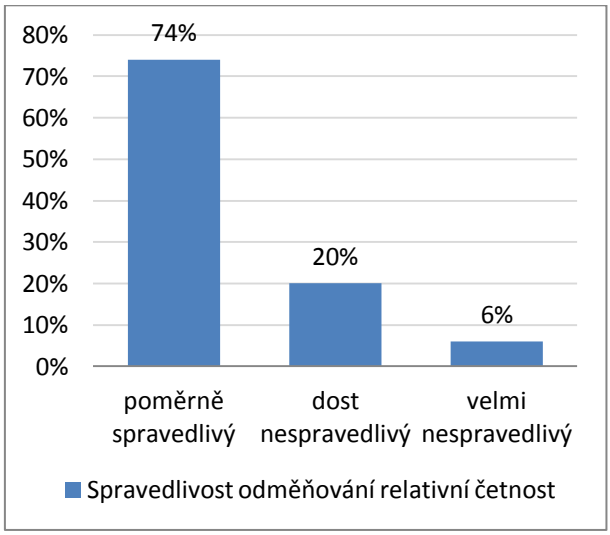
*Náš druhý cíl byl úkol prozkoumat míru pracovní spokojenosti u příslušníků polních nemocnic AČR.* Informace o faktorech pracovní spokojenosti nám poskytl dotazník, který se zaměřuje na několik faktorů podmínek práce, z těchto faktorů zde uvádíme ty, které se nám zdály podstatné pro náš výzkum.

Z grafu výsledků o výši výdělku (graf č.6) je zřejmé, že více než dvě třetiny respondentů je spokojených s výší jejich výdělků. Naproti tomu poněkud vysoké procento (20 %) respondentů si myslí, že je špatně finančně ohodnoceno.

Tři čtvrtiny respondentů uvádí, že je výše odměňování spravedlivé. Zbývající jedna čtvrtina respondentů uvádí, že je odměňování nespravedlivé. Nikdo z 87 respondentů neuvedl možnost, že je systém odměňování na pracovišti velmi spravedlivý.

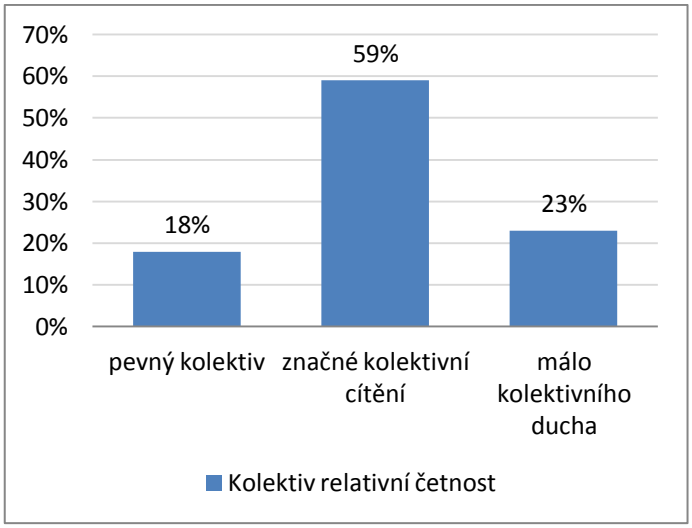



**Graf č.6** – Výše výdělku



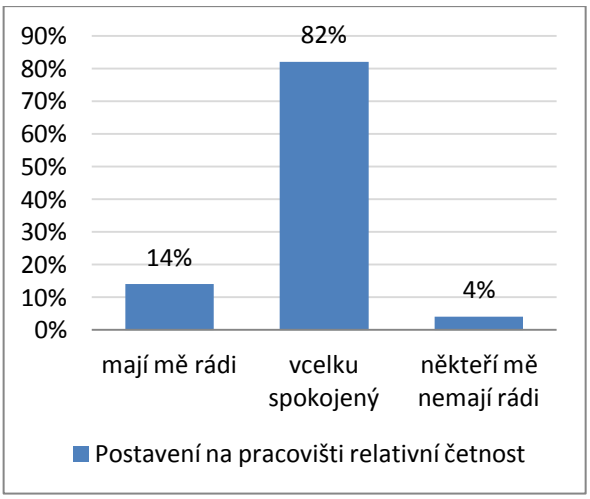

**Graf č.7** – Spravedlivost odměňování

Při zkoumání vztahů v kolektivu respondenti nejvíce popisují svůj kolektiv kladně. Významně zde převládá názor o značném kolektivním cítění a pevném kolektivu. Jen 23 % dotázaných se domnívá, že je v pracovním kolektivu málo kolektivního ducha. Nikdo neodpověděl na poslední možnost, která vylučuje existenci jakéhokoliv pracovního kolektivu.

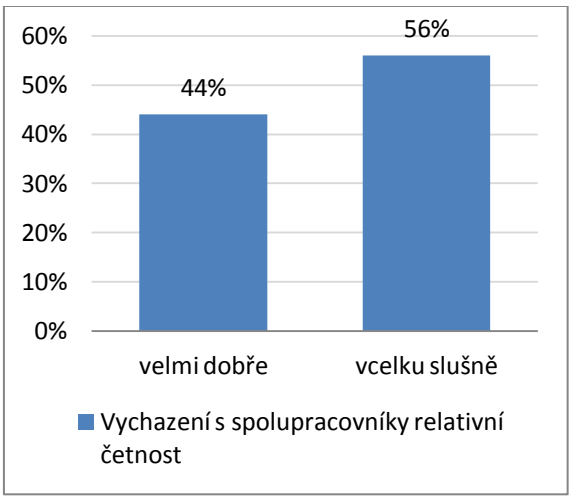



**Graf č.8** – Kolektiv

Z výsledků dalšího grafu č.9 vidíme, že jsou respondenti v kolektivu spokojení. Nikdo z nich neuvedl, že by vznikaly časté konflikty. Nízké procento uvádí, pouze mírnou neoblíbenost u spolupracovníků. Respondenti uvedli, že vycházejí se svými spolupracovníky velmi dobře nebo vcelku slušně. Nikdo nevyplnil možnosti špatně nebo velmi špatně. Tento výsledek potvrzuje převládající spokojenost v kolektivu a značné kolektivní cítění.

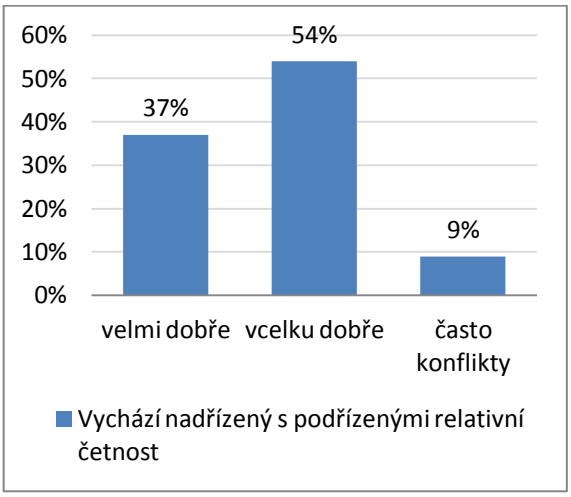



**Graf č.9** – Postavení na pracovišti

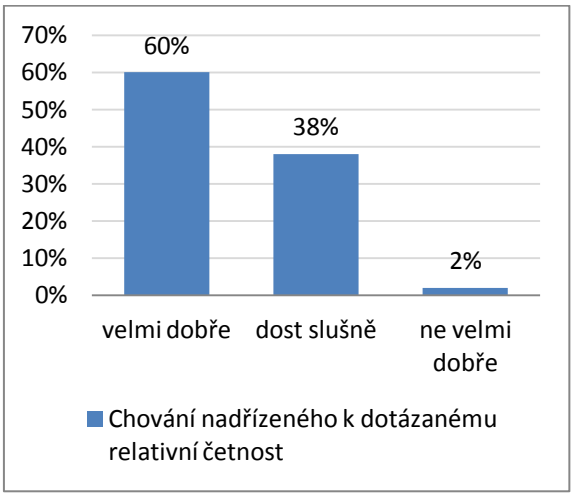



**Graf č.10** – Vycházení se spolupracovníky

U respondentů převládá dobré mínění o tom, jak vychází nejbližší nadřízený respondenta se svými podřízenými. Pouze 9 % dotázaných uvádí, že vznikají časté konflikty a nikdo neuvedl, že nadřízený vychází se svými podřízenými špatně. V ještě lepším duchu se respondentům jeví chování jejich nejbližších nadřízených k jim samotným. Pouze nepatrné procento uvedlo, že se k nim nadřízený chová ne moc dobře. Nikdo neuvedl, že se chová velmi špatně nebo že by vznikaly časté konflikty s nadřízeným.

