

Vysoká škola aplikované psychologie, s. r. o.

Akademická 409, 411 55 Terezín



**Prevence a zvládání stresu na pracovišti vybrané firmy
- profese (Hasič záchranář)**

**Prevention and management of stress in the workplace of
a selected company - profession (Firefighter Rescuer)**

Bakalářská práce

Jiřina Javůrková

2023

Vedoucí práce: PhDr. et Mgr. Štefan Medzihorský

VYSOKÁ ŠKOLA APLIKOVANÉ PSYCHOLOGIE TEREZÍN



Akademická 409, 411 55 Terežín, info@vsaps.cz, www.vsaps.cz

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

akademický rok 2021/2022

Jméno a příjmení studenta:	Jířina Javůrková
Studijní program:	Personální a interkulturní management
Název tématu práce v českém jazyce:	Prevence a zvládání stresu na pracovišti vybrané firmy-profese (Hasič záchranář)
Klíčová slova v českém jazyce:	Hasič, stres, záchranář, prevence stresu, organizace Správa železnic, pracoviště, zdraví
Název tématu v anglickém jazyce:	Prevention and management of stress in the workplace of a selected company-profession (Firefighter Rescuer)
Klíčová slova v anglickém jazyce:	Work stress, stressors in the work place, stress management in the work place, the profession of firefighter-rescue

1.	Zdůvodnění tématu (min. 7 řádků): <p>Tématem práce je stres na pracovišti, jeho zvládání a prevence. Záměr práce lze členit do tří základních oblastí. Prvním záměrem je získat přehled o míře stresového zatížení a způsobech zvládání stresu u profese Hasiče – záchranáře v organizaci Správa železnic. Druhým záměrem je získat přehled o opatřeních, která zaměstnavatel vytváří pro zmírnění stresu na pracovišti a míře spokojenosti zaměstnanců s těmito opatřeními. Výstupem práce (třetí záměr) pak bude na základě získaných dat navržení optimalizace podmínek pro zvládání stresových situací u profese Hasiče záchranáře.</p> <p>Zvolené téma jsem si vybrala z toho důvodu, že bych chtěla poukázat na náročnost profese Hasiče-záchranáře u jednoho z největších zaměstnavatelů v České republice, státní organizace Správy železnic. Toto téma je mi velice blízké, poslání hasiče mě doprovází většinu mého života. Na Hasiče-záchranáře se někdy pohlíží jako na lidi s téměř nadlidskou odolností proti jakékoli zátěži. Hašení a záchranné práce jako by byly pro ně procházka růžovým sadem. Bohužel skutečnost je mnohem tvrdší.</p> <p>Proto vnímám nutnost dostatečného věnování se této problematice a ráda bych se zaměřila především na získání přehledu o tom, které situace jsou pro hasiče nejvíce stresující a jak se s těmito situacemi převážně vyrovnávají.</p>
2.	Formulace problému, který bude v práci řešen (min. 7 řádků): <p>Podle Andršové, následkem působení extrémního stresu může nastat závažný stav organismu záchranáře, při kterém může dojít celkovému selhání. (Andršová, 2012)</p> <p>Tématem práce bude ověřit, které situace jsou pro záchranáře nejvíce stresující a jakými způsoby je možné realizovat prevenci stresu u záchranářů, jak lze stres v této profesi zvládat, když se projeví, a jak kompenzovat jeho negativní následky.</p>

3.	<p>Cíl práce (max. 5 řádků):</p> <p>Práce má stanoveny dva základní empirické cíle. Prvním cílem je s využitím pilotního dotazníkového šetření identifikovat pracovní stresory, míru prožívaného stresu na pracovišti a techniky zvládnání stresu u zaměstnanců působících na pozici Hasič-záchranář v organizaci Správa železnic. Druhým cílem je na základě analýzy interních dokumentů získat přehled o opatřeních, která Správa železnic aplikuje v prevenci stresu na pracovišti Hasičů-záchranářů.</p>
4.	<p>Charakteristika použitých metod:</p> <p>Bakalářská práce se bude skládat ze dvou částí – teoretické a empirické. Teoretická část bude vycházet z kompilace textu odborné literatury. V Empirické části bude použito dotazníkové šetření. Empirická část bude doplněna o komentáře výsledků, tabulky a grafy.</p>
5.	<p>Struktura práce, pracovní rozdělení kapitol (podkapitol): teoretická a praktická část</p> <p>V úvodu teoretické části práce se zaměřím na obecné projevy pracovního stresu, jeho definice, příčiny, příznaky, fáze i jeho vliv na zdravotní stav. V dalším bloku se budu věnovat prevenci stresu na pracovišti a technikám jeho zvládnání. V závěru bude následovat představení vybrané profese Hasič-záchranář u Hasičského záchranného sboru organizace Správa železnic, specifické pracovní náplně drážních záchranářů a jejich psychické zátěži. V praktické části budou nejprve představeny cíle pilotního empirického šetření se stanovenými výzkumnými otázkami a metodický postup. Jádrou části zde bude prezentace získaných výsledků a jejich interpretace a návrh opatření.</p> <p>Úvod</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pracovní stres <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Definice stresu 1.2 Rozdělení stresu 1.3 Projevy stresových reakcí 1.4 Kvalita pracovního života 1.5 Vliv stresu na psychiku a organismus zaměstnance 2. Prevence stresu na pracovišti <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Definice prevence 2.2 Metody a formy prevence 2.3 Cíle prevence 2.4 Prevence v organizaci, předcházení stresu na pracovišti 2.5 Technicky zvládnání stresu 3. Specifikace Hasičského záchranného sboru u státní organizace Správa železnic <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Charakteristika organizace Správa železnic 3.2 Specifická náplň práce železničních Hasičů 3.3 Psychická zátěž profese Hasič - záchranář 3.4 Vymezení BOZP týkající se stresu zakotvenou v legislativě. 4. Pilotní empirické šetření <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Cíl a výzkumné otázky 4.2 Metodika <ol style="list-style-type: none"> 4.2.1 Soubor 4.2.2 Metody získání dat 4.2.3 Metody zpracování dat 4.3. Výsledky <ol style="list-style-type: none"> 4.3.1 Stres a jeho zvládnání u Hasičů záchranářů v organizaci Správa železnic 4.3.2 Prevence stresu v organizaci Správa železnic pro zaměstnance na pozici Hasič-záchranář 5. Diskuze <p>Závěr</p>

6.	Odborná literatura – seznam vybrané literatury k jednotlivým kapitolám teoretické a praktické části (min. 20 titulů, 3 recenzované časopisy, 3 zahraniční zdroje, případně internetové odkazy):
	<p>ANDRŠOVÁ, Alena. <i>Psychologie a komunikace pro záchranáře v praxi</i>. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4119-2.</p> <p>BOWDITCH, L. James, BUONO, F. Anthony a Marcus M. STEWART. <i>A Primer on Organizational Behavior</i>. New Jersey: John Wiley and Sons, 2005. ISBN: 978-0-470-08695-7.</p> <p>FERJENČÍK, Ján. <i>Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši</i>. Vyd. 2. Přeložil Petr BAKALÁŘ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-815-9.</p> <p>HENDL, Jan. <i>Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace</i>. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.</p> <p>JOHN, Friedel a Gabriele PETERS-KÜHLINGER. <i>Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci</i>. Praha: Grada, 2006. Poradce pro praxi. ISBN 80-2471-517-1.</p> <p>KIRSCHMAN, Ellen. <i>Život s hasičem: vše, co by měla vědět rodina hasiče</i>. Přeložil Zuzana DITTRICHOVÁ, přeložil Barbora BALKOVÁ. V Ostravě: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2015. Spektrum (Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství). ISBN 978-80-7385-170-5.</p> <p>KŘIVOHLAVÝ, Jaro. <i>Jak zvládat stres</i>. Praha: Grada, 1994. Pro vaše zdraví. ISBN 80-7169-121-6.</p> <p>KŘIVOHLAVÝ, Jaro. <i>Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu</i>. Praha: Grada, 2010. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3149-0.</p> <p>KUČÍREK, Jiří. <i>Aplikovaná psychologie: vybraná témata: teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik</i>. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0187-0.</p> <p>MÁČEK, Miloš a Jiřina MÁČKOVÁ. <i>Fyziologie tělesných cvičení</i>. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002. ISBN 80-210-1604-3.</p> <p>MIKŠÍK, Oldřich. <i>Psychologická charakteristika osobnosti</i>. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1304-8.</p> <p>PAULÍK, Karel. <i>Psychologie lidské odolnosti</i>. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5646-2.</p> <p>PRAŠKO, Ján a Hana PRAŠKOVÁ. <i>Proti stresu krok za krokem</i>. Praha: Grada, 2007. ISBN 80-247-0068-9.</p> <p>PRIESS, Mirriam. <i>Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě</i>. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5394-2.</p> <p>PUNCH, E. Keith. <i>Základy kvantitativního šetření</i>. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.</p> <p>SELYE, Hans. <i>The stress of life</i>. New York: McGraw-Hill, 1984. ISBN 978-00-7056-212-7.</p> <p>SLEZÁČKOVÁ, Alena. <i>Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace</i>. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3507-8.</p> <p>SVOBODOVÁ, Lenka, Iveta MLEZIVOVÁ, Jiří VINOPAL a Jan ČERVENKA. <i>Proměny kvality pracovního života</i>. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2015. ISBN 978-80-87676-14-1.</p> <p>ŠTĚTINA, Jiří a kol. <i>Zdravotnictví a integrovaný záchranný systém při hromadných neštěstích a katastrofách</i>. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4578-7.</p> <p>ŠVÁB, Svatoslav. <i>Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchranáře, ale nejen pro ně</i>. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě, 2006. ISBN 80-86634-84-1.</p> <p>112 - odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva. Praha: MV - generální ředitelství HZS ČR, 2001-. ISN 1213-7057/1213-7057</p> <p>150 HORÍ: odborný časopis požární ochrany. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 1991-. ISSN 0682-8467.</p>

Internetové zdroje:

Československá psychologie: časopis pro psychologickou teorii a praxi [online časopis]. 1954- [cit. 2021-08-30]. Dostupné z: <http://cspych.psu.cas.cz/>. ISSN 1804-6436
RODRIGUES, Susana, PAIVA Joana. DIAS, Duarte Dias, CUNHA, João Paulo. *Stress among on-duty firefighters: an ambulatory assessment study*. [online časopis] Peer J. 2018; 6: e5967. [cit. 2021-09-21]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6294048/>
SPRÁVA ŽELEZNIC. [Spravazeleznic.cz](http://www.spravazeleznic.cz) [online]. Copyright © 2021 Správa železnic, státní organizace [cit. 10. 08. 2021]. Dostupné z: <https://www.spravazeleznic.cz/>

Zákonné normy:

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1985, částka 34. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-239>

Souhlas vedoucího práce

Jméno vedoucího: PhDr. Mgr. Štefan Medzihorský

Podpis: dne: 1.11.2021



Souhlas prorektora pro vědu a výzkum, doc. ThDr. Patrika Maturkaniče, PhD.

Podpis: dne: 5/11-2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že odevzdanou práci na téma „Prevence a zvládání stresu na pracovišti vybrané firmy-profese (Hasič záchranář)“ jsem vypracovala samostatně, s použitím uvedené literatury a tato práce nebyla použita k získání jiné atestace.

V Terezíně, dne 22.1.2023

Jiřina Javůrková

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat především vedoucímu mé práce rektorovi PhDr. et Mgr. Štefanovi Medzihorskému za podnětnou zpětnou vazbu, která mi byla při tvorbě velkou pomocí. Profesorům a zaměstnancům Vysoké školy aplikované psychologie za cenné rady a jejich podporu. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům Hasičského záchranného sboru v organizaci Správa železnic za ochotu podílet se na výzkumu.

A v neposlední řadě bych chtěla poděkovat všem mým blízkým, kteří mi byli oporou po celou dobu studia.

V Terezíně, dne 22.1.2023

Jiřina Javůrková

ANOTACE

Bakalářská práce pojednává o tématu stres na pracovišti. Záměrem je získat přehled o míře stresového zatížení a způsobech zvládnání stresu u profese Hasič – záchranář v organizaci Správa železnic. Teoretická část se zabývá psychologickým konstruktem pracovního stresu, preventivním postupům pro snižování či eliminování jeho negativním dopadům a vybraným specifikám Hasičského záchranného sboru u státní organizace Správa železnic. Tyto teoretické poznatky jsou využity v praktické části práce, jejímž obsahem je prezentace cílů, výzkumných otázek, souboru, metodického postupu a výsledků empirického šetření zaměřeného na identifikaci pracovních stresorů, míru prožívaného stresu na pracovišti a techniky zvládnání stresu u zaměstnanců působících na pozici Hasič-záchranáře v organizaci Správy železnic. Závěr je vyhrazen souhrnu a diskusi nad získanými výsledky.

KLÍČOVÁ SLOVA

Pracovní stres, stresory na pracovišti, zvládnání stresu na pracovišti, profese Hasič-záchranář.

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with the topic of stress in the workplace. The intention is to get an overview of the level of stress and ways of coping with stress in the profession of firefighter in the organization of the Railway Administration. The theoretical part deals with the psychological construct of work stress, preventive procedures for reducing or eliminating its negative effects and selected specifics of the Fire and Rescue Service at the state organization Railway Administration. These theoretical findings are used in the practical part of the work, which includes the presentation of objectives, research questions, file, methodological procedure, and results of empirical research focused on identifying work stressors, stress levels in the workplace and stress management techniques for employees working as firefighters. in the organization of the Railway Administration. The conclusion is reserved for the summary of the obtained results.

KEYWORDS

Work stress, stressors in the work place, stress management in the work place, the profession of firefighter-rescue.

OBSAH

ÚVOD.....	1
1 PRACOVNÍ STRES	3
1.1 Definice a rozdělení stresu	3
1.2 Projevy stresových reakcí	4
1.3 Kvalita pracovního života a vliv stresu na psychiku a organismus zaměstnance	6
2 PREVENCE STRESU NA PRACOVIŠTI.....	8
2.1 Definice prevence.....	8
2.2 Cíle, metody a formy prevence	8
2.3 Prevence v organizaci, předcházení stresu na pracovišti	10
2.4 Zvládání stresu	12
3 SPECIFIKACE HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU STÁTNÍ ORGANIZACE SPRÁVA ŽELEZNIC.....	15
3.1 Charakteristika organizace Správa železnic	15
3.2 Specifická náplň práce železničních hasičů	16
3.3 Psychická zátěž profese Hasič – záchranář	17
3.4 Vymezení BOZP týkající se stresu zakotvenou v legislativě.....	19
4 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ: PRACOVNÍ STRES A JEHO ZLÁDÁNÍ U PRACOVNÍKŮ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ORGANIZACE SPRÁVA ŽELEZNIC.....	20
4.1 Cíl a výzkumné otázky	20
4.2 Metodika	21
4.2.1 Metody získání dat.....	21
4.2.2 Metody zpracování dat.....	22
4.2.3 Organizace výzkumu	23
4.2.4 Soubor.....	23
5 VÝSLEDKY	28

5.1	Prožívání stresu	28
5.2	Zdroje pracovního stresu	31
5.2.1	Vztahy na pracovišti jako zdroj zátěže a stresu	31
5.2.2	Obsah a rozsah práce jakožto zdroj pracovního stresu	39
5.3	Techniky zvládnání pracovního stresu	50
6	DISKUSE A NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ	64
6.1	Pracovní prostředí jako stresor	64
6.2	Zdroje pracovního stresu	66
6.3	Techniky zvládnání pracovního stresu a psychické zátěže	69
6.4	Preventivní opatření zaměstnavatele a doporučení	74
6.4.1	Opatření zaměstnavatele Správa železnic v oblasti prevence stresu	74
6.4.2	Navržená opatření	75
	ZÁVĚR	77
	LITERATURA	81
	SEZNAM TABULEK	86
	SEZNAM GRAFŮ	88
	PŘÍLOHA 1: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	89

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá stresem na pracovišti u vybrané skupiny zaměstnanců. Hlavním cílem práce je získat přehled o míře stresového zatížení a způsobech zvládnání stresu u profese Hasiče – záchranáře v organizaci Správa železnic. Cílem dílčím je na základě získaných poznatků vytvořit doporučení ke snížení negativních dopadů stresu u zaměstnanců zkoumané organizace.

Profese Hasiče – záchranáře se pojí s celou řadou specifických úkolů, se kterými se běžně lidé v jiných zaměstnáních nesetkávají. Jedním z nejvýraznějších prvků je nutnost psychické odolnosti i v krizových situacích, kdy se mohou záchranáři setkat s umírajícími lidmi nebo mrtvými těly z důvodu nehod. Práce Hasiče – záchranáře je tedy náročná z hlediska prožívání pracovního stresu a způsobů jeho zvládnání. Proto je v této skupině zaměstnanců vhodné zkoumat zdroje pracovního stresu (stresové faktory) i způsoby zvládnání stresových situací, protože jsou dobře pozorovatelné a zaměstnanci jsou si jich vědomi. Mohou se tedy relativně kvalitně k této problematice vyjadřovat.

Bakalářská práce je členěna do šesti kapitol na část teoretickou (první až třetí kapitola) a část empirickou (třetí až čtvrtá kapitola). Teoretická část do značné míry přebírá obsah z ročníkové práce, neboť předkládaná bakalářská práce na ročníkovou práci tematicky navazuje. V teoretické části jsou s využitím rešerše odborné literatury a dalších relevantních zdrojů představeny základní poznatky o zkoumané problematice, tj. pracovním stresu a způsobech (technikách, strategiích, prostředcích) zvládnání stresu a psychické zátěže. Teoretická část nejprve v první kapitole vymezí definici stresu a jeho dělení, dále představí problematiku zdrojů stresu a projevy stresových reakcí. Součástí pojednání jsou témata spojená s vlivem stresu na pracovní život a organismus zaměstnance. Obsahem druhé kapitoly je prezentace poznatků o prevenci stresu na pracovišti. Závěr teoretické části obsahuje představení specifik práce Hasiče – záchranáře u Hasičského záchranného sboru státní organizace Správa železnic.

V praktické části jsou nejprve vymezeny cíle empirického šetření se stanovením výzkumných otázek. V další části je uvedena metodika včetně představení výzkumného souboru složeného ze záměrného výběru respondentů pracujících na pozici Hasič v organizaci Správa železnic. Empirická část je provedena s využitím postupů

kvantitativního výzkumu. Jako výzkumný nástroj je využito dotazníkového šetření obsahující celkem 34 položek (kapitola 4). Obsahem páté kapitoly je uvedení výsledků výzkumného šetření. Získaná data jsou analyzována a prezentována v tabulkách a grafech s komentářem výsledků. Šestá kapitola je vyhrazena souhrnu a diskusi zakotvené do vyhodnocení stanovených výzkumných otázek. Součástí závěrečné kapitoly bude i několik doporučení směřem k zavedení vybraných preventivních opatření ke zmírnění následků prožívaného stresu pro organizaci Správy železnic.

1 PRACOVNÍ STRES

Tato práce se zabývá stresem a jeho základními definicemi. Její součástí je také teoretické vymezení projevů stresových reakcí a vliv stresu na jednotlivcovu psychickou i fyzickou stránku.

1.1 Definice a rozdělení stresu

Existuje mnoho autorů, kteří se věnují stresu a jeho dopadům na člověka, a to z nejrůznějších hledisek jeho existence. Jedna z definic **stresu**, kterou poskytl Křivohlavý, uvádí, že stres představuje zátěž, která dolehla na organismus člověka.¹ Jedná se definici velmi širokou, nicméně v obecném hledisku zcela relevantní. Svým chápáním stresu ji doplňují i Praško a Prašková, kteří popisují stres jako reakci po podněty označované jako stresory.² Vobořilová ve své práci vymezuje stres jako „*reakci organismu na nadměrné požadavky kladené na naše duševní a tělesné schopnosti.*“³ Od pojmu stresu se odlišuje termín **zátěž**, vymezovaný jako nespecifická reakce organismu na nadměrné tělesné, duševní, nebo sociální nároky, které na jedince klade život, situace a prostředí. Nesoulad mezi požadavky a schopnosti jedince na ně odpovědět se prožívají jako ohrožení rovnováhy organismu.⁴

Stresorů, které v celkovém objemu dopadají na člověka ve všech jeho životních rolích je široká škála. Z této škály lze vybrat ty, které na něj působí v pracovní oblasti. Pak můžeme hovořit především o třech skupinách stresorů, a to:

- Stresory, které souvisí s charakteristickými rysy úkolů a činností, které pracovník vykonává ve svém povolání. Jedná se především o monotónní a stále se opakující úkony, které je snadno se naučit, a proto mohou využívat pouze část výkonnostní kapacity člověka. Tím na něj přenáší pocit, kdy jej stresuje stále se opakující nudná činnost bez vize změny nebo nového podnětu. Stresory naopak mohou v této oblasti být i časový nátlak, vnucené pracovní tempo, noční směny nebo přetížení výkonností kapacity. Součástí tohoto typu stresoru je i to, s čím se setkávají hasiči čili velká

¹ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3149-0.

² PRAŠKO, Ján a Hana PRAŠKOVÁ. *Proti stresu krok za krokem*. Praha: Grada, 2001. ISBN 80-247-0068-9.

³ VOBOŘILOVÁ, Jarmila. *Duševní hygiena a stres*. Praha: České vysoké učení v Praze, 2015. ISBN 978-80-01-05724-7, s. 34

⁴ Tamtéž.

morální odpovědnost za bezpečnost jiných osob a další zátěže, které jsou neuropsychické povahy.

- Stresory, které vznikají působením faktorů a podmínek, během nichž je daná činnost nebo úkoly vykonávány. Nejtypičtějšími zástupci v této oblasti jsou především fyzikální, chemická a biologická rizika. Mezi ně lze zařadit hluk, záření, nevhodné podmínky jako je práce v extrémně teplém nebo chladném prostředí, přímý styk s chemickými látkami nebo jejich ohrožení v ovzduší, práce ve vysokých výškách nebo naopak v podzemí, rizika infekce a jiných nákaz, popřípadě i pracovní izolovanost.
- Stresory sociální jsou poslední pracovní skupinou stresorů. Popisují především špatné klima v pracovním kolektivu a časté konflikty jeho členů. Může se jednat i o nerovnoměrné rozložení pracovních úkolů, nevhodný styl řízení, napadení ze strany kolegů, nedostatečná důvěra a opora mezi kolegy, ale i projevy jako sexuální obtěžování nebo šikana. Dále mezi sociální stresory patří i obavy ze ztráty zaměstnání.⁵

Křivohlavý jako základní rozdělení stresu uvádí čtyři typy. Jsou jimi:

- Hyperstres – jedná se o stres překračující hranici, na kterou lidský organismus schopen se adaptovat a se stresem se vyrovnat.
- Hypostres – jedná se o méně závažný stres plynoucí například z nudy a frustrace, jehož hranice ještě nedosáhla kritické hranice.
- Distres – negativní stres plynoucí ze situací jako obavy, vztek a úzkosti.
- Eustres – jedná se o jediný příklad pozitivního stresu plynoucí z určitého rozčílení, kdy se člověk na něco těší nebo očekává něco příjemného.⁶

1.2 Projevy stresových reakcí

Mimo výše uvedené rozdělení typů stresů, můžeme stres rozdělit také podle jeho projevu. Z tohoto úhlu pohledu lze definovat **akutní stres**. K tomu dochází během velmi závažných situací, kdy je ohrožen život člověka. Akutní stres je způsoben náhlou situací, která je ale mimořádně intenzivní. Jeho hlavním projevem jsou změny v psychice, může

⁵ BEZPEČNÝ PODNIK: *Pracovní stres a zdraví* [online], 2016. 2. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2022-12-13]. ISBN 978-80-87676-23-3. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovni-stres-a-zdravi.pdf>

⁶ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. Pro vaše zdraví. ISBN 80-7169-121-6.

se ale projevit i změna tělesných funkcí nebo dokonce i změny v osobnosti. Obvykle dochází také k rozvoji šoku, dochází k poruchám paměti, zmatenému chování, poruchám srdeční činnosti, a i ztrátou vědomí.

Naproti tomu existuje **chronický stres**. Ten je vyvoláván v průběhu delší doby a může kolísat vzhledem k intenzitě působení stresorů. Jeho hlavním příkladem jsou špatné vztahy na pracovištích nebo dlouhodobě nekvalitní organizace práce. Projevy chronického stresu nejsou tak viditelné jako u předešlého typu stresu, nicméně mezi jeho hlavní projevy patří pocity úzkosti a podrážděnosti, celková únava a vyčerpanost organismu, přičemž se ale zároveň mohou vyskytovat poruchy spánku, nepřiměřené reakce v celkově obvyklých situacích, fyzické obtíže jako bolesti hlavy, závratě nebo bušení srdce.⁷ Kučírek uvádí, že jednou z reakcí na dlouhodobý stres a psychickou zátěž je také rozvoj psychických patologických jevů.⁸

Dalším typem stresu, se kterým se mohou setkat hasiči výrazně častěji než jiní zaměstnanci, je **posttraumatický stres**. Jedná se o krátký a silný stresový okamžik, na který naváže intenzivní zpožděná stresová reakce. Velmi často se objevuje po prožití extrémního zážitku, jako jsou havárie nebo přírodní katastrofy. Lidé jsou zde často ohroženi na životě požáry, explozemi nebo jedy a uvědomují si, že situace je nebezpečná pro jejich život. Tento typ stresu se projevuje pocity úzkosti, depresi a pocity marnosti. Jejich intenzita v průběhu času kolísá, může se přidávat ztráta sebedůvěry, psychické napětí a obavy silně narušující i běžný život jedince. Posttraumatický stres může vést k rozvoji posttraumatické stresové poruchy (PTSD). Podle definice je hlavním faktorem PTSD stresor. Kritériem ke splnění diagnózy PTSD je, že „*postižený musel být vystaven stresové události nebo situaci krátkého nebo dlouhého trvání, výjimečně nebezpečného nebo katastrofického charakteru, které by pravděpodobně způsobila hluboké rozrušení téměř u kohokoliv.*“⁹

Mezi různými druhy stresu je možné prožívat i tzv. **anticipační stres**. Ten představuje určitou představu, která teprve předjímá situace nebo okolnosti, které by mohly nastat,

⁷ BEZPEČNÝ PODNIK: *Pracovní stres a zdraví* [online], 2016. 2. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2022-12-13]. ISBN 978-80-87676-23-3. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovni-stres-a-zdravi.pdf>

⁸ KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata: teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0187-0.