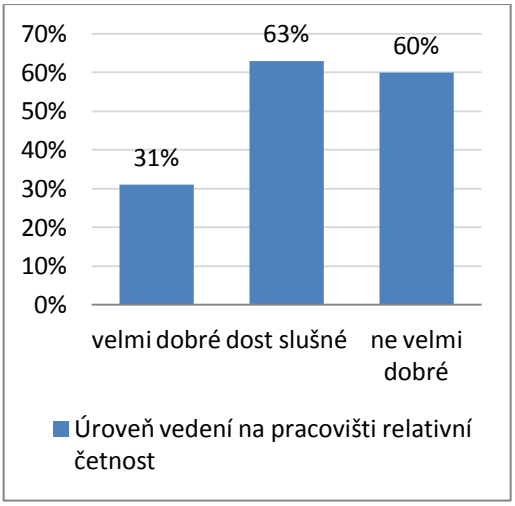



**Graf č.11** – Vychází nadřízený s podřízenými

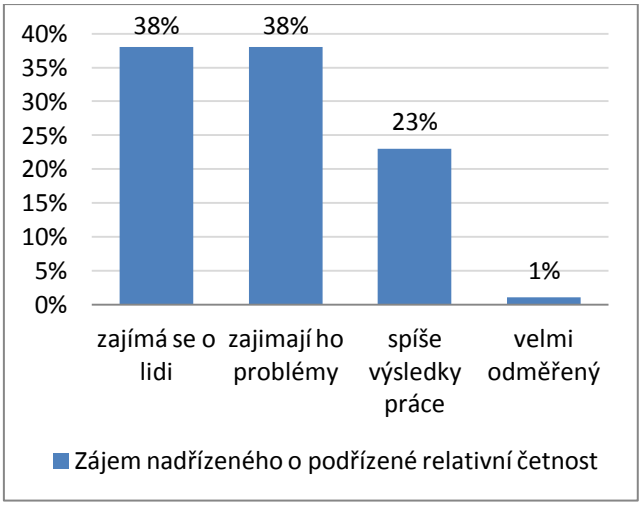



**Graf č.12** – Chování nadřízeného

O vedení na pracovišti převládá také dobré mínění. Nikdo z dotázaných neuvedl, že by bylo vedení velmi špatné. Většina respondentů odpověděla, že se nadřízený zajímá o lidi, zajímají ho problémy podřízených. Necelá čtvrtina uvedla, že se jejich podřízený zajímá spíše o výsledky práce. Jeden respondent uvedl, že je zájem nejbližšího nadřízeného k podřízeným velmi odměřený.

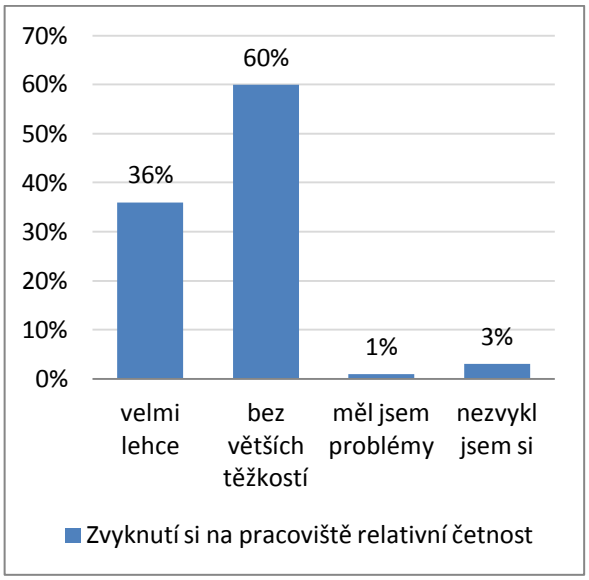



**Graf č.13** – Úroveň vedení na pracovišti

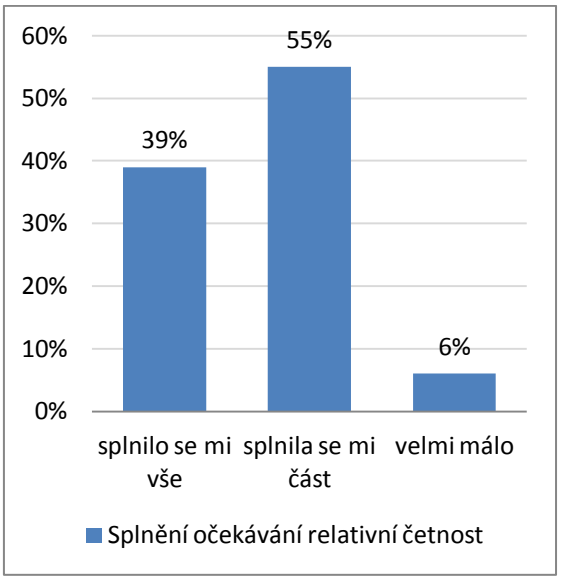



**Graf č.14** – Zájem nadřízeného o podřízené

Z vyplněných dotazníků vyplývá i to, že respondenti neměli problém si zvyknout na současné pracoviště. Jen malé procento mělo s tímto problémy nebo si vůbec nezvyklo. Celkový trend ve spokojenosti se současným zaměstnáním podtrhuje výsledek míry splnění očekávání při nástupu současné práci. Více než 90 % respondentů uvádí, že se jim splnilo veškeré očekávání nebo její část.

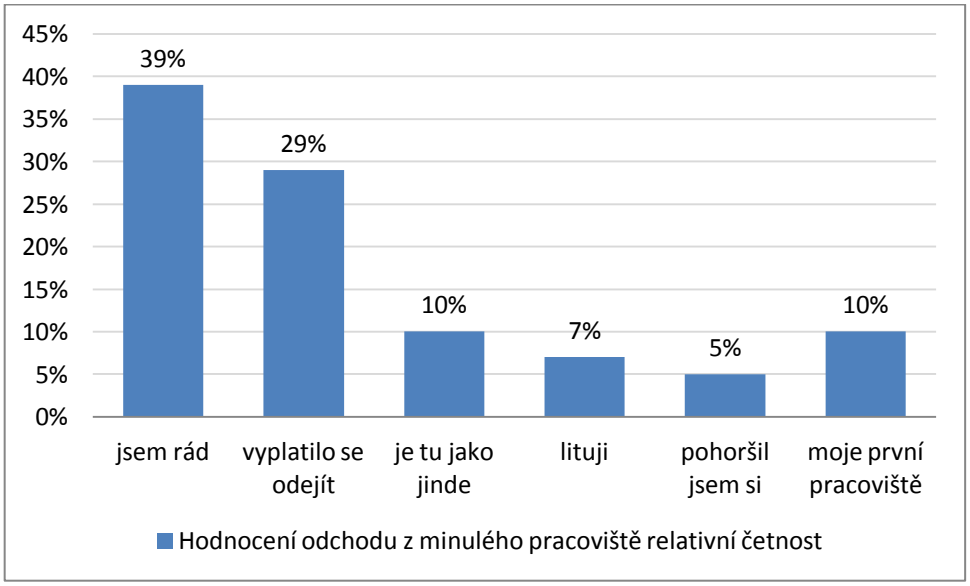



**Graf č.15** – Zvyknutí si na pracoviště



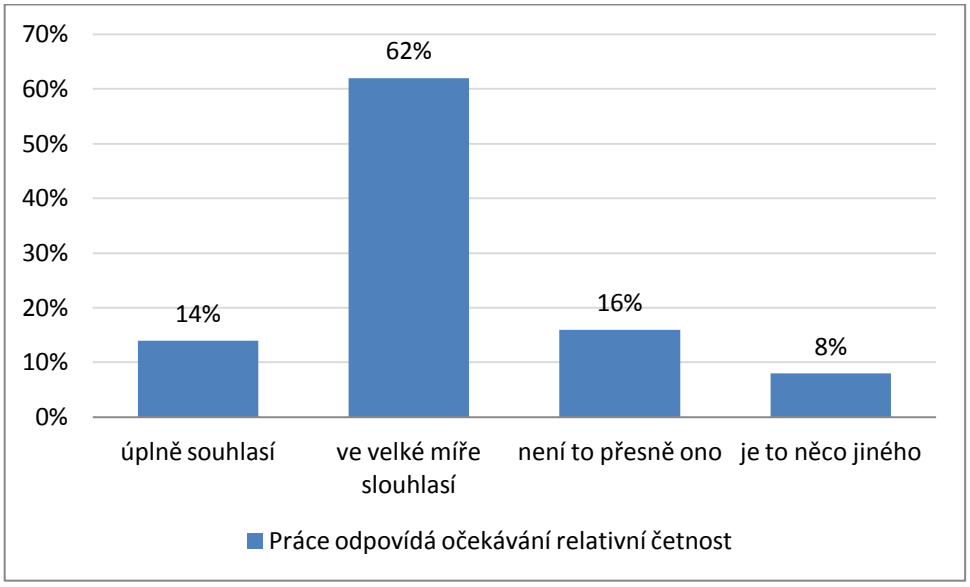

**Graf č.16** – Splnění očekávání

Při zpětném hodnocení změny při odchodu z předešlého zaměstnání a příchodu na současné zaměstnání odpovídá více než polovina respondentů kladným hodnocením této změny. Deset procent odpovědělo neutrálně a celkem dvanáct procent záporně. Pro deset procent respondentů je současné pracoviště jejich první.




**Graf č.17** – Hodnocení odchodu z minulého pracoviště

Na otázku zda souhlasí současná činnost respondenta s tím, co chtěl dělat v mládí, respondenti uvedli: 14 % s tvrzením souhlasí, 62 % ve velké míře souhlasí, 16 % uvádí, že to není přesně ono a 8 % je to něco jiného.



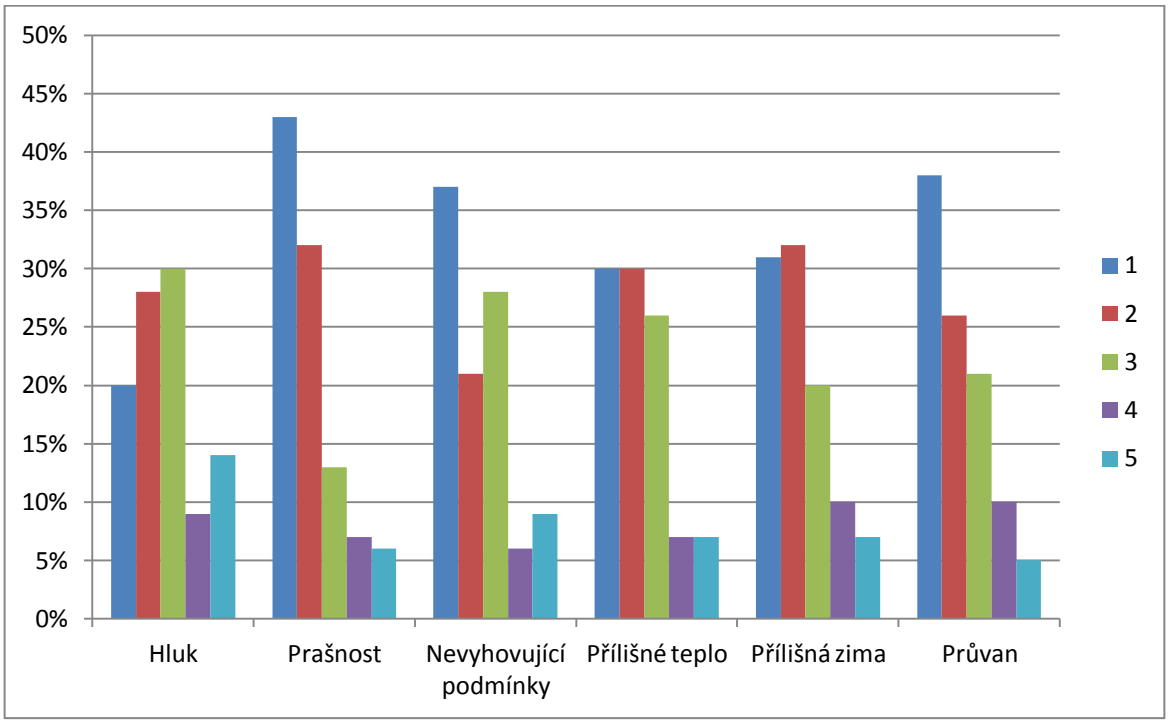

**Graf č.18 –** Práce odpovídá očekávání

*Z uvedeného průzkumu vyplývají následující fakta*: Většina respondentů si myslí, že jsou dobře a spravedlivě ohodnocení. Jejich kolektiv není ideální, ale je zde značné kolektivní cítění. Respondenti jsou spokojení se svým postavením na pracovišti. Vztahy se spolupracovníky jsou dobré.

Převládá názor, že nadřízený se chová k podřízeným dobře. Ještě lepší je vztah nadřízeného k dotazovanému. Jisté problémy ukazuje průzkum úrovně vedení na pracovišti. Přesto nikdo neuvedl, že by bylo vedení velmi špatné. Nadřízený má zájem řešit problémy svých podřízených.

Respondentům v drtivé většině nedělalo problém si zvyknout na současné pracoviště, taktéž si většina z nich splnila svá očekávání z tohoto pracoviště. Nadpoloviční množství hodnotí odchod z minulého pracoviště a příchod na současné pracoviště kladně. Pro většinu respondentů je současná práce vesměs splnění toho, co chtěli dělat v mládí.

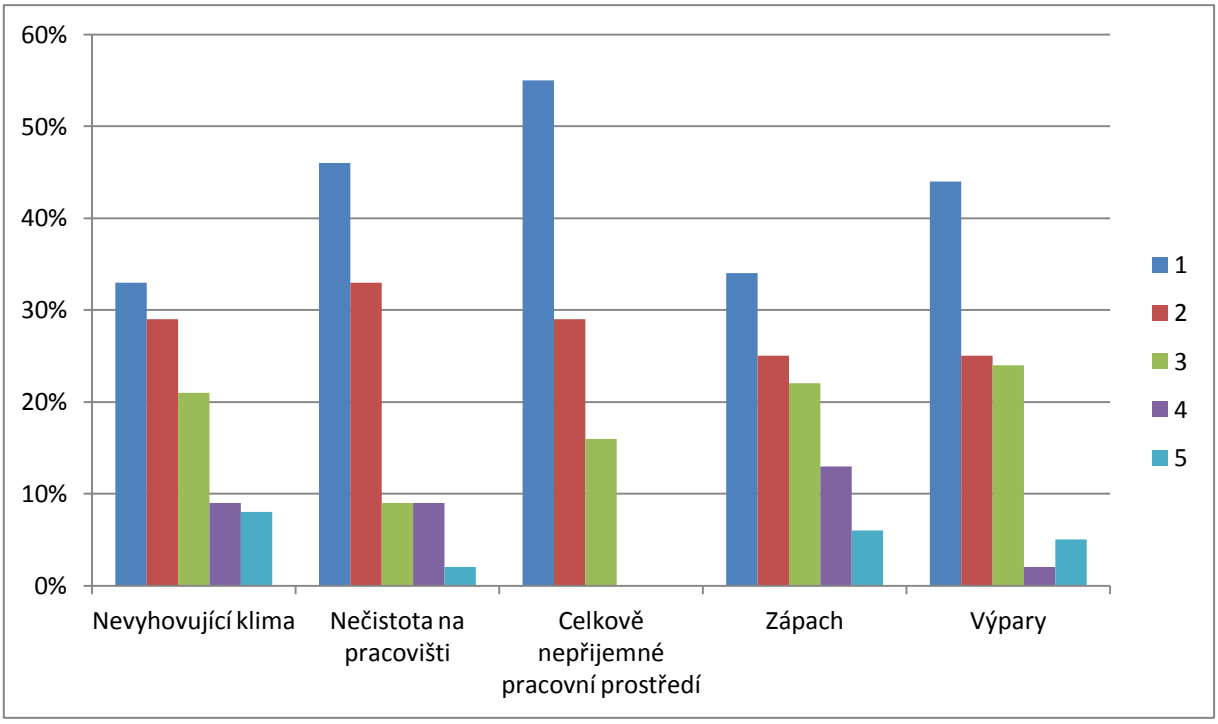
Část dotazníků jsme věnovali problematice negativních faktorů, které ovlivňují činnost respondentů. Respondenti měli označit míru ovlivňování jejich pracovní činnosti číslem od jedné do pěti. Číslo jedna označuje faktor s minimálním vlivem na jejich činnost. Číslo pět označuje faktor nejvíce ovlivňující činnost respondenta.




**Graf č.19** – Negativní faktory, první část

Na grafu vidíme procenty vyjádřené relativní četnosti negativních faktorů ovlivňující činnost respondentů. Dozvěděli jsme se, že hluk velmi ovlivňuje činnost dotazovaných. Domníváme se, že se jedná především o hluk způsobený elektrickými agregáty při zahraničních operacích. Poměrně nízké hodnoty prašnosti, dosahující nejvýše z prvních šesti negativních faktorů, můžeme s jistotou přisoudit činnosti v lékařském prostředí. Poměrně stejné výsledky dosahuje faktor označený jako nevyhovující podmínky. Zajímavé je, že výsledky negativních faktorů týkajících se přílišného tepla nebo přílišné zimy jsou téměř identické. Respondenti pracují zpravidla uvnitř budov, ale při zahraničních operacích nebo při vojenských cvičeních pracují uvnitř stanů. Hodnoty u faktoru s označením průvan mají očekávaný průběh odpovídající podmínkám, ve kterých pracují.

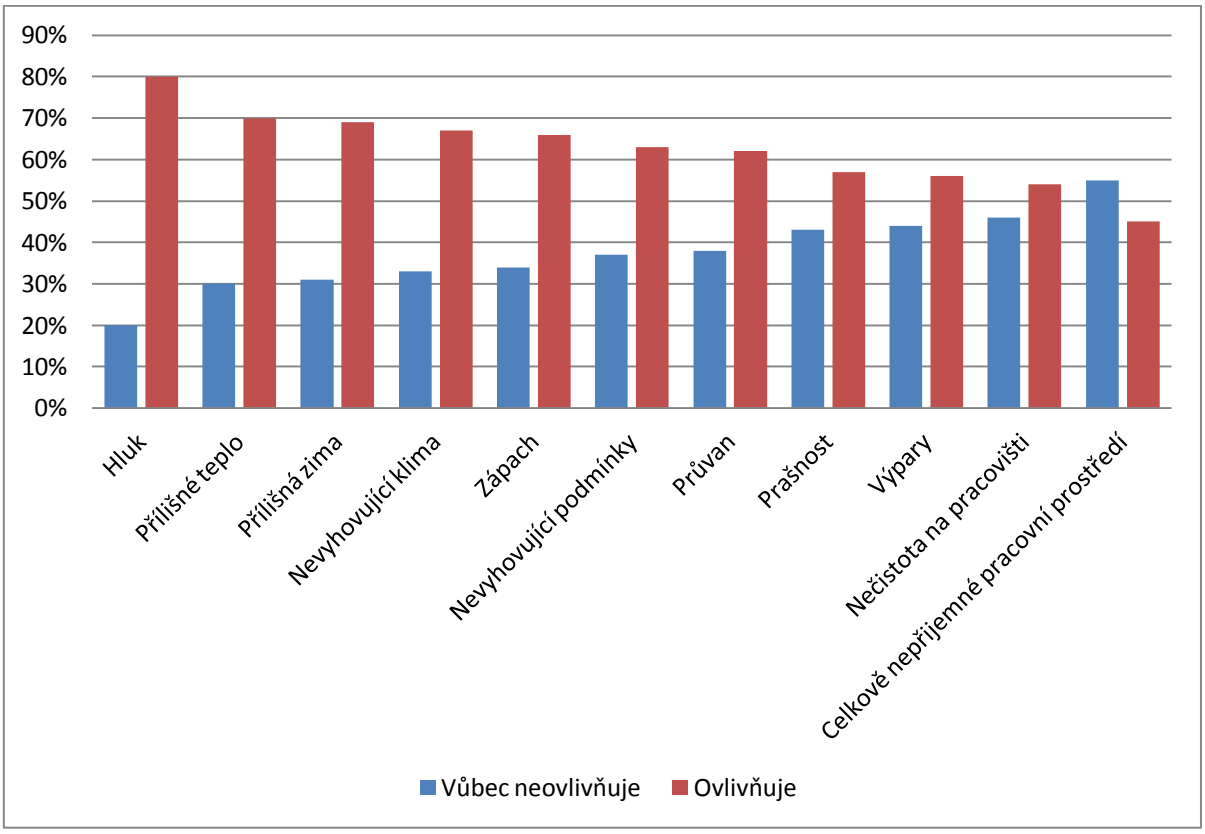
V druhém grafu jsou negativní faktory ovlivňující činnost respondentů označeny čísly od jedné do pěti, obdobně jako v předešlém grafu.