⁹ SEIFERTOVÁ, Dagmar, Ján PRAŠKO a Cyril HÖSCHL, ed. *Postupy v léčbě psychických poruch: výstup projektu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy LN00B I 22*. Praha: Academia Medica Pragensis ve spolupráci s Centrem neuropsychiatrických studií, 2004. ISBN 80-86694-06.2, s. 254

ale v realitě ještě nenastaly. V pracovním životě se jedná o situace, kdy se pracovníci musí připravovat na zkoušky, ty jsou mimochodem v pracovní náplni hasičů také časté, nebo v případech kdy pracovník mění svoji pracovní pozici a musí se přizpůsobovat nové. Jeho projevem je emoční napětí, pocity nejistoty a úzkosti, které se stupňují s přibližujícím se termínem obávané události. Výhodou tohoto stresu je, že po absolvování události odeznívá.¹⁰

Pro tuto bakalářskou práci je důležité vymezení **pracovního stresu**; „za pracovní stres se považuje určitá odezva organismu, jejíž vznik je dán působením specifických okolností, podmínek a faktorů pracovní činnosti v rámci pracovního systému. Jsou označovány jako stresory či mikrostressory s ohledem na intenzitu působení.“¹¹

1.3 Kvalita pracovního života a vliv stresu na psychiku a organismus zaměstnance

Kvalita pracovního života má jednoznačný vliv na míru stresu, který člověk prožívá. Bowditch, Buono a Stewart definovali kvalitu pracovního prostředí tak, že představuje vlivy působící na pracovníkovo zdraví a jeho celkový stav. Dobrá kvalita pracovního života zlepšuje prožitek pracovníka z práce a jeho nadšení i ochotu pracovat.¹² V odborné literatuře existuje celá řada koncepcí zabývajících se kvalitou pracovního života. Pro kvalitní pracovní prostředí je třeba naplnit několik základních oblastí. Jsou jimi přiměřeně náročná náplň práce tak, aby ji zaměstnanci byli schopni vykonávat, možnost učit se novým věcem v rámci pracovní činnosti, tak aby měl zaměstnanec nové podněty. Dále lze zahrnout autonomii rozhodování, která by měla být alespoň minimální, a integrace do pracovního kolektivu, jejíž absence může působit velmi stresujícím způsobem. Stejně tak je potřebné i ocenění a uznání za provedenou práci a podaný výkon a ztotožnění zaměstnance s užitečností práce.¹³

Působení stresu na psychiku a organismus zaměstnance je značné. Poruchy psychiky a organismu vzniklé v souvislosti se stresem se nazývají psychosomatickými. Jedná se

¹⁰ BEZPEČNÝ PODNIK: *Pracovní stres a zdraví* [online], 2016. 2. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2022-12-13]. ISBN 978-80-87676-23-3. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovni-stres-a-zdravi.pdf>

¹¹ Tamtéž.

¹² BOWDITCH, L. James, BUONO, F. Anthony a Marcus M. STEWART. *A Primer on Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley and Sons, 2005. ISBN: 978-0-470-08695-7.

¹³ SVOBODOVÁ, Lenka, Iveta MLEZIVOVÁ, Jiří VINOPAL a Jan ČERVENKA. *Proměny kvality pracovního života*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2015. ISBN 978-80-87676-13-4.

o stresové choroby, kterými jsou v napětí, úzkosti, poruchy spánku a jiné. Mezi jejich fyzické projevy lze zařadit také choroby související se srdcem, vysoký krevní tlak, migrény a bolesti v zádech, vředy v žaludku, ekzémy a kožní nemoci, rakovina, velká únava, ale dokonce i astma nebo impotence. Během prožívání stresu se v těle tvoří i kyslíkové volné radikály, jejichž projevem je předčasné stárnutí.¹⁴

Negativním vyústěním dlouhodobého působení pracovního stresu je tzv. **syndrom vyhoření**. Švingalová uvádí, že dlouhodobě působící pracovní stres může zapříčinit chronické přetěžování.¹⁵ Syndrom vyhoření je stav typický především pro pomáhající profese, tj. skupinu povolání, která jsou založená na profesní pomoci druhým lidem.¹⁶ Příčinou syndromu vyhoření může být nejen práce s lidmi, ale trvalý požadavek na vysoký pracovní výkon.¹⁷ Syndrom vyhoření je stavem emoční únavy a citové vyčerplosti. Obvykle navazuje na chronický stres. Tomu se tělo dokáže ještě nějakou dobu bránit, poté ovšem stres překoná kapacitu rekonvalescence těla a nastane celkové vyhoření.¹⁸ Jeho projevem je celková apatie a rezignovanost na obvyklé životní situace a pracovní povinnosti, projevují se i psychické problémy, únava, podrážděnost, nespavost a jiné.¹⁹ Dlouhodobý pracovní stres, jež může vést k syndromu vyhoření, je podle Kebzy a Šolcové klasifikován do několika kategorií, mezi něž se mj. řadí: a) problémy související s rolemi, které jedinec v zaměstnání zastává, b) nároky související s obsahem práce, tj. pracovní zatížení a odpovědnost, c) organizace práce, tj. potíže s komunikací, nejasné vymezení kompetencí a odpovědností či d) fyzické prostředí (hluk, prach, teplota, bezpečnost práce).²⁰

¹⁴ MÁČEK, Miloš a Jiřina MÁČKOVÁ. *Fyziologie tělesných cvičení*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002. ISBN 80-210-1604-3.

¹⁵ ŠVINGALOVÁ, Dana. *Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. ISBN 80-7372-105-8.

¹⁶ GÉRINGOVÁ, Jitka. *Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton, 2011. ISBN 978-80-7387-394-3.

¹⁷ KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotnický ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7, s. 9.

¹⁸ ANDRŠOVÁ, Alena. *Psychologie a komunikace pro záchranáře v praxi*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4119-2.

¹⁹ PRIESS, Mirriam. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najdete cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5394-2.

²⁰ KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotnický ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7, s. 6

2 PREVENCE STRESU NA PRACOVÍŠTI

Druhá kapitola se zabývá prevencí stresu na pracovišti a možnostmi organizace předcházet na pracovišti stresu svých zaměstnanců. Součástí jsou také možné techniky zvládnání stresu.

2.1 Definice prevence

Definici stresu poskytuje například Plamínek. Vnímá ji jako předcházení stresu. Jedná se o záměrné činnosti, protože existuje celá řada stresorů, které působí na pracovníky, a mají značný dopad na jejich duševní i fyzické zdraví.²¹

2.2 Cíle, metody a formy prevence

Cílem prevence je omezit výskyt nebo celkovou intenzitu hrozícího stresu.²² Prevenci proti stresu tvoří také pozitivní mentální naladění člověka. Do té lze zařadit především emocionální pohodu opírající se o pozitivní emoce, štěstí a životní spokojenost, a dále sociální pohodu, která zahrnuje kladný postoj k lidem a celkovou sociální akceptaci, zájem o dění ve společnosti a pocit vlastní společenské hodnoty.²³

Metody prevence jsou různorodé a založené především na analýze rizik. Jedná se o identifikování všech potenciálních rizik, které by se na pracovišti mohly vyskytnout, a zhodnocení jejich významnosti.

Preventivní opatření plynoucí z analýzy rizik mohou být obecně technická, personální nebo organizační. U technických opatření se jedná o prevenci v ochraně zaměstnanců před škodlivinami v ovzduší, toxickými látkami nebo hlukem. Dále se jedná o využívání ochranných prostředků, především v případech, kdy nelze rizika dopředu zcela jasně předpokládat nebo snižovat, což zejména u hasičů nastává. U personálních preventivních metod lze hovořit o monitoring z hlediska fyzického zdraví a způsobilosti k práci, dále pak také monitorování psychického stavu u zaměstnanců s vyšší mírou rizika stresu a stresových situací a také o výcvik postupů během mimořádných událostí a způsoby

²¹ PLAMÍNEK, Jiří. *Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2593-2.

²² Tamtéž.

²³ SLEZÁČKOVÁ, Alena. *Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3507-8.

reakcí na ně.²⁴ Velmi dobrým příkladem takového výcviku je například výcvik hasičů na zásahy v ledu a mrazu,²⁵ nebo cvičení, které prověřuje připravenost hasičů a dalších složek Integrovaného záchranného systému pro případ záchrany osob při poškození sedačkové lanové dráhy.²⁶

Další metody prevence zahrnují organizační opatření jako je zajištění dostatečného odpočinku pracovníků, střídání monotónních činností a průpravu zaměstnanců k zvládnutí časového tlaku, který například u hasičů jednoznačně existuje vzhledem k zákonným limitům příjezdu k požárům. Mezi metody prevence patří také intervenční programy. Jejich smyslem je vyhledat osoby pracující ve stresogenních podmínkách a zvyšovat jejich odolnost pracovnímu stresu prostřednictvím změny jejich chování nebo postojů k pracovnímu stylu.²⁷

Štětina uvádí, že metodami prevence v rámci integrovaných záchranných sborů jsou především manažerská opatření a systém péče o zaměstnance. Preventivní vliv mají také kontinuální proškolení a veškeré nácviky běžně prováděných činností. Tyto aktivity zvyšují profesní jistotu zaměstnanců, čímž snižují stres a standardizují provádění základních úkonů do rutiny, kterou každý bezpečně ovládá. Další podstatné přístupy k prevenci vzniku stresu je vhodný time management, který nenutí pracovníky k přesčasovým hodinám, dále pak racionální organizace práce s nastavením pracovních povinností každého zaměstnance.

U záchrannářů a jiných pomáhajících profesí je také jako součást prevence vhodné volit do týmu takové členy, kteří mají osobnostní předpoklady pro danou práci, protože se jedná o velmi exponovanou profesi. U hasičů musí zaměstnavatelé zvláště pečlivě nastavit intervenční programy, protože tito zaměstnanci jsou nastaveni na to, aby pomáhali ostatním a více potlačovali své potřeby. Intervence musí být nastavena tak, aby

²⁴ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

²⁵ TŘEČEK, Čeněk. *Hasiči cvičili u Vltavy záchranu na ledu, třesuté mrazy si užívali*. [online]. iDnes.cz ©2013 [cit. 2021-04-25]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/praha/zpravy/cviceni-hasicu-v-lahovicich.A130126_114613_praha-zpravy_cen

²⁶ GÖTZOVÁ, Martina. *Taktické cvičení prověřilo složky IZS na zásah při záchraně osob z lanovky*. [online]. Časopis 112, číslo 1/2021 ©2021 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/casopis-112-rocnik-xxi-cislo-1-2022.aspx>

²⁷ BEZPEČNÝ PODNIK: *Pracovní stres a zdraví* [online], 2016. 2. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2022-12-13]. ISBN 978-80-87676-23-3. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovni-stres-a-zdravi.pdf>

nabídka byla dobře dostupná všem a pokud možno individuálně zaměřená podle potřeb konkrétních jedinců.²⁸

2.3 Prevence v organizaci, předcházení stresu na pracovišti

Obecně je pro prevenci rozvoje negativních důsledků pracovního stresu důležitost včasnost prevence. Podle R. Honzáka „*předcházet je lépe nežli léčit*“.²⁹ Angelika Kallwas v této souvislosti uvádí, že „*často si ani sami postižení, ani jejich nejbližší vůbec nevšimnou plíživého procesu, který může končit manifestním syndromem vyhoření. A přitom pouhá včasná prevence by tolikrát mnohé zachránila.*“³⁰

Andršová se ve své práci zaměřuje na prevenci a předcházení stresu přímo u záchranářských profesí, mezi které je zařazena také činnost hasičů. Uvádí, že mezi preventivní metody, jak předcházet stresu na pracovišti a také případnému syndromu vyhoření u hasičů náleží především schopnost nepropadat syndromu mesiáše, kdy si musí jednotliví pracovníci uvědomit, že nelze odstranit všechnu bolest světa, nad některými věcmi nelze mít kontrolu a také je nelze změnit. Dále je třeba obohacovat svoji práci tak, aby záchranáři nedělali pouze aktivní záchranou činnost, ale aby jejich práce byla různorodá, například pořádali i vzdělávací akce atd.³¹

Mezi další způsoby prevence stresu řadí autorka také dobrou organizaci práce, aby měli zaměstnanci možnosti se nepřepínat a zahrnovat do života volno, které si užijí podle svých možností. Mezi práci, která stresuje, autorka řadí nejen výkon pracovních povinností, ale také práci o rodinu, přesčasy a domácí povinnosti. Záchranáři, ale i jiní zaměstnanci, musí v rámci těchto aktivit zařazovat také čas, který mohou trávit čistě podle svého. Pokud takový volný čas není zařazován, vede časem k frustraci až syndromu vyhoření.³²

Dalšími doporučeními v rámci prevence u hasičů je podle Andršové dostatečný odpočinek během přestávek, které i když není možné přesně časově plánovat, mohou

²⁸ ŠTĚTINA, Jiří a kol. *Zdravotnictví a integrovaný záchranný systém při hromadných neštěstích a katastrofách*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4578-7.

²⁹ HONZÁK, Radkin. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. 3. vydání. Praha: Vyšehrad, 2018. 978-80-7601-004-8, s. 209

³⁰ KALLWASS, Angelika. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7, s. 52

³¹ ANDRŠOVÁ, Alena. *Psychologie a komunikace pro záchranáře v praxi*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4119-2.

³² Tamtéž.

představovat čas regenerace. Záchranáři by také měli odolávat negativnímu myšlení a hledat na své práci stále pozitiva, aniž by se do hloubky zaobírali například úmrtími atd. Preventivně proti stresu působí také schopnost předcházet konfliktům s kolegy, které zbytečně zvyšují napětí, nebo hledání nových výzev, které činí práci znovu atraktivnější. Nedílnou součástí prevence stresu je také využívání uklidňujících relaxačních metod, jakými jsou například meditace nebo antistresové programy.³³

Jako prevence stresu působí také velmi dobře zdravý životní styl, kdy se člověk nepřepíná, dostatečně spí, má přiměřený tělesný pohyb a kvalitní stravu. Samozřejmostí by mělo být vyhýbání se drogám, alkoholu ale také nikotinu. Záliby a koníčky, které člověk má, mu doplňují energii a pomáhají odbourávat stres. V rámci zdravého životního stylu je tedy také třeba dělat to, co člověka baví a naplňuje, protože tyto aktivity výborně umožňují relaxovat.³⁴

Podle Andršové je také nedílnou prevencí stresu schopnost záchranářů, ale i jiných pracovníků, nalézat podporu u své rodiny, známých a kolegů. Vždy je dobré problémy konzultovat, není třeba jejich řešení nalézat sami. U náročné práce hasičů a záchranářů je nezbytné, aby vyhledávali pomoc, pokud ji potřebují a nenechávali si své problémy pro sebe. Zde je tedy vhodné na pracovišti pořádat debriefing nebo supervizi.³⁵

Debriefing je druh krizové intervence a pomoci v podobě skupinového rozboru mimořádně důležité události či sezení za účelem analýzy traumatické události. Primárním cílem je debriefingu je identifikovat stresující faktory a způsoby vypořádání se stresem. Jedná se o proces zahrnující aktivní účast zaměstnanců pod vedením terapeuta či instruktora. Debriefing poskytuje příležitosti k prozkoumání a pochopení toho, co se stalo během události nebo zážitku, k diskusi o tom, co se povedlo, a identifikaci toho, co by se dalo udělat, aby se příště změnilo, zlepšilo a udělalo se lépe.³⁶

Supervize se zaměřuje metodické vedení a hodnocení menších pracovních týmů. S využitím případové formy se zaměřuje na odpovídající způsobilosti pracovníků. Z hlediska tématu této práce lze za důležitější považovat týmovou supervizi vztahů nebo

³³ Tamtéž.

³⁴ ANDRŠOVÁ, Alena. *Psychologie a komunikace pro záchranáře v praxi*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4119-2.

³⁵ Tamtéž.

³⁶ GARDNER, Roxane. *Introduction to debriefing*. [online]. Seminars in Perinatology Volume 37, Issue 3, June 2013, Pages 166-174 [cit. 2022-07-26]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014600051300030X>

řízení, které operují se vztahově komunikační formou. Zde supervize cílí na proces spolupráce mezi členy týmu/mezi týmy či na základní sociální procesy a organizační kulturu.³⁷

2.4 Zvládání stresu

Odborná literatura operuje z mnoha různými pojmy, které označují způsoby, kterými se jedinec vypořádává se stresem. Zastřešujícím odborným pojmem je coping, který lze vymezit jako „*chování odrážející způsob odolávání problematickým situacím a rezistenci vůči stresu, kterému je člověk vystaven.*“³⁸ Schuller ve své práci uvádí nejzákladnější struktury zvládání stresu: a) zvládací procesy, b) zvládací schopnosti, c) zvládací vzorce (strategie) a d) zvládací zdroje.³⁹ Strategie zvládání jsou přitom výsledkem jak zvládacích procesů, tak i zvládacích schopností a zdrojů, přičemž není možné nevzít v potaz i roli, kterou sehrávají situační proměnné⁴⁰ Dle Schullera je „*coping vlastně osobnost v průběhu zátěže, resp. stresu.*“⁴¹

Detailní představení rozsáhlé a relativně složité problematiky copingu přesahuje možnosti a záměry této bakalářské práce. V následující části se zaměříme na techniky zvládání stresu, které jsou využity v rámci dotazníkového šetření v empirické části. Pojmem „*techniky zvládání stresu*“ používá ve své práci i Joshi.⁴² Technik na zvládání stresu existuje celá řada. V následujícím textu některé z nich představíme.

Mezi nejznámější a nejčastěji požívané lze zařadit například **dechová cvičení**. Jedná se o nejčastější protistresovou techniku, která nevyžaduje žádný odborný dohled a funguje přirozeně. Dechová cvičení se provádí v pohodlné poloze vsedě nebo vleže. Mohou být prováděna jako zvětšení objemu hrudníku při krátkém a rychlém nadechnutí, jako hrudní rychlé, ale nepříliš hluboké dýchání a břišní prováděné hlubokými a pomalými nádechy. Newyorské poradenské středisko pro zvládání stresu doporučuje pro rychlou relaxaci

³⁷ BAŠTECKÁ, Bohumila, Veronika ČERMÁKOVÁ a Milan KINKOR. *Týmová supervize. Teorie a praxe*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0940-9.

³⁸ TAP, Pierre. *Zvládání krizových situací a personalizace*. Psychologie Dnes, 2001; roč. 11, s. 28-31. ISSN 1211-5886, s. 28

³⁹ SCHULLER, S. Ivan. *K niektorým otázkám kognitívnych štýlov a zvladania*. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 1995; roč. 30 (1), s. 83-86. ISSN 0555-5574

⁴⁰ SCHULLER, S. Ivan. *Osobnostná črta dispozičného optimizmu a coping*. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 1997; roč. 32 (2), s. 172-182. ISSN 0555-5574

⁴¹ SCHULLER, S. Ivan. *K niektorým otázkám kognitívnych štýlov a zvladania*. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 1995; roč. 30 (1), s. 83-86. ISSN 0555-5574, s. 83.

⁴² JOSHI, Vinay. *Stres a zdraví*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-211-9.

dýchací techniku: „*Zhluboka se nadechněte, víc než normálně, a zadržte dech tak dlouho, až vám to začne být mírně nepříjemné. Ve stejné chvíli stiskněte proti sobě palec a ukazováček (jako byste chtěli naznačit OK) a pět nebo sedm vteřin podržte. Pak pomalu vydechnete ústy, uvolněte tlak v prstech a představte si, že z vás všechno napětí vyprchává. Hluboké nádechy zopakujte třikrát, abyste relaxaci prodloužili. S každým výdechem nechte klesnout ramena, spusťte čelist a povolte tělo.*“⁴³

Další techniku představuje **autogenní trénink**. Jde o kombinaci relaxace navozující duševní klid a koncentrace na určité slovní podněty. Provádí se stejně jako dechové cvičení vsedě, nebo vleže a cvičící si mají za úkol opakovat povely platné pro jednotlivé stavy. Jde o autosugesci a vzájemné působení psychické a tělesné složky na organismus člověka probíhající v šesti fázích, které mají navodit konkrétní pocity nebo prožitky: pocit tíže, tepla, pravidelný rytmus srdce, klidné dýchání, regulace břišních orgánů a cvičení v oblasti hlavy.⁴⁴

Dále je nápomocná také technika **aerobního cvičení** spočívající v různých tělesných cvičeních a pohybových aktivitách jako je běh, jízda na kole a další sporty. Cvičení je systematické a postupně přidává na intenzitě. V jeho rámci nedochází k vysilujícímu donucení těla k co nejvyššímu výkonu, ale ke středně intenzivní aktivitě zlepšující krevní oběh, činnost srdce a prokysličení organismu. Čtyři související studie, které proběhly v roce 1999 na Coloradské univerzitě v Boulderu, prověřovaly, jak lze pravidelným cvičením ovlivnit fyziologickou stresovou reakci mozku, resp. hormonálního a imunitního systému. „*Tyto čtyři, i mnohé další, studie ukázaly, že cvičení pomáhá: a) snížit hladinu noradrenalinu uvolněného při stresové reakci, zvýšit obranyschopnost proti infekcím; b) značně snížit negativní účinky stresu, včetně potlačení dělení buněk, snížení hladin cytokinů, zvýšení tvorby stresových proteinů.*“⁴⁵

Mezi funkční techniky odbourávání stresu patří také meditace a jóga. **Meditace** zastupuje techniku, kdy se jedinec má pohroužit do vlastního nitra a rozjímat v tichém prostředí, aby se mohl soustředit. Soustředění podporuje také monotónní zvuk. Je prokázáno, že meditace má na lidský organismus tišící účinek a dokáže snižovat stres;⁴⁶ „*jedna nebo dvě meditace denně – nejlépe každý den ve stejnou dobu – změni způsob, jakým vaše tělo*

⁴³ JOSHI, Vinay. *Stres a zdraví*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-211-9, s. 133.

⁴⁴ KRATOCHVÍL, Stanislav. *Základy psychoterapie*. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-179-7.

⁴⁵ JOSHI, Vinay. *Stres a zdraví*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-211-9, s. 131

⁴⁶ PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-247-5646-2.

reaguje na stres, protože účinky jedné meditace mohou vydržet po celý den.“⁴⁷ **Jóga** představuje techniku, která se snaží o dosažení ovládnuté tělesných a duševních složek organismu prostřednictvím obvykle statických poloh těla. Podle Joshiho je praktikování jógy vhodnou technikou pro zvládání stresu, neboť kombinuje výhody meditace s přínosem fyzického cvičení; „není pochyb o tom, že pravidelné cvičení jógy prospívá zlepšení fyzického i duševního zdraví.“⁴⁸

Mimo tyto techniky existuje také řada jiných. Lze jmenovat například Jacobsonovu **progresivní relaxaci** spočívající v myšlence, že každému emočnímu stavu odpovídá nějaké určené svalové napětí. Pokud se sníží, sníží se i hladina stresu. Dále pak také progresivní svalová relaxace zahrnující postupné napínání a uvolňování svalových skupin, racionální sebeanalýza nebo i emotivní terapie.⁴⁹

Křivohlavý také uvádí další techniky zvládání stresu, jako jsou např. **technika imaginace**, kdy jsou záměrně představovány uklidňující scénérie a vzpomínky na pozitivní zvládání konfliktů, nebo například poslech hudby, čtení beletrie, humor a vlídný rozhovor s blízkou osobou.⁵⁰

Čevelíček, Tarinová a Řiháček uvádí, že v některých případech velkého stresu je vhodná také terapie, avšak mnohdy je problematické, aby se jí někteří jedinci zúčastňovali. Mezi nejčastější důvody odporu k terapiím jako řešení problematické stresové situace autoři řadí finanční stránku, neochotu hovořit o svých pocitech s cizími lidmi a přesvědčení, že prožívané problémy nejsou natolik vážné, aby byly předmětem terapie.⁵¹

⁴⁷ JOSHI, Vinay. *Stres a zdraví*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-211-9, s. 138.

⁴⁸ JOSHI, Vinay. *Stres a zdraví*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-211-9, s. 133

⁴⁹ BEZPEČNÝ PODNIK: *Pracovní stres a zdraví* [online], 2016. 2. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2022-12-13]. ISBN 978-80-87676-23-3. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovni-stres-a-zdravi.pdf>

⁵⁰ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-121-6.

⁵¹ ČEVELÍČEK, Michal, TARINOVÁ, Adéla a TOMÁŠ ŘIHÁK. *Vnímané překážky vstupu do psychoterapie [Perceived barriers to entering psychotherapy]*. [online]. Československá psychologie: časopis pro psychologickou teorii a praxi; 2021; 65 (1) ISSN 1804-6436. [cit.2021-04-26]. Dostupné z: <https://ceskoslovenskapsychologie.cz/index.php/csps/article/view/30>

3 SPECIFIKACE HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU STÁTNÍ ORGANIZACE SPRÁVA ŽELEZNIC

Tato kapitola se zabývá Hasičským záchranným sborem státní organizace Správa železnic. Popisuje celkově Správu železnic a dále se zabývá konkrétně problematikou Hasičského záchranného sboru a jeho psychickou zátěží.

3.1 Charakteristika organizace Správa železnic

Správa železnic, která je státní organizací, vznikla 1. 1. 2003, na základě zákona č. 77/2002 Sb. jako společnost s názvem Správa železniční dopravní cesty, státní organizace. V roce 2020 se přejmenovala podle zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů na současný název Správa železnic. Hlavní funkcí Správy železnic je plnit roli vlastníka a provozovatele celostátních i regionálních drah, které jsou ve vlastnictví státu. Správa železnic tedy musí provozovat dráhy, starat se o jejich provozuschopnost a celkovou modernizaci, která je nezbytná pro zajištění dopravních potřeb státu a dopravní obslužnosti. Mezi další poslání Správy železnic patří také hospodaření s majetkem, který tvoří železniční dopravní cestu. Úkolem Správy železnic je také vybírat nebezpečné železniční přejezdy, zvyšovat jejich bezpečnost montováním nových prvků, dále pak také působit na účastníky provozu prostřednictvím tvorby nových informačních kampaní a akcí.

Mimo svoji funkci je také důležitým členem některých mezinárodních organizací zaměřených stejným směrem fungování. Jsou jimi například Mezinárodní železniční unie UIC (International Union of Railways), Společenství evropských železnic a infrastrukturních společností CER (Community of European Railways and Infrastructure Companies) a jiné.⁵²

Správa železnic má rozsáhlou organizační strukturu. Dělí se na 6 oblastních ředitelství rozložených po celé České republice, dále pak jednotku Centrum telematiky a diagnostiky, dvě jednotky Stavební správy, Centrální dispečerské pracoviště v Praze

⁵² SPRÁVA ŽELEZNIC. *O nás*. spravazeleznice.cz [online]. ©2021 [cit. 2021-04-20]. Dostupné z: <https://www.spravazeleznice.cz/o-nas/vse-o-sprave-zeleznice>

a Přerově, Správu železniční geodézie, Centrum sdílených služeb a Hasičský záchranný sbor.⁵³

3.2 Specifická náplň práce železničních hasičů

Podle zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů představuje Hasičský záchranný sbor záchrannou složku státní organizace Správa železnic, dělí se na aparát a 14 jednotek PO rozmístěných po celé České republice. Základním posláním Hasičského záchranného sboru je zajišťovat záchrannou službu, přispívat k tomu, aby byly železniční dopravní cesty znovu provozuschopné, zajišťovat požární bezpečnost budov a obslužných zařízení železnice a zásilek k přepravě. Záchranný sbor zasahuje také v případě požárů a havarijních úniků ekologicky závadných a nebezpečných látek a dále pak v rámci mimořádných událostí při železničním provozu. Hasičská záchranná služba zasahuje i v případě stanovování příslušných opatření a činností, které souvisí s provozováním železniční dopravy.