**Graf č.20** – Negativní faktory, druhá část

Na nevyhovující klima si v různé míře stěžují více než dvě třetiny dotazovaných. Nečistota na pracovišti je podobně jako prašnost faktorem málo ovlivňující činnost respondentů. Respondenti si téměř nestěžují na negativní faktor celkově nepříjemného prostředí. Podobně jako nevyhovující klima dopadl také faktor vlivu zápachu, kde si také více než dvě třetiny respondentů nějakou měrou stěžuje. Z grafu je patrné, že výpary málo ovlivňují činnost respondentů.

Na grafu číslo 21 vidíme modrou barvou označené relativní četnosti negativních faktorů, které respondenti označili číslem jedna. Modrou barvou jsou tedy označeny relativní četnosti, které respondenty nijak neovlivňují. Naproti tomu červenou barvou jsou označené relativní četnosti označené čísly dva až pět. Červeně jsou tedy označeny negativní faktory, které nějakou měrou ovlivňují práci respondentů.




**Graf č.21** – Negativní faktory, shrnutí

Z grafu je patrné, že respondenty nejvíce ovlivňuje hluk, přílišné teplo, přílišná zima, nevyhovující klima a zápach. Relativně nejméně negativně ovlivňující faktory, které respondenti označili číslem jedna, jsou faktory: celkově nepříjemné pracovní prostředí, nečistota na pracovišti, výpary, prašnost a průvan.

*Hypotéza, která byla uvedena v souvislosti s druhým cílem, byla cílena na to, zda u výběrového souboru respondentů spokojenost na pracovišti a obliba práce negativně koreluje s věkem a odpracovanou dobou na daném pracovišti.*

V tabulce se ve výzkumu zaměřujeme na první dva sloupce, kde porovnáváme spokojenost na pracovišti a oblíbenost vykonávané práce s věkem respondentů, odsluženými roky v armádě a odsluženými léty na současném pracovišti. Korelace jsou významné na hladině $p < 0,050$. Významné korelace jsou v tabulce označeny červenou barvou.

| | Spokojenost na pracovišti | Oblíbenost vykonávané práce | DPS věk | DPS roky v armádě |
|---|---|---|---|---|
| Oblíbenost vykonávané práce | 0,4868<br>p = 0,000 | | | |
| DPS věk | -0,2355<br>p = 0,028 | -0,2834<br>p = 0,008 | | |
| DPS roky v armádě | -0,0223<br>p = 0,837 | -0,3342<br>p = 0,002 | 0,2500<br>p = 0,020 | |
| DPS roky na pracovišti | -0,2391<br>p = 0,026 | -0,2645<br>p = 0,013 | 0,4473<br>p = 0,000 | 0,2064<br>p = 0,055 |

**Tabulka č.2** – Vliv věku respondenta

Výzkumem zjišťujeme, že významně záporně koreluje míra spokojenosti na pracovišti s věkem respondenta a odsluženými roky na nynějším pracovišti. Z tohoto vyplývá, že čím je respondent starší anebo čím déle slouží na současném pracovišti, tím jeho míra spokojenosti na pracovišti klesá. Obdobně jsme zjistili, že významně záporně koreluje míra oblíbenosti vykonávané práce s věkem respondenta, odsluženými roky na nynějším pracovišti, ale také s celkovou dobou služby v armádě. Můžeme usoudit, že čím starší je respondent, čím déle slouží v armádě anebo čím déle je na nynějším pracovišti, tím více klesá oblíbenost vykonávané práce. Ostatní významné korelace ověřují správnost našich výsledků. Čím větší je oblíbenost vykonávané práce, tím větší je spokojenost na pracovišti. Čím starší je respondent, tím déle sloužil na nynějším pracovišti a v armádě.

**Z uvedeného vyplývá, že se na daném vzorku hypotéza potvrdila.**

*Třetí cíl a hypotéza měly prokázat souvislost mezi sociální oporou a pracovní spokojeností u příslušníků polních nemocnic AČR.*

Výsledky související s tímto cílem a hypotézou popisujeme v následující tabulce. Z prvního řádku tabulky je zjevné, že významně koreluje vztah sociální opory od přátel, známých se sociální oporou od rodiny. Z tohoto faktu vyplývá, že pokud má dotazovaný sociální oporu u svých přátel a známých, má také oporu u své rodiny. Podobně nám korelují i další vztahy mezi blízkým člověkem a rodinou a také mezi blízkým člověkem a přáteli, známými.

| | PSSS rodina | PSSS přátelé, známí | PSSS blízký člověk | DPS spokojenost na pracovišti |
|---|---|---|---|---|
| PSSS přátelé, známí | 0,7621<br>p = 0,000 | | | |
| PSSS blízký člověk | 0,5774<br>p = 0,000 | 0,8327<br>p = 0,000 | | |
| DPS spokojenost na pracovišti | -0,6940<br>p = 0,523 | 0,0816<br>p = 0,452 | 0,1426<br>p = 0,188 | |
| DPS oblíbenost vykonávané práce | -0,2238<br>p = 0,037 | -0,1939<br>p = 0,072 | 0,0068<br>p = 0,950 | 0,4868<br>p = 0,000 |

**Tabulka č.3** – Sociální opora a pracovní spokojenost

Korelace jsou významné na hladině $p < 0,050$. Významné korelace jsou v tabulce označeny červenou barvou.

Pro naši práci je zásadní třetí řádek, kde významně nekoreluje ani jeden vztah. Z tohoto faktu vyplývá, že míra spokojenosti na pracovišti nijak nesouvisí se sociální oporou v rodině, u přátel a známých ani u opory od blízkého člověka.

Ve čtvrtém řádku tabulky vidíme, že nám opět nekoreluje oblíbenost vykonávané práce s oporou od přátel, známých ani od blízkého člověka. Zajímavé je, že nám vyšla záporná korelace u oblíbenosti vykonávané práce se sociální oporou v rodině. Z tohoto faktu by vyplývalo, že čím větší je sociální opora v rodině, tím menší je obliba vykonávané práce, ale v tomto případě může jít o nepravou korelaci. V poslední buňce shledáváme, že kladně koreluje vztah oblíbenosti vykonávané práce se spokojeností na pracovišti. Ověřili jsme, že oblíbenost vykonávané práce roste s mírou spokojenosti na pracovišti.

**Z uvedeného vyplývá, že se na daném vzorku hypotéza nepotvrdila.**

# 9. Diskuse

Cílem této práce bylo zmapovat stav sociální opory a míru pracovní spokojenosti u příslušníků polních nemocnic a zjistit zda a do jaké míry se může sociální opora promítnout do pracovní spokojenosti respondentů. Výzkumný soubor této práce tvořilo celkově 87 respondentů, z toho bylo 61% žen (celkem 53) a 39% mužů (celkem 34). Vyšší zastoupení žen lze vysvětlit tím, že se jedná o polní nemocnice a v těchto jednotkách bývá vyšší zastoupení žen pravidlem.

Nejpočetnější skupinou z pohledu stáří respondentů byla věková skupina 35 - 39 let - 31% (celkem 27), z pohledu rodinného stavu měla nejpočetnější zastoupení skupina respondentů, kteří jsou ženatí/vdané 54% (celkem 47). Nejdelší doba služby byla uváděna v rozmezí 10 až 14 let - 34% (celkem 30) a v rozmezí 5 až 9 let - 34% (celkem 30). Nejvíce odpovědí na otázku, jak dlouho jsou respondenti na současném pracovišti, bylo u skupiny s délkou odsloužených let 0 až 4, což uvedlo 34% (celkem 30) respondentů. Myslíme si, že se nám při zadávání dotazníků podařilo postihnout reprezentativní vzorek, ze všech příslušníků polních nemocnic. Také návratnost vyplněných dotazníků vidíme jako úspěšnou. Vysokou návratnost těchto dotazníků přičítáme tomu, že dotazníky byly rozdávány na jednom z pravidelných soustředění obou polních nemocnic v prosinci 2012, kterého se účastnila i autorka. Dotazníky byly vyplňovány s ochotou, jednak kvůli vhodnému načasování žádosti o vyplnění tak i díky dobrým vtahům autorky a respondentů.

Naším prvním cílem bylo zmapování sociální opory a posouzení vnímání této opory u mužů a žen. V některých studiích se vyskytuje názor, že ženy jsou citlivější k vnímání sociální opory. Argyle (1992, in Křivohlavý, 2001) vyjadřuje názor, že ženy mají více tendence vyhledávat užší a intenzivnější mezilidské vztahy. V těchto vztazích pak projevují více vřelosti a důvěry než muži. V případě našeho výzkumu jsme pomocí výpočetní techniky po dosazení dat z dotazníků zjistili, že u všech třech sledovaných sociálních opor je úroveň $p$ vysoko nad významnou hladinou $p < 0,050$. Z tohoto výsledku vyplývá, že vnímání sociální opory od rodiny, přátel, známých ani od blízkého člověka není nijak závislá na pohlaví respondenta. Naše hypotéza se tedy nepotvrdila. Za příčinou tohoto zjištění by mohly stát i některé možné specifické osobnostní faktory žen, které vstupují do armády, a tento předpoklad by se mohl stát předmětem dalšího výzkumu.