Správa železnic pro Hasičský záchranný sbor definuje následující pracovní náplň:

- provádění požárního zásahu podle příslušné dokumentace požární ochrany, nebo při soustředění a nasazování sil a prostředků,
- vyprošťování osob při haváriích, nehodových či jiných mimořádných událostech, včetně poskytnutí první pomoci,
- provádění záchranných a likvidačních prací při živelních pohromách, dopravních nehodách a jiných mimořádných událostech v provozu železnice a při únicích požárně nebo ekologicky závadných a nebezpečných látek,
- provádění zásahových neodkladných prací při úniku zejména ekologicky závadných a nebezpečných látek,
- zabezpečení opatření při přepravě nebezpečného zboží, přečerpávání požární nebezpečných, popř. ekologicky závadných látek, i v případě, že nedochází k jejich úniku,
- odstranění překážek, vozidel a předmětů v těžko dostupných místech ze železniční trati a z průjezdného profilu, čerpání vody ze zatopených prostor po živelných

⁵³ SPRÁVA ŽELEZNIC. *Organizační jednotky*. spravazeleznice.cz [online]. ©2021 [cit. 2021-04-20]. Dostupné z: <https://www.spravazeleznice.cz/o-nas/organizacni-struktura/organizacni-jednotky>

pohromách a provozních haváriích, pokud ohrožují bezpečnost provozu železnice,

- předepsaným způsobem zajišťování PO při činnostech nebo v době zvýšeného nebezpečí vzniku požáru, pokud tyto činnosti ohrožují plynulost železniční dopravy,
- spolupráce se zaměstnanci pověřenými šetřením mimořádných událostí na železnici dle příslušných předpisů při šetření příčin vzniku železničních nehod,
- zajištění vypnutého trakčního vedení zkratovacími soupravami při mimořádné události na železnici,
- plnění úkolů základní složky IZS.⁵⁴

3.3 Psychická zátěž profese Hasič – záchranář

Hasičské záchranné sbory definuje zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. V § 65 jsou zmíněny definice pro jednotlivé typy hasičských sborů. Jednotky hasičského záchranného sboru v podnicích, kterých se tato práce konkrétně týká, jsou pak definovány také v § 67 výše zmíněného zákona.⁵⁵

Všechna povolání a činnosti jsou u lidí, kteří je vykonávají obvykle spjata se stresem. Velká rozdílnost ovšem plyne z toho, jak vysoká míra stresu a s jakou četností se vyskytuje. Andršová uvádí, že hasiči zastupují z hlediska stresu skupinu, která zažívá širokou škálu zátěže. Jedná se o zátěž běžnou, kterou prožívají i ostatní zaměstnanci, dále ale prožívají také zátěž optimální a pesimální a dostávají se až k extrémní zátěži.⁵⁶

U hasičů lze rozdělit jejich činnost na organizační řízení, které zahrnuje výkon služby mimo aktivní výjezdy většinou na požární stanici nebo v jiném prostoru, a dále operační řízení obsahující činnosti hasiče během požárního zásahu. Šváb popisuje, že mezi hlavní stresory působící na hasiče náleží:

⁵⁴ SPRÁVA ŽELEZNIC. *Hasičský záchranný sbor*. spravazeleznice.cz [online]. ©2021 [cit. 2021-04-21]. Dostupné z: <https://www.spravazeleznice.cz/hzs/o-nas>

⁵⁵ Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1985, částka 34. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>

⁵⁶ ANDRŠOVÁ, Alena. *Psychologie a komunikace pro záchranáře v praxi*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4119-2.

- Pracovní tempo a nedostatek informací, kdy hasiči musí zvládat příjezd do časového limitu na místo požáru a zároveň pracují pouze s omezeným množstvím informací o problému,
- Problém vnitřního nesouhlasu s realizovaným postupem,
- Vysoká míra odpovědnosti,
- Faktory vnějšího prostředí, jakými jsou extrémní podmínky požáru nebo možnost vzniku exploze,
- Negativní emoce při zásahu jako strach, lítost, vztek, bezmoc plynoucí z nepřipravenosti k riziku.⁵⁷

Podle statistické ročenky Hasičského záchranného sboru ČR se hasiči při výkonu své funkce obvykle setkávají s různými druhy negativních vlivů při zásahu. Ročenka uvádí, že podle procentuálního indexu zastoupení negativního vlivu se hasiči potýkají s nedostatkem základní techniky a věcných prostředků (a to až v 280 %), se špatnou technologickou dispozicí, různými typy selhání techniky, ale také s pozdním výjezdem nebo nebezpečím výbuchu a destrukce.⁵⁸

Bydžovský (In Andršová) uvádí, že hlavní stresové situace, které hasiči záchranáři ve výkonu svého povolání zažívají, jsou:

- Práce na delší směny, ve dne i v noci,
- Poslání, sebeobětování se,
- Hluk, špína, nepříznivé počasí (zima, déšť, sníh),
- Setkávání se s „lidmi v nejhorším“, ale také s „nejhoršími lidmi“,
- Nepředvídatelnost – „takové věci se prostě stávají“, „všechno je možné“,
- Nic nefunguje na 100 %, nutnost improvizace,
- Během sekund změna z nudy na teror („záchranář leží, nebo běží“),
- Řešení kritických situací – záchrana života, emočně vypjaté situace,
- Stravování i osobní hygiena ve spěchu a stresu,
- Ohrožení, nebezpečí, případně nasazení života,
- Práce ve dvou či tříčlenných týmech, sociální izolace,

⁵⁷ ŠVÁB, Svatoslav. *Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchranáře, ale nejen pro ně*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě, 2006. ISBN 80-86634-84-1.

⁵⁸ HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Statistická ročenka 2020*. hzscr.cz [online]. ©2021 [cit. 2021-04-23]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/statisticke-rocenky-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx>

- Vždy cizí pracovní prostředí,
- Lidé málokdy poděkují,
- Odbourána kontrola, vysoká zodpovědnost jednotlivců,
- Vysoké nároky na odbornost – teoretické znalosti i praktické schopnosti,
- Vysoké nároky na charakter, psychickou stabilitu a efektivní chování.⁵⁹

3.4 Vymezení BOZP týkající se stresu zakotvenou v legislativě.

Legislativa řeší pracovní stres v několika právních ustanoveních. Jelikož je stres na pracovišti relativně významným faktorem nejen pro zdraví zaměstnanců, ale také pro jejich pracovní výkonnost, věnuje jim legislativa pozornost. Jednotlivé stresory vztahující se k pracovní oblasti zaměstnanců mohou být definovány identifikací rizik v rámci pracovní činnosti a pracovního místa. Povinností zaměstnavatelů je v rámci BOZP tyto hodnoty evidovat a zhodnocovat závažnost rizik. Tato povinnost je stanovena v zákonu č. 155/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a zákonem č. 258/2000 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Dále je nezbytné v rámci BOZP také dodržovat vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb. o zařazování prací do kategorií, ve znění pozdějších předpisů. Pracovní kategorie rozřazují práci podle toho, do jaké míry je riziková. Součástí rizikovosti práce je také stanovení stresorů, které mohou na zaměstnance na této pozici působit, a to jak v oblasti typu práce, tak i například bezpečnostních nedostatků v pracovním prostředí. Zaměstnavatel tedy musí mít přehled o tom, jaké stresory působí na jeho zaměstnance a jaká je od zaměstnanců odezva. V případě poklesu výkonnosti zaměstnance, je třeba analyzovat, zda se nejedná o reakce na stresové situace, především v těch povoláních, kde lze zvýšenou míru stresu očekávat, což je i hasičský záchranný sbor. Pro zaměstnavatele je stěžejní v rámci BOZP kontrolovat stav svých zaměstnanců a porovnávat je s riziky, která na ně mohou dopadat, neboť existují klinické studie, které spojují fyzické obtíže, jako jsou například bolesti v páteřní oblasti nebo bolesti hlavy, s nefyziologickými příčinami jako jsou špatné vztahy na pracovišti nebo psychické přetížení a stres.⁶⁰

⁵⁹ ANDRŠOVÁ, Alena. *Psychologie a komunikace pro záchranáře v praxi*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4119-2, s. 12

⁶⁰ BEZPEČNÝ PODNIK: Pracovní stres a zdraví [online], 2016. 2. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2021-12-13]. ISBN 978-80-87676-23-3. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovni-stres-a-zdravi.pdf>

4 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ: PRACOVNÍ STRES A JEHO ZVLÁDÁNÍ U PRACOVNÍKŮ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ORGANIZACE SPRÁVA ŽELEZNIC

Ve čtvrté kapitole jsou uvedeny cíle empirického šetření, stanovené výzkumné otázky a metodický postup.

4.1 Cíl a výzkumné otázky

Hlavním cílem empirického šetření je prostřednictvím dotazníkového zmapovat problematiku prožívání pracovního stresu a jeho zvládání u respondentů působících na pozici Hasič-záchranář v organizaci Správa železnic.

Stanovený hlavní cíl je členěn do čtyř dílčích cílů: 1) zjistit míru prožívaného stresu na pracovišti; 2) identifikovat nejvýznamnější pracovní stresory, tj. zdroje stresu prožívaného na pracovišti; 3) vypátrat, jaké techniky a postupy využívají respondenti nejčastěji při zvládání stresu; 4) zjistit, jaká opatření zajišťuje Správa železnic pro své zaměstnance v oblasti prevence prožívání stresu.

Od zvolených cílů je odvozena formulace čtyř výzkumných otázek:

- **VO₁**: Hodnotí respondenti své pracovní prostředí jako prostředí stresující?
- **VO₂**: Které pracovní stresory se v nejvyšší míře vyskytují u zaměstnanců na pozici Hasič-záchranář v organizaci Správa železnic?
- **VO₃**: Jaké jsou preferované techniky a prostředky zvládání stresu u zaměstnanců na pracovišti Hasič-záchranář v organizaci Správa železnic?
- **VO₄**: Jaká opatření nabízí zaměstnavatel Správa železnic pro své zaměstnance v oblasti prevence prožívání stresu?

4.2 Metodika

Výzkumné šetření je provedeno v designu kvantitativního výzkumu. Pojem design výzkumu vyjadřuje v metodologii obecný výzkumný rámec, který mj. specifikuje způsob použití výzkumných metod.⁶¹ Kvantitativní výzkum zachycuje číselné hodnoty s cílem zjistit, jak jsou tyto hodnoty (např. množství, rozsah, frekvenci nebo míru výskytu) ve výzkumném souboru rozloženy.⁶² Kvantitativní výzkum tedy umožňuje matematické zpracování získaných číselných údajů, např. vypočítat jejich průměr nebo je vyjádřit je v procentech (viz podkapitola metody vyhodnocení dat). Jak uvádí Gavora, „*zastánci kvantitativně orientovaného výzkumu jsou hrdí na možnost precizního a jednoznačného vyjádření výzkumných údajů v podobě čísel.*“⁶³ Výsledky kvantitativního výzkumu jsou přenositelné na standardní vzorek ze zkoumané skupiny, v některých případech i na populaci.⁶⁴

4.2.1 Metody získání dat

Data byla získána prostřednictvím dotazníku vlastní konstrukce, sestrojeného na základě poznatků při zpracování teoretické části bakalářské práce. Dotazník jakožto metoda sběru dat je určen především pro hromadné získávání údajů, tj. získávání údajů o větším počtu odpovídajících,⁶⁵ což bylo záměrem i tohoto výzkumného šetření.

Dotazník je složen z 9 základních uzavřených otázek a 1 otázky otevřené. První tři položky cílí na zjištění sociodemografických dat respondentů (pohlaví, věk, délka praxe, pracovní pozice) a jejich výsledky jsou uvedeny v podkapitole 4.2.4 Soubor. Další položky se respondentů dotazují na prožívání pracovního stresu, cílí na identifikaci míry stresujících situací v oblasti vztahů nebo pracovní náplně (zdrojů stresu), a na metody odbourávání stresu (techniky a prostředky zvládnání stresu a zátěže). Položky zjišťující zdroje pracovního stresu (položky 6 a 7) a položky zaměřené na techniky a prostředky zvládnání stresu (položka) 8 jsou dále členěny do podpoložek podle jednotlivých zdrojů pracovního stresu a technik zvládnání. Celkově má tedy dotazník **34 položek**.

⁶¹ MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

⁶² PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.

⁶³ GAVORA, Petr. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 80-85931-79-6, s. 29.

⁶⁴ PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.

⁶⁵ GAVORA, Petr. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 80-85931-79-6.

Položky 4 až 8 jsou formulovány v intencích Likertovy posuzovací škály. Škálování je relativně jednoduchá metoda s jejíž pomocí lze ve výzkumných šetřeních zachytit určitý kvalitativní jev v kvantitativní podobě.⁶⁶ Škálování tedy pomáhá řešit významný problém transformace subjektivních výpovědí jedince do objektivní reality; jinými slovy pomocí škálování lze získat data zacílená na afektivní složky osobnosti (zkušenosti, postoje, hodnoty, názory apod.), a následně tato číselná data statisticky zpracovat.⁶⁷ Posuzovací škály mají zpravidla 3, 5, 7, případně 9 stupňů. Počet stupňů závisí na posuzování, tj. na tom, co se má posouzením zjistit a k čemu má posuzování sloužit. V praxi se často upřednostňují liché počty stupňů před sudými, čímž se vytváří symetrická škála, kde nalevo od středu a napravo od středu je stejný počet stupňů.⁶⁸ V tomto výzkumném šetření je využito pět stupňů, konkrétně ano – spíše ano – nevím – spíše ne, ne.

Poslední otázka dotazníkového šetření je otevřená. Dotazník totiž nemůže pokrýt naprosto všechny situace a techniky zvládání stresu, které mohou respondenti vnímat a používat. Proto je jim zde nabídnuta možnost, aby k dotazníku doplnili svoje vlastní poznatky nebo názory, pokud by je dotazník nerefletoval.

4.2.2 Metody zpracování dat

Data získaná prostřednictvím dotazníkového šetření z položek 1 až 9 jsou vyhodnoceny s využitím metod popisné statistiky, konkrétně absolutní četnosti a relativní četnosti. Popisná statistika sice neobsahuje standardní analytické statistické testy, avšak pro účely zodpovězení stanovených výzkumných otázek je dostačující; popisná statistika totiž dokáže zpřehlednit získaná data a umožňuje vidět souvislosti mezi nimi a chápat je. Jak uvádí Ferjenčík popisování a třídění je důležitým úkolem psychologického výzkumu.⁶⁹

Hendl popisuje absolutní četnost jako počet hodnot v jednotlivých intervalech a relativní četnost pak charakterizuje jako podíl absolutních četností a celkového počtu hodnot.⁷⁰

⁶⁶ ROD, Aleš. *Likertovo škálování*. Electronic Journal for Philosophy, 2012 (13). ISSN 1211-0442. Dostupné i z: <http://nb.vse.cz/kfil/elogos/science/rod12.pdf>

⁶⁷ CHYTRÝ, Vlastimil a Radek KROUFEK. *Možnosti využití Likertovy škály – základní principy aplikace v pedagogickém výzkumu a demonstrace na příkladu zjišťování vztahu člověka k přírodě*. Scientia in educatione, 8(1), 2017, s. 2-17. ISSN 1804-7106

⁶⁸ GAVORA, Petr. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 80-85931-79-6.

⁶⁹ FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-815-9.

⁷⁰ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

Jinými slovy, relativní četnost f představuje podíl absolutní četnosti n_i na celkové četnosti n a vypočítá se podle vztahu $f_i = \frac{n_i}{n}$. Relativní četnost se vyjadřuje v procentech, což znamená, že „*vypočítaná hodnota f se vynásobí stem.*“⁷¹

4.2.3 Organizace výzkumu

Autorka bakalářské práce v prvním kroku oslovila kompetentního pracovníka managementu Správy železnic se žádostí o provedení výzkumu. Po kladné odpovědi byly dotazníky nejprve distribuovány pro účely pilotního šetření v rámci ročníkové práce a následně pro účely šetření v rámci bakalářské práce.

Dotazníky byly distribuovány elektronicky za použití nástroje Google Analytics, který umožňuje pro respondenty snadný přístup i vyplnění.

4.2.4 Soubor

Soubor je v souladu se stanovenými cíli práce z metodického hlediska koncipován jako záměrný výběr. Pro tento druh výběru je charakteristické, že o výzkumném vzorku nerozhoduje náhoda, nýbrž úsudek výzkumníka.⁷²

Co se týče počtu respondentů, podle Gavory při dotazníkových výzkumech obvykle stačí rozsah 100 respondentů.⁷³ Celkem bylo vyplněno 115 dotazníků. Všechny dotazníky byly vyplněny úplně, do konečného statistického zpracování bylo tedy zařazeno 115 dotazníků; jinými slovy, výzkumný vzorek (soubor) zahrnoval **115 respondentů**. Základní charakteristiky výzkumného vzorku uvádějí tabulky č. 1 až č. 4.

⁷¹ CHRÁSKA, Miroslav. *Úvod do kvantitativního výzkumu. Základy kvantitativně orientovaného výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2003. ISBN 80-244-0765-5, s. 42.

⁷² CHRÁSKA, Miroslav. *Úvod do kvantitativního výzkumu. Základy kvantitativně orientovaného výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2003. ISBN 80-244-0765-5.

⁷³ GAVORA, Petr. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 80-85931-79-6.

Tabulka č. 1 Členění souboru dle pohlaví.

Pohlaví	N	%
Ženy	0	00,00 %
Muži	115	100,00 %
Celkem	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je patrné z tabulky č. 1, z hlediska pohlaví se jednalo o homogenní soubor s dominancí mužů, které tvořily 100 % ze všech respondentů. Důvodem nepoměru mezi pohlavími je typ povolání respondentů (hasičů), které lze označit za typicky mužské povolání.

V Hasičském záchranném sboru Správa železnic pracují ženy výhradně v administrativních pozicích (Dispečer HZS, Hasič specialista-dispečer bez výjezdu, Požární referent, Systémový specialista a Vedoucí odboru). Jedná se o pozice, které se neúčastní zásahů, tedy o pozice s menší stresovou zátěží. Z tohoto důvodu nebyly ženy – zaměstnankyně HZS SŽ osloveny za účelem účasti v dotazníkovém šetření a rovněž tedy nebyly stanoveny hypotézy, které by hledaly rozdíly mezi pohlavími.

Tabulka č. 2 Členění souboru dle věku respondentů.

Věková skupina	N	%
18-21 let	0	00,00 %
22-35 let	39	33,91 %
36-55 let	68	59,13 %
56-65 let	8	6,96 %
více než 65 let	0	0,00 %
Celkem	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Údaje v tabulce č. 2 ukazují stratifikaci souboru dle věkových skupin. V nejvyšší míře (59 %) jsou zastoupeni pracovníci středního ve věku 35 až 55 let. Přibližně třetinu souboru tvořili respondenti ve věku 22 až 35 let. Jen v malé míře (7 %) byli zastoupeni starší pracovníci ze skupiny 56 až 65 let. Nejmladší (18 až 21 let) a nejstarší (více než 65 let) věková skupina nebyla ve výzkumném vzorku zastoupena. Opět to souvisí s nároky kladenými na zaměstnání respondentů.

Tabulka č. 3 Členění souboru dle délky praxe.

Délka praxe respondenta	N	%
Do 3 let	14	12,17 %
Od 3 do 5 let	17	14,78 %
Od 5 do 10 let	15	13,04 %
Od 10 do 20 let	20	17,39 %
Více než 20 let	49	42,61 %
Celkem	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 3 zobrazuje rozložení výzkumného vzorku podle délky praxe. V nejvyšší míře jsou zastoupeni respondenti s dlouhou praxí delší než 20 let (43 %), druhé nejvyšší zastoupení mají pracovníci s délkou pracovní praxe 10 až 20 let. Další skupiny respondentů dle délky praxe mají přibližně stejné zastoupení 12 až 14 %.

Tabulka č. 4 Členění souboru dle pozice u HZS Správa železnic.

Pracovní pozice u HZS Správa železnic		
	N	%
Velitelská funkce	36	31,3 %
Hasič	20	17,4 %
Hasič technik (odborná služba)	37	32,2 %
Hasič řidič	22	19,1 %
Celkem	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Další kritériem členění výzkumného vzorku je pracovní pozice u HZS Správy železnic. Respondenti ve velitelské funkci tvoří téměř třetinu respondentů (31 %), Hasiči-řidiči jakou zastoupení přibližně z jedné pětiny (19,1 %). V nejvyšší míře jsou ve výzkumném vzorku zastoupeni respondenti zaměstnaní na pozici Hasič-technik (32 %). Podíl respondentů na pozici Hasič odpovídá hodnotě přibližně 17 %

Pro lepší představu uvádíme i počty a jednotlivé druhy Událostí (výjezdů, mimořádných událostí), kterých se účastnili zaměstnanci HZS Správy železnic. Jak je patrné z údajů uvedených v tabulce č. 5, z celkového počtu 7 348 událostí tvoří zdaleka nejvyšší podíl technická pomoc (58 %).

Technickou pomocí se rozumí mj.:

- a) zásah u události vedoucí k odstranění nebezpečí nebo nebezpečných stavů včetně stavů se značnými následky na zdraví osob, zvířat či majetku (např. destrukce objektu);
- b) technická pomoc typu vyproštění osob z výtahu, nouzové otevření bytu, likvidace následků škodlivě působících sil a jevů vyvolaných přírodními vlivy (povodně, záplavy, deště, vlivem sněhu, námrazy, větrné smršťe, sesuvu půdy, zemětřesení apod), odstranění překážek z komunikací i jiných prostor, otevírání uzamčených prostorů, trhací práce při záchranných a likvidačních pracích, likvidace spadlých stromů, elektrických vodičů apod., asistence při hledání nástražného systému (např. výbušného), vyprošťování předmětů a osob ad.;
- c) odstranění nebezpečí nebo nebezpečných stavů zejména v technologii či provozu jako jsou náhrada havarovaného chlazení, nouzová dodávka vzduchu, vody, elektřiny, požární asistence, následné dohašování ohnisek požáru lesa, ochlazování skladovaných látek ad,
- d) ostatní pomoc jako je snášení, odvoz nebo převoz pacienta či lékaře, pátrání po pohřešovaných osobách, monitoring např. vodních toků, používaných norných stěn, kontrola průjezdnosti komunikací apod.⁷⁴

⁷⁴ HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR MORAVSKOZLEZSKÉHO KRAJE. *Definice typu událostí*. [online]. HZSMK.cz ©2020 [cit. 2022-07-24]. Dostupné z: <http://www.hzsmsk.cz/prevence/StatDef.htm>

Tabulka č. 5 Události u HZS Správy železnic v roce 2021.

Události u HZS Správy železnic	Počet událostí	
	N	%
Dopravní nehoda ostatní	1	0,01 %
Dopravní nehoda silniční	237	3,23 %
Dopravní nehoda silniční hromadná	2	0,03 %
Dopravní nehoda železniční včetně metra	683	9,30 %
Požár	574	7,81 %
Technická pomoc	4 274	58,17 %
Technologická pomoc	34	0,46 %
Únik kapaliny	3	0,04 %
Únik nebezpečných chemických látek	5	0,07 %
Únik plynu/aerosolu	17	0,23 %
Únik ropných produktů	35	0,48 %
Ostatní mimořádné události (epidemie, nákazy aj.)	755	10,27 %
Ostatní pomoc	614	8,36 %
Planý poplach	114	1,55 %
Celkem	7 348	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

5 VÝSLEDKY

V páté kapitole jsou prezentovány výsledky získané v rámci dotazníkového šetření. Jak bylo naznačeno v předchozí kapitole, zdroje pracovního stresu (tj. výskyt stresových situací nebo konkrétní podmínky pro jejich vytvoření) jsou v dotazníkovém šetření rozděleny do dvou oblastí, a to vztahů na pracovišti (mezi kolegy i nadřízenými) a obsahu a rozsahu práce. V poslední otázce měli respondenti možnost otevřeně doplnit cokoli, co chtěli k dané problematice dodat, a nebylo v uzavřených otázkách dotazníkového šetření. Tato výsledková část začíná položkou č. 4. Data z položek č. 1 až č. 3 jsou prezentovány výše v podkapitole Soubor.

5.1 Prožívání stresu

Položka č. 4: Četnost prožívání stresu.

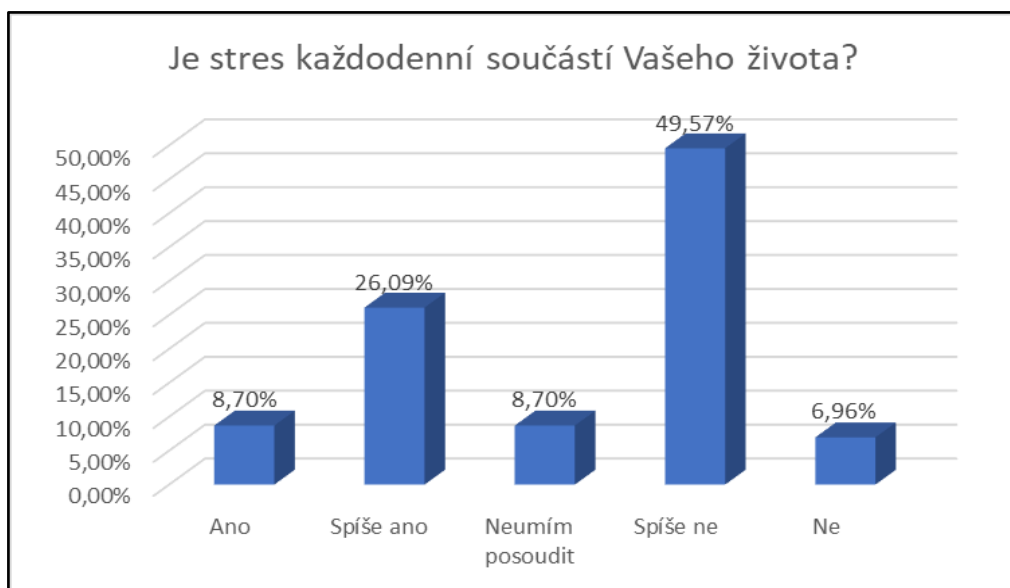
Ve čtvrté položce byli respondenti požádáni, aby zhodnotili, do jaké míry je stres součástí jejich každodenního života. Výsledky jsou uvedeny v tabulce č. 6 a grafu č. 1.

Tabulka č. 6 Četnost prožívání stresu.

N = 115		
<i>Je stres každodenní součástí Vašeho života?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	10	8,70 %
Spíše ano	30	26,09 %
Neumím posoudit	10	8,70 %
Spíše ne	57	49,57 %
Ne	8	6,96 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 1 Četnost prožívání stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Zjištěné údaje naznačují, že pro polovinu respondentů (50 %) stres spíše není součástí každodenního života. Možnost „spíše ano“ uvedlo 26 % a variantu „ano“ 9 % účastníků výzkumného šetření. Každodenní stres tedy v různé míře prožívá více než třetina výzkumného vzorku zaměstnanců Hasičského záchranného sboru Správy železnic.

Položka č. 5: Práce ve stresujícím prostředí.

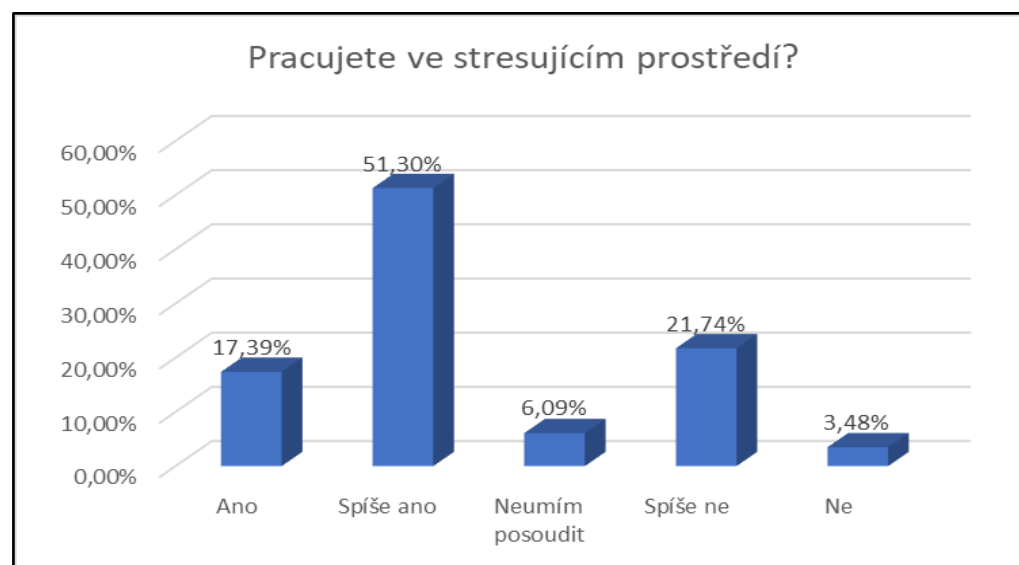
Záměrem formulace pátí položky bylo získat přehled o tom, zda a do jaké míry vnímají respondenti pracovní prostředí Hasičského záchranného sboru Správy železnic jako stresující pracovní prostředí. Výsledná data zobrazuje tabulka č. 7 společně s grafem č.2.