Jednou z částí našeho výzkumu bylo také prozkoumat míru a faktory pracovní spokojenosti a posoudit, zda u výběrového souboru respondentů spokojenost na pracovišti a obliba práce negativně koreluje s věkem a odpracovanou dobou na daném pracovišti. Na tuto otázku totiž studie nedávají jednoznačnou odpověď. Ghazzawi (2011) uvádí, že bylo provedeno mnoho studií s různými výsledky. Některé uvádí, že pracovní spokojenost s věkem roste, další dokazují opak a v literatuře můžeme najít i takové studie, které tento vztah vylučují.

Podle Hrstky (2012) může být činnost efektivní tehdy, pokud splňuje nějaké podmínky. Tyto podmínky rozděluje na ***objektivní*** – pracovní prostředí a prostředky činnosti, situace, ve kterých se lidé nacházejí, fyzikální činitelé, sociální klima, obsah a zvláštnosti předmětu činnosti apod. a podmínky ***subjektivní-*** psychické a fyzické charakteristiky subjektu činnosti. (Hrstka, 2012, str. 16). Tímto směrem jsme se zaměřili i my a z šetření nám vyplynulo, že čím je respondent starší anebo čím déle slouží na současném pracovišti, tím jeho míra spokojenosti na pracovišti klesá. Můžeme také usoudit, že čím starší je respondent, čím déle slouží v armádě anebo čím déle je na nynějším pracovišti, tím více klesá oblíbenost vykonávané práce.

Ostatní významné korelace dále ověřovali správnost našich výsledků. Čím větší je oblíbenost vykonávané práce, tím větší je spokojenost na pracovišti. Čím starší je respondent, tím déle sloužil na nynějším pracovišti a v armádě.

Na pracovní spokojenost může mít vliv i poskytovaná sociální opora, která se také může měnit v čase, v podmínkách či situacích a může se i přizpůsobovat potřebám adresáta. Kebza (2005) uvádí příklad z pracovního prostředí, kdy se při výzkumu pracovního stresu ukázalo, že na pracovní spokojenost a pohodu více působí sociální opora ze strany nařízeného než z řad spolupracovníků. Výsledky, které mají souvislost se spokojeností práce a vztahy na pracovišti jsme vyhodnotili následovně. U respondentů převládá dobré mínění o tom, jak vychází nejbližší nadřízený respondenta se svými podřízenými. Pouze 9% dotázaných uvádí, že vznikají časté konflikty a nikdo neuvedl, že nadřízený vychází se svými podřízenými špatně. V ještě lepším duchu se respondentům jeví chování jejich nejbližších nadřízených k jim samotným. Pouze nepatrné procento uvedlo, že se k nim nadřízený chová ne moc dobře. Nikdo neuvedl, že se chová velmi špatně nebo že by vznikaly časté konflikty s nadřízeným. Tyto výsledky shledáváme za zajímavé už z toho důvodu, že se výzkum konal ve vojenském prostředí, kde jsou

mezilidské vztahy víceméně korigovány vojenskými pravidly, předpisy a vojenskou hierarchií.

Do pracovní spokojenosti se samozřejmě promítá mnoho dalších faktorů, jejich pořadí a důležitost je variabilní a jsou dány několika okolnostmi. Jednou z okolností mohou být specifikace práce, další okolnosti se týkají specifik individuálních, kde se klade větší důraz na kvalitu mezilidských vztahů než třeba na platové podmínky a do třetice se jedná o podmínky práce a pracovního prostředí. Faktory, které respondenti uváděli s tím, že mají vliv na jejich pracovní spokojenost, rozebíráme v následujících odstavcích. Dozvěděli jsme se, že hluk velmi ovlivňuje činnost dotazovaných. Domníváme se, že se jedná především o hluk způsobený elektrickými agregáty při zahraničních operacích. Poměrně nízké hodnoty prašnosti, dosahující nejvýše z prvních šesti negativních faktorů, můžeme s jistotou přisoudit činnosti v lékařském prostředí. Poměrně stejné výsledky dosahuje faktor označený jako nevyhovující podmínky. Zajímavé je, že výsledky negativních faktorů týkajících se přílišného tepla nebo přílišné zimy jsou téměř identické. Respondenti pracují zpravidla uvnitř budov, ale při zahraničních operacích nebo při vojenských cvičeních pracují uvnitř stanů. Hodnoty u faktoru s označením průvan mají očekávaný průběh odpovídající podmínkám, ve kterých pracují. Na nevyhovující klima si v různé míře stěžují více než dvě třetiny dotazovaných. Nečistota na pracovišti je podobně jako prašnost faktorem málo ovlivňujícím činnost respondentů. Respondenti si téměř nestěžují na negativní faktor celkově nepříjemného prostředí. Podobně jako nevyhovující klima dopadl také faktor zápachu, kde si také více než dvě třetiny respondentů nějakou měrou stěžuje. Respondenty tedy nejvíce ovlivňuje hluk, přílišné teplo, přílišná zima, nevyhovující klima a zápach. Relativně nejméně negativně ovlivňující faktory, které respondenti označili číslem jedna, jsou faktory: celkově nepříjemné pracovní prostředí, nečistota na pracovišti, výpary, prašnost a průvan.

Třetí částí našeho zájmu byl vztah vnímané sociální opory a pracovní spokojeností. Jedna z motivačních teorií pracovní činnosti uvádí, že člověk má tendence se sdružovat, vstupovat do pozitivních mezilidských vztahů a to zvláště s těmi jedinci, se kterými sdílí společní soukromý nebo pracovní prostor a s těmi se kterými sdílí podobné názory hodnoty atd. Pauknerová a kol. (2006) uvádí, že tyto tendence zvyšují sociální konformitu, což může mít za následek to, že pokud je na pracovišti sociální normou pracovat s plným nasazením, lze se domnívat, že i nový, ne příliš motivovaný pracovník, přidá na svém úsilí, aby se lépe začlenil do kolektivu.

Z dotazníkového šetření jsme se dozvěděli, že vnímání sociální opory od přátel, známých významně koreluje se sociální oporou od rodiny. Z tohoto faktu vyplývá, že pokud má dotazovaný sociální oporu u svých přátel a známých, má také oporu u své rodiny. Podobně nám korelují i další vztahy mezi blízkým člověkem a rodinou a také mezi blízkým člověkem a přáteli, známými. Další fakt, který z našeho šetření vyplynul, byl ten, že míra spokojenosti na pracovišti nijak nesouvisí se sociální oporou v rodině, u přátel a známých ani u opory od blízkého člověka. Naší hypotézu jsme tedy nepotvrdili. Zajímavé v této části bylo zjištění, že nám vyšla záporná korelace u oblíbenosti vykonávané práce se sociální oporou v rodině. Z tohoto faktu by vyplývalo, že čím větší je sociální opora v rodině, tím menší je obliba vykonávané práce, ale v tomto případě může jít o nepravou korelaci. V poslední části této oblasti shledáváme, že kladně koreluje vztah oblíbenosti vykonávané práce se spokojeností na pracovišti. Ověřili jsme, že oblíbenost vykonávané práce roste s mírou spokojenosti na pracovišti.

# 10. Závěr

Záměrem našeho výzkumu bylo zmapovat míru vnímané sociální opory a pracovní spokojenosti u příslušníků polních nemocnic a zjistit zda a do jaké míry se může tato pomoc či podpora promítnout do jejich pracovní spokojenosti. Na základě zjištěných dat jsme dospěli k těmto zjištěním.

Z výsledku při zjišťování rozdílů ve vnímání sociální opory mezi muži a ženami vyplývá, že vnímání sociální opory od rodiny, přátel, známých ani od blízkého člověka není nijak závislá na pohlaví respondenta. Hypotézu jsme tímto zjištěním tedy nepotvrdili.

Druhou hypotézou jsme chtěli u výběrového souboru respondentů ověřit, že spokojenost na pracovišti a obliba práce negativně koreluje s věkem a odpracovanou dobou na daném pracovišti. Výzkumem jsme zjistili, že míra spokojenosti na pracovišti opravdu významně záporně koreluje s věkem respondenta a odsloužen ými roky na nynějším pracovišti. Z tohoto vyplývá, že čím je respondent starší anebo čím déle slouží na současném pracovišti, tím jeho míra spokojenosti na pracovišti klesá. Naši hypotézu jsme tedy tímto zjištěním potvrdili.

Vztah sociální opory a pracovní spokojenosti jsme zjišťovali poslední hypotézou. Výsledky ukázaly, že u tohoto vztahu nedochází k žádné významné korelaci. Z tohoto faktu vyplývá, že míra spokojenosti na pracovišti nijak nesouvisí se sociální oporou v rodině, u přátel a známých ani u opory od blízkého člověka. Nekoreluje ani oblíbenost vykonávané práce s oporou od přátel, známých ani od blízkého člověka. Hypotézu jsme tímto zjištěním nepotvrdili.