Tabulka č. 7 Práce ve stresujícím prostředí.

N = 115		
<i>Pracujete ve stresujícím prostředí?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	20	17,39 %
Spíše ano	59	51,30 %
Neumím posoudit	7	6,09 %
Spíše ne	25	21,74 %
Ne	4	3,48 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 2 Práce ve stresujícím prostředí.



Zdroj: vlastní zpracování

Získaná data jsou do jisté míry v rozporu s údaji získanými v předchozí položce. Zatímco každodenní stres prožívá v různé míře přibližně 35 % respondentů, pracovní prostředí hodnotí jako stresující „spíše“ více než polovina (51 %) a „určitě“ přibližně 18 % účastníků výzkumného šetření. Pracovní prostředí Hasičského záchranného sboru Správy železnic tedy percipuje jako stresující pracovní prostředí v různé míře přibližně 69 % respondentů.

5.2 Zdroje pracovního stresu

Položkou č. 6 začíná část dotazníkového šetření, která cílí na získání přehledu o zdrojích pracovního stresu. Jak bylo uvedeno výše, otázky na zdroje pracovního stresu jsou rozděleny do dvou okruhů: 1) Vztahy na pracovišti, 2) Obsah a rozsah práce.

5.2.1 Vztahy na pracovišti jako zdroj zátěže a stresu

Baterie otázek položky č. 6 byla uvedena formulací: Ohodnoťte, jak se na Vašem pracovišti vyskytují následující položky – VZTAHY NA PRACOVIŠTI

Položka č. 6a) Konflikty mezi kolegy jakožto zdroj pracovního stresu.

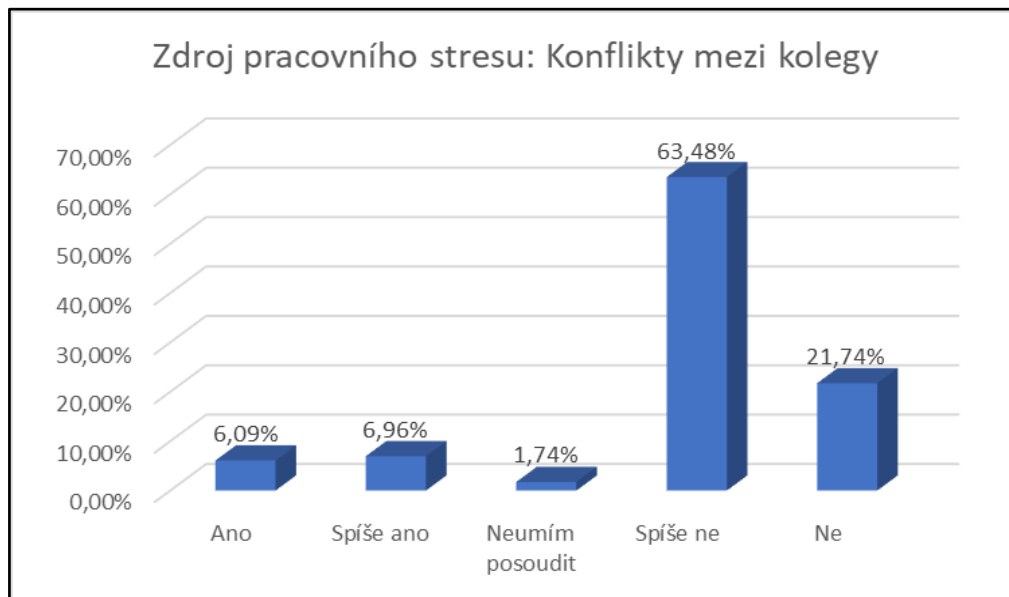
V první podpoložce položky 6 jsme chtěli zjistit, do jaké jsou pro respondenty zdrojem stresu konflikty mezi kolegy. Získaná data zobrazují tabulka č. 8 a graf č. 3.

Tabulka č. 8 Konflikty mezi kolegy jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
VZTAHY NA PRACOVIŠTI JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Jsou na Vašem pracovišti KONFLIKTY MEZI KOLEGY pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	7	6,09 %
Spíše ano	8	6,96 %
Neumím posoudit	2	1,74 %
Spíše ne	73	63,48 %
Ne	25	21,74 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 3 Konflikty mezi kolegy jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Získaná data naznačují, že konflikty mezi kolegy jsou zdroje pracovního stresu jen velmi malou část respondentů. Variantu „ano“ a „spíše ano“ označilo přibližně 6 %, resp. 7 % dotázaných. V nejvyšší míře označili respondenti variantu „spíše ne“ (64 %).

Položka č. 6b) Konflikty s vedením jakožto zdroj pracovního stresu.

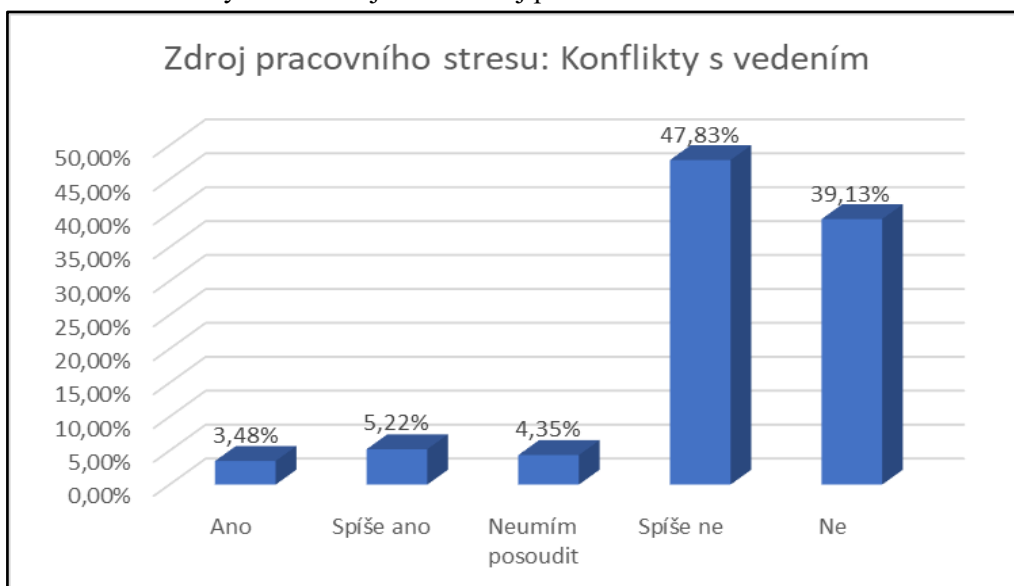
Dalším hodnoceným zdrojem pracovního stresu byly konflikty s vedoucími pracovníky. Zjištěné údaje prezentují tabulka č. 9 společně s grafem č. 4.

Tabulka č. 9 Konflikty s vedením jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
VZTAHY NA PRACOVIŠTI JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Jsou na Vašem pracovišti KONFLIKTY S VEDENÍM pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	4	3,48 %
Spíše ano	6	5,22 %
Neumím posoudit	5	4,35 %
Spíše ne	55	47,83 %
Ne	45	39,13 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 4 Konflikty s vedením jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Rovněž konflikty s vedením vnímá jako stresující jen velmi malá část účastníků dotazníkového šetření. Variantu „ano“ a „spíše ano“ označilo přibližně 3 %, resp. 5 % dotázaných. V nejvyšší míře označili respondenti variantu „spíše ne“ (48 %). Možnost „ne“ označilo 39 % dotázaných.

Položka č. 6c) Pomluvy jakožto zdroj pracovního stresu.

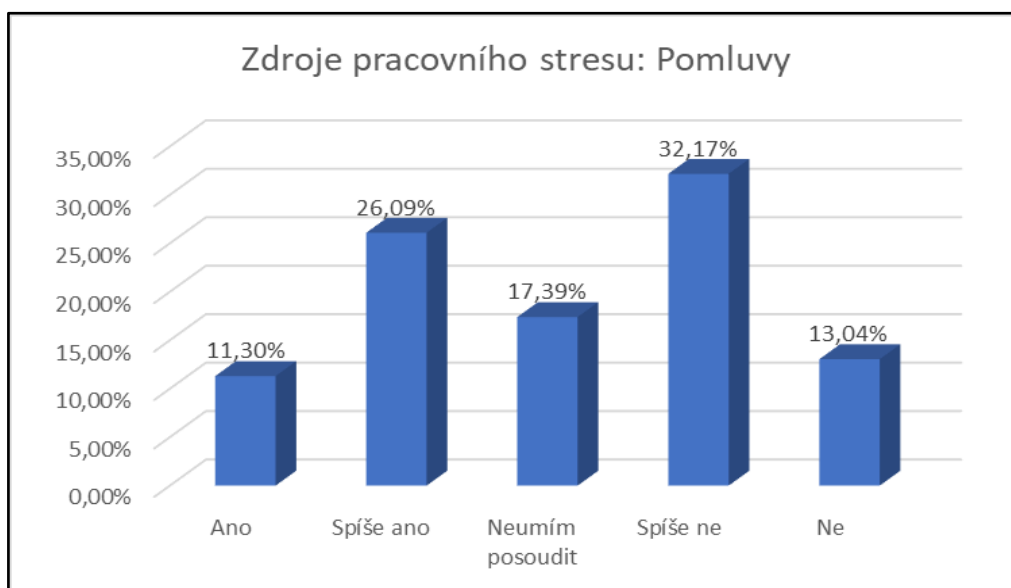
V položce č. 6c) respondenti hodnotili, do jaké míry jsou pro ně zdrojem pracovního stresu pomluvy. Získaná data zobrazují tabulka č. 10 společně s grafem č. 5.

Tabulka č. 10 Pomluvy jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
VZTAHY NA PRACOVIŠTI JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Jsou na Vašem pracovišti POMLUVY pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	13	11,30 %
Spíše ano	30	26,09 %
Neumím posoudit	20	17,39 %
Spíše ne	37	32,17 %
Ne	15	13,04 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 5 Pomluvy jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Získaná data naznačují, že pomluvy na pracovišti mohou být významným zdrojem pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ označilo přibližně 11 %, resp. 26 % dotázaných zaměstnanců HZS Správy železnic. V nejvyšší míře označili respondenti variantu „spíše ne“ (32 %). Možnost „ne“ uvedlo 13 % dotázaných. V této položce volil relativně vysoký počet respondentů variantu „neumím posoudit“ (17 %).

Položka č. 6d) Negativní emoční reakce jakožto zdroj pracovního stresu.

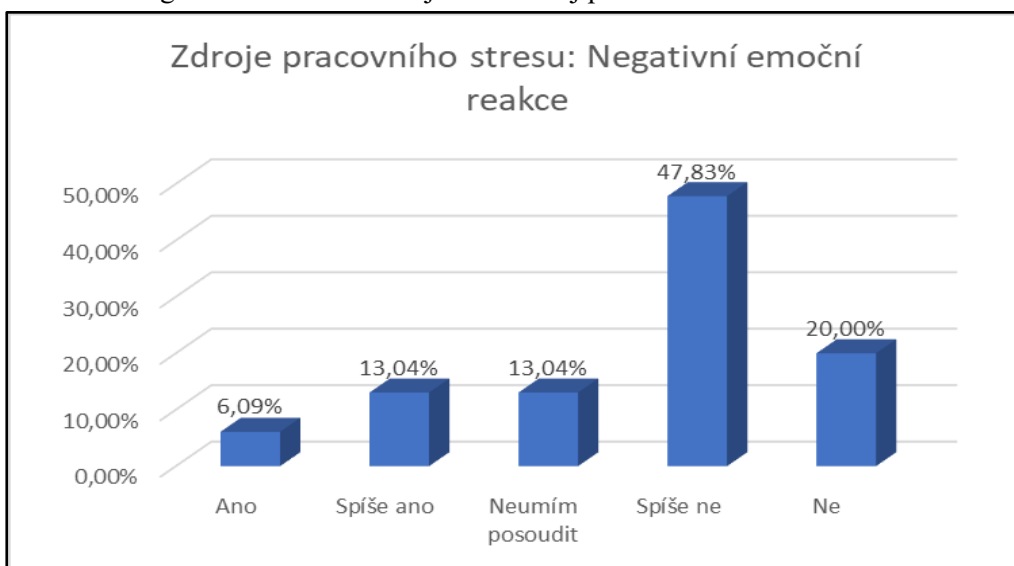
Dalším hodnoceným zdrojem pracovního stresu byly negativní emoční reakce na pracovišti. Zjištěné údaje prezentují tabulka č. 11 společně s grafem č. 6.

Tabulka č. 11 Negativní emoční reakce jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
VZTAHY NA PRACOVIŠTI JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Jsou na Vašem pracovišti NEGATIVNÍ EMOČNÍ REAKCE pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	7	6,09 %
Spíše ano	15	13,04 %
Neumím posoudit	15	13,04 %
Spíše ne	55	47,83 %
Ne	23	20,00 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 6 Negativní emoční reakce jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Údaje analyzované z vyhodnocených dotazníků ukazují, že negativní emoční reakce vyskytující se na pracovišti nejsou příliš významným zdrojem pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ označilo přibližně 6 %, resp. 13 % dotázaných zaměstnanců HZS Správy železnic. V nejvyšší míře volili respondenti variantu „spíše ne“ (48 %). Možnost „ne“ označila pětina (20 %) dotázaných.

Položka 6d) Odmítání spolupráce jakožto zdroj pracovního stresu.

Dalším hodnoceným zdrojem pracovního stresu bylo odmítání spolupráce ze strany spolupracovníků nebo nadřízených. Zjištěné údaje prezentují tabulka č. 12 společně s grafem č. 7.

Tabulka č. 12 Odmítání spolupráce jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
VZTAHY NA PRACOVÍŠTI JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti ODMÍTÁNÍ SPOLUPRÁCE pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	6	5,22 %
Spíše ano	9	7,83 %
Neumím posoudit	3	2,61 %
Spíše ne	48	41,74 %
Ne	49	42,61 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 7 Odmítání spolupráce jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Odmítání vzájemné spolupráce vnímá jako zdroj zátěže relativně malá část účastníků dotazníkového šetření. Variantu „ano“ a „spíše ano“ označilo přibližně 5 %, resp. 8 % dotázaných. V nejvyšší míře označili respondenti variantu „ne“ (43 %). Možnost „spíše ne“ označilo 42 % dotázaných.

Položka č. 6e) Šikana/mobbing jakožto zdroj pracovního stresu.

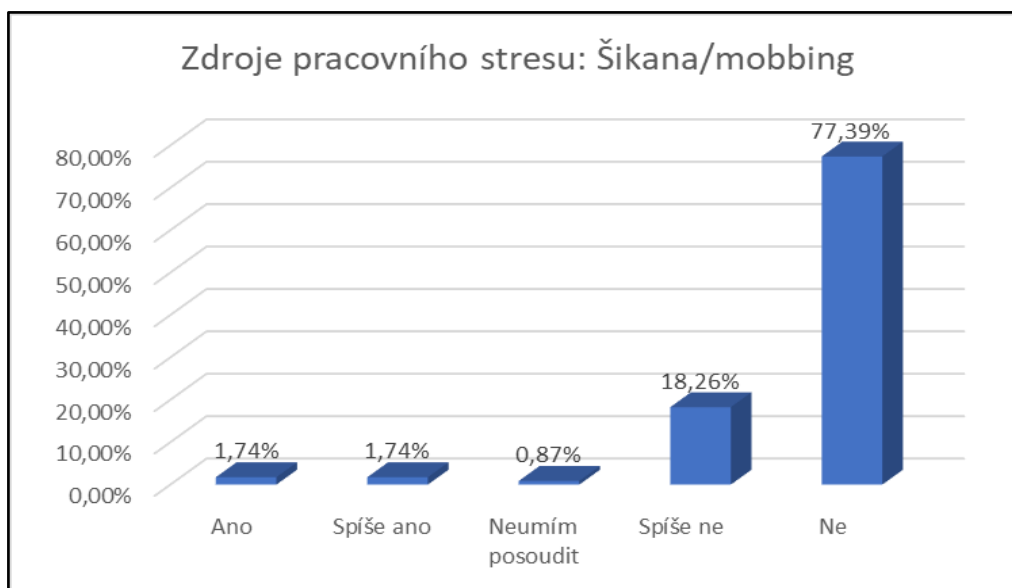
V položce č. 6e) hodnotili respondenti, do jaké míry je pro ně zdrojem pracovního stresu chování obsahující prvky šikany či mobbingu. Získaná data zobrazují tabulka č. 13 společně s grafem č. 8.

Tabulka č. 13 Šikana/mobbing jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
VZTAHY NA PRACOVIŠTI JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti ŠIKANA/MOBBING pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	2	1,74 %
Spíše ano	2	1,74 %
Neumím posoudit	1	0,87 %
Spíše ne	21	18,26 %
Ne	89	77,39 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 8 Šikana/mobbing jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Získaná data naznačují, že šikana či mobbing na pracovišti nelze řadit mezi významné zdroje pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ označilo shodně přibližně 2 % dotázaných zaměstnanců HZS Správy železnic. V nejvyšší míře označili respondenti variantu „ne“ (77 %). Možnost „spíše ne“ volilo 18 % dotázaných.

Položka č. 6f) Neférové hodnocení jakožto zdroj pracovního stresu.

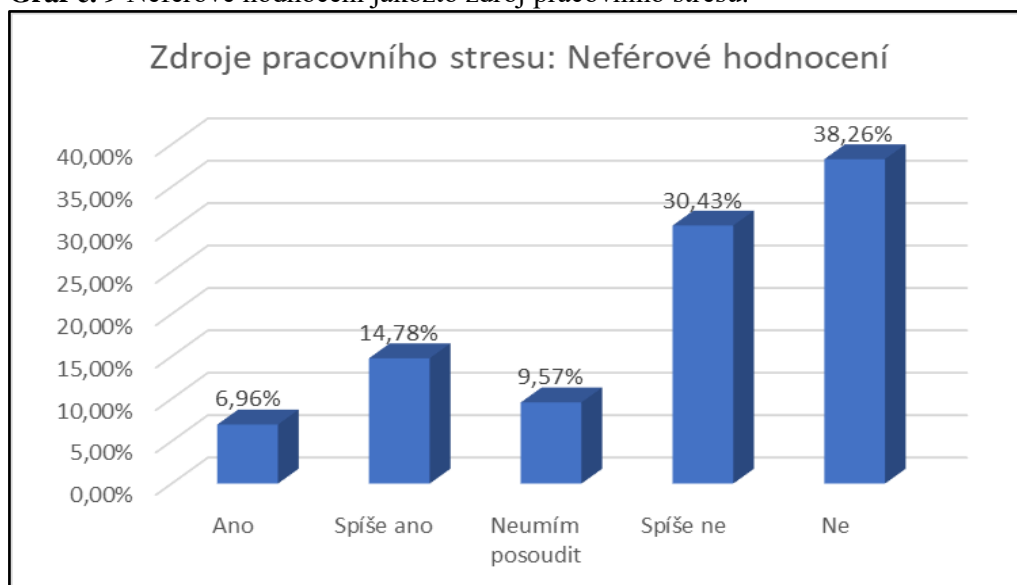
V poslední podpoložce položky č. 6 měli respondenti uvést, do jaké je pro ně zdrojem pracovního stresu neférové hodnocení ze strany nadřízených. Získaná data zobrazují tabulka č. 14 a graf č. 9.

Tabulka č. 14 Neférové hodnocení jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
VZTAHY NA PRACOVÍŠTI JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti NEFÉROVÉ HODNOCENÍ pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	8	6,96 %
Spíše ano	17	14,78 %
Neumím posoudit	11	9,57 %
Spíše ne	35	30,43 %
Ne	44	38,26 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 9 Neférové hodnocení jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Údaje analyzované z vyhodnocených dotazníků ukazují, že neférové hodnocení není příliš významným zdrojem pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ označilo přibližně 7 %, resp. 15 % dotázaných zaměstnanců HZS Správy železnic. V nejvyšší míře volili respondenti variantu „ne“ (38 %). Možnost „spíše ne“ uvedlo přibližně 30 % dotázaných.

5.2.2 Obsah a rozsah práce jakožto zdroj pracovního stresu

Baterie otázek položky č. 7 byla uvedena formulací: Ohodnoťte, jak se na Vašem pracovišti vyskytují následující položky – OBSAH A ROZSAH PRÁCE

Položka č. 7a) Pocit nebezpečí jakožto zdroj pracovního stresu.

V první podpoložce položky č. 7 byli respondenti dotázáni, do jaké vnímají jako zdroj pracovního stresu pocit nebezpečí při výkonu pracovních úkolů. Získaná data zobrazují tabulka č. 15 společně s grafem č. 10.

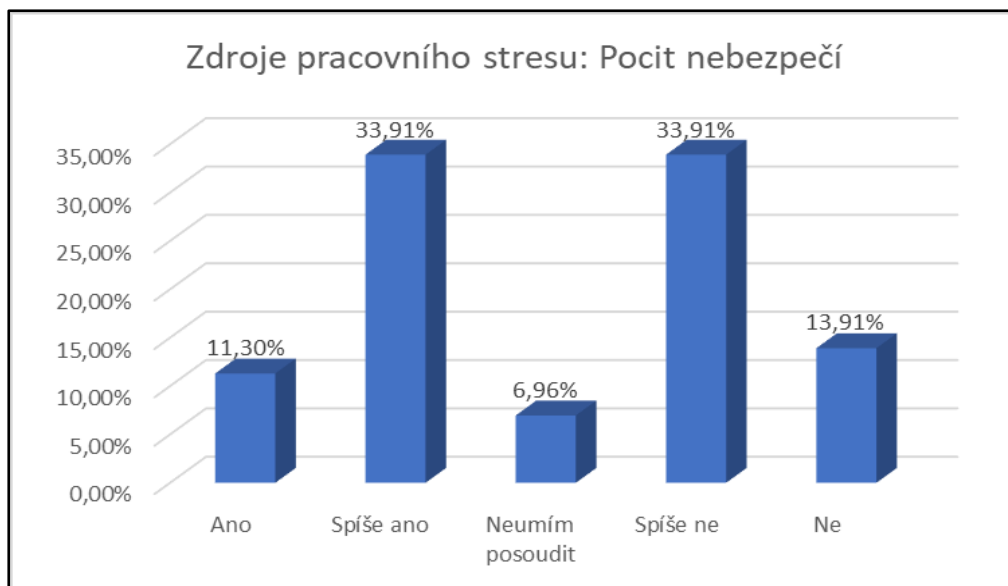
Tabulka č. 15 Pocit nebezpečí jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
OBSAH A ROZSAH PRÁCE JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti POCIT NEBEZPEČÍ pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	13	11,30 %
Spíše ano	39	33,91 %
Neumím posoudit	8	6,96 %
Spíše ne	39	33,91 %
Ne	16	13,91 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Získaná data naznačují, že pocit nebezpečí při výkonu pracovních úkolů lze řadit mezi významné zdroje pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo 11 % resp. 34 % účastníků dotazníkového šetření. V nejvyšší míře označili respondenti shodně variantu „spíše ano“ a „spíše ne“ (34 %). Možnost „ne“ uvedlo přibližně 14 % dotázaných.

Graf č. 10 Pocit nebezpečí jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 7b) Vysoká míra odpovědnosti jakožto zdroj pracovního stresu.

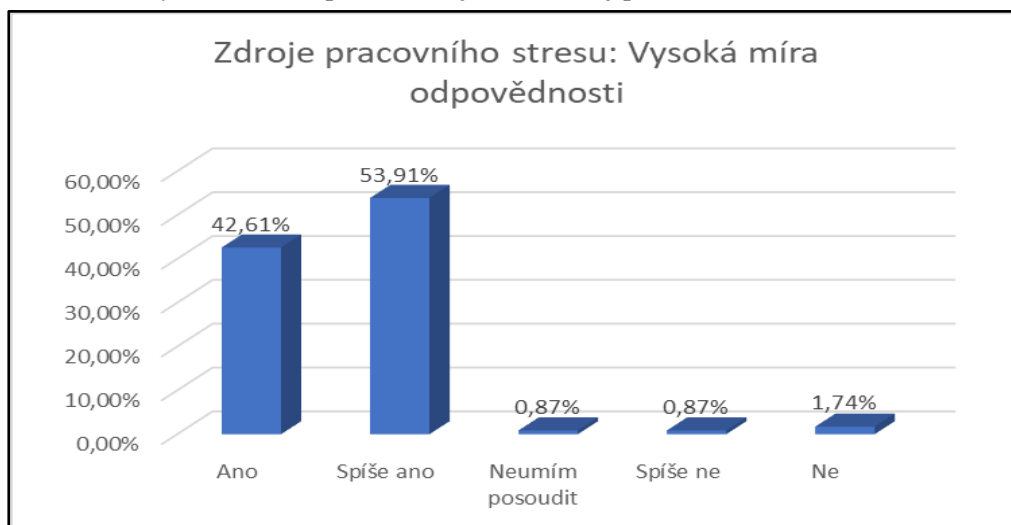
Dalším hodnoceným zdrojem pracovního stresu byla vysoká míra odpovědnosti při plnění pracovních úkolů. Zjištěné údaje prezentují tabulka č. 16 společně s grafem č. 11.

Tabulka č. 16 Vysoká míra odpovědnosti jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
OBSAH A ROZSAH PRÁCE JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti VYSOKÁ MÍRA ODPOVĚDNOSTI pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	49	42,61 %
Spíše ano	62	53,91 %
Neumím posoudit	1	0,87 %
Spíše ne	1	0,87 %
Ne	2	1,74 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 11 Vysoká míra odpovědnosti jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Z údajů prezentovaných v tabulce č. 16 a grafu č. 11 lze dovodit, že rovněž vysokou míru odpovědnosti vyplývající z pracovních úkolů lze řadit mezi významné zdroje pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 43 % resp. 54 % účastníků dotazníkového šetření. Zbylé možnosti uvedla jen velmi malá část dotázaných.

Položka č. 7c) Řešení nezaběhnutých úkolů jakožto zdroj pracovního stresu.

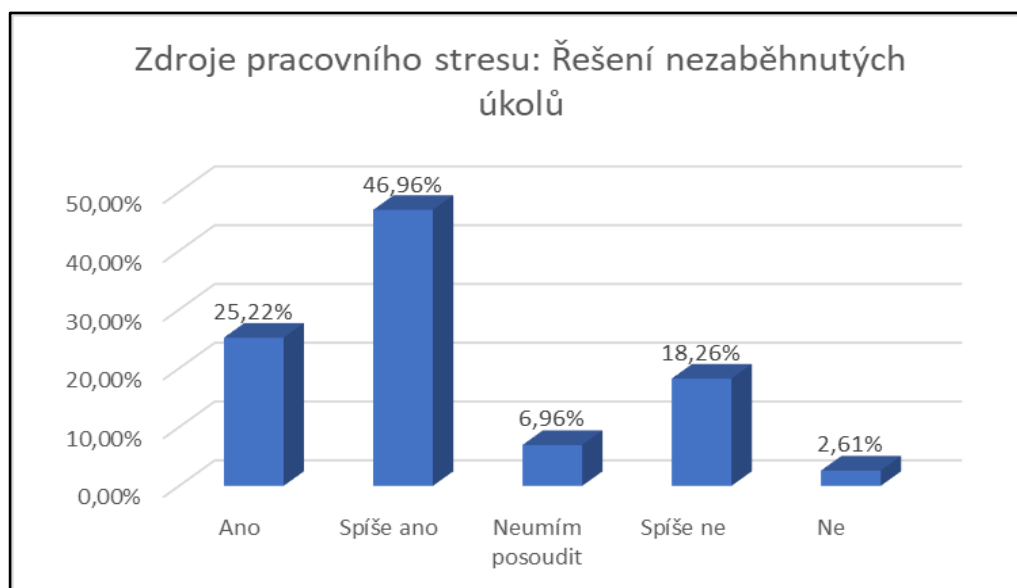
V položce č. 7c) hodnotili respondenti, do jaké míry je pro ně zdrojem pracovního stresu řešení nových, nezaběhnutých úkolů, tj. nových úkolů, s nimiž nemají zkušenosti nebo pouze malé zkušenosti. Získaná data zobrazují tabulka č. 17 a graf č. 12.

Tabulka č. 17 Řešení nezaběhnutých úkolů jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
OBSAH A ROZSAH PRÁCE JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti ŘEŠENÍ NEZABĚHNUTÝCH ÚKOLŮ pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	29	25,22 %
Spíše ano	54	46,96 %
Neumím posoudit	8	6,96 %
Spíše ne	21	18,26 %
Ne	3	2,61 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 12 Řešení nezaběhnutých úkolů jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Výsledná data naznačují, že řešení nezaběhnutých úkolů lze rovněž řadit mezi významné zdroje pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 25 % resp. 47 % účastníků dotazníkového šetření. Možnost „spíše ne“ uvedlo přibližně 18 % dotázaných, variantu „ne“ přibližně pouze 3 % respondentů.

Položka č. 7d) Práce pod časovým tlakem jakožto zdroj pracovního stresu.

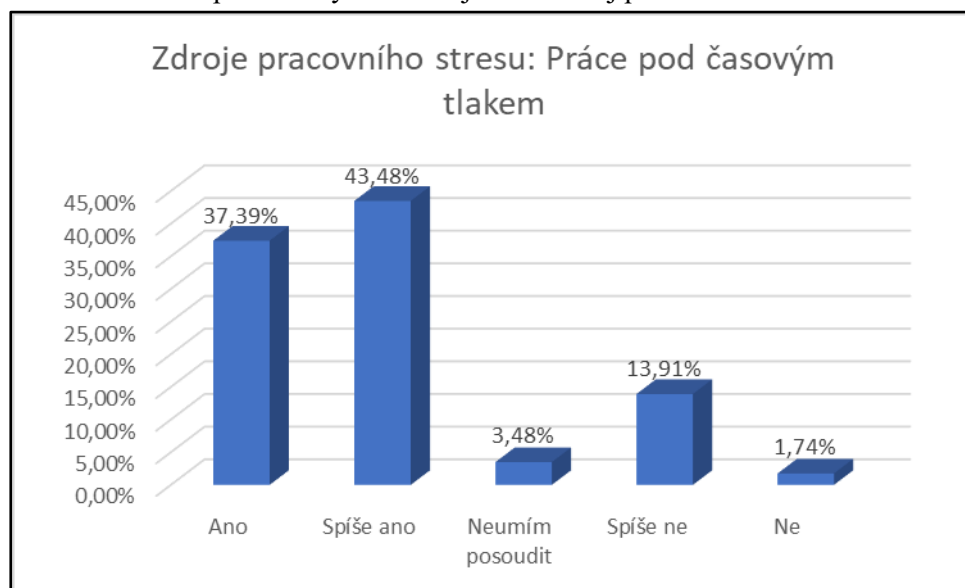
Dalším hodnoceným zdrojem pracovního stresu byla práce pod časovým tlakem. Zjištěné údaje prezentují tabulka č. 18 společně s grafem č. 13.

Tabulka č. 18 Práce pod časovým tlakem jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
OBSAH A ROZSAH PRÁCE JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti PRÁCE POD ČASOVÝM TLAKEM pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	43	37,39 %
Spíše ano	50	43,48 %
Neumím posoudit	4	3,48 %
Spíše ne	16	13,91 %
Ne	2	1,74 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 13 Práce pod časovým tlakem jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Z údajů prezentovaných v tabulce č. 18 a grafu č. 13 vyplývá, že rovněž práci pod časovým tlakem hodnotí respondenti mezi významné zdroje pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 37 % resp. 43 % účastníků dotazníkového šetření. Možnost „spíše ne“ uvedlo přibližně 14 % dotázaných. Zbylé možnosti uvedla jen velmi malá část dotázaných.

Položka č. 7e) Vysoké pracovní tempo jakožto zdroj pracovního stresu.

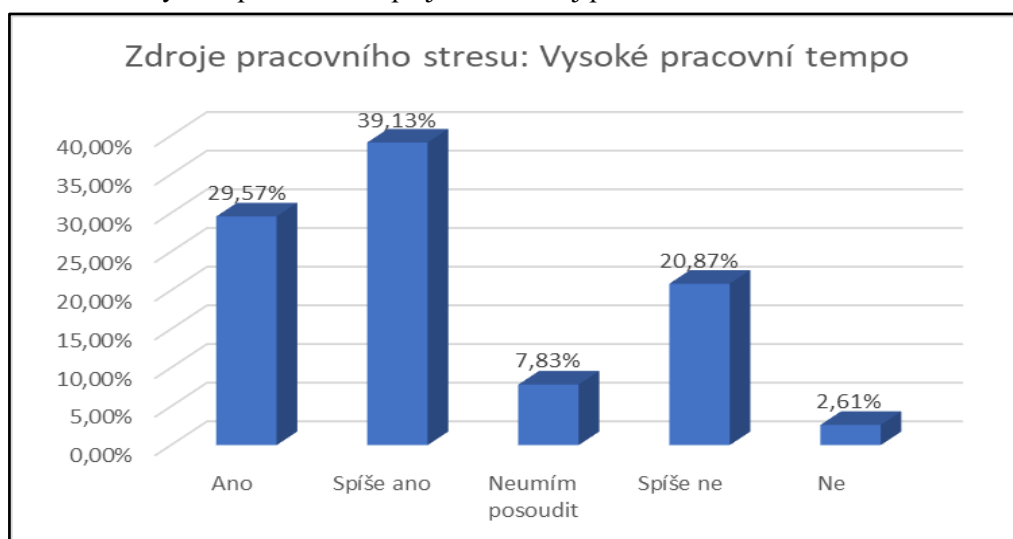
V položky č. 7e byli respondenti požádáni, aby zhodnotili, do jaké je pro ně zdrojem pracovního stresu vysoké pracovní tempo. Získaná data zobrazují tabulka č. 19 a graf č. 14.

Tabulka č. 19 Vysoké pracovní tempo jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
OBSAH A ROZSAH PRÁCE JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti VYSOKÉ PRACOVNÍ TEMPO pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	34	29,57 %
Spíše ano	45	39,13 %
Neumím posoudit	9	7,83 %
Spíše ne	24	20,87 %
Ne	3	2,61 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 14 Vysoké pracovní tempo jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Výsledná data naznačují, že vysoké pracovní tempo lze rovněž řadit mezi významné zdroje pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 30 % resp. 39 % účastníků dotazníkového šetření. Možnost „spíše ne“ uvedlo přibližně 21 % dotázaných, variantu „ne“ zaznamenalo přibližně pouze 3 % respondentů.

Položka č. 7f) Rychlé zpracování velkého množství úkolů jakožto zdroj pracovního stresu.

Dalším hodnoceným zdrojem pracovního stresu bylo rychlé zpracování velkého množství úkolů. Zjištěné údaje prezentují tabulka č. 20 společně s grafem č. 15.

Tabulka č. 20 Rychlé zpracování velkého množství úkolů jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
OBSAH A ROZSAH PRÁCE JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti RYCHLÉ ZPRACOVÁNÍ VELKÉHO MNOŽSTVÍ ÚKOLŮ pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	44	38,26 %
Spíše ano	48	41,74 %
Neumím posoudit	8	6,96 %
Spíše ne	11	9,57 %
Ne	4	3,48 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 15 Rychlé zpracování velkého množství úkolů jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Z údajů prezentovaných v tabulce č. 20 a grafu č. 15 vyplývá, že rovněž rychlé zpracování velkého množství úkolů hodnotí respondenti mezi významné zdroje pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 38 % resp. 42 % účastníků dotazníkového šetření. Možnost „spíše ne“ uvedlo přibližně 10 % dotázaných, variantu „ne“ zaznamenalo přibližně pouze 3 % respondentů.

Položka č. 7g) Monotónní práce jakožto zdroj pracovního stresu.

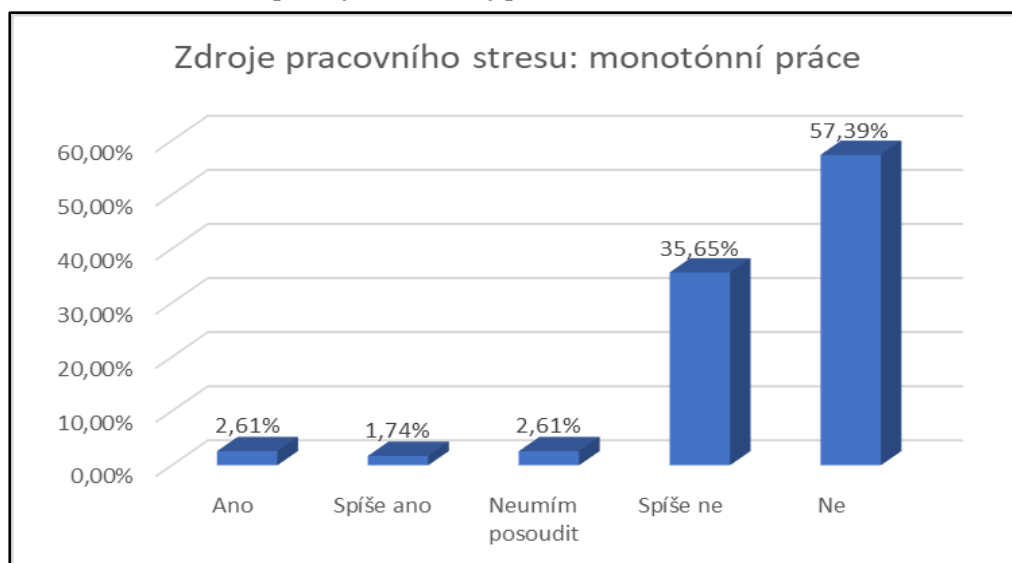
V této položce respondenti hodnotili, do jaké míry je pro ně zdrojem pracovního stresu monotónní práce. Získaná data zobrazují tabulka č. 21 a graf č. 16.

Tabulka č. 21 Monotónní práce jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
OBSAH A ROZSAH PRÁCE JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti MONOTÓNŇÍ PRÁCE pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	3	2,61 %
Spíše ano	2	1,74 %
Neumím posoudit	3	2,61 %
Spíše ne	41	35,65 %
Ne	66	57,39 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 16 Monotónní práce jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Získaná data naznačují, že monotónní práce není pro zaměstnance Hasičského záchranného sboru Správy železnic významným zdrojem pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ označilo přibližně 3 %, resp. 2 % dotázaných zaměstnanců HZS Správy železnic. V nejvyšší míře volili respondenti variantu „ne“ (57 %). Možnost „ne“ označilo přibližně pětina 36 % dotázaných.

Položka č. 7h) Noční práce jakožto zdroj pracovního stresu.

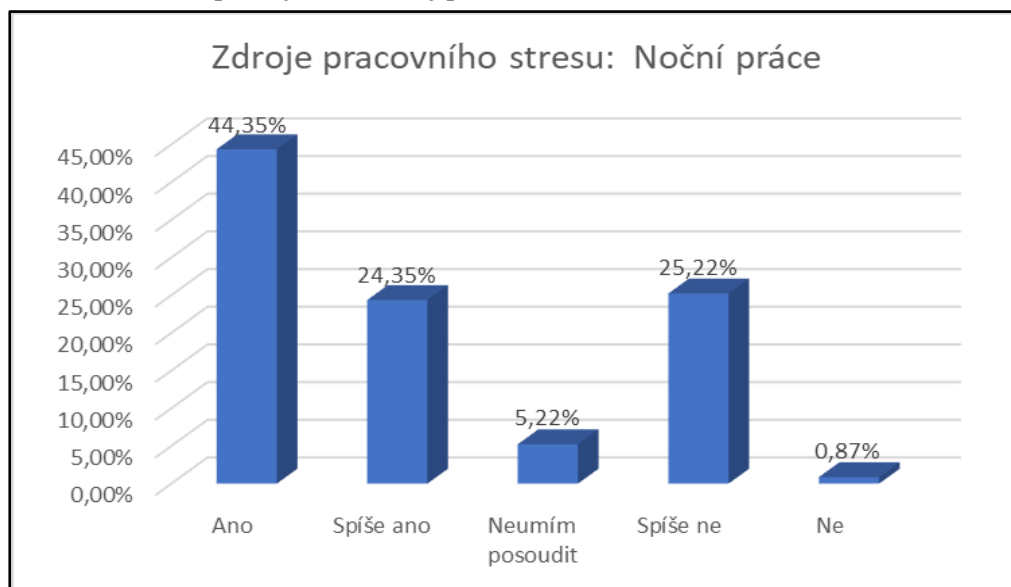
V této položce měli respondenti uvést, do jaké míry je pro ně zdrojem pracovního stresu noční práce. Získaná data zobrazují tabulka č. 22 a graf č. 17.

Tabulka č. 22 Noční práce jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
OBSAH A ROZSAH PRÁCE JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti NOČNÍ PRÁCE pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	51	44,35 %
Spíše ano	28	24,35 %
Neumím posoudit	6	5,22 %
Spíše ne	29	25,22 %
Ne	1	0,87 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 17 Noční práce jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 7i) Nepřetržitý pracovní režim jakožto zdroj pracovního stresu.

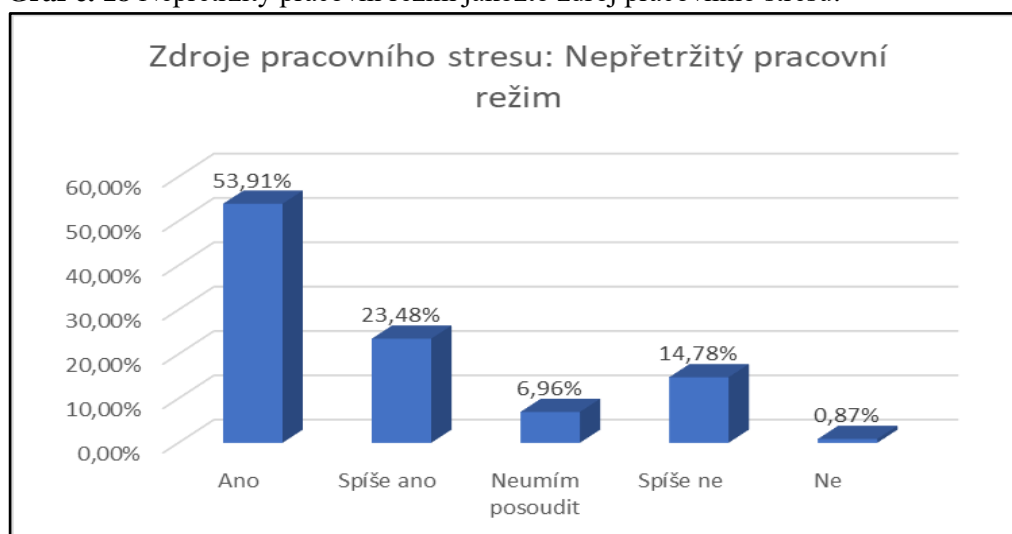
Dalším hodnoceným zdrojem pracovního stresu byl nepřetržitý pracovní režim. Zjištěné údaje prezentují tabulka č. 23 společně s grafem č. 18.

Tabulka č. 23 Nepřetržitý pracovní režim jakožto zdroj pracovního stresu.

N = 115		
OBSAH A ROZSAH PRÁCE JAKO ZDROJ ZÁTĚŽE A STRESU		
<i>Je na Vašem pracovišti NEPŘETRŽITÝ PRACOVNÍ REŽIM pro Vás zdrojem stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	62	53,91 %
Spíše ano	27	23,48 %
Neumím posoudit	8	6,96 %
Spíše ne	17	14,78 %
Ne	1	0,87 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 18 Nepřetržitý pracovní režim jakožto zdroj pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Výsledná data naznačují, že nepřetržitý pracovní režim lze rovněž řadit mezi významné zdroje pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 54 % resp. 23 % účastníků dotazníkového šetření. Možnost „spíše ne“ uvedlo přibližně 15 % dotázaných, variantu „ne“ zaznamenalo necelé 1 % respondentů.

Položka č. 7j) Jiné zdroje pracovního stresu.

Na tomto místě prezentujeme výsledky otevřené otázky, v níž měli respondenti možnost slovně uvést další zdroje pracovního stresu. Možnost slovního doplnění využila jen malá část respondentů. Zjištěné údaje uvádí tabulka č. 24.

Tabulka č. 24 Další stresové faktory

DALŠÍ STRESOVÉ FAKTORY
Zde můžete uvést další stresové faktory, o které se chcete podělit a nebyly zahrnuty v dotazníku.
Trauma po náročném výjezdu
Nesmyslné rozkazy nadřízených.
Kontakt s postiženými u nehody.
Stresový faktor je i doprava k místu zásahu, zodpovědnost o kolegy v automobilu.
Příchod blízkých příbuzných zesnulé osoby na místo události.
Práce s lidmi, s každým pracovat jiným způsobem někomu nakázat jiného poprosit – je to psychologie poznávání lidí, někdy je to stresové.
Vysoká fluktuace lidí, neustále zaučování nových nezkušených zaměstnanců.
Emoce a chaos v okolí. Základ dobrý velitel.
Největší stres mám 1x ročně u zdravotní prohlídky a následného propuštění ze zaměstnání.
Stáří, zhoršování zdravotního stavu
Stresový faktor – stále se zvyšující hustota dopravy a tím složitější a nebezpečnější je cesta na místo mimořádné události

Zdroj: vlastní zpracování

Z údajů uvedených v tabulce č. 24 vyplývá, že k dalším pracovním stresorům řadí respondenti stresory vyplývající z výjezdu a kontaktu s příbuznými obětí, některé příkazy nadřízených, zdravotní prohlídky a vlastní zdravotní stav či zvyšující se hustota dopravy, která ztěžuje bezpečnost výjezdů.

5.3 Techniky zvládání pracovního stresu

Položkou č. 8 začíná část dotazníkového šetření, která cílí na získání přehledu o technikách a prostředcích zvládání pracovního stresu.

Osmá položka byla uvedena formulací: Uveďte, zda nabízené techniky zvládání stresu používáte. Rovněž osmá položka byla členěna do několika podpoložek.

Položka č. 8a) Anaerobní cvičení jakožto technika zvládání pracovní zátěže a stresu.

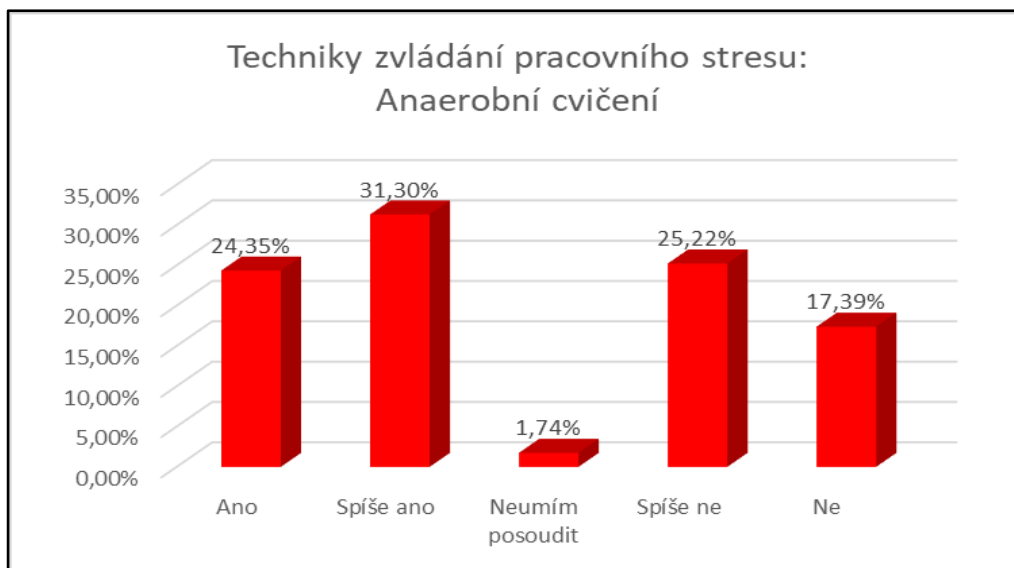
V první podpoložce položky č. 8 jsme chtěli zjistit, zda a v jaké míře využívají respondenti anaerobní cvičení ke zvládání pracovního stresu. Získaná data zobrazují tabulka č. 25 a graf č. 19.

Tabulka č. 25 Anaerobní cvičení jakožto technika zvládání pracovního stresu.

N = 115		
TECHNIKY ZVLÁDÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
<i>Využíváte <u>ANAEROBNÍ CVIČENÍ</u> (aktivita s vysokou intenzitou po krátkou dobu, např. posilování) jakožto techniku zvládání pracovního stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	28	24,35 %
Spíše ano	36	31,30 %
Neumím posoudit	2	1,74 %
Spíše ne	29	25,22 %
Ne	20	17,39 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 19 Anaerobní cvičení jakožto technika zvládnání pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Výsledná data naznačují, že anaerobní cvičení je jednou z technik, která je u relativně vysokého počtu respondentů v různé míře využívána jako technika zvládnání pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 24 % resp. 31 % účastníků dotazníkového šetření. Možnost „spíše ne“ uvedla přibližně čtvrtina respondentů (25 %) dotázaných, variantu „ne“ zaznamenalo přibližně 18 % respondentů.

Položka č. 8b) Aerobní cvičení jakožto technika zvládnání pracovní zátěže a stresu.

Dalším hodnocenou technikou zvládnání pracovního stresu bylo aerobní cvičení. Zjištěné údaje prezentují tabulka č. 26 společně s grafem č. 20.

Tabulka č. 26 Aerobní cvičení jakožto technika zvládnání pracovního stresu.

N = 115		
TECHNIKY ZVLÁDÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
<i>Využíváte AEROBNÍ CVIČENÍ (aktivita s nižší intenzitou trvající delší dobu, např. běhání) jakožto techniku zvládnání pracovního stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	28	24,35 %
Spíše ano	39	33,91 %
Neumím posoudit	1	0,87 %
Spíše ne	29	25,22 %
Ne	18	15,65 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 20 Aerobní cvičení jakožto technika zvládnání pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Rovněž aerobní cvičení lze zařadit k technikám, která je u relativně vysokého počtu respondentů v různé míře využívána jako technika zvládnání pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 24 % resp. 33 % účastníků dotazníkového šetření. Možnost „spíše ne“ uvedla přibližně čtvrtina respondentů (25 %) dotázaných, variantu „ne“ zaznamenalo přibližně 16 % respondentů.

Položka č. 8c) Meditace jakožto technika zvládnání pracovní zátěže a stresu.

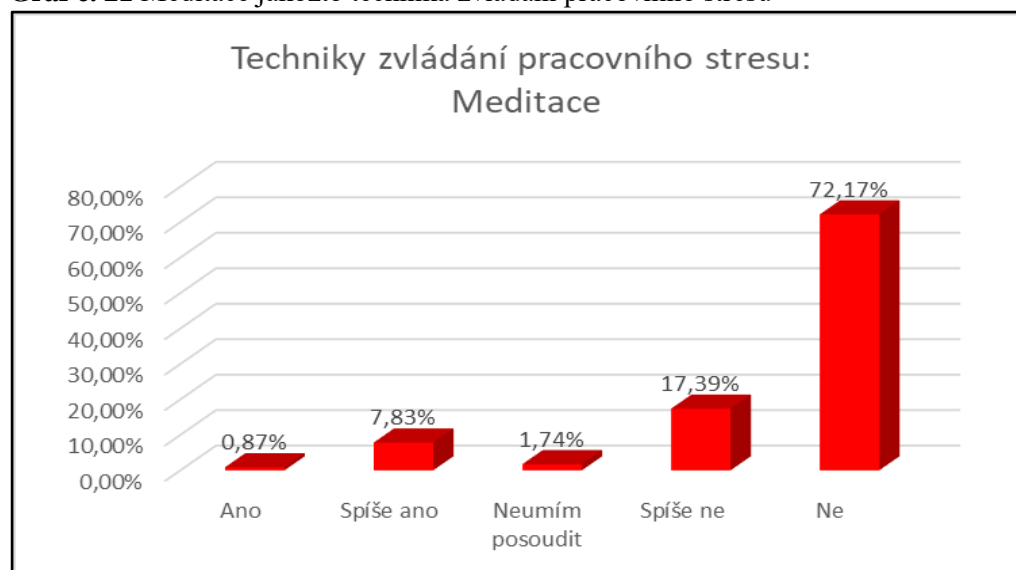
V této položce měli respondenti uvést, zda a v jaké míře využívají při zvládnání pracovního stresu techniku meditace. Získaná data zobrazují tabulka č. 27 a graf č. 21.

Tabulka č. 27 Meditace jakožto technika zvládnání pracovního stresu.

N = 115		
TECHNIKY ZVLÁDNÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
Využíváte <i>MEDITACE</i> jakožto techniku zvládnání pracovního stresu?	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	1	0,87 %
Spíše ano	9	7,83 %
Neumím posoudit	2	1,74 %
Spíše ne	20	17,39 %
Ne	83	72,17 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 21 Meditace jakožto technika zvládnání pracovního stresu



Zdroj: vlastní zpracování

Z dat prezentovaných v tabulce č. 27 a grafu č. 21 je patrné, že techniku meditace využívá při zvládnání pracovního stresu jen velmi malá část respondentů. Variantu „ano“ uvedlo necelé 1 % a možnost „spíše ano“ označilo přibližně 8 % respondentů. V nejvyšší míře participanti výzkumného šetření volili odpověď „ne“ (~72 %). Variantu „spíše ne“ označilo přibližně 17 % respondentů.

Položka č. 8d) Autogenní trénink jakožto technika zvládnání pracovní zátěže a stresu.

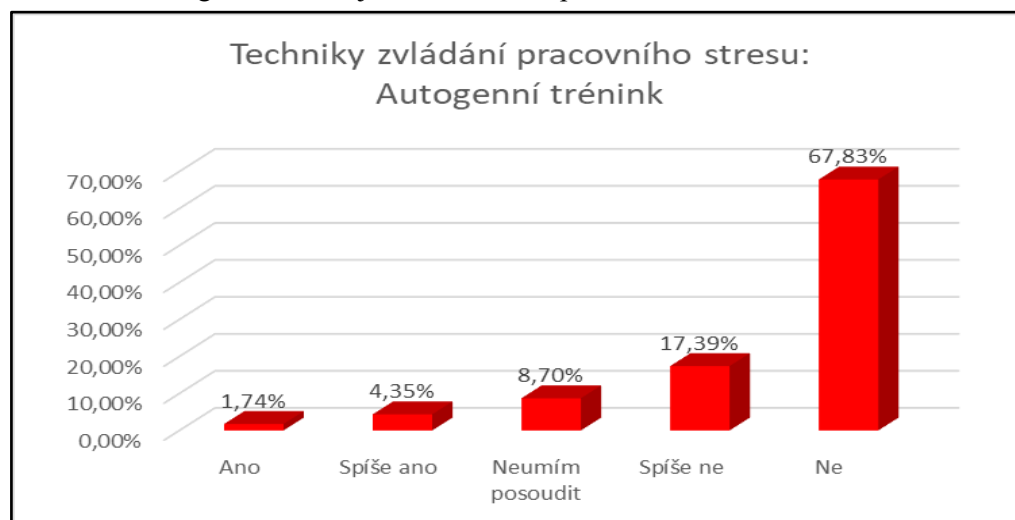
V této položce byli respondenti požádáni, aby uvedli, zda a v jaké míře využívají při zvládnání pracovního stresu techniku autogenního tréninku. Zjištěné výsledky prezentují tabulka č. 28 společně s grafem č. 22.