# Souhrn

Každý z nás ve svém soukromém i pracovním životě musí někdy čelit situacím, které jsou pro něj zátěžové. Nemusí se zrovna jednat o životní tragedie nebo závažná onemocnění, ale někdy je potřeba čelit i problémům a zátěžím běžného života. Ať už se tedy jedná o malé či větší potíže tak jedny ze zásadních faktorů, které mají na tyto situace vliv, jsou mezilidské vztahy. Každý z nás tedy někdy potřebuje jakousi oporu či nárazník, který nám pomůže tyto těžkosti překonat. Každý z nás si jistě ze své vlastní profese vybaví nějakou činnost nebo situaci, která je pro něj zátěžová nebo mu přináší nějaké komplikace (např. konflikt s kolegou, nedorozumění s nadřízeným, negativní pracovní prostředí, dlouhodobé pracovní odloučení od rodiny atd.), ale zároveň jsme si také všichni většinou schopni vybavit i okolnosti, které se podílejí na lepším zvládání těchto situací. V naší práci nás zajímalo to, zda okolnost jako je vnímání sociální opory je schopna působit jako nárazník či opora a následně se pak promítnout do pracovní spokojenosti jednotlivce. Autorka této práce působí jako příslušnice polní nemocnice Armády České republiky a má zkušenost s tím, že ve vojenské profesi dochází k mnoha zátěžovým situacím, které mohou ovlivňovat výkonnost a efektivitu práce a proto si jako oblast výzkumu vybrala práci příslušníků polních nemocnic AČR.

Teoretickou část naší práce jsme rozdělili do tří kapitol. V první kapitole se zaměřujeme na sociální oporu. Jedna z definic vidí sociální oporu v širším smyslu jako „*pomoc, která je poskytovaná druhými lidmi danému člověku, nacházejícímu se v zátěžové situaci. Obecně můžeme konstatovat, že jde o činnost, která tomu člověku jeho zátěžovou situaci nějakým konkrétním způsobem ulehčuje.*“ (Křivohlavý, 2001, str. 94)

Na sociální oporu je v současné době nahlíženo ze směru sociologického, psychologického a komunikačně-interakčního směru. Základem psychologického přístupu je fakt, že sociální opora má tlumící efekt, tlumí negativní účinky distresu. Křivohlavý (2001) uvádí několik teorií sociální opory – teorie připoutání, teorie podpůrných vztahů, pojetí sociální opory v rámci opěrné péče, pojetí sociální opory jako uspokojování sociálních potřeb, pojetí sociální opory v rámci zvládání stresu, obecný a specifický vliv sociální opory a pojetí sociální opory jako nárazníku. V dalších podkapitolách se zabýváme rozsahem a druhy sociální opory. První kapitolu uzavírá pohled na druhou-nevhodnou stránku sociální opory.

Ve druhé kapitole teoretické části se věnujeme otázkám psychologie práce a pracovní spokojenosti. Pauknerová a kol. (2006) vidí pod pojmem pracovní činnost systematické a záměrné působení na okolní svět. Prostřednictvím této činnosti se člověku nabízejí důležité prostředky k zajištění své existence. V této kapitole uvádíme některé teorie motivace pracovní činnosti – afiliační teorie, dvoufaktorová teorie F. Herzberga, teorie expektance, teorie spravedlnosti, teorie kompetence a teorie X a Y. Samotnou pracovní spokojenost pak Pauknerová a kol.(2006) chápe jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami nebo jako nutnou podmínku pro efektivní využívání pracovní síly. Faktorů, které se promítají do pracovní spokojenosti, je celá řada. Jednou z okolností mohou být specifika práce, další okolnosti se týkají specifik individuálních, kde se klade větší důraz na kvalitu mezilidských vztahů než třeba na platové podmínky a do třetice se jedná o specifika jednotlivých profesí a prostředí ve kterých jsou vykonávány.

Poslední, třetí kapitolu věnujeme psychologickému pohledu na specifika vojenské činnosti. Timko (1986, in Hrstka 2012) uvádí, že vojenská činnost, lze zařadit mezi rozmanité oblasti společenské činnosti. Tato činnost se vyznačuje specifickým předmětem, charakterem i podmínkami a jsou pro ni také typické sociální vztahy a vazby stejně tak jako sociálně psychologické procesy a jevy. V této kapitole také pojednáváme o charakteristikách vojenského prostředí, vlivu psychických stavů na činnost vojáků nebo o efektivitě vojenské práce. V závěru teoretické části práce seznamujeme čtenáře se základními fakty, které se týkají

V praktické části jsme si dali za cíl zmapovat stav této opory, a to konkrétně u příslušníků polních nemocnic. Chtěli jsme zjistit, zda a do jaké míry se může tato pomoc či podpora promítnout do jejich pracovní spokojenosti. Ke statistickému zpracování dat a vyhodnocení výsledků jsme použili počítačový program Statistica v. 8. a program Microsoft Excel 2007. Zpracování dílčích oblastí jsme docílili pomocí Pearsonova korelačního koeficientu a Kolmogorovova-Smirnovova testu. S přihlédnutím k předmětu zkoumání, jsme si vybrali kvantitativní přístup a jako metodu k získávání dat jsme použili standardizovaný Dotazník pracovní spokojenosti a dotazník na vnímání poskytované sociální opory PSSS. Respondenti odevzdávali vyplněné dotazníky přímo autorce. Z osloveného vzorku sta dotazovaných kolegů odevzdalo dotazník 91 respondentů, což je 91%. Z tohoto počtu jsme museli čtyři dotazníky vyřadit pro špatné vyplnění a nemožnost vyhodnocení. Výzkumný soubor tedy nakonec tvořilo celkově 87 respondentů, což je 87% a z toho bylo 61% žen (celkem 53) a 39% mužů (celkem 34). Nejpočetnější skupinou z pohledu stáří respondentů byla věková skupina 35 až

39 let - 31% (celkem 27), z pohledu rodinného stavu měla nejpočetnější zastoupení skupina respondentů, kteří jsou ženatí/vdané 54% (celkem 47). Nejdelší doba služby byla uváděna v rozmezí 10 až 14 lety - 34% (celkem 30) a v rozmezí 5 až 9 let - 34% (celkem 30). Nejvíce odpovědí na otázku jak dlouho jsou respondenti na současném pracovišti, bylo u skupiny s délkou odsloužených let 0 až 4, což uvedlo 34% (celkem 30) respondentů.

Prvním cílem naší výzkumné části bylo zjistit míru vnímané sociální opory a posoudit rozdíly ve vnímání sociální opory mezi muži a ženami u příslušníků polních nemocnic AČR. Z výsledku při zjišťování rozdílů ve vnímání sociální opory mezi muži a ženami vyplývá, že vnímání sociální opory od rodiny, přátel, známých ani od blízkého člověka není nijak závislé na pohlaví respondenta. Naši hypotézu jsme tímto zjištěním tedy nepotvrdili. Druhým cílem bylo zjistit míru pracovní spokojenosti porovnat pracovní spokojenosti a oblibu práce s věkem a odpracovanou dobou na daném pracovišti. Analýzou dotazníků nám z uvedeného průzkumu vyplývají následující fakta: Většina respondentů si myslí, že jsou dobře a spravedlivě ohodnocení. Jejich kolektiv není ideální, ale je zde značné kolektivní cítění. Respondenti jsou spokojení se svým postavením na pracovišti. Vztahy se spolupracovníky jsou dobré. Převládá také názor, že nadřízený se chová k podřízeným dobře. Jisté problémy ukazuje průzkum úrovně vedení na pracovišti. Přesto nikdo neuvedl, že by bylo vedení velmi špatné. Nadřízený má zájem řešit problémy svých podřízených. Respondentům v drtivé většině nedělalo problém si zvyknout na současné pracoviště, taktéž si většina z nich splnila své očekávání z tohoto pracoviště. Nadpoloviční množství hodnotí odchod z minulého pracoviště a příchod na současné pracoviště kladně. Pro většinu respondentů je současná práce vesměs splnění toho, co chtěli dělat v mládí. Dozvěděli jsme se také, že hluk velmi ovlivňuje činnost dotazovaných. Nečistota na pracovišti je podobně jako prašnost faktorem málo ovlivňující činnost respondentů. Respondenti si téměř nestěžují na negativní faktor celkově nepříjemného prostředí.

Druhou hypotézou jsme si chtěli u výběrového souboru respondentů ověřit, že spokojenost na pracovišti a obliba práce negativně koreluje s věkem a odpracovanou dobou na daném pracovišti. Výzkumem jsme zjistili, že míra spokojenosti na pracovišti opravdu významně záporně koreluje s věkem respondenta a odsloužených roky na nynějším pracovišti. Z tohoto vyplývá, že čím je respondent starší anebo čím déle slouží na současném pracovišti, tím jeho míra spokojenosti na pracovišti klesá. Naši hypotézu jsme tedy tímto zjištěním potvrdili.

Třetí cíl, vztah sociální opory a pracovní spokojeností jsme zjišťovali poslední hypotézou. Výsledky ukázaly, že u tohoto vztahu nedochází k žádné významné korelaci. Z tohoto faktu vyplývá, že míra spokojenosti na pracovišti nijak nesouvisí se sociální oporou v rodině, u přátel a známých ani u opory od blízkého člověka. Nekoreluje ani oblíbenost vykonávané práce s oporou od přátel, známých ani od blízkého člověka. Hypotézu jsme tímto zjištěním nepotvrdili.

Záměrem výběru tohoto tématu bylo zmapovat vnímání sociální opory a míru pracovní spokojenosti u jednotlivých příslušníků polních nemocnic což se nám v této práci podařilo. Možným výstupem této práce mělo být i to, že tento výzkum může posloužit jako opěrný argumentační bod pro podporu činností posilujících mezilidské vztahy příslušníků polních nemocnic, které by se pak mohly odrážet ve větší pracovní pohodě a zvýšené efektivitě práce. Vztah sociální opory a pracovní spokojenosti se tedy prokázat nepodařilo, ale i tak si myslíme, že naše práce nabízí několik možností pro podporu činností posilujících mezilidské vztahy příslušníků polních nemocnic, které by se pak mohly odrážet ve větší pracovní pohodě a zvýšené efektivitě práce.

# Seznam použitých zdrojů a literatury


Atkinson, R. a kol. (2009). *Psychologie*. Praha: Portál.

Dziaková, O. (2009). *Vojenská psychologie*. Praha: Triton.

Ferjenčík, J. (2010). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portal.

Ghazzawi, I. (2011). Does Age matter in Job Satisfaction? The case of U. S. Information Technology Professionals. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, Vol 15, N 1, p 25, získáno v lednu 2013 z Ebscohost database

Gillernová, I. a kol., (2011). *Psychologické aspekty změn v české společnosti*. Praha: Grada.

Haroková, S., Gurková, E. (11. Července 2012). *Pracovní spokojenost sester*. osu.cz. Získáno 15. Ledna 2013 z http://www.osu.cz/dokumenty/monitoringmedii/1669.pdf

Hart, P. , Hartová, H. (2004). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.

Hrstka, Z. (2012). *Psychosociální aspekty zahraničních mírových misí Armády České republiky*. (Nepublikovaná rigorózní práce). Univerzita Karlova v Praze

Kebza, V. (2005). *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia.

Kostík, C. (1992). *Chování člověka v zátěži*. Bratislava: VVPŠ.

Křivohlavý, J. (2001). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.

Křivohlavý, J. (2002). *Psychologie nemoci*. Praha: Grada.

Mareš, J. a kol. (2001). *Sociální opora u dětí a dospívajících I*. Hradec Králové: Nucleus.

Mareš, J. a kol. (2002). *Sociální opora u dětí a dospívajících II*. Hradec Králové: Nucleus.

Miovský, M. (2004). *Diplomové práce v oboru psychologie*. Olomouc: FF UP.

Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu.* Praha: Grada.

Pauknerová, D. a kol. (2006). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.

Plháková, A. (2004). *Učebnice obecné psychologie*. Praha, Academia.

Reiterová, E. (2006). *Techniky a realizace výzkumu.* Olomouc: Vydavatelství UP Olomouc.

Suchánek, Z.( 13. března 2013). *Nemocniční základna – Hradec Králové.* army.cz. Získáno 20. března 2013 z http://www.acr.army.cz/struktura/sily-podpory/nemocnicni-zakladna-7710/

Štikar, J. a kol. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

Výrost, J., Slaměník, I. (2008). *Sociální psychologie*. Praha: Grada.

Wagnerová, I. (2008). *Hodnocení a řízení výkonnosti.* Praha: Grada.

Wagnerová, I. (2011). *Psychologie práce a organizace.* Praha: Grada.

*Základy vojenské psychologie.* (1985). Praha: Naše vojsko.

# Seznam grafů

**Graf č. 1 -** Rozdělení respondentů podle pohlaví

**Graf č. 2 -** Rozdělení respondentů podle věku

**Graf č. 3 -** Rozdělení respondentů podle rodinného stavu

**Graf č. 4 -** Rozdělení respondentů podle počtu odsloužených let v AČR

**Graf č. 5 -** Rozdělení respondentů podle počtu odsloužených let v polní nemocnici.

**Graf č. 6** – Výše výdělku

**Graf č. 7** – Spravedlivost odměňování

**Graf č. 8** – Kolektiv

**Graf č. 9** – Postavení na pracovišti

**Graf č. 10** – Vycházení se spolupracovníky

**Graf č. 11** – Vychází nadřízený s podřízenými

**Graf č. 12** – Chování nadřízeného

**Graf č. 13** – Úroveň vedení na pracovišti

**Graf č. 14** – Zájem nadřízeného o podřízené

**Graf č. 15** – Zvyknutí si na pracoviště

**Graf č. 16** – Splnění očekávání

**Graf č. 17** – Hodnocení odchodu z minulého pracoviště

**Graf č. 18** – Práce odpovídá očekávání

**Graf č. 19** – Negativní faktory, první část

**Graf č. 20** – Negativní faktory, druhá část

**Graf č. 21** – Negativní faktory, shrnutí

# Seznam tabulek

**Tabulka č. 1** – Vnímání sociální opory

**Tabulka č. 2** – Vliv věku respondenta

**Tabulka č. 3** – Sociální opora a pracovní spokojenost

# Seznam příloh

**Příloha č. 1** – Formulář zadání diplomové práce

**Příloha č. 2** – Abstrakt bakalářské diplomové práce v českém jazyce

**Příloha č. 3** – Abstrakt bakalářské diplomové práce v anglickém jazyce

**Příloha č. 4** – Dotazník pracovní spokojenosti

**Příloha č. 5** – Dotazník škály vnímané sociální opory

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2011/2012

Studijní program: Psychologie
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Psychologie (PSYB)

**Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta**

| PŘEDKLÁDÁ: | ADRESA | OSOBNÍ ČÍSLO |
|---|---|---|
| Bc. PRÁZOVÁ Andrea | Dašická 1260, Pardubice | I10280 |

**TÉMA ČESKY:**

Vztah sociální opory a pracovní spokojenosti u příslušníků polních nemocnic AČR.

**NÁZEV ANGLICKY:**

Relation of social support and job satisfaction of members of field hospital of the Czech Armed Forces.

**VEDOUCÍ PRÁCE:**

PhDr. Ing. Jiří Pavlát

**ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:**

Cílem této práce je zjistit případnou souvislost mezi sociální oporou a pracovní spokojeností u příslušníků polních nemocnic AČR. Výzkum bude prováděn za použití dvou dotazníků zjišťujících sociální oporu a pracovní spokojenost. Tyto dotazníky budou distribuovány mezi příslušníky polních nemocnic AČR.

**SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:**

Atkinson, R. L. et all.(1995). Psychologie. Praha, Victoria Publishing. Cakirpaloglu,P. (2009). Mlovský, M. (2006). Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha, Grada. Ferjenčík, J. (2010) Úvod do metodologie psychologického výzkumu. MAREŠ, Jiří, et al. Sociální opora u dětí a dospívajících I. Hradec Králové: Nucleus, 2001. MAREŠ, Jiří, et al. Sociální opora u dětí a dospívajících II. Hradec Králové: Nucleus, 2002. Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K. & Voskovec, J. (2003 ). Psychologie ve světě práce. Praha : UK Karolinum.Nakonečný, M. : Sociální psychologie organizace. Praha, Grada 2005.

**Podpis studenta:** .....  **Datum:** 15. 3. 2012

**Podpis vedoucího práce:** .....  **Datum:** 15. 3. 2012

# ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Název práce: Vztah sociální opory a pracovní spokojenosti u příslušníků polních nemocnic Armády České republiky.**

**Autor práce: Bc. Andrea Prázová**

**Vedoucí práce: Ph.Dr. Jiří Pavlát**

**Počet stran a znaků: 51, 81429**

**Počet příloh: 5**

**Počet titulů použité literatury: 26**

**Abstrakt:** Cílem této práce bylo zjistit míru vnímání sociální opory a pracovní spokojenosti u příslušníků polních nemocnic Armády České republiky. V naší práci nás zajímalo to, zda okolnost jako je vnímání sociální opory, je schopna působit jako nárazník či opora a následně se pak promítnout do pracovní spokojenosti jednotlivce. V první kapitole teoretické části se zaměřujeme na sociální oporu. V druhé kapitole teoretické části se věnujeme otázkám psychologie práce a pracovní spokojenosti. Poslední, třetí kapitolu věnujeme psychologickému pohledu na specifika vojenské činnosti. Výzkumný soubor tedy nakonec tvořilo celkově 87 respondentů, což je 87 %. Z výsledku při zjišťování rozdílů ve vnímání sociální opory mezi muži a ženami vyplývá, že vnímání sociální opory od rodiny, přátel, známých, ani od blízkého člověka není nijak závislé na pohlaví respondenta. Výzkumem jsme zjistili, že míra spokojenosti na pracovišti opravdu významně záporně koreluje s věkem respondenta a odsloužených roky na nynějším pracovišti. Dále pak, že míra spokojenosti na pracovišti nijak nesouvisí se sociální oporou v rodině, u přátel a známých, ani u blízkého člověka.

**Klíčová slova:** sociální opora, pracovní spokojenost, vojenská činnost

## ABSTRACT OF THE THESIS

**Title: Relation of social support and work satisfaction of members of field hospital of the Czech Armed Forces**

**Author: Bc. Andrea Prázová**

**Supervisor: Ph.Dr. Jiří Pavlát**

**Number of pages and characters: 51, 81429**

**Number of appendices: 5**

**Number of references: 26**

**Abstract:** The aim of this thesis was to find out the level of social support and work satisfaction of Czech Armed Forces field hospital members. Our task there was to state whether the fact such as the perception of social support can possibly act as a barrier or support, and whether it can consequently affect individual work satisfaction. The first chapter of the theoretical part is focused on social support. The second chapter of the theoretical part deals with the issue of work psychology and work satisfaction. The final third chapter is devoted to the psychological view to the warfare. The research complex was thus formed by the total number of 87 respondents, which is 87 %. The results show that when searching for differences in the perception of social support between men and women, then the perception of the social support from family, relatives, friends, or near person is not dependent on the gender of the respondent. The research further proved that the level of satisfaction on the work place significantly negatively correlates together with the age of the respondent and the number of years spent at current workplace. What is more, the level of satisfaction in the workplace is unrelated to social support of family, friends, relatives, or the near person.