Tabulka č. 28 Autogenní trénink jakožto technika pracovního stresu.

N = 115		
TECHNIKY ZVLÁDÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
Využíváte AUTOGENNÍ TRÉNINK jakožto techniku zvládnání pracovního stresu?	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	2	1,74 %
Spíše ano	5	4,35 %
Neumím posoudit	10	8,70 %
Spíše ne	20	17,39 %
Ne	78	67,83 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 22 Autogenní trénink jakožto technika pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Z dat prezentovaných v tabulce č. 28 a grafu č. 22 vyplývá, že rovněž techniku autogenního tréninku využívá při zvládnání pracovního stresu jen velmi malá část respondentů. Variantu „ano“ uvedlo necelé 12 % dotázaných a možnost „spíše ano“ označilo přibližně 4 % respondentů. V nejvyšší míře participanti výzkumného šetření volili odpověď „ne“ (~68 %). Variantu „spíše ne“ označilo přibližně 17 % respondentů.

Položka č. 8e) Představa odměny po zvládnutém stresu jakožto technika zvládnání pracovní zátěže a stresu.

V podpoložce č. 8e jsme chtěli zjistit, zda a v jaké míře využívají respondenti představu odměny ke zvládnání pracovního stresu. Získaná data zobrazují tabulka č. 29 a graf č. 23.

Tabulka č. 29 Představa odměny po zvládnutém stresu jakožto technika zvládnání pracovního stresu.

N = 115		
TECHNIKY ZVLÁDÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
<i>Využíváte PŘEDSTAVU ODMĚNY PO ZVLÁDNUTÉM STRESU jakožto techniku zvládnání pracovního stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	8	6,96 %
Spíše ano	22	19,13 %
Neumím posoudit	6	5,22 %
Spíše ne	31	26,96 %
Ne	48	41,74 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 23 Představa odměny po zvládnutém stresu jakožto technika zvládnání pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Ze získaných dat lze dovodit, že představa odměny po zvládnutém stresu patří k technikám, kterou při zvládnání pracovního stresu využívá přibližně čtvrtina respondentů. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 7 % resp. 19 % účastníků dotazníkového šetření. V nejvyšší míře participanti výzkumného šetření volili odpověď „ne“ (~42 %). Variantu „spíše ne“ označilo přibližně 27 % respondentů.

Položka č. 8f) Hluboké a koncentrované dýchání jakožto technika zvládnání pracovní zátěže a stresu.

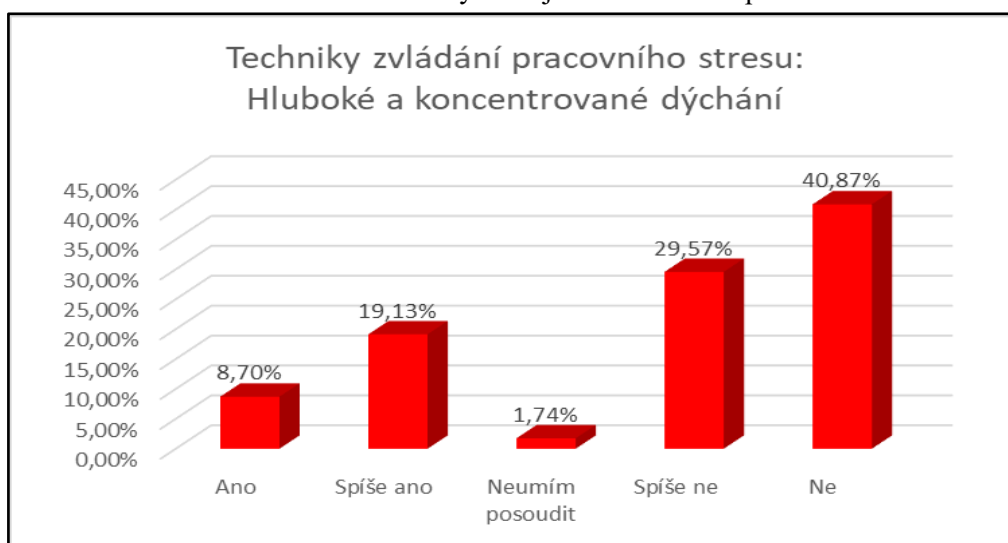
Dalším hodnocenou technikou zvládnání pracovního stresu bylo hluboké a koncentrované dýchání. Zjištěné údaje prezentují tabulka č. 30 společně s grafem č. 24.

Tabulka č. 30 Hluboké a koncentrované dýchání jakožto technika pracovního stresu.

N = 115		
TECHNIKY ZVLÁDNÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
Využíváte HLUBOKÉ A KONCENTROVANÉ DÝCHÁNÍ jakožto techniku zvládnání pracovního stresu?	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	10	8,70 %
Spíše ano	22	19,13 %
Neumím posoudit	2	1,74 %
Spíše ne	34	29,57 %
Ne	47	40,87 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 24 Hluboké a koncentrované dýchání jakožto technika pracovního stresu



Zdroj: vlastní zpracování

Rovněž hluboké a koncentrované dýchání lze zařadit k technikám, kterou při zvládnání pracovního stresu využívá přibližně čtvrtina respondentů. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 9 % resp. 19 % účastníků dotazníkového šetření. V nejvyšší míře participanti výzkumného šetření volili odpověď „ne“ (~41 %). Variantu „spíše ne“ označilo přibližně 30 % respondentů.

Položka č. 8g) Desenzibilizace jakožto technika zvládnání pracovní zátěže a stresu.

V této položce měli respondenti uvést, zda jim při zvládnání pracovního stresu pomáhá skutečnost, že se v minulosti se stresovými situacemi na pracovišti setkali a mají tedy již určitou zkušenost se zvládnáním stresu. Získaná data zobrazují tabulka č. 31 a graf č. 25.

Tabulka č. 31 Desenzibilizace jakožto technika zvládnání pracovního stresu.

N = 115		
TECHNIKY ZVLÁDNÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
<i>Využíváte OPAKOVANOU ZKUŠENOST se stresovými situacemi, (tj. situaci prožíváte již poněkolkráté, takže Vás stresuje již méně) jakožto techniku zvládnání pracovního stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	52	45,22 %
Spíše ano	49	42,61 %
Neumím posoudit	3	2,61 %
Spíše ne	2	1,74 %
Ne	9	7,83 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 25 Desenzibilizace jakožto technika zvládnání pracovního stresu



Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledných dat lze dovodit, že opakovaná zkušenost se stresovými situacemi je prostředkem, který relativně vysokému počtu respondentů v různé míře pomáhá při zvládnání pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 45 % resp. 43 % účastníků dotazníkového šetření. Možnost „spíše ne“ uvedlo přibližně 2 % dotázaných, variantu „ne“ zaznamenalo přibližně 8 % respondentů.

Položka č. 8h) Kouření jakožto prostředek ke zvládnání pracovní zátěže a stresu.

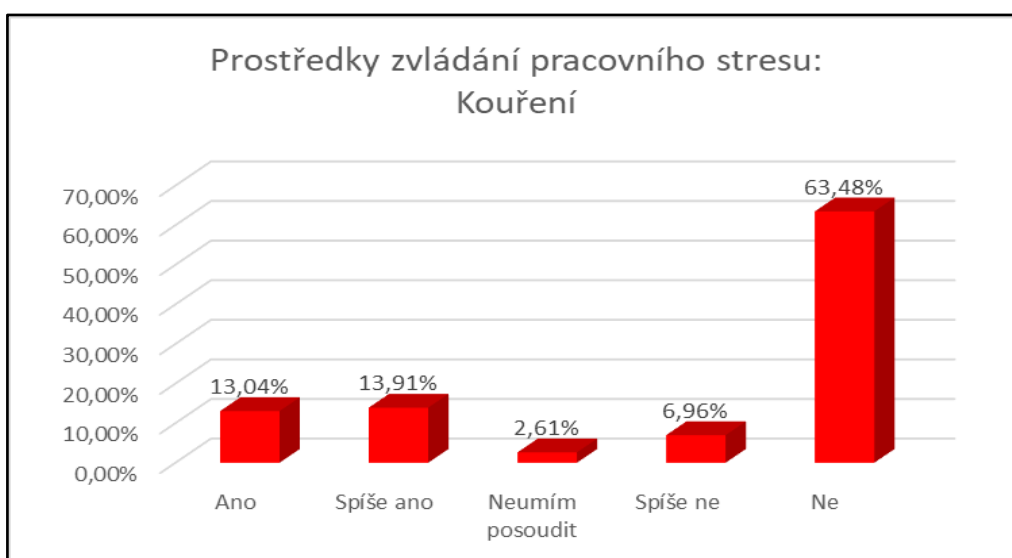
V této položce byli respondenti požádáni, aby uvedli, zda a v jaké míře jim při zvládnání pracovního stresu techniku pomáhá kouření. Zjištěné výsledky prezentují tabulka č. 32 společně s grafem č. 26.

Tabulka č. 32 Kouření jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu.

N = 115		
PROSTŘEDKY ZVLÁDÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
Využíváte KOUŘENÍ jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu?	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	15	13,04 %
Spíše ano	16	13,91 %
Neumím posoudit	3	2,61 %
Spíše ne	8	6,96 %
Ne	73	63,48 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 26 Kouření jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Analyzovaná data naznačují, že kouření patří k prostředkům, který při zvládnání pracovního stresu využívá přibližně čtvrtina respondentů. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 13 % resp. 14 % účastníků dotazníkového šetření. V nejvyšší míře participanti výzkumného šetření volili odpověď „ne“ (~63 %). Variantu „spíše ne“ označilo přibližně 7 % respondentů.

Položka 8i) Konzumace alkoholu jakožto prostředek ke zvládnání pracovní zátěže a stresu.

Dalším hodnoceným prostředkem ke zvládnání pracovního stresu byla konzumace alkoholu. Zjištěné údaje prezentují tabulka č. 33 společně s grafem č. 27.

Tabulka č. 33 Konzumace alkoholu jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu.

N = 115		
PROSTŘEDKY ZVLÁDNÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
Využíváte KONZUMACI ALKOHOLU jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu?	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	3	2,61 %
Spíše ano	6	5,22 %
Neumím posoudit	6	5,22 %
Spíše ne	29	25,22 %
Ne	71	61,74 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 27 Konzumace alkoholu jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Z dat prezentovaných v tabulce č. 33 a grafu č. 27 vyplývá, že konzumaci alkoholu využívá při zvládnání pracovního stresu jen velmi malá část respondentů. Variantu „ano“ uvedl přibližně 3 % dotázaných a možnost „spíše ano“ označilo přibližně 5 % respondentů. V nejvyšší míře participanti výzkumného šetření volili odpověď „ne“ (~62 %). Variantu „spíše ne“ označila přibližně čtvrtina respondentů.

Položka č. 8j) Pozitivní přístup k práci jakožto prostředek ke zvládnání pracovní zátěže a stresu.

Zde jsme chtěli zjistit, zda a v jaké míře využívají respondenti pozitivní přístup k práci ke zvládnání pracovního stresu. Získaná data zobrazují tabulka č. 34 a graf č. 28.

Tabulka č. 34 Pozitivní přístup k práci jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu.

N = 115		
PROSTŘEDKY ZVLÁDÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
<i>Využíváte POZITIVNÍ PŘÍSTUP K PRÁCI (práce Vás baví a naplňuje) jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu?</i>	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	72	62,61 %
Spíše ano	38	33,04 %
Neumím posoudit	1	0,87 %
Spíše ne	2	1,74 %
Ne	2	1,74 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 28 Pozitivní přístup k práci jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledných dat lze dovodit, že pozitivní přístup k práci je prostředkem, který relativně vysokému počtu respondentů v různé míře pomáhá při zvládnání pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 63 % resp. 33 % účastníků dotazníkového šetření. Možnost „spíše ne“ a variantu „ne“ uvedlo shodně přibližně 2 % dotázaných.

Položka č. 8j) Relaxace na klidném místě jakožto technika zvládnání pracovní zátěže a stresu.

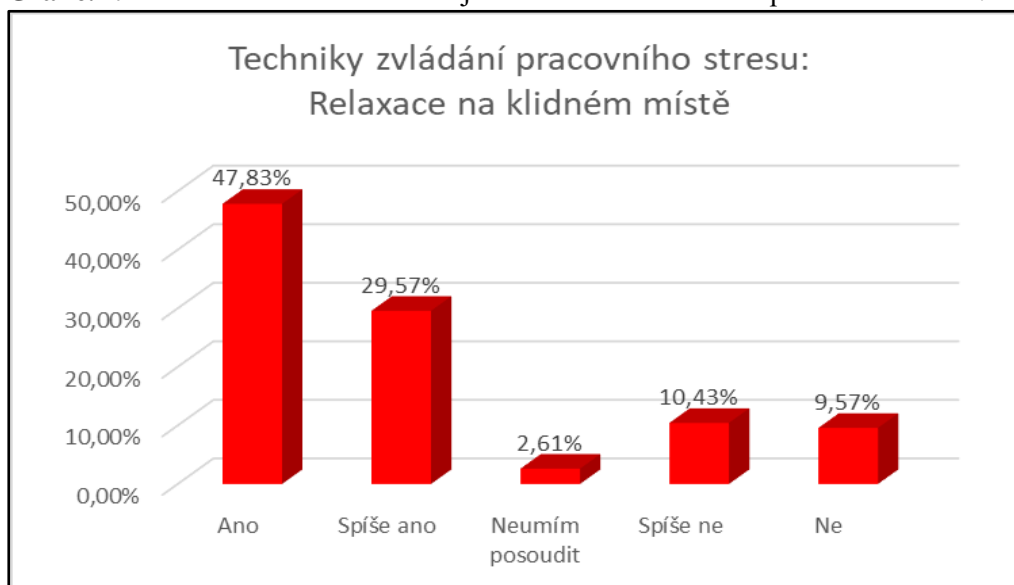
Poslední hodnocenou technikou zvládnání pracovního stresu byla relaxace na klidném místě. Zjištěné údaje prezentují tabulka 35 společně s grafem 29.

Tabulka č. 35 Relaxace na klidném místě jakožto technika zvládnání pracovního stresu.

N = 115		
TECHNIKY ZVLÁDNÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE		
Využíváte <i>RELAXACI NA KLIDNÉM MÍSTĚ</i> jakožto techniku zvládnání pracovního stresu?	absolutní četnost	relativní četnost
Ano	55	47,83 %
Spíše ano	34	29,57 %
Neumím posoudit	3	2,61 %
Spíše ne	12	10,43 %
Ne	11	9,57 %
CELKEM	115	100,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 29 Relaxace na klidném místě jakožto technika zvládnání pracovního stresu.



Zdroj: vlastní zpracování

Z dat prezentovaných v tabulce č. 35 a grafu č. 29 vyplývá, že relaxace na klidném místě je rovněž prostředkem, který relativně vysokému počtu respondentů v různé míře pomáhá při zvládnání pracovního stresu. Variantu „ano“ a „spíše ano“ uvedlo přibližně 48 % resp. 30 % účastníků dotazníkového šetření. Možnost „spíše ne“ uvedlo přibližně 10 % dotázaných, variantu „ne“ zaznamenalo přibližně 10 % respondentů.

Položka č. 7) Jiné techniky zvládání.

Podobně jako u zdrojů pracovního stresu měli respondenti u technik zvládání pracovního stresu možnost slovně uvést další techniky zvládání. I zde možnost slovního doplnění využila jen malá část respondentů. Zjištěné údaje uvádí tabulka č. 36.

Tabulka č. 36 Jiné techniky zvládání zátěže a stresu.

JINÉ TECHNIKY ZVLÁDÁNÍ STRESU
<i>Zde můžete uvést některé z technik zvládání stresu, o které se chcete podělit a NEBYLY ZAHRNUTY V DOTAZNÍKU:</i>
Spánek 2x.
Jít po práci s kolegy na pivo.
Může pomoci i černý humor, ale ocenil bych nabízenou pomoc pro hasiče z řad psychologů Správy železnic u nás na stanicích. Třeba místo opakovaných psychotestů po pěti letech, kde, pokud nějaký řidič neuspěje, tak je zablokovan minimálně na měsíc do opravných testů a stresuje se, cítí se méněcenný a bojí se, že na to někdo přijde. Přitom je třeba jeden z nejlepších řidičů. Proč nestačí vykonat pouze vstupní psychotest, jako u HZS ČR? Myslím, že bychom si mohli vzájemně vyjít vstříc preventivním školením a akutní pomoci hasičům namísto prosezeným dopolednem na psychotestech.
Pokud vyplňuji psychologický dotazník, chtěl bych se vyjádřit i k zázemí či týlovému zabezpečení po stresujících výjezdech. Podle mého názoru by měla existovat možnost konzultace nebo případná pomoc renomovaného psychologa . Odborníka na tuto problematiku vidíme 1x za 5 let, a to spíše z povinného přezkoušení a s obavami, jestli v této záležitosti obstojíme. Chápu, že u této práce se částečně musí zaměstnavatel chránit psychotesty, jako třeba u řidičů autobusů, ale nevyvolává toto vyšetření ještě větší stres?
Zvládat stres mi pomáhají chvíle strávené s rodinou v přírodě.
Střelba ze zbraně, hraní videoher, nic nedělání.
Nejčastěji co používám k relaxaci je poslech hudby, kterou mám rád.
Vezmu si psa a jdu do lesa.
Některé stresové situace probíráme po zásahu v kolektivu s kolegy.
Kolektivní rozbor zásahu s tragickými následky.
Vše bylo v dotazníku, snad když to jde jen tak sedět a v klidu si nechat myšlenky volně projít hlavou a dostat do těla nádech nové energie a jít dál s úsměvem na tváři, sluncem v duši a láskou v srdci.....
Přátelství a rodina.
Věnuji se koníčku a kutilství.
Konverzace o dané situaci s kolegy, černý humor.
S někým pohovořit.
Relax – dovolená.
Nejvíce pomáhá dobrý kolektiv. Když je pohoda mezi lidmi na směně je každý zásah o poznání lepší. Máme teď štěstí na celkem mladou směnu (hodně srandy, podobné zájmy atd.)
Technika zvládání stresu – posedět s přáteli a pohovořit o běžných věcech (pokecat)

Zdroj: vlastní zpracování

Z údajů uvedených v tabulce č. 36 vyplývá, že někteří respondenti by pro zvládnání pracovního stresu přivítali využít možnost pomoci v podobě konzultace s psychologem. V odpovědích se dále objevily další techniky a prostředky ke zvládnání pracovního stresu, které lze členit do dvou základních okruhů:

- a) relaxační aktivity (čas strávený s rodinou, nicnedělání, poslech hudby, pobyt v přírodě, vycházky se psem ad.),
- b) sociální opora (konverzace o stresu s kolegy, výše uvedené přání konzultace s psychologem, dobrý kolektiv ad.)

6 DISKUSE A NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

Závěrečná kapitola se věnuje diskusi se souhrnem získaných výsledků a diskusi. Diskuse je zakotvena do zodpovězení výzkumných otázek. Závěrečná podkapitola obsahuje navrhovaná opatření v oblasti prevence prožívání pracovního stresu.

6.1 Pracovní prostředí jako stresor

VO1: Hodnotí respondenti své pracovní prostředí jako prostředí stresující?

Zodpovězení první výzkumné otázky je založeno na vyhodnocení položky dotazníku číslo pět.

Z výsledků vyplynulo, že pracovní prostředí pracoviště Hasičů-záchranářů v organizaci Správa železnic vnímá jako stresující „určitě“ přibližně 18 % a „spíše“ přibližně dalších 50 % respondentů. Na základě součtu absolutní četnosti odpovědí „ano“ a „spíše ano“ lze tedy konstatovat, že pracovní prostředí je v určité míře stresorem pro přibližně 69 % účastníků výzkumného šetření.

Výše uvedená zjištění odpovídají i nálezům některých dalších autorů. Harvey a kol. uvádějí, že hasiči jsou běžně vystaveni potenciálně traumatickým událostem.⁷⁵ Ačkoli např. Švingalová profesi hasiče neřadí mezi povolání s největším rizikem syndromu vyhoření (z „příbuzných“ profesí sem řadí policisty nebo příslušníky armády),⁷⁶ L. Willigová své práci uvádí, že „hasičská práce byla vyhodnocena jako nejvíce stresující práce.“⁷⁷ F. Scandellová, pracovnice ve výzkumu European Trade Union Institute uvádí, že *podmínky, ve kterých hasiči pracují, jsou živnou půdou stresu. Různé stresující situace a stavy je možné najít jak v samotné práci, tak i v tom, jak je tato práce organizovaná.*⁷⁸ Výše uvedená tvrzení odborníku tedy konvenují s výsledky této práce, v níž většina

⁷⁵ HARWEY, B Samuel, SAVILLE, Josie Milligan, PATERSON, Helen, HARKNESS, Emily, MARSH, Annabel a kol. *The mental health of fire-fighters: An examination of the impact of repeated trauma exposure.* Australian & New Zealand Journal of Psychiatry, 2016; Jul, 50(7):649-58. DOI 10.1177/0004867415615217

⁷⁶ ŠVINGALOVÁ, Dana. *Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi.* Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. ISBN 80-7372-105-8.

⁷⁷ WILLIG, Linda. *9 sources of firefighter stress.* In: SKALNÍK, Milan. *Devět příčin stresu hasiče.* [online]. Odborový svaz hasičů ©2021 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.osh.cz/ze-zahranici/devet-pricin-stresu-hasice>

⁷⁸ SCANDELLA, Fabienne. *Firefighters: feeling the heat.* In: SKALNÍK, Milan. *Zdravotní a bezpečnostní rizika hasičské práce.* [online]. Odborový svaz hasičů ©2021 [cit. 2022-07-26]. Dostupné z: <https://www.osh.cz/ze-zahranici/zdravotni-a-bezpecnostni-rizika-hasicske-prace>

respondentů vnímá povolání hasiče jako povolání s relativně vysokým výskytem pracovního stresu.

Souhrnně lze tedy na první výzkumnou otázku odpovědět, že téměř 70 % respondentů hodnotí pracovní prostředí pracoviště Hasič-záchranářů v organizaci Správa železnic jako stresující pracovní prostředí.

6.2 Zdroje pracovního stresu

VO₂: Které pracovní stresory se v nejvyšší míře vyskytují u pracovníků na pozici Hasič-záchranář v organizaci Správa železnic?

Zodpovězení druhé výzkumné otázky je založeno na vyhodnocení položek dotazníku číslo šest, číslo sedm a číslo devět.

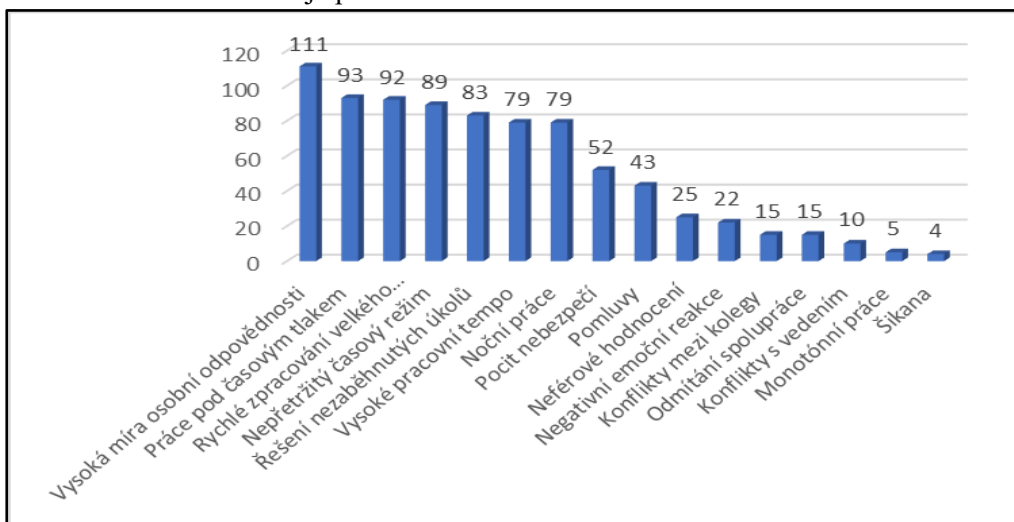
Tabulka č. 37 Souhrn – zdroje pracovního stresu a zátěže.

N = 115			
PRACOVNÍ STRESORY			
<i>VZTAHY NA PRACOVÍŠTI</i>	Určitě ano	Spíše ano	Celkem
Konflikty mezi kolegy	7	8	15
Konflikty s vedením	4	6	10
Pomluvy	13	30	43
Negativní emoční reakce	7	15	22
Odmítání spolupráce	6	9	15
Šikana	2	2	4
Neférové hodnocení	8	17	25
<i>OBSAH A ROZSAH PRÁCE</i>	Určitě ano	Spíše ano	Celkem
Pocit nebezpečí	13	39	52
Vysoká míra osobní odpovědnosti	49	62	111
Řešení nezaběhnutých úkolů	29	54	83
Práce pod časovým tlakem	43	50	93
Vysoké pracovní tempo	34	45	79
Rychlé zpracování velkého množství údajů	44	48	92
Monotónní práce	3	2	5
Noční práce	51	28	79
Nepřetržitý časový režim	62	27	89

Zdroj: vlastní zpracování

K vyhodnocení druhé výzkumné otázky jsme využili součet absolutních četností odpovědí „ano“ a „spíše ano“ z jednotlivých podpoložek č. 6 a č. 7 doplněné o slovní hodnocení z položky č. 9. Výsledky zobrazují tabulka č. 37 společně s grafem č. 30.

Graf č. 30 Souhrn – zdroje pracovního stresu a zátěže.



Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků výzkumného šetření lze dovodit, že pro respondenty jsou mnohem závažnější stresory spojené s obsahem a rozsahem práce ve srovnání se **stresory souvisejícími se vztahy na pracovišti**. Tento nálezný jen částečně odpovídá informacím uvedeným v odborné literatuře. Podle Scandellové jsou pro mnohé hasiče stresující organizační a vztahové aspekty hasičské práce. Důležité jsou v tomto ohledu jasné a logické povely a příkazy vedoucích pracovníků; *nedostatek silného a sebevědomého vedení nebo např. přerušení spojení na místě zásahu mohou silně produkovat stres.*“ Rovněž Willigová ve své práci zjistila, že pro mnohé hasiče v USA je nejvíce stresující vyjednávání s vedoucími; jeden hasič Willigové při rozhovoru sdělil: „*Nevím, proč každý vždycky mluví o výjezdech jako o tom, co je nejvíce stresující. To je ta příjemná stránka tohoto povolání. Vyjednávání s vedoucími, to je to, co je při této práci stresující.*“⁷⁹. Willigová ve své práci identifikovala devět největších pracovních stresorů spojených s prací hasiče, k nimž se řadí i ty, vyplývající ze vztahů na pracovišti a organizace práce: a) konflikty v posádkách, b) spolupracovníci, kteří škodí, c) nekonzistentní politika vedení (neměří všem stejným metrem), d) špatné vedení.⁸⁰ Z výzkumu Fullertona a kol vyplynulo, že míra prožívaného stresu je u hasičů moderována mj. typem vedení.⁸¹ Stres vyplývající

⁷⁹ WILLIG, Linda. *9 sources of firefighter stress*. In: SKALNÍK, Milan. *Devět příčin stresu hasiče*. [online]. Odborový svaz hasičů ©2021 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.osh.cz/ze-zahranici/devet-pricin-stresu-hasice>

⁸⁰ WILLIG, Linda. *9 sources of firefighter stress*. In: SKALNÍK, Milan. *Devět příčin stresu hasiče*. [online]. Odborový svaz hasičů ©2021 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.osh.cz/ze-zahranici/devet-pricin-stresu-hasice>

⁸¹ FULLERTON, C.S., MCCARROLL, J.E. URSANO, J. R. a K M. WRIGHT. *Psychological responses of rescue workers: fire fighters and trauma*. American Journal of Orthopsychiatry, 1992 Jul;62(3):371-8. doi: 10.1037/h0079363

z nekompetentního vedení uvedl v našem výzkumném šetření i jeden z respondentů v otevřené otázce v podobě formulace „*nesmyslné příkazy nadřízených*“ (viz tab. č. 24). Další respondent uvedl, že ke snížení stresu vyplývající z emocí a chaosu okolí přispívá zejména dobrý velitel („*základ je dobrý velitel*“, viz tab. č. 24). Z výsledku uzavřených otázek vyplývá, že z oblasti vztahů na pracovišti se k závažnějším stresorům řadí dle dotazovaných pouze pomluvy. Naopak v oblasti vztahů k nadřízeným a vzájemných vztahů mezi spolupracovníky se v našem výzkumu nálezy Willigové nepotvrdily.

V našem výzkumném šetření hodnotili respondenti jako nejzávažnější stresory vyplývající ze samotné povahy práce (**stresory vyplývající z obsahu a rozsahu práce**). Hasiče-záchranáře v organizaci Správa železnic; jako značně stresující hodnotí respondenti vysokou míru osobní odpovědnosti na pracovišti, práci pod časovým tlakem, nutnost rychlého zpracování velkého množství úkolů, řešení nezaběhnutých úkolů, práci ve velkém pracovním tempu či nebezpečí související s povoláním hasiče. Za stresující považují respondenti dále i některé záležitosti vyplývající z organizace práce jako jsou nepřetržitý pracovní režim či práci v noci. Získané i výsledky odpovídají nálezům i názorům odborníků. Scandellová ve své práci uvádí, že k velkým stresorům povolání hasiče patří přerušování spánku při vyhlášeném poplachu, práce pod časovým tlakem, vědomí podstupovaného nebezpečí při zásahu či vyčerpávající a drsné pracovní podmínky.⁸² Práce Fullertona a kol. přinesla zjištění, že jako psychické reakce po provedení záchranných hasičských prací byly identifikovány mj. pocity bezmoci a viny, strach z neznámého.⁸³ Ve výše uvedeném výzkumu Willigové byly jako dva úplně nejvíce stresující faktory práce hasiče identifikovány směnová práce a nedostatek spánku.⁸⁴

Souhrnně lze tedy na druhou výzkumnou otázku odpovědět, že k nejzávažnějším stresorům na pracovišti Hasič-záchranářů v organizaci Správa železnic se podle hodnocení respondentů řadí stresory vyplývající z obsahu a rozsahu práce.

⁸² SCANDELLA, Fabienne. *Firefighters: feeling the heat*. In: SKALNÍK, Milan. *Zdravotní a bezpečnostní rizika hasičské práce*. [online]. Odborový svaz hasičů ©2021 [cit. 2022-07-26]. Dostupné z: <https://www.osh.cz/ze-zahranici/zdravotni-a-bezpecnostni-rizika-hasicske-prace>

⁸³ FULLERTON, C.S., MCCARROLL, J.E. URSANO, J. R. a K M. WRIGHT. *Psychological responses of rescue workers: fire fighters and trauma*. *American Journal of Orthopsychiatry*, 1992 Jul;62(3):371-8. doi: 10.1037/h0079363

⁸⁴ WILLIG, Linda. *9 sources of firefighter stress*. In: SKALNÍK, Milan. *Devět příčin stresu hasiče*. [online]. Odborový svaz hasičů ©2021 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.osh.cz/ze-zahranici/devet-pricin-stresu-hasice>

6.3 Techniky zvládání pracovního stresu a psychické zátěže

VO₃: Jaké jsou preferované techniky zvládání stresu u Hasiče-záchranáře v organizaci Správa železnic?

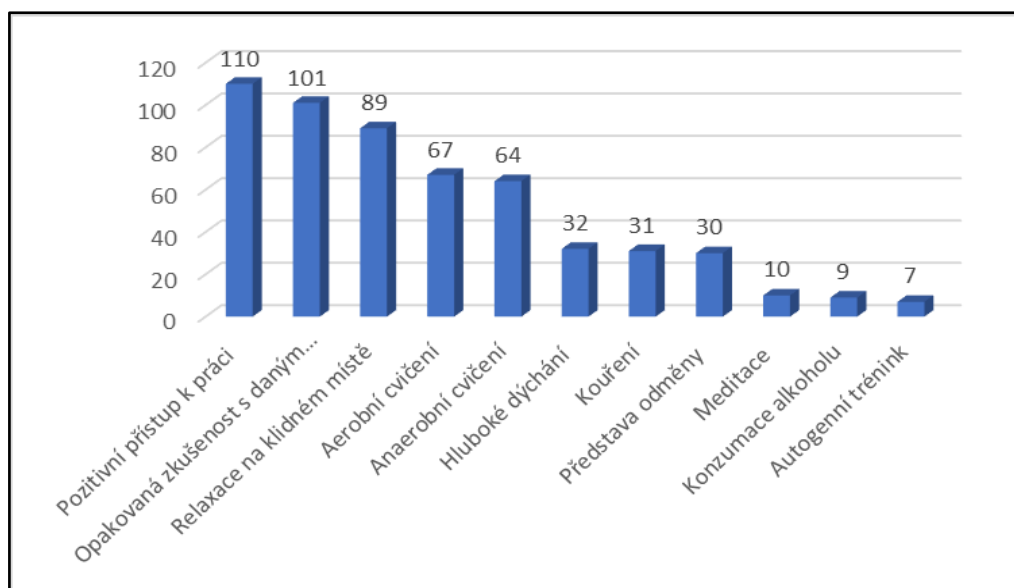
Zodpovězení třetí výzkumné otázky je založeno na vyhodnocení položek dotazníku číslo osm a číslo devět. K vyhodnocení třetí výzkumné otázky jsme využili součet absolutních četností odpovědí „ano“ a „spíše ano“ z jednotlivých podpoložek položky 8 a dále slovní doplnění z položky č. 9. Výsledky zobrazují tabulka č. 38 společně s grafem č. 31.

Tabulka č. 38 Souhrn – Techniky zvládání pracovního stresu a zátěže.

N = 115			
TECHNIKY ZVLÁDÁNÍ PRACOVNÍHO STRESU A ZÁTĚŽE			
	Určitě ano	Spíše ano	Celkem
Anaerobní cvičení	28	36	64
Aerobní cvičení	28	39	67
Meditace	1	9	10
Autogenní trénink	2	5	7
Představa odměny po zvládnutém stresu	8	22	30
Hluboké a koncentrované dýchání	10	22	32
Zkušenost s danými stresovými situacemi (nižší intenzita prožívání stresu z důvodu opakovaného prožívání dané stresové situace)	52	49	101
Kouření	15	16	31
Konzumace alkoholu	3	6	9
Pozitivní přístup k práci	72	38	110
Relaxace na klidném místě	55	34	89

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 31 Souhrn – Techniky zvládání pracovního stresu a zátěže



Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků výzkumného šetření vyplývá, že respondenti při zvládání pracovního stresu v nejvyšší míře preferují **pozitivní přístup v práci**. Tento způsob či prostředek zvládání pracovního stresu lze zařadit mezi tzv. produktivní coping, tj. produktivní strategie zvládání stresu a zátěže. Do produktivního copingu se řadí mj. strategie soustředění se na pozitivní věci, pozitivní odvrácení pozornosti (myslet na dobré věci v životě), soustředění se na řešení problému, docílení změny tvrdou prací, nadšení z řešení problému, pozitivní přehodnocení ad.,⁸⁵ tedy dílčí postupy, které se uplatňují při zvládání pracovního stresu pozitivním přístupem v práci.

Z výzkumného šetření dále vyplynulo, že pro výzkumný vzorek hasičů – záchranářů je pro zvládání stresu důležitá i **dosavadní zkušenost při zvládání stresových situací**. K podobným výsledkům došli ve svém výzkumu Hytten a Hasle. Z jejich výzkumu provedeného na souboru 58 hasičů, vyšetřených pomocí strukturovaného dotazníku o jejich stresu během záchranné akce a po ní mj. vyplynulo že hasiči s předchozími praktickými zkušenostmi se stresem vypořádají s katastrofou snadněji než nezkušení hasiči.⁸⁶

⁸⁵ PALÍŠEK, Pavel. *Stresové situace a jejich zvládání v období adolescence*. Psychiatrie 2007; 11(1). s. 148-156. ISSN 1212-6845.

⁸⁶ HYTTEN, K. a A. HASLE, A. *Fire fighters: a study of stress and coping*. Acta Psychiatrica Scandinavica, Supplementum, 1989; 355:50. doi 10.1111/j.1600-0447.1989.tb05253.x

K preferovaným způsobům zvládnání pracovního stresu řadí dále respondenti Hasiči-záchranáři z organizaci Správy železnic relaxaci a aktivní přístup v podobě různých druhů aerobního i anaerobního cvičení a pohybové aktivity. Výsledky některých studií potvrzují, že cvičení vede k odbourávání stresu. L. Chovanec, J. Lipková a V. Adamská z Univerzity Komenského zkoumali vliv cvičení na zvládnání stresu. Uvedení autoři zjistili, že ke snižování stresu přispívá nejen aerobní aktivita, ale i posilování; obě tréninkové intervence, tj. jak silové anaerobní cvičení (cvičení s náčiním třikrát týdně po 60 minut se zaměřením na svaly hrudníku, stehna, zad, ramene, břicha, dvouhlavý a trojhlavý sval ramene, a to ve 3 až 5 sériích s 8 až 12 opakováními), tak i aerobní aktivity (aerobik 2 x týdně po 60 minut a skákání na malé trampolíně 1 x týdně po 60 minutách) vedou mj. ke zlepšení zvládnání stresu.⁸⁷

Z doplňujících odpovědí našeho výzkumu dále vyplynulo, že důležitým prostředkem ke zvládnání stresových situací je **sociální opora**. Tímto termínem se podle Medved'ové rozumí „*soubor mezilidských vztahů, které jedinci zabezpečují pozitivní citový svazek, praktickou pomoc, ale i informace umožňující hodnocení stresoru.*“⁸⁸ Sociální opora je v odborné literatuře „*chápána jako jeden z nejdůležitějších pozitivních faktorů modifikujících a moderujících nepříznivý vliv různých negativních zátěžových situací na psychický i fyzický zdravotní stav člověka, na jeho pohodu (well – being) a na kvalitu života*“⁸⁹ Sociální opora má podle Kebzy hlavní zdroje v rodině, v zaměstnání (od spolupracovníků), mimo práci pak od přátel a dobrých známých v rámci trávení volného času, realizace zájmů, koníčků atd. Kebza uvádí, že nedostatek opory koreluje pozitivně s burnout syndromem.⁹⁰ Sociální opora se podobně jako výše uvedený pozitivní přístup k práci řadí k pozitivním strategiím zvládnání stresu a zátěže a to v různé podobě: hledání sociální opory, hledání pomoci u druhých, hledání opory či hledání pomoci u blízkých přátel.⁹¹ Podle Kebzy se zdá, „*že největší význam má v této souvislosti opora poskytovaná stejně postavenými spolupracovníky (peer-support).*“⁹² Tvrzení o pozitivní roli sociální

⁸⁷ CHOVANEC, Lukáš, Jana LIPKOVÁ a Veronika ADAMSKÁ. *Vplyv silového a aeróbného tréningu na zvládnutie stresu*. In: Šport a rekreácia 2013: zborník vedeckých prácí. Roč. 3. Nitra: Katedra telesnej výchovy a športu, 2013. ISBN 978-80-558-0385-2.

⁸⁸ MEDVED'OVÁ, Luba. *Intersexuálne rozdiely v kontexte predikcie copingu z osobných zdrojov v puberte*. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 1997, roč. 32, č. 2, s. 100-106. ISSN 0555-5574, s. 100. ISSN 0555-5574

⁸⁹ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-551, s. 104.

⁹⁰ KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.

⁹¹ PALÍŠEK, Pavel. *Stresové situace a jejich zvládnání v období adolescence*. Psychiatrie 2007; 11(1). s. 148-156. ISSN 1212-6845.

⁹² KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5, s. 146.

opory, a to jak na úrovni spolupracovníků, tak i na úrovni rodiny a přátel, potvrzují i výsledky našeho výzkumu. Respondenti v otevřené otázce uváděli, že ke zvládnání pracovního stresu jim pomáhá a) sociální opora spolupracovníků - „*jít po práci s kolegy na pivo*“; „*některé stresové situace probíráme po zásahu v kolektivu s kolegy*“; „*kolektivní rozbor zásahu s tragickými následky*“; „*konverzace o dané situaci s kolegy*“; „*nejvíce pomáhá dobrý kolektiv*“; b) sociální opora rodiny a přátel – „*zvládat stres mi pomáhají chvíle strávené s rodinou v přírodě*“; „*přátelství a rodina*“; „*s někým pohovořit*“; „*posedět s přáteli a pohovořit o běžných věcech (pokecat)*“ (srov. tab. č. 36). Podle výzkumu Fullertona a kol. snižuje sociální opora stres po provedení záchranných hasičských prací.⁹³ Výše bylo uvedeno, že do sociální opory se řadí i pomoc profesionálů. Dva respondenti v otevřené otázce uvedli, že by ocenili odbornou pomoc pro hasiče z řad psychologů (srov. tab. č. 36).

Výzkumné šetření přineslo dále zjištění, že v menší míře respondenti využívají ke zvládnání pracovního **stresu hlubokého dýchání** či **představu odměny po prožitém stresu**. Odborná literatura řadí zvládnání stresu prostřednictvím odměny po prožitém stresu, resp. náhradní uspokojení (jednání zaměřené na kladné city, které nejsou kompatibilní se stresem a vztahují se k vnějším odměnám jako koupit si něco, pojíst něco dobrého, provozovat oblíbenou činnost apod.) ke strategiím odklonu, ukazující tendence k odvrácení zátěže či k navození takových psychických stavů, které stres zmírňují.⁹⁴

K nejméně využívaným se řadí negativní prostředky zvládnání v podobě **kouření** nebo **konzumace alkoholu** nebo naopak náročnější a sofistikovanější techniky meditace a autogenního tréninku. Za pozitivní lze považovat zjištění, že respondenti jen v malé míře sahají při stresu po cigaretě nebo sklence alkoholu; u alkoholu uvedlo odpověď „ano“ a „spíše ano“ dohromady přibližně 8 % respondentů. Harvey a kol. na vzorku 753 hasičů zjistil nadměrné pití u 7 % přičemž 4 % respondentů uvedlo spotřebu více než 42 alkoholických nápojů týdně⁹⁵ (detailněji viz níže podkapitola 6.4.2). Vyrovnání se stresem v podobě útěku k návykovým látkám se řadí k tzv. dysfunkčním strategiím

⁹³ FULLERTON, C.S., MCCARROLL, J.E. URSANO, J. R. a K M. WRIGHT. *Psychological responses of rescue workers: fire fighters and trauma*. American Journal of Orthopsychiatry, 1992 Jul;62(3):371-8. doi: 10.1037/h0079363

⁹⁴ ŠVANCARA Josef. *Dotazník Strategie zvládnání stresu – SVF 78 autorů Wilhelma Jankeho a Gisely Erdmannové*. Praha: Testcentrum 2003. ISBN 80-86471-24-1.

⁹⁵ HARWEY, B Samuel, SAVILLE, Josie Milligan, PATERSON, Helen, HARKNESS, Emily, MARSH, Annabel a kol. *The mental health of fire-fighters: An examination of the impact of repeated trauma exposure*. Australian & New Zealand Journal of Psychiatry, 2016; Jul, 50(7):649-58. DOI 10.1177/0004867415615217

zvládání (non-produktivní coping).⁹⁶ Kuřáctví a alkohol navíc podle dostupných údajů řadí k nejčastějším příčinám předčasného úmrtí.⁹⁷ Naopak nepříliš povzbudivým se jeví nízké využívání **meditace** a **autogenního tréninku** při zvládání pracovního stresu a psychické zátěže. Příčinou může být skutečnost, že respondenti o těchto technikách neví nebo jim připadají příliš náročné. Cvičení autogenního tréninku lze doporučit, neboť zahrnují mj. nácvik uvolnění a relaxace, tedy způsobů obecně považovaných za vhodné postupy při zvládání. „*Relaxační metody totiž vycházejí z poznatků o vzájemné souvislosti mezi psychickou tenzí, funkčním stavem vegetativní nervové soustavy a kosterního svalstva.*“⁹⁸ Záměrnou svalovou relaxaci lze tedy využít k dosažení psychického uvolnění⁹⁹

Souhrnně lze tedy na třetí výzkumnou otázku odpovědět, že pracovníci na pozici Hasič-záchranář v organizaci Správa železnic využívají při zvládání pracovního stresu v nejvyšší míře pozitivní přístup k práci. Velmi účinným so pro zvládání stresu jeví opakovaná zkušenost se stresovými situacemi, relaxace a cvičení či sociální opora.

⁹⁶ PALÍŠEK, Pavel. *Stresové situace a jejich zvládání v období adolescence*. Psychiatrie 2007; 11(1). s. 148-156. ISSN 1212-6845.

⁹⁷ VOBOŘILOVÁ, Jarmila. *Duševní hygiena a stres*. Praha: České vysoké učení v Praze, 2015. ISBN 978-80-01-05724-7.

⁹⁸ KRATOCHVÍL, Stanislav. *Základy psychoterapie*. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-179-7, s. 173.

⁹⁹ Tamtéž.

6.4 Preventivní opatření zaměstnavatele a doporučení

Závěrečná část je členěna na dvě části. V první podkapitole jsou prezentovány výsledky analýzy zaměřené na získání přehledu o tom, jaká preventivní opatření zajišťuje v oblasti pracovního stresu organizace Správa železnic. Konkrétně se jedná o zodpovězení čtvrté výzkumné otázky. Ve druhé části jsou prezentována navržená opatření.

6.4.1 Opatření zaměstnavatele Správa železnic v oblasti prevence stresu

VO4: Jaká opatření nabízí zaměstnavatel Správa železnic pro své zaměstnance v oblasti prevence prožívání stresu?

Zodpovězení čtvrté výzkumné otázky je založeno na analýze interních dokumentů organizace Správa železnic.

Z analýzy dokumentu Podniková kolektivní smlouva Správy železnic na rok 2022 vyplynulo, že jako jediné opatření v oblasti prevence stresu nabízí SŽ svým zaměstnancům možnost Kondičních pobytů. Kondiční pobyty jsou zaměstnancům SŽ poskytovány v délce 12 pobytových dní. Každému účastníkovi kondičních pobytů je během pobytu poskytnuto nejméně 20 léčebných procedur (jako jsou minerální či bahenní koupele, masáže, saunování, léčebný tělocvik ad.) Součástí kondičního pobytu je edukační program o prevenci civilizačních nemocí, správném životním stylu a stravování.¹⁰⁰

Další intervence cílící na oblast zvládnutí pracovního stresu a psychické zátěže lze nalézt v dopise generálního ředitele Správy železnic (28. březen 2022) svým zaměstnancům. V souvislosti s nedávnými nebo probíhající mimořádnými událostmi jako jsou covidová pandemie nebo válka na Ukrajině nabízí SŽ zaměstnancům, kteří se cítí psychicky unaveni nebo chtějí aktivně o vlastní psychiku pečovat dvě možnosti pomoci. V prvním případě odkazuje zaměstnance na webovou stránku Národního ústavu duševního zdraví ČR. Druhou možností je nabídka využití pomoci cestou oddělení psychologické služby

¹⁰⁰ SPRÁVA ŽELEZNIC. *Podniková kolektivní smlouva Správy železnic, státní organizace na rok 2022, č. j. 133675/2021-SŽ-GŘ-O10*. [online]. Odborové sdružení železničářů ©2020 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.osz.org/index.php/pks/6174-podnikova-kolektivni-smlouva-spravy-zeleznic-s-o-na-rok-2022-ke-stazeni>

Správy železnic. SŽ tímto opatřením nabízí každému zaměstnanci možnost pečovat o duševní komfort či zvyšovat vlastní psychologickou odolnost.¹⁰¹

Souhrnně lze tedy na čtvrtou výzkumnou otázku odpovědět, že organizace Správa železnic nabízí svým zaměstnancům v oblasti prevence negativních dopadů pracovního stresu a psychické zátěže opatření v podobě nabídky Kondičních pobytů, využití služeb oddělení psychologické služby Správy železnic. SŽ dále své zaměstnance za účelem prevence negativních dopadů pracovního stresu odkazuje na webovou Národního ústavu duševního zdraví ČR.

6.4.2 Navržená opatření

Prevence prožívání stresu a jeho negativních dopadů u osob vykonávající povolání hasiče je velmi důležitá, což dokládají výsledky nejen našeho, ale i dalších výzkumných šetření. Výsledky výzkumu úrovně stresu hasičů vykazují vysoké hodnoty v porovnání s ostatními zdravými jedinci v populaci.¹⁰² Harvey a kol. ve své výzkumné studii na vzorku současných (n = 488) a vysloužilých (n = 265) hasičů z Fire and Rescue New South Wales (Austrálie) zjistili negativní následky pracovního stresu na duševní zdraví hasičů. Mezi současnými hasiči byla míra posttraumatické stresové poruchy 8 % a deprese 5 % a 4 % respondentů uvedlo spotřebu více než 42 alkoholických nápojů týdně. Hasiči v důchodu hlásili významně vyšší úroveň symptomatologie s odhady prevalence posttraumatické stresové poruchy na 18 %, deprese na 18 % a nadměrného pití na 7 %. Mezi počtem účasti na výjezdech s oběťmi na životech a mírou posttraumatické stresové poruchy, deprese a nadměrného pití existoval významný pozitivní lineární vztah. Autoři výše uvedené výsledky interpretují v tom smyslu, že hasiči trpí vysokou mírou duševních poruch, přičemž míra posttraumatické stresové poruchy, deprese a nadměrného pití neustále lineárně stoupá s každou další expozicí traumatu. Úroveň psychiatrické morbiditity mezi hasiči v důchodu je obzvláště vysoká.¹⁰³

¹⁰¹ SPRÁVA ŽELEZNIC. *Dopis generálního ředitele Správy železnic zaměstnancům ze dne 28. března 2022*. Interní dokument.

¹⁰² RODRIGUES, Susana, PAIVA Joana, DIAS, DuarteDias a João Paulo CUNHA. *Stress among on-duty firefighters: an ambulatory assessment study*. [online]. PeerJ. 2018; 11 (6) [cit. 2021-04-25]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6294048/>

¹⁰³ HARWEY, B Samuel, SAVILLE, Josie Milligan, PATERSON, Helen, HARKNESS, Emily, MARSH, Annabel a kol. *The mental health of fire-fighters: An examination of the impact of repeated trauma exposure*. Australian & New Zealand Journal of Psychiatry, 2016; Jul, 50(7):649-58. DOI 10.1177/0004867415615217

Na základě získaných výsledků z položky dotazníkového šetření a dále na základě poznatků získaných při zpracovávání této bakalářské práce navrhuje organizaci Správa železnic následující doporučení v oblasti prevence stresu a jeho negativních dopadů:

- Větší nabídku v oblasti psychologických služeb pro zaměstnance – ačkoli ve výše prezentovaném dopise generálního ředitele jsou tyto služby zaměstnancům nabízeny, z odpovědí několika respondentů je patrné, že nabídka je buď nedostatečná, nebo se k nim informace o možnosti konzultace s psychologem nedostaly. Správa železnic by se v případě svého hasičského sboru mohla inspirovat u Psychologická služba u Záchraného útvaru HZS ČR, která ve své práci využívá systém Řízení stresu při kritických událostech nebo postupy založené na Strategické aplikaci krizové intervence (Critical Incident Stress Management, CISM). „*CISM je vícesložkový a komplexní systém, který zahrnuje fáze před mimořádnou událostí (např. prevence, vzdělávání), během události (např. bezprostřední pomoc) a po události (např. defusing, debriefing).*“¹⁰⁴
- Nabídka seminářů zaměřených na zvládání pracovního stresu – seminář může být doplňkem nabízených kondičních pobytů, které jsou navíc spíše zaměřeny obecně na relaxační aktivity a ozdravné intervence. Tento typ seminářů bývá zaměřen na edukaci (o stresu a stresových situacích, syndromu vyhoření, psychohygieně ad.) včetně nácviku relaxačních technik, autogenního tréninku a dalších pozitivních způsobů zvládání pracovního stresu.¹⁰⁵
- Podpora organizační kultury snižující pracovní stres – z teorie klasifikace organizační kultury lze doporučit východní kulturní styl, v němž je zdůrazňováno budování týmu a harmonii vztahů. Tento styl je orientován spíše na lidi než na úkoly, preferuje udržení vztahů, harmonii a přívětivost před bojem, přemi a diskusemi. Představitelé této organizační kultury se vcítují do pocitů jiných.¹⁰⁶

¹⁰⁴ ZÁCHRANNÝ ÚTVAR. *Psychologická služba u Záchraného útvaru HZS ČR*. [online]. HZS ČR ©2022 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/organizacni-slozky-zachranny-utvar-menu-integrovan-y-zachranny-system-psychologicka-sluzba-psychologicka-sluzba.aspx?q=Y2hudW09NA%3D%3D>

¹⁰⁵ LOJA, Radka. *Zvládání stresu na pracovišti i v soukromém životě - účinná relaxace, autogenní trénink*. [online]. Kurzy.cz ©2017 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zvladani-stresu-na-pracovisti-i-v-soukromem-zivote-ucinna-relaxace-autogenni-trenink-productsml2/>

¹⁰⁶ LUKÁŠOVÁ, Růžena. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2951-0

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zaměřila na téma pracovního stresu u vybrané skupiny zaměstnanců. Hlavním cílem práce bylo získat přehled o míře stresového zatížení a způsobech zvládnání stresu u profese Hasiče – záchranáře v organizaci Správa železnic. Jako dílčí cíl si práce stanovila vytvořit doporučení ke snížení negativních dopadů stresu u zaměstnanců zkoumané organizace.

V teoretické části práce se autorka věnovala teoretickým základům zkoumané problematiky. Úvodní kapitola představila vybrané poznatky o pracovním stresu a způsobech zvládnání stresových situací a psychické zátěže. V kapitole druhé se text zabýval problematikou prevence stresu. Závěr teoretické části představil specifika práce hasiče – záchranáře u hasičského záchranného sboru u státní organizace Správa železnic.

Předmětem praktické části, prezentované ve čtvrté až šesté kapitole, bylo několik vzájemně propojených okruhů zkoumání souvisejících s pracovním stresem. Empirické šetření využilo postupy kvantitativního výzkumu, a to jak ve fázi sběru dat (dotazník vlastní konstrukce s celkovým počtem 34 položek), tak i při vyhodnocení dat (metody popisné statistiky absolutní a relativní četnost). Do konečného zpracování bylo zařazeno 115 úplně vyplněných dotazníků. V prvním kroku dotazník zjišťoval sociodemografická data souboru. Výzkumný vzorek tvořilo 115 mužů, pracujících u Hasičského záchranného sboru v organizaci Správa železnic. Důvodem absence respondentů ženského pohlaví je skutečnost, že v Hasičském záchranném sboru Správy železnic pracují ženy výhradně v administrativních pozicích, které se neúčastní výjezdu, a tudíž nejsou vystaveny stresovým situacím v takové míře jako respondenti s výjezdy. Nejvyšší počet dotazovaných se rekrutoval z věkové skupiny 36 až 55 let. Z hlediska délky praxe tvořili největší skupinu pracovníci s délkou praxe více než 20 let. Z hlediska pracovního zařazení se výzkumného šetření zúčastnili respondenti ve velitelské funkci, dále pracovníci na pozici Hasič, Hasič-technik a Hasič – řidič. Z analýzy událostí (výjezdů) za rok 2021 vyplynulo, že v nejvyšší míře poskytují respondenti Technickou pomoc a zasahují u požárů a ostatních mimořádných událostí.

Výsledky samotného výzkumného šetření přinesly následující nejdůležitější výsledky v závislosti na stanovených výzkumných otázkách. První výzkumná otázka zjišťovala, zda a v jaké míře respondenti hodnotí své pracovní prostředí jako prostředí stresující. Ukázalo, že pracovní prostředí Hasičské záchranné služby v organizaci Správa železnic

je v určité míře stresující pro přibližně 70 % účastníků výzkumného šetření. Tento výsledek odpovídá zjištěním i dalších výzkumných studií, přičemž někteří zahraniční autoři hovoří o povolání hasiče jako o nejvíce stresujícím povolání vůbec. Snímky hasičů zasahujících u velkých a mediálně známých požárů – jako byly požáry budov newyorského Světového obchodního centra po teroristických útocích z 11. září 2001 nebo nasazení hasičů při současném požáru v oblasti Českého Švýcarska – dávají veřejnosti nahlédnout, pod jakým stresem hasiči pracují. Avšak stres v hasičské práci nezpůsobují jenom takto mediálně známé velké zásahy. Hasiči často zasahují u smrtelných dopravních nehod, což jsou rovněž situace vyvolávající velký stres a trauma.

Pátání po zdrojích pracovního stresu bylo záměrem druhé výzkumné otázky. Z výsledků výzkumného šetření jednoznačně vyplynulo, že Hasiči – záchranáři pracující v organizaci Správa železnic vnímají jako mnohem závažnější zdroje stresu spojené s obsahem a rozsahem práce ve srovnání se stresory souvisejícími se vztahy na pracovišti. K nejtěžším zdrojům pracovního stresu řadili respondenti vysokou míru osobní odpovědnosti, práci pod časovým tlakem, rychlé zpracování velkého množství úkolů, nepřetržitý pracovní režim a noční práci či řešení nezaběhnutých úkolů. Naopak zdroje stresu způsobené vztahy na pracovišti (pomluvy, neférové hodnocení, konflikty mezi kolegy, šikana ad.) označili respondenti jako méně závažné. Tento náález jen částečně odpovídá informacím uvedeným v odborné literatuře. Například hasiči ve Spojených státech vnímají jako závažné zdroje pracovního stresu ty, které souvisejí se vztahy na pracovišti a organizací práce, jako jsou konflikty v posádkách či nekonzistentní politika vedení. Nicméně i přes výše uvedené konstatování další výzkumná šetření potvrzují závažnost zdrojů stresu vyplývajících z povahy práce hasiče-záchranáře. Zahraniční autoři zjistili, že k velkým stresorům povolání hasiče patří směnová práce, nedostatek spánku, přerušování spánku při vyhlášeném poplachu, práce pod časovým tlakem, vědomí podstupovaného nebezpečí při zásahu či vyčerpávající a drsné pracovní podmínky – tedy stresory, které se jako závažné ukázaly i v našem výzkumném šetření.

Třetí výzkumná otázka pátrala po způsobech, jakými se respondenti vyrovnávají s prožívaným stresem. Jinými slovy, záměrem zde bylo identifikovat copingové chování v podobě technik zvládnání stresu. Z výsledných zjištění vyplývá, že při zvládnání pracovního stresu preferují Hasiči-záchranáři v nejvyšší míře pozitivní přístup v práci. Tento způsob či prostředek zvládnání pracovního stresu lze zařadit mezi tzv. produktivní coping, tj. produktivní strategie zvládnání stresu a zátěže – jedná se o takové způsoby

zvládání, které mají pozitivní vliv na zdraví jedince už jen tím, že stres a zátěž (na rozdíl od tzv. negativních způsobů jako jsou vyhýbání se stresové situaci, útěk před situací či náhradní uspokojení v podobě zneužívání návykových látek) neprohlubují. Pro hasiče – záchranáře je pro zvládání stresu důležitá i dosavadní zkušenost při zvládání stresových situací, což potvrzují i další zahraniční výzkumy. K preferovaným způsobům zvládání pracovního stresu řadí dále respondenti Hasiči-záchranáři z organizaci Správy železnic relaxaci a aktivní přístup v podobě různých druhů aerobního i anaerobního cvičení a pohybové aktivity. Mnoho studií potvrdilo pozitivní vliv aerobního cvičení na odbourávání stresu. Nedávné poznatky vědců přinesly zjištění o pozitivním vlivu anaerobního cvičení (posilování) na zvládání stresových situací. Z doplňujících odpovědí v závěrečné otevřené otázce dotazníku vyplynulo, že důležitým prostředkem ke zvládání stresových situací je sociální opora (zejména spolupracovníků). Dva respondenti v otevřené otázce uvedli, že by ocenili odbornou pomoc pro hasiče z řad psychologů.

Prostřednictvím čtvrté výzkumné otázky bylo zjišťováno, jaká opatření nabízí zaměstnavatel Správa železnic pro své zaměstnance v oblasti prevence prožívání stresu. Analýza interních dokumentů přinesla zjištění, v oblasti prevence stresu nabízí SŽ svým zaměstnancům možnost Kondičních pobytů a dále možnost využití služeb oddělení psychologické služby Správy železnic. Za preventivní opatření lze snad považovat i odkazování na webovou stránku Národního ústavu duševního zdraví (<https://www.opatruj.se.cz>), kde mohou zaměstnanci SŽ nalézt návody a postupy pro péči o vlastní duševní zdraví, včetně nástrojů, jak včas rozpoznat syndrom vyhoření.

V závěrečné části bakalářské práce je uveden návrh několika preventivních opatření pro organizaci Správa železnic, cílících na snížení negativních dopadů stresu u hasičů – záchranářů. Prevence prožívání stresu a jeho negativních dopadů u osob vykonávající povolání hasiče je velmi důležitá, což dokládají výsledky nejen našeho, ale i dalších výzkumných šetření. K navrženým opatřením patří větší nabídka v oblasti psychologických služeb pro zaměstnance, organizace seminářů zaměřených na zvládání pracovního stresu a podpora organizační kultury snižující pracovní stres.

Závěrem lze podle našeho názoru konstatovat, že práce splnila stanovené cíle. Práce a její výsledky by mohly sloužit managementu Správy železnic a dalším kompetentním pracovníkům zejména k lepšímu přehledu o tom, které zdroje pracovního stresu vnímají pracovníci Hasičské záchranné služby jako nejvíce zatěžující jejich psychiku. Předmětem dalšího výzkumu by mohlo být šetření prostřednictvím hloubkových

rozhovorů, které by mohly vnést plastičtější obraz o zdrojích zátěže a způsobech jeho zvládnání u profese hasiče-záchranáře. Jinými slovy, téma empirického šetření má potenciál k dalšímu prohloubení. Na kvantitativní výzkum by bylo vhodné navázat také s kvalitativním výzkumem. V předkládaném výzkumném šetření byly identifikovány stresory a techniky jejich zvládnání. Ovšem kvantitativní výzkum nedokáže odpovídat na další otázky, přičemž tou nejdůležitější je především to, proč jsou zrovna tyto stresory jsou těmi hlavními a proč respondentům pomáhají tyto konkrétní techniky zvládnání stresu. Na tyto otázky dokáže odpovědět kvalitativní výzkum, který umí popsat důvody existence a spojitosti mezi jednotlivými zjištěnými jevy, proto by byl pro další rozvoj zkoumané problematiky přínosným.

Další směr výzkumu může cílit na i management Správy železnic s cílem získat přehled o tom, jak odpovědní pracovníci vnímají a hodnotí problematiku prožívání stresu u svých podřízených.

LITERATURA

ANDRŠOVÁ, Alena. *Psychologie a komunikace pro záchranáře v praxi*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4119-2.

BAŠTECKÁ, Bohumila, Veronika ČERMÁKOVÁ a Milan KINKOR. *Týmová supervize. Teorie a praxe*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0940-9.

BOWDITCH, L. James, BUONO, F. Anthony a Marcus M. STEWART. *A Primer on Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley and Sons, 2005. ISBN: 978-0-470-08695-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-815-9.

GAVORA, Petr. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 80-85931-79-6.

GÉRINGOVÁ, Jitka. *Pomáhající profese. Tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton, 2011. ISBN 978-80-7387-394-3.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

HONZÁK, Radkin. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. 3. vydání. Praha: Vyšehrad, 2018. 978-80-7601-004-8.

CHOVANEC, Lukáš, Jana LIPKOVÁ a Veronika ADAMSKÁ. *Vplyv silového a aeróbného tréningu na zvládnutie stresu*. In: Šport a rekreácia 2013: zborník vedeckých prácí. Roč. 3. Nitra: Katedra telesnej výchovy a športu, 2013. ISBN 978-80-558-0385-2.

CHRÁSKA, Miroslav. *Úvod do kvantitativního výzkumu. Základy kvantitativně orientovaného výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2003. ISBN 80-244-0765-5.

CHYTRÝ, Vlastimil a Radek KROUFEK. *Možnosti využití Likertovy škály – základní principy aplikace v pedagogickém výzkumu a demonstrace na příkladu zjišťování vztahu člověka k přírodě*. Scientia in educatione, 8(1), 2017, s. 2-17. ISSN 1804-7106

JOSHI, Vinay. *Stres a zdraví*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-211-9.

KALLWASS, Angelika. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7.

KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotnický ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7.

- KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.
- KRATOCHVÍL, Stanislav. *Základy psychoterapie*. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-179-7.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-121-6.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-551.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3149-0.
- KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata: teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0187-0.
- LUKÁŠOVÁ, Růžena. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2951-0.
- MÁČEK, Miloš a Jiřina MÁČKOVÁ. *Fyziologie tělesných cvičení*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002. ISBN 80-210-1604-3.
- MEDVEĐOVÁ, Luba. *Intersexuálne rozdiely v kontexte predikcie copingu z osobných zdrojov v puberte*. *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, 1997, roč. 32, č. 2, s. 100-106. ISSN 0555-5574.
- MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
- PALÍŠEK, Pavel. *Stresové situace a jejich zvládání v období adolescence*. *Psychiatrie* 2007; 11(1). s. 148-156. ISSN 1212-6845.
- PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-247-5646-2.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Sebezpoznání, seberřízení a stres: praktický atlas sebezpoznání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2593-2.
- PRAŠKO, Ján a Hana PRAŠKOVÁ. *Proti stresu krok za krokem*. Praha: Grada, 2001. ISBN 80-247-0068-9.
- PRIESS, Mirriam. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najdete cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5394-2.
- PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.
- ROD, Aleš. *Likertovo škálování*. *Electronic Journal for Philosophy*, 2012 (13). ISSN 1211-0442. Dostupné i z: <http://nb.vse.cz/kfil/elogos/science/rod12.pdf>

SEIFERTOVÁ, Dagmar, Ján PRAŠKO a Cyril HÖSCHL, ed. *Postupy v léčbě psychických poruch: výstup projektu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy LN00B I 22*. Praha: Academia Medica Pragensis ve spolupráci s Centrem neuropsychiatrických studií, 2004. ISBN 80-86694-06.2.

SCHULLER, S., Ivan. *K niektorým otázkám kognitívnych štýlov a zvladania*. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 1995; roč. 30 (1), s. 83-86. ISSN 0555-5574.

SCHULLER, S. Ivan. *Osobnostná črta dispozičného optimizmu a coping*. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 1997; roč. 32 (2), s. 172-182. ISSN 0555-5574.

SLEZÁČKOVÁ, Alena. *Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3507-8.

SVOBODOVÁ, Lenka, Iveta MLEZIVOVÁ, Jiří VINOPAL a Jan ČERVENKA. *Proměny kvality pracovního života*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2015. ISBN 978-80-87676-13-4.

ŠTĚTINA, Jiří a kol. *Zdravotnictví a integrovaný záchranný systém při hromadných neštěstích a katastrofách*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4578-7

ŠVÁB, Svatoslav. *Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchranáře, ale nejen pro ně*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě, 2006. ISBN 80-86634-84-1.

ŠVANCARA Josef. *Dotazník Strategie zvládání stresu – SVF 78 autorů Wilhelma Jankeho a Gisely Erdmannové*. Praha: Testcentrum 2003. ISBN 80-86471-24-1.

ŠVINGALOVÁ, Dana. *Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. ISBN 80-7372-105-8.

TAP, Pierre. *Zvládání krizových situací a personalizace*. Psychologie Dnes, 2001; 11, s. 28-31. ISSN 1211-5886.

VOBOŘILOVÁ, Jarmila. *Duševní hygiena a stres*. Praha: České vysoké učení v Praze, 2015. ISBN 978-80-01-05724-7.

Internetové zdroje

BEZPEČNÝ PODNIK: *Pracovní stres a zdraví* [online], 2016. 2. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2022-12-13]. ISBN 978-80-87676-23-3. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovni-stres-a-zdravi.pdf>

ČEVELÍČEK, Michal, TARINOVÁ, Adéla a Tomáš ŘIHÁK. *Perceived barriers to entering psychotherapy*. [online]. Československá psychologie: časopis pro psychologickou teorii a praxi; 2021; 65 (1) ISSN 1804-6436. [cit.2021-12-26]. Dostupné z: <https://ceskoslovenskapsychologie.cz/index.php/csps/article/view/30>

ULLERTON, C.S., MCCARROLL, J.E. URSANO, J. R. a K.M. WRIGHT. *Psychological responses of rescue workers: fire fighters and trauma*. American Journal of Orthopsychiatry, 1992 Jul;62(3):371-8. doi: 10.1037/h0079363

GARDNER, Roxane. *Introduction to debriefing*. [online]. Seminars in Perinatology Volume 37, Issue 3, June 2013, Pages 166-174 [cit. 2022-07-26]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014600051300030X>

GÖTZOVÁ, Martina. *Taktické cvičení prověřilo složky IZS na zásah při záchraně osob z lanovky*. [online]. Časopis 112, číslo 1/2021 ©2022 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/casopis-112-rocnik-xxi-cislo-1-2022.aspx>

HARWEY, B Samuel, SAVILLE, Josie Milligan, PATERSON, Helen, HARKNESS, Emily, MARSH, Annabel a kol. *The mental health of fire-fighters: An examination of the impact of repeated trauma exposure*. Australian & New Zealand Journal of Psychiatry, 2016; Jul, 50(7):649-58. DOI 10.1177/0004867415615217

HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Statistická ročenka 2020*. hzscr.cz [online]. ©2022 [cit. 2022-04-23]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/statisticke-rocenky-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx>

HYTTEN, K. a A. HASLE, A. *Fire fighters: a study of stress and coping*. Acta Psychiatrica Scandinavica, Supplementum,1989; 355:50. doi 10.1111/j.1600-0447.1989.tb05253.x

LOJA, Radka. *Zvládání stresu na pracovišti i v soukromém životě – účinná relaxace, autogenní trénink*. [online]. Kurzy.cz ©2022 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zvladani-stresu-na-pracovisti-i-v-soukromem-zivote-ucinna-relaxace-autogenni-trenink-productsml2/>

RODRIGUES, Susana, PAIVA Joana, DIAS, DuarteDias a João Paulo CUNHA. *Stress among on-duty firefighters: an ambulatory assessment study*. [online]. PeerJ. 2018; 11 (6) [cit. 2021-04-25]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6294048/>

SCANDELLA, Fabienne. *Firefighters: feeling the heat*. In: SKALNÍK, Milan. *Zdravotní a bezpečnostní rizika hasičské práce*. [online]. Odborový svaz hasičů ©2022 [cit. 2022-07-26]. Dostupné z: <https://www.osh.cz/ze-zahranici/zdravotni-a-bezpecnostni-rizika-hasicske-prace>

SPRÁVA ŽELEZNIC. *O nás*. spravazeleznice.cz [online]. ©2022 [cit. 2022-04-20]. Dostupné z: <https://www.spravazeleznice.cz/o-nas/vse-o-sprave-zeleznice>

SPRÁVA ŽELEZNIC. *Organizační jednotky*. spravazeleznice.cz [online]. ©2022 [cit. 2022-04-20]. Dostupné z: <https://www.spravazeleznice.cz/o-nas/organizacni-struktura/organizacni-jednotky>

SPRÁVA ŽELEZNIC. *Hasičský záchranný sbor*. spravazeleznice.cz [online]. ©2021 [cit. 2021-04-21]. Dostupné z: <https://www.spravazeleznice.cz/hzs/o-nas>

SPRÁVA ŽELEZNIC. *Podniková kolektivní smlouva Správy železnic, státní organizace na rok 2022, č. j. 133675/2021-SŽ-GŘ-O10*. [online]. Odborové sdružení železničářů ©2022 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.osz.org/index.php/pks/6174-podnikova-kolektivni-smlouva-spravy-zeleznice-s-o-na-rok-2022-ke-stazeni>
SPRÁVA ŽELEZNIC. *Dopis generálního ředitele Správy železnic zaměstnancům ze dne 28. března 2022*. Interní dokument.

TŘEČEK, Čeněk. *Hasiči cvičili u Vltavy záchranu na ledu, třesuté mrazy si užívali*. [online]. iDnes.cz ©2021 [cit. 2021-04-25]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/praha/zpravy/cviceni-hasicu-v-lahovicich.A130126_114613_praha-zpravy_cen

WILLIG, Linda. *9 sources of firefighter stress*. In: SKALNÍK, Milan. *Devět příčin stresu hasiče*. [online]. Odborový svaz hasičů ©2022 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.osh.cz/ze-zahranici/devet-pricin-stresu-hasice>

ZÁCHRANNÝ ÚTVAR. *Psychologická služba u Záchranného útvaru HZS ČR*. [online]. HZS ČR ©2022 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/organizacni-slozky-zachranny-utvar-menu-integrovaný-zachranny-system-psychologicka-sluzba-psychologicka-sluzba.aspx?q=Y2hudW09NA%3D%3D>

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1985, částka 34. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Členění souboru dle pohlaví	24
Tabulka č. 2 Členění souboru dle věku respondentů	24
Tabulka č. 3 Členění souboru dle délky praxe.....	25
Tabulka č. 4 Členění souboru dle pozice u HZS Správa železnic	25
Tabulka č. 5 Události u HZS Správy železnic v roce 2021	27
Tabulka č. 6 Četnost prožívání stresu	28
Tabulka č. 7 Práce ve stresujícím prostředí	30
Tabulka č. 8 Konflikty mezi kolegy jakožto zdroj pracovního stresu	31
Tabulka č. 9 Konflikty s vedením jakožto zdroj pracovního stresu	33
Tabulka č. 10 Pomluvy jakožto zdroj pracovního stresu.....	34
Tabulka č. 11 Negativní emoční reakce jakožto zdroj pracovního stresu	35
Tabulka č. 12 Odmítání spolupráce jakožto zdroj pracovního stresu.....	36
Tabulka č. 13 Šikana/mobbing jakožto zdroj pracovního stresu	37
Tabulka č. 14 Neférové hodnocení jakožto zdroj pracovního stresu.....	38
Tabulka č. 15 Pocit nebezpečí jakožto zdroj pracovního stresu	39
Tabulka č. 16 Vysoká míra odpovědnosti jakožto zdroj pracovního stresu	41
Tabulka č. 17 Řešení nezaběhnutých úkolů jakožto zdroj pracovního stresu	42
Tabulka č. 18 Práce pod časovým tlakem jakožto zdroj pracovního stresu	43
Tabulka č. 19 Vysoké pracovní tempo jakožto zdroj pracovního stresu	44
Tabulka č. 20 Rychlé zpracování velkého množství úkolů jakožto zdroj pracovního stresu	45
Tabulka č. 21 Monotónní práce jakožto zdroj pracovního stresu.....	46
Tabulka č. 22 Noční práce jakožto zdroj pracovního stresu.....	47
Tabulka č. 23 Nepřetržitý pracovní režim jakožto zdroj pracovního stresu.....	48
Tabulka č. 24 Další stresové faktory	49
Tabulka č. 25 Anaerobní cvičení jakožto technika zvládnání pracovního stresu.....	50
Tabulka č. 26 Aerobní cvičení jakožto technika zvládnání pracovního stresu.....	52
Tabulka č. 27 Meditace jakožto technika zvládnání pracovního stresu	53
Tabulka č. 28 Autogenní trénink jakožto technika pracovního stresu.....	54
Tabulka č. 29 Představa odměny po zvládnutém stresu jakožto technika zvládnání pracovního stresu	55
Tabulka č. 30 Hluboké a koncentrované dýchání jakožto technika pracovního stresu .	56

Tabulka č. 31	Desenzibilizace jakožto technika zvládání pracovního stresu	57
Tabulka č. 32	Kouření jakožto prostředek ke zvládání pracovního stresu	58
Tabulka č. 33	Konzumace alkoholu jakožto prostředek ke zvládání pracovního stresu	59
Tabulka č. 34	Pozitivní přístup k práci jakožto prostředek ke zvládání pracovního stresu	60
Tabulka č. 35	Relaxace na klidném místě jakožto technika zvládání pracovního stresu	61
Tabulka č. 36	Jiné techniky zvládání zátěže a stresu.....	62
Tabulka č. 37	Souhrn – zdroje pracovního stresu a zátěže	66
Tabulka č. 38	Souhrn – Techniky zvládání pracovního stresu a zátěže	69

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Četnost prožívání stresu.....	29
Graf č. 2 Práce ve stresujícím prostředí.....	30
Graf č. 3 Konflikty mezi kolegy jakožto zdroj pracovního stresu.....	32
Graf č. 4 Konflikty s vedením jakožto zdroj pracovního stresu.....	33
Graf č. 5 Pomluvy jakožto zdroj pracovního stresu.....	34
Graf č. 6 Negativní emoční reakce jakožto zdroj pracovního stresu.....	35
Graf č. 7 Odmítání spolupráce jakožto zdroj pracovního stresu.....	36
Graf č. 8 Šikana/mobbing jakožto zdroj pracovního stresu.....	37
Graf č. 9 Neférové hodnocení jakožto zdroj pracovního stresu.....	38
Graf č. 10 Pocit nebezpečí jakožto zdroj pracovního stresu.....	40
Graf č. 11 Vysoká míra odpovědnosti jakožto zdroj pracovního stresu.....	41
Graf č. 12 Řešení nezaběhnutých úkolů jakožto zdroj pracovního stresu.....	42
Graf č. 13 Práce pod časovým tlakem jakožto zdroj pracovního stresu.....	43
Graf č. 14 Vysoké pracovní tempo jakožto zdroj pracovního stresu.....	44
Graf č.15 Rychlé zpracování velkého množství úkolů jakožto zdroj pracovního stresu.....	45
Graf č. 16 Monotónní práce jakožto zdroj pracovního stresu.....	46
Graf č. 17 Noční práce jakožto zdroj pracovního stresu.....	47
Graf č. 18 Nepřetržitý pracovní režim jakožto zdroj pracovního stresu.....	48
Graf č. 19 Anaerobní cvičení jakožto technika zvládnání pracovního stresu.....	51
Graf č. 20 Aerobní cvičení jakožto technika zvládnání pracovního stresu.....	52
Graf č. 21 Meditace jakožto technika zvládnání pracovního stresu.....	53
Graf č. 22 Autogenní tréninky jakožto technika pracovního stresu.....	54
Graf č. 23 Představa odměny po zvládnutém stresu jakožto technika zvládnání pracovního stresu.....	55
Graf č. 24 Hluboké a koncentrované dýchání jakožto technika pracovního stresu.....	56
Graf č. 25 Desenzibilizace jakožto technika zvládnání pracovního stresu.....	57
Graf č. 26 Kouření jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu.....	58
Graf č. 27 Konzumace alkoholu jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu.....	59
Graf č. 28 Pozitivní přístup k práci jakožto prostředek ke zvládnání pracovního stresu.....	60
Graf č. 29 Relaxace na klidném místě jakožto technika zvládnání pracovního stresu.....	61
Graf č. 30 Souhrn – zdroje pracovního stresu a zátěže.....	67
Graf č. 31 Souhrn – Techniky zvládnání pracovního stresu a zátěže.....	70

PŘÍLOHA 1: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Dotazník - stres na pracovišti u profese Hasič - záchranář

Vážení zaměstnanci Hasičského záchranného sboru Správy železnic,
Jsem studentkou Vysoké školy aplikované psychologie a obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku, který poslouží jako podklad pro mou Bakalářskou práci na téma: „Prevence a zvládání stresu na pracovišti vybrané firmy-profese Hasič záchranář“.

Dotazník je určen pro výjezdové hasiče a účast ve výzkumu je anonymní a dobrovolný.
Prosím, o co nejpřesnější a pravdivé vyplnění dotazníku.

Předem děkuji za spolupráci.
Javůrková Jiřina

1) Pohlaví *

Žena

Muž

2) Věk *

18-21

22-35

36-55

56-65

více než 65

3) Délka praxe *

Do 3 let

Od 3 do 5 let

od 5 do 10 let

Od 10 do 20 let

Více než 20 let

4) Je stres každodenní součástí Vašeho života? *

- Ano
- Spíše ano
- Neumím posoudit
- Spíše ne
- Ne

5) Pracujete ve stresujícím prostředí? *

- Ano
- Spíše ano
- Neumím posoudit
- Spíše ne
- Ne

6) Ohodnoťte, jak se na Vašem pracovišti vyskytují následující položky - *

VZTAHY NA PRACOVIŠTI

VZTAHY NA PRACOVIŠTI

	Ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Ne
Konflikty mezi kolegy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikty s vedením	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomluvy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negativní emoční reakce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odmítání spolupráce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Šikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neférové hodnocení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7) Ohodnoďte, jak se na Vašem pracovišti vyskytují následující položky - OBSAH *
A ROZSAH PRÁCE

OBSAH A ROZSAH PRÁCE

	Ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Ne
Pocit nebezpečí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vysoká míra osobní odpovědnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Řešení nezaběhnutých úkolů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Práce pod časovým tlakem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vysoké pracovní tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rychlé zpracování velkého množství údajů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monotónní práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noční práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nepřetržitý časový režim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8) Uveďte, zda nabízené techniky zvládnání stresu používáte: *

	Ano	Spíše ano	Neznám	Spíše ne	Ne
Anaerobní cvičení (aktivita s vysokou intenzitou po krátkou dobu, např. posilování)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aerobní cvičení (aktivita s nižší intenzitou trvající delší dobu, např. běh)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Meditace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autogenní tréning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Představa odměny po zvládnutém stresu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hluboké a koncentrované dýchání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zkušenost s problematickými situacemi (situaci prožíváte již poněkolkráté, takže Vás stresuje již méně)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kouření	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konzumace alkoholu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pozitivní přístup k práci (práce Vás baví a naplňuje)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relaxace na klidném místě	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9) Zde můžete uvést další stresové faktory ve Vašem zaměstnání, nebo některé z technik zvládnání stresu, o které se chcete podělit a nebyly zahrnuty v dotazníku:

Vaše odpověď

10) Pozice u firmy HZS Správa železnic *

- Hasič
- Hasič řidič
- Hasič technik (odborná služba)
- Velitelská funkce