**Key words:** social support, work satisfaction, warfare

# Dotazník pracovní spokojenosti

**T-193**

## *Testový sešit*

V rámci průzkumu spokojenosti pracovníků Vám předkládáme tento dotazník. Způsob odpovědi na otázky je velmi jednoduchý; většinou se od Vás žádá, abyste z více alternativ vybral(a) tu, která nejlépe vystihuje situaci na Vašem pracovišti a odpověděl(a) podle instrukce u každé otázky. Možné odpovědi si vždy pozorně přečtěte, aby Vaše volba byla co nejpřesnější. Prosíme Vás, abyste dotazník vyplnil(a) pečlivě. Při vyplňování neuvádějte svoje jméno, **dotazník je anonymní**; výsledky se zpracovávají hromadně. Vyplněný dotazník odevzdejte podle instrukce osobě, která Vám ho dala vyplnit.

## I.

**1. Které z následujících faktorů, znaků práce hodnotíte negativně na pracovišti?**
(odpověď vyznačte podtržením daných faktorů, přičemž jich **můžete podtrhnout libovolný počet**).

1. technická vybavenost
2. namáhavost práce
3. pracovní prostředí
4. směnnost
5. plat
6. rizikovost pracoviště
7. organizace práce
8. vztahy se spolupracovníky
9. přístup nejbližšího nadřízeného k pracovníkům
10. nezajímavost práce
11. možnost uplatnění vlastních schopností
12. oceňování mojí práce příbuznými a známými

# II.

**1. Jak jste spokojen(a) na nynějším pracovišti?**
(odpověď podtrhněte)

1. jsem velmi spokojen(a)
2. jsem spokojen(a)
3. jsem nespokojen(a)
4. jsem velmi nespokojen(a)

**2. Máte rád(a) práci, kterou vykonáváte?**
(odpověď podtrhněte)

1. mám ji velmi rád(a)
2. mám ji poměrně rád(a) (většinou mě baví)
3. mám ji poměrně nerad(a) (baví mě jen občas)
4. vůbec ji nemám rád(a) (vůbec mě nebaví)

# III.

**1. V jaké míře se následující negativní faktory vyskytují na Vašem pracovišti?**
(odpovídejte tak, že při každém uvedeném znaku práce zakroužkujte číslo, které přiměřeně vyjadřuje míru výskytu na Vašem pracovišti).

| | | Vyskytuje se | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **velmi** | | | | **vůbec** |
| 1. | hluk | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 2. | prašnost | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 3. | nevyhovující osvětlení | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 4. | přílišné teplo | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 5. | přílišná zima | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 6. | průvan | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 7. | nevyhovující klima | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 8. | nečistota na pracovišti | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 9. | celkově nepříjemné pracovní prostředí | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 10. | zápach | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 11. | výpary | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |

# IV.

**1. Jak se cítíte zdravotně?**
(odpověď podtrhněte)

1. mám výborné pevné zdraví
2. jsem vcelku zdravý(á)
3. mám slabší zdraví
4. jsem nemocný(á)

**2. V jaké míře pociťujete nepříznivý vliv pracovního prostředí na níže uvedené oblasti?**
(příslušné číslo zakroužkujte)

| | | Má vliv | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | velmi | | | | vůbec |
| 1. | zrak | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 2. | čich | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 3. | sluch | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 4. | hmat | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 5. | činnost srdce (bušení, píchání) | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 6. | trávení (zažívací obtíže apod.) | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 7. | dýchání | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 8. | bolesti noh a křížové oblasti zad | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 9. | bolesti hlavy | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |

# V.

**1. Pracujete na směny?**
(odpověď podtrhněte)

1. ano 2. ne 3. někdy

**2. Vyhovuje Vám práce na směny?**
(odpověď podtrhněte)

1. ano 2. ne

**3. Která směna Vám nejvíce vyhovuje?**
(odpověď podtrhněte)

1. ranní 2. odpolední 3. noční

# VI.

**1. Myslíte si, že nyní na svém pracovišti dost vyděláváte?**
(odpověď podtrhněte)

1. dobře 2. slušně 3. poměrně málo 4. velmi málo

**2. Systém odměňování na Vašem pracovišti považujete za:**
(odpověď podtrhněte)

1. velmi spravedlivý 2. poměrně spravedlivý 3. dost nespravedlivý 4. velmi nespravedlivý

# VII.

**1. Jaký je kolektiv, ve kterém pracujete?**
(odpověď podtrhněte)

1. lidé, kteří pracují se mnou, tvoří pevný kolektiv
2. je tu dost značné kolektivní cítění
3. je tu dost málo kolektivního ducha
4. nemám pocit, že by tu byl vůbec nějaký kolektiv

**2. Jak jste spokojen(a) se svým postavením na svém nynějším pracovišti?**
(odpověď podtrhněte)

1. mají mě rádi, váží si mne
2. po této stránce jsem vcelku spokojený
3. mám dojem, že někteří spolupracovníci mě nemají rádi
4. nemáme se spolupracovníky rádi, často mezi námi dochází k nedorozuměním

**3. Jak vycházíte se svými spolupracovníky?**
(odpověď podtrhněte)

1. velmi dobře 2. vcelku slušně 3. ne velmi dobře 4. velmi špatně

# VIII.

**1. Jak podle Vašeho mínění vychází Váš nejbližší nadřízený s podřízenými?**
(odpověď podtrhněte)

1. velmi dobře, bez konfliktů
2. vcelku dobře, jen občas se vyskytnou konflikty
3. poměrně často se vyskytují konflikty
4. velmi špatně, neustále se vyskytují konflikty

**2. Jak se k Vám chová Váš nejbližší nadřízený?**
(odpověď podtrhněte)

1. velmi dobře 2. dost slušně 3. ne velmi dobře 4. velmi špatně

**3. Jaké je vedení Vašeho pracoviště?**
(odpověď podtrhněte)

1. velmi dobré 2. dost slušné 3. ne velmi dobré 4. velmi špatné

4. **Jak se Váš nejbližší nadřízený chová k podřízeným?**
   (odpověď podtrhněte)

1. zajímá se hlavně o své lidi, je velmi pozorný a přístupný
2. poměrně více ho zajímají problémy lidí
3. více se zajímá o výsledky práce než o problémy lidí
4. je velmi odměřený, zajímají ho jen výsledky práce

# IX.

1. **Jak jste si zvykl(a) na tomto pracovišti?**
   (odpověď podtrhněte)

1. velmi lehce
2. bez větších těžkostí
3. měl(a) jsem dost problémů
4. doposud jsem si nezvykl(a)

2. **V jaké míře se splnila očekávání, které jste měl(a) při nástupu k vašemu útvaru?**
   (odpověď potrhněte)

1. splnilo se mi vše, jsem spokojen(a)
2. splnila se jen část toho, co jsem očekával(a)
3. velmi málo se mi splnilo
4. nesplnilo se mi nic

3. **Jak dnes hodnotíte Váš odchod z předcházejícího pracoviště (útvar) a příchod na pracoviště, kde nyní pracujete?**
   (odpověď podtrhněte)

1. jsem rád(a), že jsem odešel(a), nyní se mám lépe
2. myslím, že se mi vyplatilo odejít
3. je tu tak, jako jinde
4. lituji, že jsem odešel(a)
5. velmi jsem si pohoršil(a)
6. tato jednotka je mým prvním pracovištěm

4. **Souhlasí Vaše nynější činnost s tím, co jste chtěl(a) dělat v souladu s Vašimi plány do budoucna ještě v mládí?**
   (odpověď podtrhněte)

1. úplně souhlasí, je to přesně to, co jsem chtěl(a)
2. ve velké míře souhlasí
3. není to přesně to, co jsem chtěl(a)
4. je to něco jiného, než jsem si představoval(a)

# X.

| | | |
|---|---|---|
| 1. | Váš věk | |
| 2. | Pohlaví (zakroužkujte platnou položku) | muž<br>žena |
| 3. | Pracovní zařazení | |
| 4. | Rodinný stav (zakroužkujte platnou položku)<br>*nepovinný údaj* | svobodný(á)<br>ženatý, vdaná<br>rozvedený(á)<br>vdovec, vdova |
| 5. | Kolik roků jste pracoval(a) na jiném pracovišti, než jste nastoupil k zdravotnickému útvaru? | |
| 6. | Kolik roků pracujete v AČR? | |
| 7. | Kolik roků (měsíců) pracujete na nynějším pracovišti | |

**Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku.**

## *PSSS*

### *Instrukce:*

Přečtěte si prosím pozorně každou položku a podle Vašeho názoru zakroužkujte u ní to číslo, které vyjadřuje úroveň Vašeho souhlasu nebo nesouhlasu.

***Čísla mají následující význam:***

| | | | |
|---|---|---|---|
| **7** | **rozhodně souhlasím** | **3** | **spíše nesouhlasím** |
| **6** | **souhlasím** | **2** | **nesouhlasím** |
| **5** | **spíše souhlasím** | **1** | **rozhodně nesouhlasím** |
| **4** | **nevím** | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Když jsem v nouzi, existuje člověk, který je mi nablízku | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 2. | Existuje člověk, se kterým se mohu podělit o své starosti i radosti | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 3. | Má rodina se mi skutečně snaží pomáhat | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 4. | Mám od své rodiny citovou podporu a pomoc, jakou potřebuji | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 5. | Existuje člověk, který je pro mě zdrojem radosti a spokojenosti | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 6. | Moji přátelé se mi skutečně snaží pomáhat | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 7. | Když se mi něco nedaří, mohu se o své přátele opřít a spolehnout se na ně | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 8. | Se svojí rodinou mohu hovořit o svých problémech | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 9. | Mám přátele, se kterými se mohu podělit o své starosti i radosti | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 10. | Existuje člověk, kterému není jedno, co cítím a jak na tom jsem | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 11. | Moje rodina mi při rozhodování pomáhá | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 12. | O svých problémech si mohu se svými přáteli pohovořit | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |