

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



**Bakalářská práce**

**Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání**

**Lucie Pokorná**

© 2022 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lucie Pokorná

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Litoměřice

Název práce

**Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání**

Název anglicky

**Stress and its impact on a performance at work**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce bude vyhodnotit míru stresu v zaměstnání a její vliv na pracovní výkonnost. V teoretické části bude podrobně rozebrána problematika stresu. V empirické části bakalářské práce bude proveden výzkum, který bude zaměřen na zhodnocení stresové zátěže.

### Metodika

Bakalářská práce bude rozdělena do dvou částí – teoretické a empirické. Teoretická část bude vycházet z kompilace textů z odborné literatury. V empirické části bude využito dotazníkového šetření. Získané výsledky výzkumu budou vyhodnoceny statistickou metodou a náležitě okomentovány. Provedená slovní interpretace dat bude doplněna o vhodné grafy a tabulky.

## Doporučený rozsah práce

40 – 60 str.

## Klíčová slova

zátěž, stres, odolnost, adaptace, výkonnost, zaměstnání

---

## Doporučené zdroje informací

ALLEN, David, HALL, Brandon. Mít vše hotovo v praxi: cvičebnice produktivity bez stresu. Brno: Jan Melvil Publishing, 2021. ISBN 978-80-7555-064-4.

CIMICKÝ, Jan. ABC proti stresu a psychickým nesnázím. Brno: CPress, 2020. ISBN 978-80-2643-337-8.

FONTANA, David. Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1033-7.

PRAŠKO, Ján, VYSKOČILOVÁ, Jana, PRAŠKOVÁ, Jana. Úzkost a obavy: jak je překonat. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-7367-986-6.

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

---

## Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

## Vedoucí práce

Mgr. Ing. Pavel Michálek, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 21. 2. 2022

**PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 2. 2022

**doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2022

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 13.03.2022 \_\_\_\_\_

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Ing. Pavlu Michálkovi, Ph.D., za profesionální přístup v průběhu zpracovávání bakalářské práce, za odborné vedení a za všechny cenné rady. Dále mé poděkování patří všem, kteří spolupracovali při zajištění vyplnění dotazníků – ať už u PČR či VSČR. Dále také děkuji všem respondentům za jejich ochotu vyplnit dotazník. A samozřejmě také děkuji rodině za jejich podporu a trpělivost při studiu.

# Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání

## Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku stresu a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání ve dvou různých profesích. Práce je rozdělena do dvou hlavních částí – teoretické a empirické.

Cílem teoretické části je vysvětlení základních pojmů, které souvisí s danou problematikou (např. pojem stres, jeho druhy, stresory a salutory, fáze stresu, příznaky stresu, příčiny stresu, důsledky působení stresu, prevence stresu, stres v práci, stresory v práci a syndrom vyhoření).

V empirické části je proveden výzkum zabývající se stresem u zaměstnanců Policie ČR a zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Data jsou získána pomocí dotazníkového šetření. Výsledky jsou vyhodnoceny pomocí vhodných statistických metod a náležitě okomentovány. Nechybí ani doplnění o tabulky a grafy. Na závěr je navrženo doporučení, které by mělo vést ke zmírnění příčin či úplné eliminaci negativního stresu, který se vyskytuje v pracovním prostředí.

**Klíčová slova:** zátěž, stres, odolnost, adaptace, výkonnost, zaměstnání

# **Stress and it's impact on a performance at work**

## **Abstract**

The bachelor thesis is focused on the issue of stress and its impact on job performance in two different professions. The work is divided into two main onesparts - theoretical and empirical.

The aim of the theoretical part is to explain the basic concepts related to the issue (eg the concept of stress, its types, stressors and salutors, stress phases, stress symptoms, causes, consequences of stress, stress prevention, stress at work, stressors at work and types of employees, burnout will not be left out).

The empirical part is a research dealing with stress in employees of the Police of the Czech Republic and employees of the Prison Service of the Czech Republic. The data are obtained using a questionnaire survey. The results are evaluated using appropriate statistical methods and appropriately commented. There are also additions to tables and graphs. Finally, a recommendation is proposed that should lead to the mitigation of causes or complete elimination of negative stress, which occurs in the work environment.

**Keywords:** burden, stress, resilience, adaptation, performance, employment

# Obsah

<b>1. Úvod .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Cíl práce a metodika.....</b>	<b>11</b>
2.1 Cíl práce .....	11
2.2 Metodika .....	11
2.2.1 Stanovení statistických hypotéz.....	12
<b>3. Teoretická východiska.....</b>	<b>14</b>
3.1 Vysvětlení pojmu stres.....	14
3.2 Druhy stresu .....	15
3.2.1 Eustres.....	15
3.2.2 Distres .....	16
3.2.3 Hyperstres .....	16
3.3 Stresory a salutory.....	16
3.3.1 Stresory .....	16
3.3.2 Salutory .....	17
3.4 Fáze stresu.....	17
3.4.1 První fáze GAS – Poplachová reakce.....	18
3.4.2 Druhá fáze GAS – Stadium rezistence .....	18
3.4.3 Třetí fáze GAS – Stadium vyčerpanosti .....	18
3.5 Příznaky stresu .....	18
3.6 Příčiny stresu.....	19
3.7 Důsledky působení stresu.....	21
3.7.1 Co následuje, pokud nároky přesahují možnosti .....	21
3.7.2 Fyziologické důsledky .....	21
3.7.3 Psychologické důsledky.....	21
3.8 Zvládání stresu .....	22
3.9 Prevence stresu.....	23
3.10 Odolnost.....	24
3.11 Stres v práci.....	25
3.11.1 Stresory v zaměstnání .....	25
3.12 Obrana proti stresu .....	30
3.12.1 Rady pro vedoucí pracovníky .....	30
3.12.2 Rady pro zaměstnance .....	30
3.13 Syndrom vyhoření.....	31
<b>4. Vlastní práce.....</b>	<b>32</b>
4.1 Dotazníkové šetření.....	32
4.2 Očekávání výsledků .....	32



4.3	Vyhodnocení získaných dat .....	33
4.3.1	Otázka číslo 1: Vaše pohlaví?.....	33
4.3.2	Otázka č.2: Vaše pracovní pozice? .....	34
4.3.3	Otázka č.3: Místo výkonu práce? .....	37
4.3.4	Otázka č.4: Věk.....	40
4.3.5	Otázka č.5: Vzdělání.....	42
4.3.6	Otázka č.6: Jak dlouho jste zaměstnán/a u PČR či u VS ČR?.....	44
4.3.7	Otázka č.7: Máte pocit, že je Vaše práce stresující?.....	46
4.3.8	Otázka č.8: Jste v zaměstnání spokojen/a? .....	48
4.3.9	Otázka č.9: Kolik hodin průměrně trvá Vaše pracovní doba? .....	50
4.3.10	Otázka č.10: Máte dostatek času na plnění pracovních povinností? .....	52
4.3.11	Otázka č.11: Pracujete na směny? .....	54
4.3.12	Otázka č.12: Jaké vztahy máte s kolegy na pracovišti? .....	55
4.3.13	Otázka č.13: Jaké vztahy máte s Vaším nadřízeným (Vaší nadřízenou)?	57
4.3.14	Otázka č.14: Máte strach ze ztráty zaměstnání? .....	59
4.3.15	Otázka č.15: Jaké máte pracovní podmínky? .....	61
4.3.16	Otázka č.16: Kolik hodin věnujete spánku před pracovním dnem? .....	63
4.3.17	Otázka č.17: Máte pocit, že jste za svou práci dostatečně finančně ohodnocena? 65	
4.3.18	Otázka č.18: Myslíte na práci i ve svém volném čase? .....	67
4.3.19	Otázka č.19: Pociťujete na sobě hlavní příznaky syndromu vyhoření? Případně i další příznaky? (Mezi hlavní příznaky se řadí: slabý pracovní výkon, odcizení, vyčerpání; mezi další příznaky řadíme: bolest hlavy, problémy se spánkem, ztráta motivace, deprese, negativní postoj ke všemu, pocit beznaděje, úvahy o změně zaměstnání)	69
4.3.20	Otázka č.20: Snažíte se dodržovat zdravý životní styl? (pravidelně se pohybovat, zdravě se stravovat, dostatečně spát?) .....	71
4.4	Testování statistických hypotéz .....	74
<b>5. Zhodnocení a doporučení.....</b>		<b>79</b>
<b>6. Závěr .....</b>		<b>83</b>
<b>7. Seznam použitých zdrojů .....</b>		<b>85</b>
<b>8. Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk.....</b>		<b>87</b>
8.1	Seznam obrázků .....	87
8.2	Seznam tabulek .....	87
8.3	Seznam grafů.....	88
8.4	Seznam použitých zkratk.....	89
<b>Přílohy.....</b>		<b>90</b>

# 1. Úvod

Ať už chceme nebo ne, stres je naším každodenním společníkem. Ne všichni ale vědí, že stres není jen negativní, ale existuje i pozitivní stres. A právě onen pozitivní stres je tím, co nás nutí k tomu být aktivní a zároveň nás chrání před hrozícím nebezpečím. Negativní stres je potřeba zmírňovat, neboť má neblahé důsledky, ať už se jedná o zdraví člověka nebo duševní vyrovnanost. Dnešní uspěchaná doba, kdy se každý snaží si vybudovat kariéru a vydělávat velké množství peněz velice nahrává právě zmíněnému stresu. Vše se posouvá rychle dopředu, technologie se zdokonalují a zaměstnavatelé stále více požadují po svých zaměstnancích zvýšené nároky. A každý tyto nároky zvládá jinak. Někdo se jim podřídí a dokáže je zvládnout. Jiný zas naopak nemá tu sílu vysoké nároky zvládnout a propadne stresu, který může mít negativní důsledky, ať už v podobě propuknutí nějaké nemoci nebo třeba neshod v partnerském či rodinném životě. Jelikož zaměstnání je místo, kde trávíme největší část svého života, bylo by vhodné, abychom měli v zaměstnání vytvořené přijatelné pracovní podmínky, ať už jde o pracovní prostředí, vztahy s kolegy či vztahy s nadřízenými. Každý zaměstnavatel by se měl snažit vytvořit co nejlepší podmínky pro své zaměstnance, neboť správně motivováni a spokojení zaměstnanci odvádějí odpovídající výsledky, což je dobré pro správný chod.

Bakalářská práce je zaměřena především na stres v zaměstnání. Nejprve bude podrobně vysvětleno, co si pod pojmem stres představít. Bude popsáno, jaké jsou druhy stresu. Neopomenou se ani stresory a salutory, přiblíženy budou fáze stresu, příznaky stresu, příčiny a důsledky a stresové faktory. Z důvodu přetížení může dojít také k syndromu vyhoření, a tak si i tento pojem bude vysvětlen. V práci budou i rady, jak lze stres zvládnout.

Pomocí analýz statistických hypotéz se odpoví na vybrané otázky. Zejména nás bude především zajímat, jaké příčiny nejčastěji vedou ke stresu zaměstnance u Policie ČR a zaměstnance u Vězeňské služby ČR a jak tento stres ovlivňuje jejich výkonnost v zaměstnání.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem bakalářské práce je uvedení do problematiky stresu a následně porovnání stresu u zaměstnanců pracujících u ozbrojených bezpečnostních sborů ČR, konkrétně u Policie ČR a Vězeňské služby ČR.

Cílem teoretické části je vysvětlení základních pojmů, které souvisí s danou problematikou (např. pojem stres, jeho druhy, stresory a salutory, fáze stresu, příznaky stresu, příčiny stresu, důsledky působení stresu, prevence stresu, stres v práci, stresory v práci a syndrom vyhoření.)

Dalším cílem práce je získat přehled o stresorech, které vyvolávají stres u zaměstnanců, jak tyto stresory působí na výkonnost a jak tyto nežádoucí negativní faktory eliminovat. Zlepšením pracovních podmínek touto formou tak přirozeně dojde k synergickému efektu a růstu výkonnosti zaměstnanců.

Cílem empirické části je zjistit, zda existují rozdíly ve vnímání stresu mezi zaměstnanci Policie ČR a Vězeňské služby ČR a jaký vliv má stres na jejich výkonnost.

### **2.2 Metodika**

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí - teoretické a empirické. Teoretická část vychází z kompilace textů z odborné literatury. Použité knižní zdroje jsou uvedeny v seznamu literatury bakalářské práce. Vlastní text tvoří kapitoly, které na sebe logicky navazují.

V empirické části je využito dotazníkového šetření jako hlavního metodologického přístupu. Dotazníkové šetření je anonymní a je vytvořeno přes stránky [www.surveo.com](http://www.surveo.com). Dotazník je rozdělen na část informační, týkající se identifikace respondentů a na část, která obsahuje doplňující otázky, které jsou potřebné pro vyšetření předem stanovených hypotéz. Standardizovaný dotazník je respondentům zaslán v elektronické podobě přes jejich vedoucí pracovníky, případně poslán poštou v papírové formě.

Počet respondentů a další základní charakteristiky výzkumného nástroje jsou uvedeny v podkapitole 3.1.

Dotazníky jsou vyhodnoceny v programu Microsoft Office Excel, použit je i Microsoft Word. Následně ke zpracování dat je použita statistická analýza, která vychází z předem formulovaných hypotéz. Jejich formulace je uvedena v následující

kapitole. K vlastní analýze jsou použity kontingenční tabulky a jejich testování přes  $\chi^2$  – test. Při zamítnutí nulových hypotéz je zároveň testování těsnosti závislosti pro lepší zpřesnění a podložení závěrů. Následně jsou výsledky náležitě okomentovány a doplněny o tabulky a grafy. V závěru práce je uvedeno doporučení pro zaměstnavatele, jak pracovní podmínky zlepšit, aby se zmírnil stres na pracovišti.

### 2.2.1 Stanovení statistických hypotéz

H<sub>01</sub>: Spokojenost se vztahy s kolegy na pracovišti nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>11</sub>: Spokojenost se vztahy s kolegy na pracovišti souvisí s typem zaměstnavatele.

*Předpoklad: Spokojenost se vztahy s kolegy na pracovišti patří mezi důležité faktory při posuzování spokojenosti a výkonnosti v práci. Jestliže je na pracovišti dobrá parta i přátelské vztahy, pak to zaměstnance motivuje k lepšímu výkonu. Jestliže na pracovišti není dobrá parta a vztahy jsou tudíž spíše rivalské povahy, pak to vede ke snížení výkonnosti, neboť zaměstnanci se mohou nacházet v horším psychickém stavu. Z důvodu, že policisté více přichází při výkonu služby do kontaktu s různými pachateli, měly by být jejich vztahy s kolegy na lepší úrovni než je tomu u pracovníků VSČR. Zde by se mohl vyskytovat rozdíl, neboť u PČR stále chybí velký počet zaměstnanců, tudíž jsou přijímáni noví zaměstnanci, kterým pak nějaký čas trvá, než se adaptují a vybudují dobré vztahy s kolegy.*

H<sub>02</sub>: Spokojenost se vztahy s nadřízeným pracovníkem na pracovišti nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>12</sub>: Spokojenost se vztahy s nadřízeným pracovníkem na pracovišti souvisí s typem zaměstnavatele.

*Předpoklad: Spokojenost se vztahy s nadřízeným pracovníkem na pracovišti patří také mezi důležité faktory při posuzování spokojenosti a výkonnosti v práci. Jestliže mezi nadřízeným a podřízeným jsou dobré vztahy, pak je i výkonnost lepší. V opačném případě, kdy vztahy jsou na špatné úrovni, odráží se to na výkonnosti v zaměstnání. Zde se předpokládá, že by neměl být rozdíl u pracovníků PČR a VSČR, protože právě dobré vztahy nadřízených se svými podřízenými jsou předpokladem k tomu, aby v zaměstnání bylo minimum stresu.*

H<sub>03</sub>: Strach ze ztráty zaměstnání nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>13</sub>: Strach ze ztráty zaměstnání souvisí s typem zaměstnavatele.

Předpoklad: *Obava ze ztráty zaměstnání nebo z neočekávaných strukturálních změn na pracovišti patří mezi významné stresory v pracovním prostředí. Zde by neměl být rozdíl mezi pracovníky PČR a VSČR, neboť se jedná o státní zaměstnance, tudíž je tam větší jistota zaměstnání než v soukromém sektoru.*

H<sub>04</sub>: Vyhovující pracovní podmínky na pracovišti nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>14</sub>: Vyhovující pracovní podmínky na pracovišti souvisí s typem zaměstnavatele.

Předpoklad: *Špatné pracovní podmínky jsou jednou z dalších příčin stresu v zaměstnání, které mohou velice ovlivňovat výkonnost zaměstnance k horšímu. Zde by neměl být zjištěn rozdíl mezi PČR a VSČR, neboť zaměstnanci u obou zaměstnavatelů by měli mít zajištěné vyhovující pracovní podmínky.*

H<sub>05</sub>: Spokojenost s finančním ohodnocením nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>15</sub>: Spokojenost s finančním ohodnocením souvisí s typem zaměstnavatele.

Předpoklad: *Spokojenost s finančním ohodnocením je další z faktorů, který výrazně ovlivňuje výkonnost, neboť finančním ohodnocením se ovlivňuje i osobní život zaměstnance, někdy dokonce je ovlivňováno i jeho sociální postavení ve společnosti. Zde se neočekává rozdíl, neboť se jedná o státní zaměstnance, tudíž by měli být finančně ohodnoceni stejně, neboť se finanční ohodnocení opírá o platové tabulky.*

H<sub>06</sub>: Myšlenky na práci ve volném čase nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>16</sub>: Myšlenky na práci ve volném čase souvisí s typem zaměstnavatele.

Předpoklad: *Myšlenky na práci ve volném čase mohou negativně ovlivňovat osobní život jedince. Není vhodné myslet na práci ve volném čase, neboť to může vést k workoholismu. Zde se určitě může ukázat rozdíl, který by se mohl více projevit u zaměstnanců VSČR, neboť ti jsou vystaveni ze strany pachatelů většímu psychickému nátlaku než zaměstnanci PČR, a to opakovaně. Což se pak může projevit právě tím, že zaměstnanci neustále myslí na to, co je v práci opět čeká za výhružky, za nadávky, apod.*

### 3. Teoretická východiska

#### 3.1 Vysvětlení pojmu stres

Najít přijatelnou definici pro slovo stres není podle Fontany (2016, s. 14) vůbec jednoduché. Každý člověk mu dává jiný význam. Něco jiného znamená pro lékaře, pro psychology, pro inženýry, poradce pro management nebo pro laika. Každý nahlíží na slovo stres z jiného úhlu pohledu. Pro lékaře to bude hledisko fyziologických mechanismů, psychologové ho budou vnímat jako změnu chování, poradci pro management to pojmu jako výzvu organizační, pro inženýry půjde spíše o břímě a pro laika to bude cokoliv pod sluncem.

Stres můžeme podle Peška a Praška (2016, s. 12) také definovat jako stav zatížení organismu, ke kterému dochází vlivem různých stresorů. Následně stresory spustí stresovou reakci, která organismus přivede do stavu pohotovosti a připravenosti. Nebo můžeme taky použít slova boj a útěk. Důležitým úkolem stresu je chránit náš organismus, a to tak, že nás stres na nebezpečí upozorňuje a přiměje tak naše tělo k tomu, aby bylo v pohotovosti („poplachová reakce“). A v tomto stavu ho udržuje, dokud nebezpečí nepomine.

Stres je podle Lehrhauta a Meiberta (2020, s. 52) považován za tělesnou či duševní nepohodu, nebo můžeme taky použít slovo útlak. Jsou i tací lidé, kteří tvrdí, že stres nepocítují, ale to je jen tím, že tito lidé vliv stresu zlehčují, neboť na stres je pohlíženo ve společnosti velmi negativně. Ale na druhou stranu jsou i lidé, kteří jsou hrdí na stres, a to z toho důvodu, že právě díky stresu mají pocit, že jsou důležití a dostatečně zaúkolováni.

Když zapneme v televizi zpravodajské relace nebo nahlédneme, ať už do denního tisku nebo časopisu, tak podle Joshi (2007, s. 14) nemůžeme přeslechnout či přehlédnout slovo stres. Ať už je to v podobě přímo slova stres nebo jde o jeho pojmenování v jiné formě jako útlak, tlak, napětí, přetížení, tíha.

Přiměřený stres pro náš organismus je podle Peška a Praška (2016, s. 11) užitečný. Naopak, pokud je stresu nedostatek, může vést až k syndromu znužení (boreout). Pokud je stres dlouhodobý, a ještě k tomu intenzivní, může nastat syndrom vyhoření (burnout).

Stres můžeme podle Heluse (2018, s. 173) také označit jako zátěž, která dosahuje takového stupně, kdy hrozí, že jedinec nemá dostatek sil, aby tuto zátěž zvládl. To poté

vede k celé řadě fyziologických a psychických procesů, které ohrožují nejen jedincovo zdraví, ale dokonce i jeho život.

Davidji (2019, s. 33) stres popisuje jako reakci na to, že nejsou uspokojeny naše potřeby.

Novák (2004, s. 77) vnímá stres jako psychickou zátěž, jejíž vznik je dán působením rušivého faktoru na člověka v době, kdy dochází k uspokojování potřeb či v době, kdy se snaží dosáhnout nějakého cíle.

Stres podle Praška, Vyskočilové a Praškové (2012, s. 53-54) mimo jiné spouští také úzkostné poruchy. Stres si často lidé způsobují sami tím, že nejsou schopni si naplánovat čas, odkládají důležité úkoly a rozhodnutí, neumí oddělit nedůležité od důležitého a podobně.

## **3.2 Druhy stresu**

Nemusíme podle Priesse (2015, s. 14) všichni vnímat stres pouze negativně. Hans Selye, který velice ovlivnil počátky výzkumu stresu, rozlišoval dva druhy stresu. A to stres pozitivní a negativní. Nazval je eustres a distres. Předpony „eu-“ a „di-“ pocházejí z řeckého jazyka a v překladu znamenají „dobrý“ a „špatný“.

Někdy podle Peška a Praška (2016, s. 13) můžeme prožívat zároveň eustres s distresem a naše emoce jsou pak smíšené. Jde například o povýšení v práci. Eustres prožíváme díky tomu, že jsme na sebe hrdí, pyšní, ale zároveň pocítujeme distres, neboť si uvědomujeme, že povýšení znamená také přebrání větší odpovědnosti a samostatnosti.

Carnegie (2011, s. 82) popisuje, že podle Dr. Selyeho se stres kromě eustresu a distresu dělí také ještě na hyperstres.

### **3.2.1 Eustres**

Pod pojmem dobrý stres je podle Priesse (2015, s. 14) možné si představit například stav, který prožíváme, když jsme zrovna čerstvě zamilováni. Tzv. motýlci v břiše – to má na svědomí právě dobrý stres.

Eustres Bartůňková (2010, s. 18) považuje pro každého z nás za důležitý, neboť každý člověk potřebuje rozumnou míru stresu, která vede k tomu, že člověk je více odolný proti závažnému stresu.

Eustres můžeme podle Peška a Praška (2016, s. 12) pociťovat tehdy, pokud máme například spoustu práce, která nás baví a naplňuje, svatba, narození dítěte, výhra v loterii apod. Díky tomu prožíváme pozitivní emoce (hrdost, štěstí, radost).

### 3.2.2 Distres

Pojem distres je podle Priesse (2015, s. 14) považován už za opačný stres, tudíž za špatný stres. Jde o projev, kdy nepříjemně vnímáme zátěž, která může být způsobena buď nadměrnou, nebo naopak nedostatečnou zátěží dané osoby.

Distres nebo také alostatický stres, jak je v současné době nazýván, je podle Bartůňkové (2010, s. 18) pro organismus nepříznivý. Jedná se o druh stresu, který vede k patologickým změnám a k tělesnému poškození. Ve většině případů právě tento špatný stres je příčinou spousty nemocí.

Distres podle Peška a Praška (2016, s. 12) prožíváme tehdy, když nemáme určité události plně pod kontrolou. Může jít například o přetížení v práci, propuštění ze zaměstnání, neshody s kolegy v práci apod. Tyto skutečnosti na nás působí negativně a prožíváme negativní emoce (strach, úzkost, zlost, křivdu, bezmoc).

### 3.2.3 Hyperstres

Carnegie (2011, s. 82-83) hysteres nazývá stavem, kdy se člověk nachází v neustálém distresu, což má za následek neblahé důsledky na vztahy s okolím a mimo jiné i na pracovní výkonnost. Hyperstres je spouštěčem syndromu vyhoření, krom toho přispívá také ke vzniku žaludečních vředů, srdečních záchvatů a psychickému zhroucení.

## 3.3 Stresory a salutory

### 3.3.1 Stresory

Stresor je podle Nováka (2004, s. 77) původce, faktor, činitel, podnět, příčina stresu, stresové reakce či stresového stavu.

Stresory dělíme podle Peška a Praška (2016, s. 13) na fyzické, psychické a sociální.

**Fyzické stresory** (hluk, chlad, mnoho zrakových podnětů).

**Psychické stresory** (nedostatek času, spousta změn v krátkém období, nepříjemné myšlenky, představy či vzpomínky).

**Sociální stresory** (konflikty mezi lidmi, odmítnutí druhou osobou).



Stresory jsou podle Křivohlavého (2009, s. 170) zatěžující vlivy a negativní faktory, které vedou k napětí.

Stresory můžeme dle Carnegieho (2011, s. 82) také popsat jako měnící se situace či okolnosti, které dokážou uvést do pohybu naše tělesné adaptační reakce. Stresory mohou být vážné události jako je například diagnostika vážné nemoci nebo třeba pokud musíme změnit práci. Existují však také stresory, kterými jsou celkem jednoduché situace, což je například kolona při cestování, nefunkční počítač v práci a podobně.

Stresory se mohou podle Praška (2003, s. 26) rozdělit do čtyř skupin, a to:

- 1) stresory vztahové
- 2) stresory pracovní a výkonové
- 3) stresory související se životním stylem
- 4) stresory způsobené nemocí a handicapy

Mezi vztahové stresory podle Praška (2003, s. 26-27) patří například neshody s rodiči, závislost na rodičích, společné bydlení s rodiči, aj. Mezi stresory pracovní a výkonové řadíme například nízký příjem, ztrátu práce, konfliktní vztahy s nadřízenými, kolegy nebo podřízenými, aj. Mezi stresory související se životním stylem patří například nevyhovující bydlení, nedostatek příjemných aktivit, monotónní a stereotypní životní styl, aj. Mezi stresory způsobené nemocí a handicapy řadíme například vlastní tělesnou nebo psychickou nemoc nebo nemoc člena rodiny, zhoršování tělesného a psychického stavu rodičů, vlastní závislost na drogách, alkoholu či lécích.

### **3.3.2 Salutory**

Salutory jsou podle Křivohlavého (2009, s. 170) faktory, které dokážou posílit, povzbudit a dodat sílu jedinci, který zrovna prožívá těžkou situaci. Salutorem může být například smysluplnost vykonávané činnosti, pochvala a uznání od lidí, kterých si vážíme.

## **3.4 Fáze stresu**

Podle Paulíka (2017, s. 46) Hans B. Selye pojmenoval stresový syndrom jako Obecný adaptační syndrom (General Adaptation Syndrom – GAS). Tento syndrom probíhá ve třech fázích.

### **3.4.1 První fáze GAS – Poplachová reakce**

Podle Paulíka (2017, s. 46) jde o první reakci organismu na působení stresorů. Když jde o silnou zátěž pro organismus, tak ten nejprve reaguje šokem a většinou je šok ještě spojen s neorganizovanými až chaotickými projevy a utlumením obranných reakcí. Následně dojde k určité adaptaci na vzniklou situaci, zvýší se aktivace a obnoví obrana (protišok). Tuto fázi vytváří složité biochemické změny, které jsou spojeny s vylučováním adrenalinu, glukózy a jiných látek do krve, které umožňují pohotovému uvolnění energie.

### **3.4.2 Druhá fáze GAS – Stadium rezistence**

Podle Paulíka (2017, s. 46) v tomto stádiu dochází ke zklidnění. Nejdříve se zajišťují další zdroje k tomu, aby došlo k mobilizaci energie. Děje se to například trávením potravy. Hormonální cestou je zajištěna zpětnovazební informace mířící k centru s cílem zastavit impulzy k udržování stresové reakce, pokud to již není potřebné. Ale pokud stresory nadále působí a energetické zdroje nestačí k tomu, aby se obnovila homeostáza a ani adaptace není natolik účinná, pak je stále organismus v pohotovosti a trvalém vypětí.

Organismus se v této fázi podle Bartůňkové (2010, s. 20) dostává do tzv. útlumového režimu a tělo tak musí začít čerpat z rezerv.

### **3.4.3 Třetí fáze GAS – Stadium vyčerpanosti**

Podle Paulíka (2017, s. 46) ve chvíli, kdy stresor působí příliš dlouho a organismus nemá prostředky, které by mu pomohly k adaptaci, pak nastává vyčerpanost. Objevují se opět fyziologické dysfunkce z první fáze a v případě, že stresor působí i nadále, začnou se objevovat negativní důsledky, které mohou být i fatální.

Podle Fontany (2016, s. 28-29) je organismus v této fázi zbaven veškeré energie a je zcela vyčerpán.

## **3.5 Příznaky stresu**

Příznaky stresu se dělí podle Křivohlavého (2009, s. 181) na fyziologické, emocionální a behaviorální.

Mezi fyziologické příznaky řadí Křivohlavý (2009, s. 181) bušení srdce, bolest a svírání na hrudní kosti, nechutenství, plynatost, křečovitě bolesti zejména ve spodní části břicha – někdy též spojené s průjmem, časté nucení na močení, frigiditu, změny

v menstruačním cyklu, bodavé či řezavé pocity v nohou či rukou, svalové napětí v krční oblasti páteře a v dolní části páteře – většinou je to spojeno s bolestmi, úporné bolesti hlavy (často začínají vzadu v zátylku a přesouvají se vpřed od temene k čelu hlavy), častější migréna (jedná se o záchvatovou bolest jedné poloviny hlavy), vyrážka v obličeji (exantém), pocit knedlíku v krku, dvojitě vidění.

Mezi emocionální příznaky řadí Křivohlavý (2009, s. 181) prudké a výrazné změny nálad, nadměrné trápení se věcmi, které nejsou tolik důležité, neschopnost projevit spolucítění, zvýšené starosti a vlastní zdravotní stav, unikání z reality pomocí snění.

Mezi behaviorální příznaky řadí Křivohlavý (2009, s. 181) nerozhodnost a nerozumné nářky, zvýšená nemocnost, pomalé zotavování po nemoci, zvýšená nehodovost, zhoršená kvalita práce, zvýšený počet vykouřených cigaret, zvýšená konzumace alkoholu, závislost na drogách, ztráta chuti k jídlu nebo naopak přejídání, dlouhé noční bdění a pozdní vstávání, snížená kvalita práce a s tím i snížené množství vykonané práce.

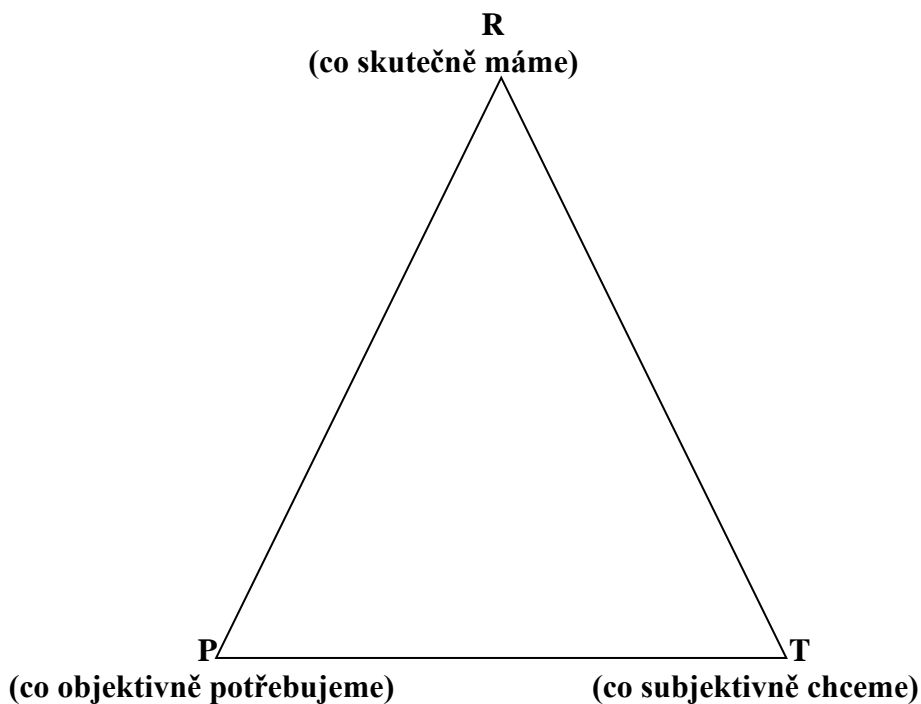
Mezi další příznaky řadí Cimický (2020, s. 30 – 85) únavu a chronický únavový syndrom, poruchy spánku, dráždivost a vznětlivost, poruchu koncentrace pozornosti, chuť na sladké a poruchy výživy, střevní obtíže, tiky, nekoordinované pohyby, tělesné projevy (kam patří například kolísání krevního tlaku, alergie, poruchy metabolismu) a duševní příznaky (magický trojúhelník napětí – úzkost – bolest).

### **3.6 Příčiny stresu**

Pokud sjednotíme dosavadní úvahy, můžeme stres definovat podle Plamínka (2013, s. 138-139) jako stav napětí organismu, který je způsoben buď uspokojením, nebo neuspokojením potřeb organismu. V případě uspokojení prožíváme eustres a v opačném případě, kdy dojde k neuspokojení potřeb, pak prožíváme distres. Pro organismus je hlavní potřebou prožívání příjemných pocitů a snížit či úplně eliminovat prožívání pocitů nepříjemných. Stres může také vznikat střetnutím potřeb (P), tužeb (T) a reality (R). Což znázorňuje i tzv. RPT trojúhelník. Potřeby (P) jsou to, co každý z nás potřebuje objektivně mít nebo čím potřebujeme objektivně být. Tužby (T) jsou od potřeb odlišné v tom, že vyjadřují to, co subjektivně chceme. Realita je to, co skutečně máme nebo čím skutečně jsme. Realita nám ukazuje to, jak moc jsou naše potřeby a tužby uspokojovány. Mezi potřebami, tužbami a realitou mohou často nastávat rozepře, které můžeme považovat za příčiny stresu. Pokud nejsou vrcholy

v tzv. RPT trojúhelníku moc daleko od sebe, pak nedochází k rozeprí mezi těmito třemi aspekty. A naopak, čím více jsou vrcholy v tzv. RPT trojúhelníku dále od sebe, tím více dochází k rozeprí a je způsoben stres.

**Obrázek 1 - RPT trojúhelník**



Zdroj: vlastní dle (Plamínek, 2013, s.139).

Další příčiny stresu můžeme podle Plamínka (2013, s. 138-139) spatřovat například pokud dojde ke změně v našem zaběhnutém životě. Ať už jde o změny, které jsou vítané či nevítané. Každá taková změna nám způsobuje stres, a to eustres či distres. Stres po změně nezačíná působit ihned. Onen stres můžeme začít vnímat kdykoliv během 12 měsíců od chvíle, kdy došlo ke změně. A nemusí jít jen o vnímání stresu ve formě, že se cítíme být stresováni, ale tento stres se může projevit i ve formě onemocnění. Vznikla Holmesova-Raheho škála sociální přizpůsobivosti, kde každá životní událost má přiřazenou určitou hodnotu, která vyjadřuje, jak moc je životní událost stresující. Čím vyšší hodnota, tím více stresující.

Další příčiny podle Nakonečného (1996, s. 136) jsou nedostatek spánku či odpočinku, které určitě patří mezi základní lidské potřeby, může vyvolat stresující stavy. Stresory nesouvisí pouze s osobním a intimním životem, ale rozhodně tam patří i souvislost s prací.

## **3.7 Důsledky působení stresu**

### **3.7.1 Co následuje, pokud nároky přesahují možnosti**

Škodlivost důsledků můžeme rozdělit podle Fontany (2016, s. 19) na dvě skupiny. První z nich je fyziologická a druhá psychologická. Dle lékařských odhadů má stres spojitost s chorobami v polovině až třech čtvrtinách případů. A většinou se jedná zejména o dopady velmi závažné. Jelikož tělo a mysl spolu velice úzce souvisí, nelze fyziologické a psychologické dopady od sebe dobře oddělit.

### **3.7.2 Fyziologické důsledky**

Stresová reakce je podle Fontany (2016, s. 20-27) užitečná v tom, že připraví tělo, aby zvládlo reagovat na výzvy, kterým je vystaveno. Reakcí je buď útok nebo útek. Tato reakce se děje na úrovni autonomního nervového systému čili nemůžeme ji vědomě sami zvolit. Jakmile dojde k této reakci, tak se v těle děje spousta věcí a každá má svůj úkol. Ale, každá z těchto věcí může být pro tělo škodlivá, pokud trvá déle, než je vhodné.

Stresová reakce se podle Praška a Praškové (2001, s. 19-20) začíná spouštět v mozku. Jakmile přichází nečekané ohrožení, automaticky se stresová reakce ve zlomku vteřiny nastartuje. V případě očekávaného ohrožení dochází k tomu, že si uvědomujeme představy nebo myšlenky, uvědomíme si i ohrožení a až poté je spuštěna stresová reakce.

### **3.7.3 Psychologické důsledky**

Přijatelná míra stresu může být podle Fontany (2016, s. 27-29) prospěšná v tom, že nám pomáhá udržovat se v pozoru, myslet rychleji, pracovat s větším nasazením, přidává životu na zajímavosti, budí v nás pocit, že jsme užiteční atd. Pokud ale míra stresu překročí únosnou hranici, pak odnímá psychickou energii, oslabuje výkon, máme pocit, že jsme k ničemu a nedocenění, cíle se nám zdají být nedosažitelné atd. Hans Selye přišel s teorií tzv. generalizovaného adaptačního syndromu, který jsme si popsali již výše, konkrétně v kapitole 3.4. Tento generalizovaný adaptační syndrom je původně biologickým modelem. Jak je uvedeno již výše, GAS se dělí na tři fáze: 1) poplachová reakce, 2) stadium rezistence, 3) stadium vyčerpání. A právě tyto fáze nám názorně ukazují, co jsme se právě dozvěděli o fyziologických důsledcích. Tělo je varováno (zahájí poplachovou reakci), dojde ke spuštění autonomní reakce (stadium rezistence) a pokud tato fáze trvá déle, než je nutné, následuje poškození a dochází ke zhroucení (stadium

vyčerpání). Čím více se podílí stres na fyzickém vyčerpání, tím více dochází i k vyčerpání psychickému.

### 3.8 Zvládání stresu

Je důležité umět zvládat stres, neboť je to podle Mikuláštika (2007, s. 72-73) potřebné k tomu, abychom mohli vést spokojený a vyrovnaný život, ale nejen to. Je to zapotřebí i k tomu, abychom mohli vybudovat úspěšnou kariéru. Stresem se rozumí, jak reagujeme na určité situace. A ten, kdo je připraven a odolný, ten to zvládá samozřejmě lépe. Mimochodem, spousta nemocí je způsobena právě špatným zvládáním stresu. Proto je potřeba se ho naučit zvládat. Dnešní život je více hektický než v dřívějších dobách. Zejména pak ve velkých městech bývá míra stresu větší, neboť i život ve velkých městech je více hektický, než je tomu například na vesnici. Jsou lidé, kteří nejen od druhých, ale i sami od sebe požadují nemožné, což vede k tomu, že to vše stres ještě více znásobuje. Jakmile je člověk na pokraji sil, tak jakákoliv další zátěž je vnímána citlivěji a dochází ke zvýšení vyčerpanosti. V některých případech toto může vést až k úplnému vyčerpání.

Podle Mikuláštika (2007, s. 72-73) je několik způsobů, jak se dá bojovat se stresem. Na každého ale působí něco jiného. Každý si musí najít to, co mu nejlépe bude vyhovovat. Následně bude popsáno, jak postupovat při zvládání stresu.

**Pryč s rušivými faktory** – Kraska-Lüdecke (2007, s. 52-57) uvádí, že existují stresory, které ze života vyloučit nejdu, ale jsou i takové, které se dají eliminovat. Jedním ze stresorů je například tíha zodpovědnosti. Co zkoušet zodpovědnost rozdělit?

**Kvalita organizování** – Kraska-Lüdecke (2007, s. 52-57) uvádí, že zde je zapotřebí být velkorysí. Čím lépe dokážeme zvládnout organizaci, tím lépe se bude pracovat. Je možno zkoušet sepsat seznam činností, které je potřeba udělat. Činnosti můžeme seřadit podle důležitosti či z hlediska časové následnosti apod. Nesmíme zapomenout na časové rezervy a vhodné jsou také přestávky.

**Znovu si užívat** – Kraska-Lüdecke (2007, s. 52-57) uvádí, že je dobré se umět radovat z maličkostí. Jakmile cítíte, že se o vás pokouší stres, zkuste tomu předejít tak, že si vzpomenete na něco hezkého, příjemného a zkuste si vybavit, co je v dané situaci příjemné a co se vám líbí a nenechte se ovládnout stresem. Naučte se vnímat radostné maličkosti každého dne, vnímat, jak je svět krásný.

**Relaxace proti stresu** – Novák a Capponi (2003, s. 77-78) popisuje jak relaxovat.

1) lehneme si či sedneme, pokud možno v oděvu, který je nám pohodlný, nejlépe v nějaké temnější, klidné místnosti, 2) zavřeme oči a zhluboka a pomalu vdechujeme, nadechneme se a zhruba na 10 vteřin zadržíme dech, vydechovat budeme následně pomalu a zkusíme vnímat své uvolnění a pro sebe si můžeme říkat, že vdechujeme a vydechujeme tak, jako probíhá příliv a odliv, toto cvičení si zopakujeme 6x a pak si na 20 vteřin odpočineme, 3) zkusíme sevřít jednotlivé svaly nebo skupiny svalů celého těla, které zkusíme 10 vteřin udržet v sevření a poté se uvolníme, tento cvik provedeme 3x, 4) představme si něco, co nás dokáže naprosto uvolnit a toto uvolnění se pokusíme vnímat jak nám prostupujeme od prstů na noze, přes lýtka, stehna, tělo až do hlavy a budeme si přitom říkat, jak se uklidňujeme, jak se cítíme v pohodě a jak si neděláme žádné starosti, 5) představme si, jak uvolnění proniká do našeho celého těla a jak z něj odchází veškeré napětí, 6) teď zkusíme počítat do 10 a s každým dalším číslem si zkusíme uvědomovat, jak se naše svaly více a více uvolňují, 7) nyní napočítáme do 20 a následně si řekneme, jak se cítíme svěží a uvolnění, jak jsou všechny naše končetiny zbavené veškerého napětí. Toto cvičení se doporučuje dělat 2x – 3x týdně.

**Smysl pro humor** – Carnegie (2011, s. 89-90) uvádí, že kdo má smysl pro humor, ten méně podléhá stresu. Jakmile je člověk ve stresu, je zapotřebí si najít něco, čemu se může zasmát a tím pádem snížit napětí. Stačí si vzpomenout třeba na nějaký vtip a pořádně se mu zasmát. A hned je napětí sníženo a lépe se pracuje.

### **3.9 Prevence stresu**

Prevenci stresu dělí Kraska-Lüdecke (2007, s. 57-59) na tři fáze.

V první fázi Kraska-Lüdecke (2007, s. 57-59) uvádí, že je zapotřebí vyhnout se nadbytečným poplašným reakcím. Pozor, ne nutným. Poplašná reakce je sice vyvolána bez našeho zásahu, ale svou vůlí ji můžeme měnit, usměrňovat, upravovat. Jako příklad si můžeme uvést cíleně navozený klid.

V druhé fázi Kraska-Lüdecke (2007, s. 57-59) uvádí, že je potřeba otužovat tělo i duševní stránku proti stresu. Stejně jako někdo otužuje tělo proti nepřízní počasí, je potřebné otužovat mysl proti nepřízní okolností. Je vědecky prokázáno, že pravidelné sportování přispívá ke zlepšení zvládnání stresu. A není nutné sportovat den co den. Stačí 30 minut, dvakrát týdně.

Ve třetí fázi Kraska-Lüdecke (2007, s. 57-59) uvádí, že je důležité si uvědomit, které stresory na nás působí a jak je odstranit. K tomu nám může pomoci:

Vyhradit si na povinnosti dostatek času, abychom se nedostávali do časové tísně.

Zbytečně se neštvat a místo poklusu cestou z práce jít v klidu.

Naučit se o práci dělit s jinými lidmi.

Nedělat několik věcí najednou.

Řešit důležité věci a drobnosti odsunout stranou.

Neprotahovat rozhodování, neboť pak nevyřešené věci máme neustále na mysli.

Více naslouchat lidem kolem sebe, ať už se jedná o rodinu, přátele, kolegy v práci. Vždyť i podřízení nebo nadřízení jsou lidé jako my a je lepší s nimi mít dobré vztahy, neboť je lepší spolupracovat s přáteli než bojovat proti nepřátelům.

Plánovat dovolenou a odpočinek tak, abychom si opravdu odpočinuli a nabrali nové síly.

### 3.10 Odolnost

Podle Heluse (2018, s. 179) významným přínosem k této problematice je salutogenetická koncepce, kterou vytvořil sociolog Aaron Antonovský. Termínem salutogeneze se označují procesy, kterými jedinec obnovuje a posiluje své zdraví. Poté se stávají sebeozdravnou osobností. Sebeozdravnou osobností se dají nazvat například lidé, kteří překonali utrpení v koncentračním táboru. Nejen, že přežili, ale dokázali se dopracovat k příkladnosti člověka, který nepodlehli situaci. Antonovský zkoumal lidi, kteří přežili koncentrační tábor, a přišel na to, že tyto lidi spojují tři znaky. A to:

**Pochopitelnost** – přistupují k situacím jako k něčemu, čemu se obtížně dokáže porozumět. V první chvíli je jedinec zaskočen a bezradný, ale postupem času je v něm přesvědčení, že se to dá vysvětlit.

**Zvladatelnost** – pro zvladatelnost je odrazovým můstkem pochopitelnost. Pochopitelnost se přetvoří do jednání, kterým se dá ovlivnit skutečnost, a dokážou se zvládnout problémy.

**Smysluplnost** – to co se děje, je zapotřebí pochopit a zvládnout. Vnáší to řád a smysl do života.



### 3.11 Stres v práci

Některá zaměstnání jak uvádí Kraska-Lüdecke (2007, s. 37) jsou více stresující, jiná méně. Průzkumy ukázaly, že se začíná zvětšovat objem práce, zrychluje se tempo a není divu, že se polovina pracujících, kteří spadají pod Evropskou unii, ocitá v časové tísní, kterou na ně vydávají jejich zaměstnavatelé. Pod trvalou časovou tísní se cítí dvě třetiny pracujících, což je alarmující. V práci existuje spousta stresorů, mezi ty nejhlavnější rozhodně patří neshody s nadřízeným, ale můžeme sem zařadit i neshody mezi kolegy, dlouhá pracovní doba, šikana na pracovišti, nevyhovující pracovní prostředí, přetěžování, nejasné pokyny.

Mezi nejčastější zdroje stresu patří podle Sieradzkiho (2004, s. 21-23) zejména hluk, problémy působí ale i nadměrné ticho. Další zdroje stresu jsou práce na směny, neboť před tím, než jde člověk do práce, většinou zejména na odpolední či noční, tak vykonává spoustu jiných činností a do práce pak přijde méně či více unaven a tím pádem klesá jeho efektivnost a ani myšlení není v úplně nejlepší kondici. Dále je zdrojem stresu monotónní a nudná práce, velké množství práce a málo času pro její vykonání, změna pracovní pozice, příliš mnoho pracovníků, nadměrná kontrola, kontakty s nadřízenými. Existují profese, ve kterých jsou zaměstnanci v neustálém psychickém napětí. Plyne to z toho, že mají vysoké pracovní tempo, musí se myšlenkově koncentrovat neustále, jejich práce je riziková, musí se rychle rozhodovat a mají tak velkou zodpovědnost. Z toho důvodu se za velice stresující práci považuje zejména práce policistů, novinářů, pilotů, zubařů nebo chirurgů.

#### 3.11.1 Stresory v zaměstnání

Stresory v zaměstnání můžeme podle Fontany (2016, s. 52) rozdělit na:

- 1) Obecné příčiny stresu v práci
- 2) Konkrétní příčiny stresu v práci
- 3) Příčiny stresu související s pracovními úkoly

**Obecné příčiny stresu v práci jsou:**

**Organizační problémy** – Fontana (2016, s. 52-57) uvádí, že pokud není organizace v pořádku, pak vznikají problémy. Může také dojít k chybnému označení toho, kdo je za co zodpovědný.

**Nedostatek personálu** – Fontana (2016, s. 52-57) uvádí, že se to projevuje zejména tím, že kvůli chybějícím lidem a spoustě práce je práce rozdělena nerovnoměrně, čímž dochází k přetěžování, časovému tlaku, neboť člověk musí udělat spoustu práce za druhé, kteří v zaměstnání chybí.

**Dlouhá pracovní doba** – Fontana (2016, s. 52-57) uvádí, že tělo má 24hodinový rytmus, někdy ho nazýváme cirkadiánní rytmus. Od přírody máme dáno, že práci je dobré se věnovat od svítání do soumraku a jakmile nastane tma, je zapotřebí regenerace. U práce na směny dochází k narušování cirkadiánního rytmu, a to může způsobovat jak fyzický, tak psychický stres. Dle průzkumů, provedených u lidí pracujících na směny se ukázalo, že u nich dochází k onemocněním, které vyvolává stres. Kromě narušení cirkadiánního rytmu je dlouhá pracovní doba nevýhodná v tom, že taková pracovní doba může dost často vyžadovat práci přesčas. A za další taková pracovní doba je nevýhodná v tom, že jedinec pak nemá čas na rodinu a na své zájmy.

**Nízká prestiž, malý plat a mizivá šance na povýšení** – Fontana (2016, s. 52-57) uvádí, že jakmile máme takové povolání, které má ve společnosti nízkou prestiž, pak se sami sebe ptáme, kdo vlastně jsme a zda jsme ostatními považováni za důležité jedince. Jestliže ostatní vnímají naši pozici jako tu, kterou může dělat kdokoliv bez jakékoliv kvalifikace, schopností, či vzdělání, pak ani my sami neznáme svou hodnotu. Přitom vyhovující pracovní podmínky a dostatečný plat jsou velice důležité věci, neboť když je člověk spokojen se svým platem, může odbourat stres z finančních potíží a když má člověk vyhovující pracovní podmínky, tak jeho efektivnost se zvyšuje. Tyto dvě věci nám dávají najevo také to, že si nás okolí cení a je to pro nás hmatatelný důkaz. Šance na povýšení hraje také svou roli, neboť pro ambiciózní jedince je to jejich pracovní cíl, a tak to pro ně představuje určitou motivaci jak se neustále zlepšovat a být skutečně dobrý.

**Zbytečné rituály a procedury** – Fontana (2016, s. 52-57) uvádí, že zbytečné papírování, vyplňování nedůležitých formulářů nebo svolávání schůzí na poslední chvíli je špatně. Zbytečné papírování či vyplňování nedůležitých formulářů zabere spoustu času, který by se dal jinak využít efektivněji. Technologie jdou dopředu, takže by se vše už dalo zařídit do elektronické podoby a hlavně, aby nešlo o žádné složité a zbytečné vyplňování. A svolávání schůzek na poslední chvíli anebo v moc častých intervalech způsobuje zaprvé stres a zadruhé opět připravuje zaměstnance o drahocenný čas, který by mohl využít

na svou práci. A úplně nejhorší jsou schůzky, které si vedení nepřipraví dopředu, nemají připraveno, co se bude probírat, co se bude řešit, to je úplně nejhorší. Neboť na takových schůzkách se pak plýtvá časem, řeší se nepodstatné věci a někdy také může dojít k ostrým výměnám názorů, což pak má za následek rozhádaný kolektiv a po návratu na svou pozici místo práce kolegové rozebírají právě proběhnutou schůzku.

**Nejistota** – Fontana (2016, s. 52-57) uvádí, že ji můžeme chápat různě. Například tak, že jedinec si může být nejistý v tom, zda dělá svou práci dobře. Jakmile je zaběhnutý řád a vše funguje, může nastat nějaká změna, vydá se opatření nebo rozhodnutí, které změní postup při práci a už si je člověk nejistý, neboť neví, zda práci odvádí dobře. Ještě větší nejistota je ta, kdy člověk si není jistý tím, zda si udrží své zaměstnání. Jakmile je na spadnutí propouštění, každý se sám sebe ptá, zda se to bude týkat i jeho nebo ne, a takový stav pak vede k tomu, že jeho pracovní nasazení klesá, protože si není jistý. A další, co může v člověku vyvolat pocit nejistoty je, pokud neví, zda nebude přeložen na jiné oddělení, nebo pod jiného nadřízeného, nebo do jiné kanceláře apod. I takové změny dokážou způsobit stres

#### **Konkrétní příčiny stresu v práci jsou:**

**Konflikt rolí** – Fontana (2016, s. 57, 60-69) uvádí, že konflikt rolí většinou vede k tomu, že vznikne dvojná vazba: opět jde o to, že ať člověk dělá, co chce, podle někoho to může být děláno špatně. Poté dochází k tomu, že člověk cítí vnitřní konflikt a cítí se být neschopný a ztrácí na sebevědomí.

**Časté střety s nadřízenými** – Fontana (2016, s. 57, 60-69) uvádí, že existují-li na pracovišti střety s nadřízenými je to velice špatné. Je důležité si uvědomit, že nadřízený má tu moc, že materiálně může hodně ovlivnit náš život. Nadřízený může manipulovat s našimi pracovními podmínkami, s pracovními povinnostmi, má tu moc nás povýšit, ale naopak má tu moc, aby našemu povýšení zabránil. Může se postarat o zvýšení či snížení našeho postavení v očích kolegů. Při ukončení pracovního poměru se nadřízenému naskýtají dvě možnosti hodnocení, buď napíše kladné anebo záporné, což může následně ovlivnit náš další pracovní život. Nadřízený by se také měl naučit své podřízené umět ocenit. Neboť zaměstnanci, kterým se dostává uznání od nadřízeného, tak mají z práce radost, jsou motivováni ke zlepšení svého výkonu a k dělání pokroků. Určitě by nadřízeným neměl být člověk, který neustále kritizuje, nebo neumí delegovat práci a ani takový, který se snaží neustále zasahovat do toho, co dělají podřízení, bez toho,

aby jim projevili svobodu rozhodnutí. V takovém případě je pak potlačována zaměstnancova tvořivost a nadšení, ba dokonce jedinec začne o sobě pochybovat. Takové chování nadřazeného vyvolá v jedinci pocit, že je neustále pod drobnohledem nepřítele, což je velmi stresující.

**Přepřacování a časová tíseň** – Fontana (2016, s. 57, 60-69) uvádí, že pod neustálým tlakem se velmi špatně pracuje. Je zapotřebí se naučit dělat pauzy i mezi úkoly. Ano, člověk si odpočine, většinou, když si vezme dovolenou. Trochu se odreaguje i při pauze na oběd či jiné oficiální pauze v zaměstnání, kterou stanovuje zákon. Je důležité si umět udělat pauzu i jindy. Samozřejmě je na mysli krátká pauza. Například jakmile dokončíme jeden úkol, tak, než se pustíme do dalšího, můžeme uvolnit mysl, ať už tím, že se na chvíli zasníme, porozhlédneme po okolí, nabereme dech, na chvíli přeorientujeme své myšlenky apod. Je dobré se naučit si zorganizovat dny tak, abychom vyřídili v jeden den co nejvíce restů, které je potřeba vyřídít a odměnou nám za to bude, že další den bude volnější, méně stresující. Budeme vědět, že resty jsou hotové a že si můžeme svým způsobem trochu oddychnout a jakmile budeme mít trochu volného času, můžeme si v klidu například přeorganizovat šanony, popovídat s kolegy, zkrátka se uvolnit. A způsob uvolnění už si každý může zvolit dle své libosti. Takovéto uvolnění je velice cenné, neboť nám zvyšuje odolnost vůči stresu. Jakmile takovéto okamžiky uvolnění v zaměstnání nemáme k dispozici, připadáme si, že nás naše práce ovládla, že jsme tlačeni časem a že nemáme ani vteřinu na to, abychom se na chvíli zastavili a alespoň objektivně zhodnotili svou práci. Je dobré si taky oddychnout od různých časových termínů, uzávěrek apod. Proto je dobré se naučit dělat práci včas a s předstihem, aby nás pak právě onen zmiňovaný čas nezačal tláčit.

Jak uvádí John, Peters-Kühlinger (2006, s. 19) jakmile je člověk tlačěn časem, nemůže se soustředit na svou práci, a tak se stává, že ji nedokončí včas anebo, že ji včas dokončí, ale nebude až tak kvalitní, jak by mohla být, kdyby bylo na její dokončení více času.

**Špatná komunikace** – Fontana (2016, s. 57, 60-69) uvádí, že je potřeba vědět, na koho se obrátit v případě potřeby. V opačném případě to může být velmi stresující, když člověk neví, na koho se obrátit. Jakmile nefunguje komunikace, může se stát, že se lidé rozhodují, aniž by měli přesné údaje, nastává problém na schůzích, kam chodí špatně informováni a podobně.

**Konflikty s kolegy** – Fontana (2016, s. 57, 60-69) uvádí, že jakmile se objeví na pracovišti konflikty mezi kolegy, není to nic dobrého. Pak jeden na druhého koukají skrz prsty, dělají si naschvály, jeden druhému hází klacky pod nohy apod. A v takové vypjaté atmosféře se určitě nikomu nepracuje moc dobře, tudíž nelze od něj očekávat kvalitní pracovní výkony. Z toho vyplývá, že je potřeba konfliktům mezi kolegy zamezit.

**Příčiny stresu související s pracovními úkoly jsou:**

**Nároční klienti či podřízení** – Fontana (2016, s. 69-76) uvádí, že ve všech profesích, kde se naskytá možnost úzkého kontaktu s druhými, je pravděpodobnost, že mohou nastat konflikty. Nejvíce stresující jsou konflikty, které jsou nečekané, nespravedlivé a neoprávněné. Jakmile dojde k nečekanému konfliktu, nemáme čas se připravit na sebeobranu. Jakmile se člověk dostane do problému, určitě je zapotřebí být zdvořilý a profesionální. Díky tomu nedá člověk průchod svým pocitům a nemusí si pak vyčítat vlastní nekompetentnost.

**Nedostatečné školení** – Fontana (2016, s. 69-76) uvádí, že technologie jdou výrazně dopředu, a tak je potřeba dělat školení. V opačných případech mají zaměstnanci pocit nedostatku potřebných profesních dovedností. Další stresor je obsáhlost vědomostí, která je zapotřebí, aby mohl člověk vykonávat své úkoly.

**Citová zaangažovanost** – Fontana (2016, s. 69-76) uvádí, že každý z nás má spoustu pocitů. Ať už jsou to pocity libosti či nelibosti, sympatie či antipatie, lásky či nenávidi. Ve všech zaměstnáních existuje to, že lidé se vzájemně mají rádi nebo se nenávidí. A není to jen na stejné pracovní pozici, může to být i ve vztahu nadřízený – podřízený. Může jít o city, kterými si vzájemně projevují nenávisť, závislost či dokonce i milostné city.

**Pracovní úkoly a zodpovědnost** – Fontana (2016, s. 69-76) uvádí, že lidé na vedoucích pozicích často rozhodují za spoustu podřízených. Je zapotřebí vědět, jaké důsledky pro každého podřízeného může mít rozhodnutí nadřízeného. Je důležité, aby se na povrch dostávaly také úspěchy, o kterých se ale moc nemluví. Za to jakmile dojde k nějaké chybě, tak o tom vědí všichni díky mediím, které vše rozebírají do detailů a často si k tomu přidají své. Ano, veřejná kontrola je nutná, ale každý má svou mez. A je-li mez překročena, příště si člověk rozmyslí, jak se rozhodne. Po chybě, která se veřejně rozebere si příště člověk dá pozor, bude opatrnější a bude mít sklon vnímat nečinnost jako menší zlo.

**Neschopnost pomoci či efektivně zasáhnout** – Fontana (2016, s. 69-76) uvádí, že každý má rád pocit, že má dostatek vědomostí a dovedností, díky kterým je schopen řešit pracovní úkoly. Pokud máme pocit, že nejsme schopni pomoci, může to vést až k tomu, že cítíme selhání na osobní rovině. Tento pocit selhání na osobní rovině se projevuje spíše u mladých lidí, neboť nemají ještě tolik zkušeností a navíc jsou dost často důsledkem nerealistických profesních očekávání.

## **3.12 Obrana proti stresu**

### **3.12.1 Rady pro vedoucí pracovníky**

Podle Sieradzkiho (2004, s.47-51) je zapotřebí se vyhnout situacím, ve kterých se zaměstnanci musí nečekaně rozhodovat. Vzniká tím pak napětí. Dále je zapotřebí dávat svým zaměstnancům jasné pokyny, pokud je to možné, zavést průhledný systém odměňování. Kontrolovat pracovní podmínky zaměstnanců, jedná se zejména o míru hluku, ventilaci, osvětlení, spravedlivé rozvržení směn apod. Důležitý je i výběr správných zaměstnanců. Ne každý zaměstnanec je spokojen se svou pracovní pozicí. Tudíž připadá v úvahu, aby nespokojení zaměstnanci byli převedeni na jinou pracovní pozici, kde by se cítili lépe a jejich pracovní efektivnost by se zvýšila. Zaměstnanci by měli mít jasno v tom, co se po nich chce, jak mají svou práci dělat, kdo bude jeho pracovní výkon hodnotit a odměňovat. A pokud bude mít zaměstnanec problém, je důležité, aby věděl, na koho se může obrátit s prosbou o pomoc. V případě šíření nepravdivých informací je důležité včas zasáhnout, neboť pokud se k zaměstnancům dostanou nepravdivé informace například v podobě, že se zaměstnavatel chystá propouštět apod., může to vést ke snížení efektivnosti práce či k vykonávání práce s nechutí. V případě zjištění, že se některý z pracovníků nachází ve velmi silném stresu díky pracovní pozici, kterou vykonává, je potřeba ho přeradit na pozici s menší psychickou zátěží nebo s menší zodpovědností. Pokud se pracovník trápí s úkolem, je potřeba mu pomoci s jeho plněním, za bezchybné provedení úkolu ho pochválit a postupně mu přidávat náročnější úkoly, až se dosáhne uspokojivé úrovně a pracovník bude schopen sám řešit i složité úkoly. Pracovní den si vedoucí musí naplánovat tak, aby měl čas i na přestávky.

### **3.12.2 Rady pro zaměstnance**

V situaci, kdy má zaměstnanec pocit, že mu byl předložen úkol, který pro něj představuje pracovní přetížení, je podle Sieradzkiho (2004, s. 52-53) zapotřebí se obrátit

na nadřízeného a poprosit ho o analýzu úkolů z hlediska jejich termínů dokončení. Nadřízení plánují práci spíše z hlediska teoretických předpokladů a neuvědomují si, že nevzali v potaz některé aspekty. V opačném případě, kdy se zaměstnanec cítí být málo pracovně vytížen, tak i v tomto případě je zapotřebí se obrátit na nadřízeného a tuto situaci řešit, neboť pocit, že zaměstnanec je málo pracovně vytížen není dobrý. Jakmile by se začalo propouštět, mohl by se obávat, že bude mezi prvními na řadě. V případě interpersonálních konfliktů je nejlepší si s dotyčnou osobu promluvit mezi čtyřma očima a udělat si ve věcech jasno.

### **3.13 Syndrom vyhoření**

Podle Baštecké (2003, s. 138) se jedná o překlad z anglického „burnout syndrome“. Burnout znamená v překladu vypálit, vyhořet, vyčerpat, vyhasnout. Podle Pinesové (1985) se jedná o duševní stav, který se objevuje převážně u lidí, kteří pracují s dalšími lidmi. Projevuje se tak, že je člověk celkově unavený. Jedná se o emocionální, duševní i tělesnou únavu. Krom toho se dostávají pocity beznaděje, bezmoci, dochází ke ztrátě chuti k práci a člověk nemá ani radost ze života.

Existují různé definice, ale podle Peška a Praška (2016, s. 16) se velmi často odborníci shodují na tom, že se jedná o psychický stav, který je charakterizován vyčerpáním a poklesem pracovní výkonnosti, a to v důsledku intenzivního a dlouho trvajícího stresu.

Povolání, u kterých hrozí vysoké riziko syndromu vyhoření řadí Pešek a Praško (2016, s. 16) například tato povolání: lékaři, zdravotní sestry, psychologové a psychoterapeuti, duchovní, sociální pracovníci, učitelé, pracovníci pošt, dispečeri záchranné služby, policisté v přímém výkonu služby, kriminalisté, právníci, pracovníci věznic, úředníci v bankách a na úřadech. Kromě výše uvedených můžeme do skupiny ohrožených syndromem vyhoření zahrnout ještě špičkové sportovce, novináře, studenty.

Syndrom vyhoření se podle Křivohlavého (2012, s. 69) objevuje jen u některých lidí. Jedná se především o lidi, kteří mají vysoké cíle, vysoká očekávání, jsou intenzivně zaujati svou prací. Většinou se syndrom vyhoření vyskytuje převážně u lidí, kteří přichází do kontaktu s druhými lidmi při práci. Ano, stres sice přechází většinou do vyhoření, ale pozor, neboť ne v každé stresové situaci dochází do fáze celkového vyčerpání. Pokud člověk dělá práci, která má pro něj smysl, umí zdolávat případné překážky, pak k syndromu vyhoření nemůže dojít.

## **4. Vlastní práce**

Empirická část této bakalářské práce je zaměřena na zjištění, jak při výkonu svého povolání vnímají stres příslušníci sboru Policie ČR a příslušníci sboru Vězeňské služby ČR. A výsledky budou mezi sebou porovnány. Bude zjišťováno, jak stres ovlivňuje jejich pracovní výkonnost.

### **4.1 Dotazníkové šetření**

Dotazníkové šetření bylo provedeno u příslušníků Policie ČR a Vězeňské služby ČR. Výzkum byl uskutečněn pomocí dotazníkového šetření, které probíhalo na stránkách [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com). Příslušníci sboru Policie ČR vyplňovali dotazníky pouze online, příslušníci sboru Vězeňské služby České republiky vyplňovali dotazníky kombinovaně, tudíž někteří online a někteří v papírové formě. Dotazníky v papírové formě jim byly zaslány po dohodě s jejich vedoucími pracovníky prostřednictvím pošty. Dotazníky pro zaměstnance u Policie ČR jim byly poskytnuty přes jejich nadřízené pracovníky, kteří je umístili na Intranet, a poté záleželo na každém, zda dotazník vyplní či nikoliv. Osloveno bylo 35 věznic a 14 Krajských ředitelství Policie ČR. Vyplněných dotazníků zpět se vrátilo 259 z věznic a 748 od Policie ČR. Všichni respondenti byli seznámeni s účelem vyplnění dotazníku, s návodem k vyplnění i s naprostou anonymitou při vyplňování dotazníků.

Respondenti byli vybráni náhodně, tudíž se nejedná o žádné předem domluvené respondenty. U obou typů zaměstnavatelů se dotazníkového šetření zúčastnili zaměstnanci na různých pracovních pozicích, tudíž se jedná o průřez jak PČR, tak VSČR.

Dotazník tvoří 20 otázek, z nichž prvních 5 je zaměřených na zjištění základních údajů o respondentech a zbylé otázky jsou zaměřeny na stres v práci, jeho příčiny a prevenci.

Vyplněné dotazníky byly použity jako podklad k vyhodnocení získaných dat, jejich okomentování a propojení s teoretickými poznatky bakalářské práce. K vyhodnocení dat byl použit program Microsoft Word a Microsoft Excel, grafy a tabulky. Následně byly vyhodnocené stanovené hypotézy.

### **4.2 Očekávání výsledků**

Od použitého dotazníkového šetření lze očekávat, že u některých zaměstnanců se zřejmě projeví nadměrný stres, neboť práce u Policie či Vězeňské služby je celkem dost



stresující, především z důvodu, že přicházejí do kontaktu s různými lidmi. Více ve stresu budou určitě lidé, kteří přichází do přímého styku s lidmi než lidé pracující v kanceláři. Co se týče platového ohodnocení, tak to by nemělo být stresorem, neboť ve státní správě jsou stanoveny platové tabulky, které odpovídají podobným částkám, které nabízí soukromý sektor. Navíc práce ve státní správě nabízí větší jistotu než v soukromém sektoru, tak ani strach ze ztráty zaměstnání by neměl být stresorem.

### 4.3 Vyhodnocení získaných dat

#### 4.3.1 Otázka číslo 1: Vaše pohlaví?

**Tabulka 1 - Pohlaví**

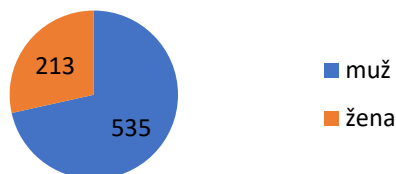
	Počet (Policie ČR)	Podíl v %	Počet (Vězeňská služba ČR)	Podíl v %
Žena	213	28,5 %	79	30,5 %
Muž	535	71,5 %	180	69,5 %
Celkem	748	100 %	259	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky č.1 lze vyčíst, že více se dotazování zúčastnilo mužů. Konkrétně u Policie ČR se jedná o 535 mužů, což představuje 71,5% všech dotazovaných a u Vězeňské služby se jedná o 180 mužů, což představuje 69,5% všech dotazovaných. Žen od Policie ČR se zúčastnilo 213, což představuje 28,5% všech dotazovaných a od Vězeňské služby ČR 79, což představuje 30,5% všech dotazovaných. Z čehož lze následně vyčíst, že dotazování se zúčastnil relativně stejný počet mužů jak od PČR tak od VSČR, když vezmeme v potaz počet všech dotazovaných, a to samé platí u žen.

**Graf 1 - Pohlaví zaměstnanců Policie ČR**

## Pohlaví - Policie ČR

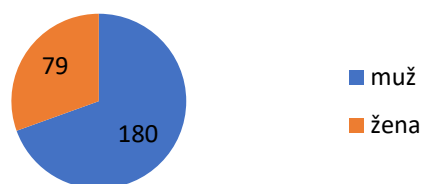


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.1 ukazuje, že většinu respondentů tvoří muži.

**Graf 2 - Pohlaví zaměstnanců Vězeňská služba**

## Pohlaví - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.2 nám též potvrzuje, že většinu respondentů tvoří muži.

### 4.3.2 Otázka č.2: Vaše pracovní pozice?

**Tabulka 2 - Hodnostní označení Policie ČR**

Plukovník	Podplukovník	Major	Kapitán	Nadporučík	Poručík
28	43	21	87	36	106

Podporučík	Nadpraporčík	Praporčík	Podpraporčík	Nadstrážmistr	Strážmistr	Jiné
3	103	92	45	21	3	161

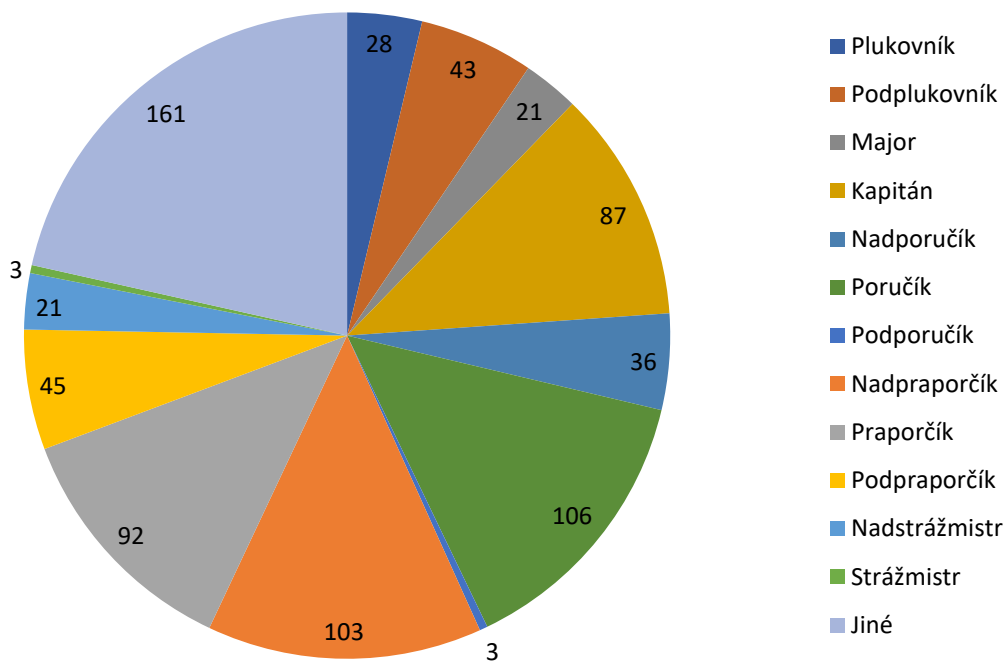
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.2 ukazuje, jaké je zastoupení zaměstnanců u Policie ČR na jednotlivých pozicích, kteří se zúčastnili dotazování. V položce Jiné jsou zahrnuti všichni, kdo jsou na místech, jako je administrativa, lékaři, občanští zaměstnanci apod. Těchto zaměstnanců

se dotazování zúčastnilo 161. Z policistů, kteří mají hodnostní označení, se dotazování nejvíce zúčastnilo těch, kteří jsou na pozici poručík, konkrétně 106, hned za nimi jsou nadpraporčíci s číslem 103 účastníků, následují praporčíci s počtem 92, kapitáni s číslem 87, podpraporčíci s číslem 45, podplukovníci s číslem 43, nadporučíci s číslem 36, plukovníci s číslem 28, se stejnou účastí, konkrétně 21 účastníků se jedná o nadstrážmistry a majory, naopak nejmenší účast, a to s číslem 3 jsou dvě pozice, konkrétně podporučík a strážmistr

**Graf 3 - Hodnostní označení Policie ČR**

### Hodnostní označení Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky z tabulky č.2 potvrzuje názorně graf č.3.

**Tabulka 3 - Pracovní pozice Vězeňská služba**

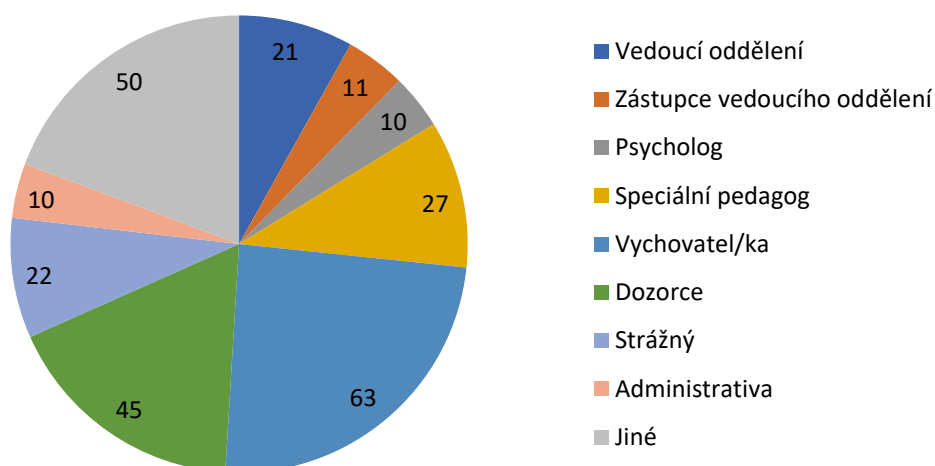
Vedoucí oddělení	Zástupce vedoucího oddělení	Psycholog	Speciální pedagog	Vychovatel/ka	Dozorce	Strážný
21	11	10	27	63	45	22
Administrativa				Jiné		
10				50		

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.3 ukazuje, že u Vězeňské služby ČR se dotazování nejvíce zúčastnili zaměstnanci na pozici vychovatel/ka, konkrétně s počtem 63 zaměstnanců, následují je s počtem 50 zaměstnanců lidé na pozicích s názvem Jiné, kde jsou zahrnuti adiktologové, lékaři, kaplani apod. Dále se zúčastnilo 45 zaměstnanců, kteří pracují na pozici dozorce, dále je to 27 speciálních pedagogů, 22 strážných, 21 vedoucích oddělení, 11 zástupců vedoucích oddělení a 10 psychologů.

**Graf 4 - Pracovní pozice Vězeňská služba**

### Pracovní pozice Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.4 nám potvrzuje to, co ukazuje tabulka č.3.

### 4.3.3 Otázka č.3: Místo výkonu práce?

Tabulka 4 - Místo výkonu práce - Policie ČR

Hlavní město Praha	Jihočeský kraj	Jihomoravský kraj	Karlovarský kraj	Kraj Vysočina	Královéhradecký kraj
165	14	14	33	81	29
22,1%	1,9%	1,9%	4,4%	10,8%	3,9%

Liberecký kraj	Moravskoslezský kraj	Olomoucký kraj	Pardubický kraj	Plzeňský kraj	Středočeský kraj
68	114	51	61	95	4
9,1%	15,2%	6,8%	8,2%	12,7%	0,5%

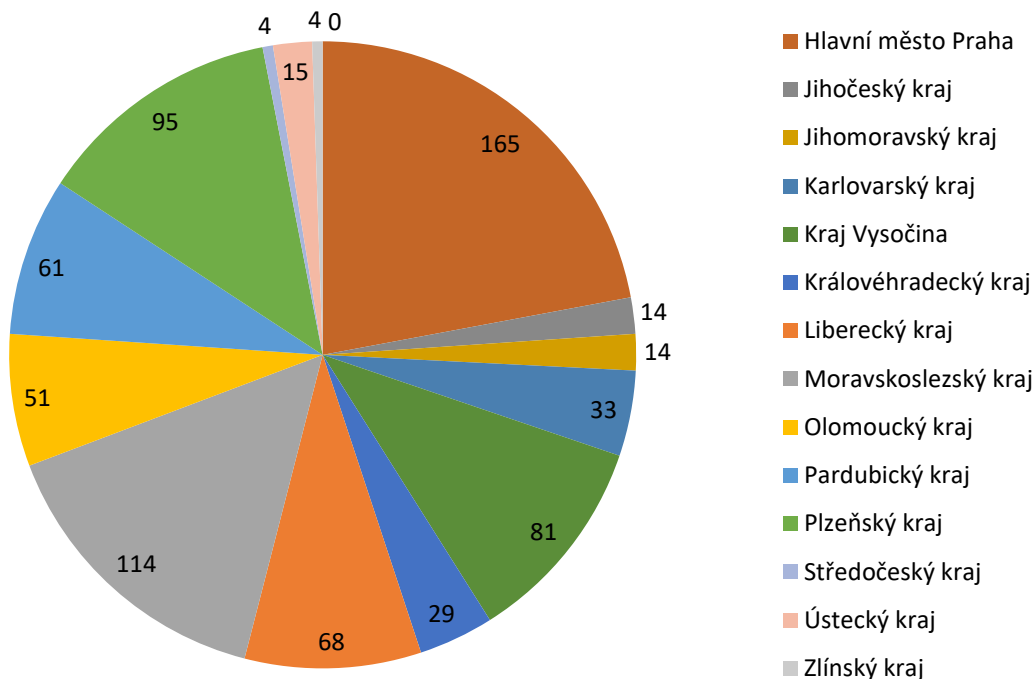
Ústecký kraj	Zlínský kraj
15	4
2%	0,5%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.4 ukazuje, z jakých krajů jsou účastníci průzkumu. Největší zastoupení, konkrétně 165 respondentů, což představuje 22,1% všech dotazovaných, má hlavní město Praha, následuje Moravskoslezský kraj s počtem 114, což představuje 15,2% všech dotazovaných, Plzeňský kraj s počtem 95, což představuje 12,7% všech dotazovaných, Kraj Vysočina s počtem 81, což představuje 10,8% všech dotazovaných, Liberecký kraj s počtem 68, což představuje 9,1% všech dotazovaných, Pardubický kraj s počtem 61, což představuje 8,2% všech dotazovaných, Olomoucký kraj s počtem 51, což představuje 6,8% všech dotazovaných, Karlovarský kraj s počtem 33, což představuje 4,4% všech dotazovaných, Královéhradecký kraj s počtem 29, což představuje 3,9% všech dotazovaných, Ústecký kraj s počtem 15, což představuje 2% všech dotazovaných, Jihočeský a Jihomoravský kraj mají stejný počet respondentů, a to 14, což představuje 1,9% všech dotazovaných, nejméně respondentů, konkrétně 4, což představuje 0,5% všech dotazovaných, jsou ze Zlínského a Středočeského kraje.

Graf 5 - Místo výkonu práce - Policie ČR

### Místo výkonu práce - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.5 také jasně ukazuje, že převažují respondenti z Hlavního města Prahy, následování respondenty z Jihočeského kraje, a naopak nejmenší účast mají respondenti ze Zlínského a Středočeského kraje.

**Tabulka 5 - Místo výkonu práce - Vězeňská služba**

Hlavní město Praha	Jihočeský kraj	Jihomoravský kraj	Karlovarský kraj	Kraj Vysočina	Královéhradecký kraj
33	0	1	42	0	20
12,7%	0%	0,4%	16,2%	0%	7,7%

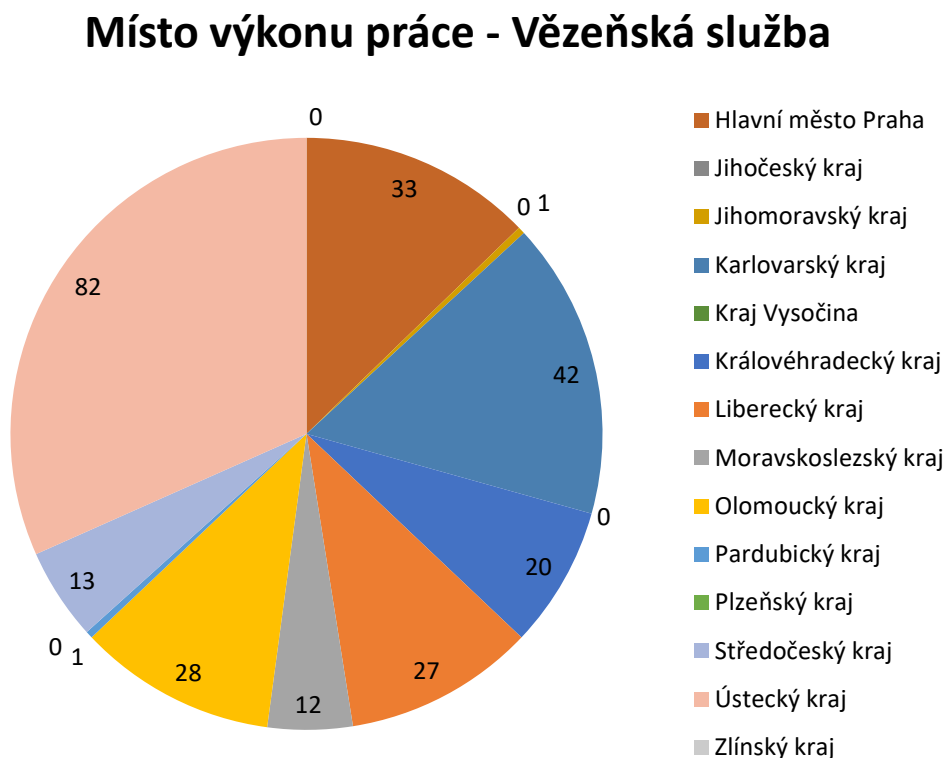
Liberecký kraj	Moravskoslezský kraj	Olomoucký kraj	Pardubický kraj	Plzeňský kraj	Středočeský kraj
27	12	28	1	0	13
10,4%	4,6%	10,8%	0,4%	0%	5,0%

Ústecký kraj	Zlínský kraj
82	0
31,7%	0%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.5 ukazuje, že nejvíce respondentů, kteří vyplnili dotazník je z Ústeckého kraje, konkrétně 82 respondentů, což představuje 31,7% všech dotazovaných, dále 42, což představuje 16,2% všech dotazovaných, z Karlovarského kraje, dále 33, což představuje 12,7% všech dotazovaných, z hlavního města Prahy, 28, což představuje 10,8% všech dotazovaných, z Olomouckého kraje, 27, což představuje 10,4% všech dotazovaných, z Libereckého kraje, 20, což představuje 7,7% všech dotazovaných, z Královéhradeckého kraje, 13, což představuje 5% všech dotazovaných, ze Středočeského kraje, 12, což představuje 4,6% všech dotazovaných, z Moravskoslezského kraje, 1, což představuje 0,4% všech dotazovaných, z Jihomoravského a Pardubického kraje a nikdo se nezúčastnil z krajů: Jihočeský, Vysočina, Plzeňský a Zlínský.

Graf 6 - Místo výkonu práce - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.6 nám potvrzuje názorně to, co ukázala tabulka č.5.

#### 4.3.4 Otázka č.4: Věk

Tabulka 6 - Věk - Policie ČR

Do 20 let	21 – 30 let	31 – 40 let	41 – 50 let	51 – 60 let	Nad 60 let
2	130	231	275	98	12
0,3%	17,4%	30,9%	36,8%	13,1%	1,6%

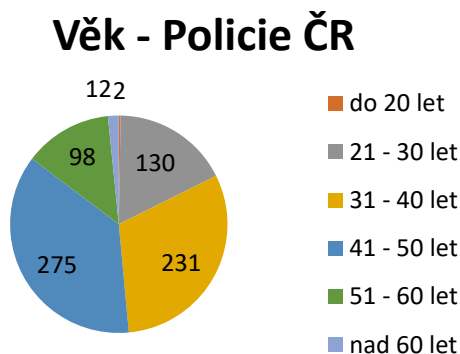
Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky č.6 je patrné, že nejvíce respondentů pracujících u Policie ČR, kteří se zúčastnili vyplnění dotazníků se nachází ve věkové kategorii 41 – 50 let, konkrétně je to 275 respondentů, což představuje 36,8% všech dotazovaných. Těsně je následuje věková kategorie 31 – 40 let, konkrétně 231 respondentů, což představuje 30,9% všech dotazovaných. Ve věkové kategorii 21 – 30 let dotazník vyplnilo 130 respondentů, což představuje 17,4% všech dotazovaných, ve věkové kategorii 51 – 60 je to 98 respondentů, což představuje 13,1% všech dotazovaných, a nejméně zastoupenými



skupinami jsou věkové kategorie nad 60 let s počtem 12 respondentů, což představuje 1,6% všech dotazovaných a do 20 let s počtem 2 respondentů, což představuje 0,3% všech dotazovaných.

**Graf 7 - Věk - Policie ČR**



Zdroj: Vlastní zpracování

V grafu č.7 je vidět, že průzkumu se zúčastnili respondenti nejvíce ve věkové kategorii 41 – 50 let a hned za nimi respondenti ve věkové kategorii 31 – 40 let.

**Tabulka 7 - Věk - Vězeňská služba**

Do 20 let	21 – 30 let	31 – 40 let	41 – 50 let	51 – 60 let	Nad 60 let
4	25	62	80	62	26
1,5%	9,7%	23,9%	30,9%	23,9%	10,0%

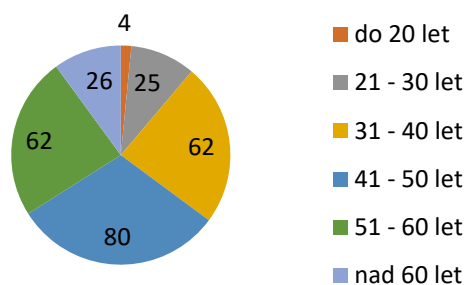
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.7 ukazuje, že nejvíce respondentů pracujících u Vězeňské služby ČR, kteří se zúčastnili průzkumu je ve věkové kategorii 41 – 50 let, konkrétně 80 respondentů, což představuje 30,9% všech dotazovaných, následují je věkové kategorie 31 – 40 let a 51 – 60 let, kteří mají shodně 62 respondentů, což představuje 23,9% všech dotazovaných, dále je to věková kategorie nad 60 let, kde se jedná o 26 respondentů, což představuje 10% všech dotazovaných, věková kategorie 21 – 30 let, kde se jedná o 25 respondentů, což představuje 9,7% všech dotazovaných a nejméně zastoupenou věkovou kategorií je do 20 let, kde se jedná o 4 respondenty, což představuje 1,5% všech dotazovaných.

Jak ukazují obě tabulky, tak u PČR i u VSČR je v dotazníkovém šetření nejméně zastoupena věková kategorie do 20 let a naopak nejvíce zastoupenou věkovou kategorií u PČR je 41 – 50 let a u VS ČR je to také kategorie 41-50 let.

**Graf 8 - Věk - Vězeňská služba**

### Věk - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.8 nám také názorně ukazuje, že nejvíce převažují věkové kategorie 41 – 50 let, 51 – 60 let a 31 – 40 let.

#### 4.3.5 Otázka č.5: Vzdělání

**Tabulka 8 - Vzdělání Policie ČR**

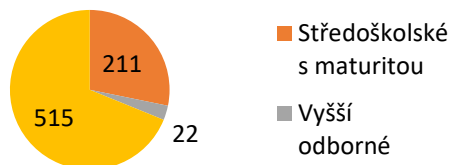
Středoškolské s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
211	22	515
28,2%	2,9%	68,9%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.8 ukazuje, že dotazování se nejvíce zúčastnili zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, konkrétně 515 respondentů, což představuje 68,9% všech dotazovaných, následují je středoškolsky vzdělaní zaměstnanci s počtem 211, což představuje 28,2% všech dotazovaných a nejméně respondentů má vyšší odborné vzdělání s počtem 22 respondentů, což představuje 2,9% všech dotazovaných.

## Graf 9 - Vzdělání - Policie ČR

### Vzdělání - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky tabulky č.8 jsou názorně zachycené v grafu č.9, kde je vidět jasná převaha respondentů s vysokoškolským vzděláním.

### Tabulka 9 - Vzdělání - Vězeňská služba

Středoškolské s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
88	14	157
34,0%	5,4%	60,6%

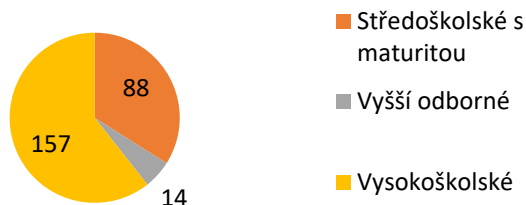
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.9 ukazuje, že nejvíce se dotazování zúčastnilo vysokoškolsky vzdělaných respondentů, konkrétně 157, což představuje 60,6% všech dotazovaných, následují je 88 středoškolsky vzdělaní respondenti, což představuje 34% všech dotazovaných a nejméně respondentů má vyšší odborné vzdělání, konkrétně 14, což představuje 5,4% všech dotazovaných.

Jak ukazují obě tabulky, tak u PČR i u VSČR se průzkumu zúčastnili převážně vysokoškolsky vzdělaní jedinci.

## Graf 10 - Vzdělání - Vězeňská služba

### Vzdělání - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.10 potvrzuje to, co ukazuje tabulka č.9, tedy jasnou převahu vysokoškolsky vzdělaných respondentů.

#### 4.3.6 Otázka č.6: Jak dlouho jste zaměstnán/a u PČR či u VS ČR?

##### Tabulka 10 - Délka pracovního poměru - Policie ČR

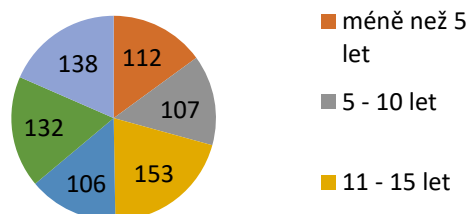
Méně než 5 let	5 – 10 let	11 – 15 let	16 – 20 let	21 – 25 let	26 let a více
112	107	153	106	132	138
15,0%	14,3%	20,5%	14,2%	17,6%	18,4%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.10 ukazuje, že se dotazování zúčastnilo nejvíce těch respondentů, kteří jsou u Policie ČR zaměstnání v rozmezí 11 – 15 let, konkrétně 153 respondentů, což představuje 20,5% všech dotazovaných. Hned za nimi jsou zaměstnanci, kteří jsou u Policie ČR zaměstnání 26 let a více, konkrétně 138 respondentů, což představuje 18,4% všech dotazovaných, dále 132 respondentů, což představuje 17,6% všech dotazovaných, kteří jsou zaměstnání u PČR 21 – 25 let, dále 112 respondentů, což představuje 15% všech dotazovaných, kteří jsou u PČR zaměstnání méně než 5 let, dále 107 respondentů, což představuje 14,3% všech dotazovaných, s dobou zaměstnání u PČR v délce 5 – 10 let a nejméně respondentů s číslem 106, což představuje 14,2% všech dotazovaných, je zaměstnáno u PČR v délce 16 – 20 let.

## Graf 11 - Délka pracovního poměru - Policie ČR

### Délka pracovního poměru - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.11 nám ukazuje, že délka zaměstnání u PČR je celkem dosti vyrovnaná.

## Tabulka 11 - Délka pracovního poměru - Vězeňská služba

Méně než 5 let	5 – 10 let	11 – 15 let	16 – 20 let	21 – 25 let	26 let a více
55	38	51	33	33	49
21,2%	14,7%	19,7%	12,7%	12,7%	18,9%

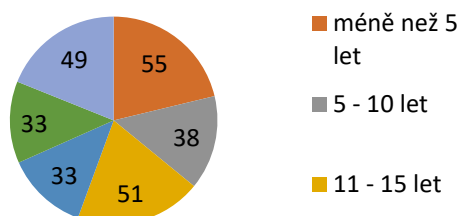
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.11 nám ukazuje, že nejvíce zaměstnanců u VSČR, kteří se zúčastnili dotazování, je těch, kteří se nachází v délce pracovního poměru méně než 5 let, a to konkrétně 55 respondentů, což představuje 21,2% všech dotazovaných. Následují je respondenti s délkou zaměstnání u VSČR v délce 11 – 15 let, konkrétně 51 dotázaných, což představuje 19,7% všech dotazovaných, dále 49 respondentů, což představuje 18,9% všech dotazovaných, s délkou zaměstnání u VSČR 26 let a více, dále 38 respondentů, což představuje 14,7% všech dotazovaných, s délkou zaměstnání u VSČR 5 – 10 let a shodný počet respondentů, konkrétně 33, což představuje 12,7% všech dotazovaných, kteří mají délku zaměstnání u VSČR 16 – 20 let a 21 – 25 let.

Jak ukazují obě tabulky, tak dotazníkového šetření se u PČR zúčastnilo nejvíce respondentů, kteří mají délku pracovního poměru 11 – 15 let a u VSČR jsou to respondenti, kteří jsou zaměstnání méně než 5 let u VSČR.

## Graf 12 - Délka pracovního poměru - Vězeňská služba

### Délka pracovního poměru - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.12 ukazuje, že i u VS ČR je délka pracovního poměru takřka vyrovnaná.

#### 4.3.7 Otázka č.7: Máte pocit, že je Vaše práce stresující?

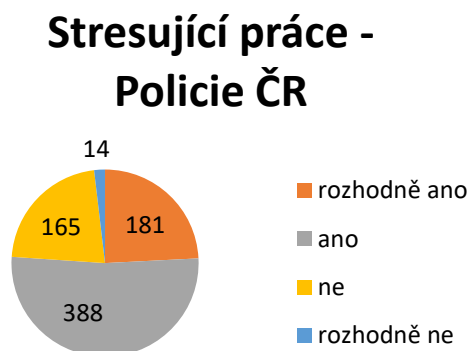
##### Tabulka 12 - Stresující práce - Policie ČR

Rozhodně ano	Ano	Ne	Rozhodně ne
181	388	165	14
24,2%	51,9%	22,1%	1,9%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.12 ukazuje, že 388 respondentů považuje svou práci za stresující, 181 respondentů svou práci považují rozhodně za stresující, celkem dosti překvapivé je, že 165 zaměstnanců uvádí, že jejich práce jim stresující nepřipadá a zarážející je, že 14 zaměstnanců dokonce rozhodně nepovažuje svou práci za stresující, což není z hlediska efektivnosti dobré, neboť jak je napsáno výše, určitý stres je potřeba, aby zaměstnanec odváděl dobré výkony.

### Graf 13 - Stresující práce - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.13 ukazuje, že převažuje většina respondentů, pro které jejich práce je stresující.

### Tabulka 13 - Stresující práce - Vězeňská služba

Rozhodně ano	Ano	Ne	Rozhodně ne
59	131	61	8
22,8%	50,6%	23,6%	3,1%

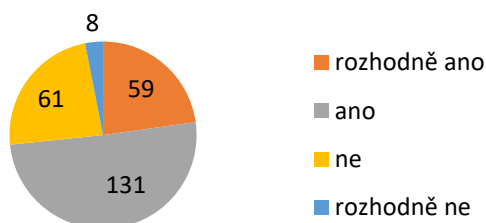
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.13 ukazuje, že 131 respondentů považuje svou práci za stresující, 61 zaměstnanců naopak má pocit, že jejich práce stresující není, naopak 59 zaměstnanců svou práci rozhodně za stresující považuje a 8 zaměstnanců naopak rozhodně svou práci nepovažuje jako stresující.

Při porovnání obou tabulek vidíme, u PČR je pro 76,1% dotázaných jejich práce stresující a u VSČR práce stresující pro 73,4% dotázaných.

#### Graf 14 - Stresující práce - Vězeňská služba

### Stresující práce - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.14 názorně ukazuje, že i u VS ČR převažují zaměstnanci, kteří svou práci považují za stresující.

#### 4.3.8 Otázka č.8: Jste v zaměstnání spokojen/a?

##### Tabulka 14- Spokojenost v zaměstnání – Policie ČR

Rozhodně ano	Ano	Ne	Rozhodně ne
128	525	88	7
17,1%	70,2%	11,8%	0,9%

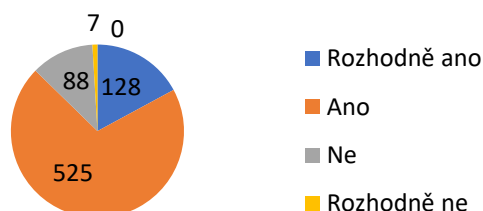
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.14 ukazuje, že dotázaní respondenti pracující u PČR jsou převážně spokojeni. 128 z nich se rozhodlo dokonce pro odpověď rozhodně ano, následně 525 lidí zvolilo odpověď ano, ale jsou tam i lidé, konkrétně 88 lidí zvolilo odpověď ne a alarmující je 7 lidí, kteří zvolili odpověď rozhodně ne.



## Graf 15 - Spokojenost v zaměstnání - Policie ČR

### Spokojenost v zaměstnání - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.15 ukazuje, že většina respondentů PČR je spokojená v zaměstnání.

## Tabulka 15 - Spokojenost v zaměstnání - Vězeňská služba

Rozhodně ano	Ano	Ne	Rozhodně ne
16	207	31	5
6,2%	79,9%	12,0%	1,9%

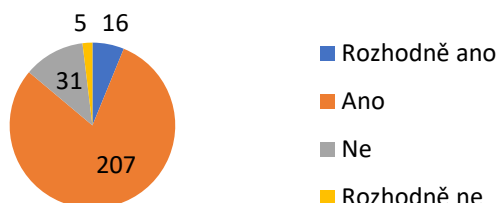
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.15 ukazuje, že u VSČR je rozhodně spokojeno v zaměstnání 16 respondentů, dalších 207 uvedlo, že jsou spokojeni, naopak celkem zarážející je, že 31 respondentů uvedlo, že spokojeni nejsou a dokonce 5 jedinců není rozhodně spokojeno.

Při porovnání obou tabulek je vidět, že respondenti pracující u PČR jsou v zaměstnání spokojeni v 87,3% a u VSČR se jedná o 86,1%.

## Graf 16 - Spokojenost v zaměstnání - Vězeňská služba

### Spokojenost v zaměstnání - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.16 ukazuje, že většina respondentů je v zaměstnání spokojena.

#### 4.3.9 Otázka č.9: Kolik hodin průměrně trvá Vaše pracovní doba?

##### Tabulka 16 - Průměrná pracovní doba - Policie ČR

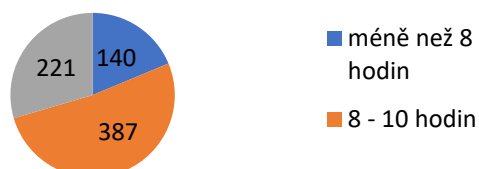
Méně než 8 hodin	8 – 10 hodin	Více než 10 hodin
140	387	221
18,7%	51,7%	29,5%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.16 ukazuje, že pracovní doba respondentů, kteří se zúčastnili dotazování, trvá převážně v rozmezí 8 – 10 hodin, což uvedlo 387 dotázaných. Dalších 221 dotázaných uvedlo, že jejich pracovní doba trvá více než 10 hodin a 140 dotázaných pracuje méně než 8 hodin.

## Graf 17 - Průměrná pracovní doba - Policie ČR

### Průměrná pracovní doba - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.17 ukazuje, že respondenti pracují převážně 8 – 10 hodin.

## Tabulka 17 - Průměrná pracovní doba - Vězeňská služba ČR

Méně než 8 hodin	8 – 10 hodin	Více než 10 hodin
24	183	52
9,3%	70,7%	20,1%

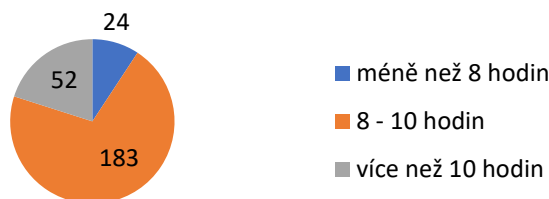
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.17 ukazuje, že pracovní doba respondentů, kteří se zúčastnili dotazování, trvá převážně v rozmezí 8 – 10 hodin, což uvedlo 183 dotázaných. Dalších 52 dotázaných uvedlo, že jejich pracovní doba trvá více než 10 hodin a 24 dotázaných pracuje méně než 8 hodin.

Při porovnání obou tabulek vidíme, že dotazování se od PČR zúčastnili převážně respondenti pracující 8 – 10 hodin, to samé od VSČR.

## Graf 18 - Průměrná pracovní doba - Vězeňská služba ČR

### Průměrná pracovní doba - Vězeňská služba ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.18 ukazuje, že respondenti pracují převážně 8 – 10 hodin.

#### 4.3.10 Otázka č.10: Máte dostatek času na plnění pracovních povinností?

**Tabulka 18 - Dostatek času na plnění pracovních povinností - Policie ČR**

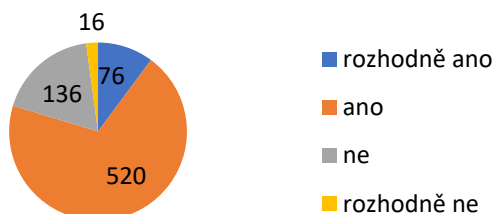
Rozhodně ano	Ano	Ne	Rozhodně ne
76	520	136	16
10,2%	69,5%	18,2%	2,1%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.18 ukazuje, že 520 dotazovaných, což představuje 69,5% ze všech dotazovaných, uvádí, že mají dostatek času na plnění pracovních povinností. Dokonce 76 respondentů, což je 10,2% ze všech dotazovaných, uvádí, že rozhodně mají dostatek času na plnění pracovních povinností. Naopak 136 respondentů, což je 18,2% ze všech dotazovaných, uvádí, že nemají dostatek času na plnění pracovních povinností a těch, co rozhodně nemají dostatek času na plnění pracovních povinností je 16, což představuje 2,1% ze všech dotazovaných.

**Graf 19 - Dostatek času na plnění pracovních povinností - Policie ČR**

#### Dostatek času na plnění pracovních povinností - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

V grafu č. 19 je jasně vidět převažující část respondentů, kteří uvedli, že mají dostatek času na plnění pracovních povinností.

**Tabulka 19 - Dostatek času na plnění pracovních povinností - Vězeňská služba**

Rozhodně ano	Ano	Ne	Rozhodně ne
11	188	56	4
4,2%	72,6%	21,6%	1,5%

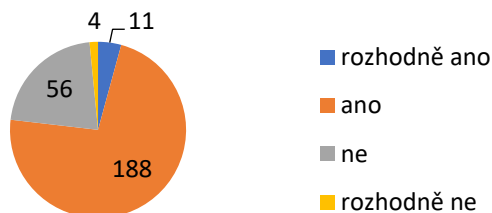
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.19 uvádí, že 188 respondentů, což je 72,6% z celkového počtu dotazovaných, má dostatek času na plnění pracovních povinností. 11 respondentů, což je 4,2% z celkového počtu dotazovaných dokonce uvedlo, že rozhodně mají dostatek času na plnění pracovních povinností. Naopak 56 respondentů, což je 21,6% z celkového počtu dotazovaných, uvedlo, že nemají dostatek času na plnění pracovních povinností a dokonce 4 respondenti, což je 1,5% ze všech dotazovaných uvedlo, že rozhodně nemají dostatek času na plnění pracovních povinností.

Při porovnání obou tabulek u obou typů zaměstnavatelů převažuje odpověď ano.

**Graf 20 - Dostatek času na plnění pracovních povinností - Vězeňská služba**

### Dostatek času na plnění pracovních povinností - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.20 jasně ukazuje, že převažují respondenti, kteří mají dostatek času na plnění pracovních povinností.

Když porovnáme dostatek času na plnění pracovních povinností u PČR a u VSČR, tak pokud sečteme odpověď ano a rozhodně ano, pak se u PČR dostaneme k číslu 79,7% a u VSČR 76,8%. Takže u PČR lehce převažuje větší dostatek času na plnění pracovních povinností.

#### 4.3.11 Otázka č.11: Pracujete na směny?

**Tabulka 20 - Práce na směny - Policie ČR**

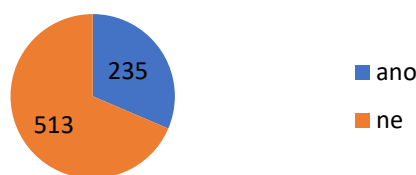
Ano	Ne
235	513
31,4%	68,6%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.20 ukazuje, že na směny pracuje 235 respondentů, což je 31,4% z celkového počtu dotázaných a naopak 513 respondentů, což je 68,6% ze všech dotázaných, na směny nepracuje.

**Graf 21 - Práce na směny - Policie ČR**

#### Práce na směny - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.21 jasně ukazuje, že převažují respondenti, kteří nepracují na směny.

**Tabulka 21 - Práce na směny - Vězeňská služba**

Ano	Ne
83	176
32%	68%

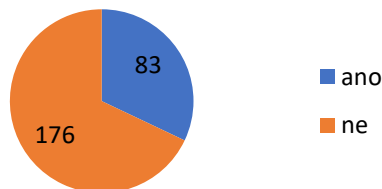
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.21 ukazuje, že na směny pracuje 83 respondentů, což je 32% z celkového počtu dotázaných a naopak 176 respondentů, což je 68% ze všech dotázaných, na směny nepracuje.

Při porovnání obou tabulek je vidět, že dotazování se zúčastnili převážně respondenti nepracující na směny.

## Graf 22 - Práce na směny - Vězeňská služba

### Práce na směny - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.22 jasně ukazuje, že převažují respondenti, kteří nepracují na směny.

Při porovnání grafů č.21 a č.22 můžeme vidět, že jsou skoro téměř totožné, co se rozdělení týče.

#### 4.3.12 Otázka č.12: Jaké vztahy máte s kolegy na pracovišti?

##### Tabulka 22 - Vztahy s kolegy na pracovišti - Policie ČR

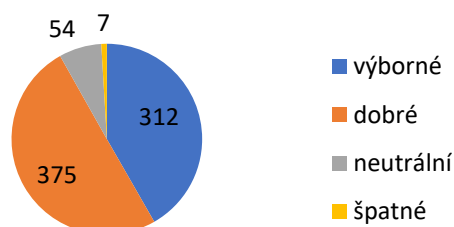
Výborné	Dobré	Neutrální	Špatné
312	375	54	7
41,7%	50,1%	7,2%	0,9%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.22 ukazuje, že vztahy s kolegy na pracovišti jsou vesměs výborné či dobré, konkrétně 312 respondentů, což je 41,7%, uvedlo, že vztahy jsou výborné a 375 respondentů, což je 50,1%, hodnotí vztahy s kolegy jako dobré. 54 respondentů, což je 7,2% hodnotí vztahy jako neutrální a pouze 7 respondentů, což představuje 0,9% uvedlo, že vztahy jsou špatné.

### Graf 23 - Vztahy s kolegy na pracovišti - Policie ČR

#### Vztahy s kolegy na pracovišti - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.23 jasně ukazuje, že převážná část respondentů považuje vztahy s kolegy na pracovišti za výborné, dobré či neutrální a jen malá část považuje vztahy s kolegy za špatné.

### Tabulka 23 - Vztahy s kolegy na pracovišti - Vězeňská služba

Výborné	Dobré	Neutrální	Špatné
82	159	14	4
31,7%	61,4%	5,4%	1,5%

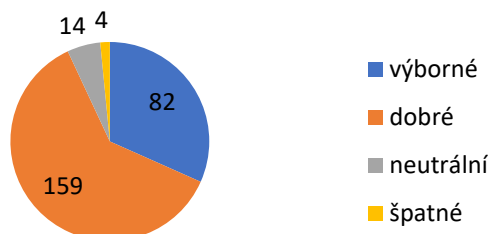
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.23 ukazuje, že vztahy s kolegy na pracovišti jsou vesměs výborné či dobré, konkrétně 82 respondentů, což je 31,7%, uvedlo, že vztahy jsou výborné a 159 respondentů, což je 61,4%, hodnotí vztahy s kolegy jako dobré. 14 respondentů, což je 5,4% hodnotí vztahy jako neutrální a pouze 4 respondenti, což představuje 1,5% uvedli, že vztahy jsou špatné.



## Graf 24 - Vztahy s kolegy na pracovišti - Vězeňská služba

### Vztahy s kolegy na pracovišti - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.24 jasně ukazuje, že převážná část respondentů považuje vztahy s kolegy na pracovišti za výborné, dobré či neutrální a jen malá část považuje vztahy s kolegy za špatné.

Při porovnání obou tabulek vidíme, že u VSČR převažují respondenti, kteří považují vztahy s kolegy za výborné, u PČR převažují respondenti, kteří považují vztahy s kolegy za dobré, u PČR převažují respondenti, kteří považují vztahy s kolegy za neutrální a u PČR převažují respondenti, kteří považují vztahy s kolegy za špatné.

#### 4.3.13 Otázka č.13: Jaké vztahy máte s Vaším nadřízeným (Vaší nadřízenou)?

##### Tabulka 24 - Vztahy s nadřízeným (nadřízenou) - Policie ČR

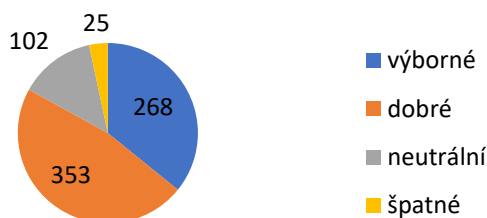
Výborné	Dobré	Neutrální	Špatné
268	353	102	25
35,8%	47,2%	13,6%	3,3%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.24 ukazuje, že vztahy s nadřízeným (nadřízenou) jsou vesměs výborné či dobré, konkrétně 268 respondentů, což je 35,8%, uvedlo, že vztahy jsou výborné a 353 respondentů, což je 47,2%, hodnotí vztahy s kolegy jako dobré. 102 respondentů, což je 13,6% hodnotí vztahy jako neutrální a 25 respondentů, což představuje 3,3% uvedlo, že vztahy jsou špatné.

## Graf 25 - Vztahy s nadřízeným (nadřízenou) - Policie ČR

### Vztahy s nadřízeným (nadřízenou) - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.25 jasně ukazuje, že převážná část respondentů považuje vztahy s nadřízeným (nadřízenou) za výborné, dobré či neutrální a jen malá část považuje vztahy s nadřízeným (nadřízenou) za špatné.

## Tabulka 25 - Vztahy s nadřízeným (nadřízenou) - Vězeňská služba

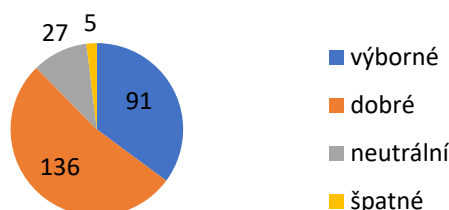
Výborné	Dobré	Neutrální	Špatné
91	136	27	5
35,1%	52,5%	10,4%	1,9%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.25 ukazuje, že vztahy s nadřízeným (nadřízenou) jsou vesměs výborné či dobré, konkrétně 91 respondentů, což je 35,1%, uvedlo, že vztahy jsou výborné a 136 respondentů, což je 52,5%, hodnotí vztahy s kolegy jako dobré. 27 respondentů, což je 10,4% hodnotí vztahy jako neutrální a 5 respondentů, což představuje 1,9% uvedlo, že vztahy jsou špatné.

## Graf 26 - Vztahy s nadřízeným (nadřízenou) - Vězeňská služba

### Vztahy s nadřízeným (nadřízenou) - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.26 jasně ukazuje, že převážná část respondentů považuje vztahy s nadřízeným (nadřízenou) za výborné, dobré či neutrální a jen malá část považuje vztahy s nadřízeným (nadřízenou) za špatné.

Při porovnání obou tabulek vidíme, že u PČR převažují respondenti, kteří považují vztahy s nadřízeným (nadřízenou) za výborné, u VSČR převažují respondenti, kteří považují vztahy s nadřízeným (nadřízenou) za dobré, u PČR převažují respondenti, kteří považují vztahy s nadřízeným (nadřízenou) za neutrální a u PČR převažují respondenti, kteří považují vztahy s nadřízeným (nadřízenou) za špatné.

#### 4.3.14 Otázka č.14: Máte strach ze ztráty zaměstnání?

##### Tabulka 26 - Strach ze ztráty zaměstnání - Policie ČR

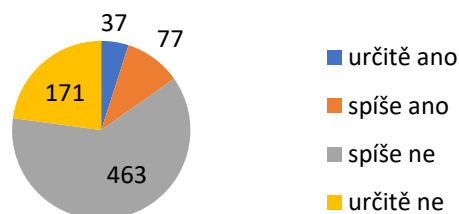
Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě
37	77	463	171
4,9%	10,3%	61,9%	22,9%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.26 ukazuje, že 37 respondentů, což je 4,9% se určitě bojí o ztrátu zaměstnání, 77 respondentů, což je 10,3% se spíše bojí ztráty zaměstnání, 463 respondentů, což je 61,9% se spíše nebojí ztráty zaměstnání a 171 respondentů, což je 22,9% se určitě nebojí ztráty zaměstnání.

## Graf 27 - Strach ze ztráty zaměstnání - Policie ČR

### Strach ze ztráty zaměstnání - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.27 ukazuje, že převažují respondenti, kteří se nebojí ztráty zaměstnání.

#### Tabulka 27 - Strach ze ztráty zaměstnání - Vězeňská služba

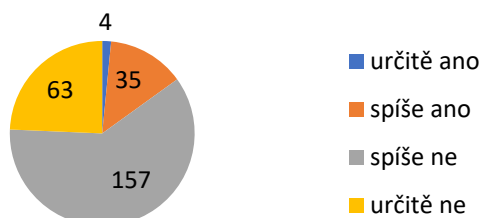
Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě
4	35	157	63
1,5%	13,5%	60,6%	24,3%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.27 ukazuje, že 4 respondenti, což je 1,5% má určitě strach ze ztráty zaměstnání, 35 respondentů, což je 13,5% se spíše bojí ztráty zaměstnání, 157 respondentů, což je 60,6% se spíše nebojí ztráty zaměstnání a 63 respondentů, což je 24,3% se určitě nebojí ztráty zaměstnání.

**Graf 28 - Strach ze ztráty zaměstnání - Vězeňská služba**

### Strach ze ztráty zaměstnání - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.28 ukazuje, že většina respondentů nemá strach ze ztráty zaměstnání.

#### 4.3.15 Otázka č.15: Jaké máte pracovní podmínky?

**Tabulka 28 - Pracovní podmínky - Policie ČR**

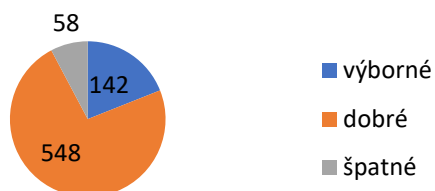
Výborné	Dobré	Špatné
142	548	58
19,0%	73,3%	7,8%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.28 ukazuje, že 142 respondentů, což je 19%, označilo pracovní podmínky za výborné, 548 respondentů, což je 73,3% považuje své pracovní podmínky za dobré a 58 respondentů, což je 7,8%, označilo své pracovní podmínky za špatné.

## Graf 29 - Pracovní podmínky - Policie ČR

### Pracovní podmínky - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.29 ukazuje, že většina respondentů považuje své pracovní podmínky za výborné či dobré, ale je poměrně i dost těch, kteří považují své pracovní podmínky za špatné.

### Tabulka 29 - Pracovní podmínky - Vězeňská služba

Výborné	Dobré	Špatné
37	205	17
14,3%	79,2%	6,6%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.29 ukazuje, že 37 respondentů, což je 14,3%, označilo pracovní podmínky za výborné, 205 respondentů, což je 79,2% považuje své pracovní podmínky za dobré a 17 respondentů, což je 6,6%, označilo své pracovní podmínky za špatné.

### Graf 30 - Pracovní podmínky - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.30 ukazuje, že většina respondentů považuje své pracovní podmínky za výborné či dobré a několik jedinců, kteří považují své pracovní podmínky za špatné.

Při porovnání obou tabulek vidíme, že u PČR převažují respondenti, kteří považují své pracovní podmínky za výborné, u VS ČR převažují respondenti, kteří považují své pracovní podmínky za dobré a u PČR převažují respondenti, kteří považují své pracovní podmínky za špatné.

#### 4.3.16 Otázka č.16: Kolik hodin věnujete spánku před pracovním dnem?

**Tabulka 30 - Počet hodin spánku před pracovním dnem - Policie ČR**

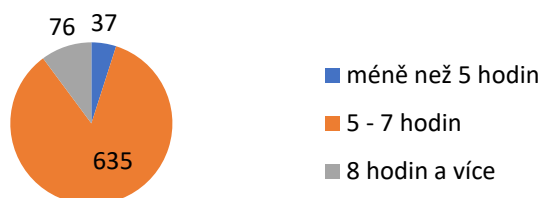
Méně než 5	5 – 7	8 a více
37	635	76
4,9%	84,9%	10,2%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.30 ukazuje, že 635 respondentů, což je 84,9% ze všech dotazovaných, věnuje spánku 5 – 7 hodin. 76 respondentů, což je 10,2% ze všech dotazovaných, věnuje spánku 8 a více hodin a naopak 37 respondentů, což je 4,9% ze všech dotazovaných věnuje spánku méně než 5 hodin.

**Graf 31 - Počet hodin spánku před pracovním dnem - Policie ČR**

### Počet hodin spánku před pracovním dnem - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.31 ukazuje, že velkou část tvoří respondenti, kteří věnují spánku před pracovním dnem 5 – 7 hodin.

**Tabulka 31 - Počet hodin spánku před pracovním dnem - Vězeňská služba**

Méně než 5 hodin	5 – 7 hodin	8 hodin a více
17	218	24
6,6%	84,2%	9,3%

Zdroj: Vlastní zpracování

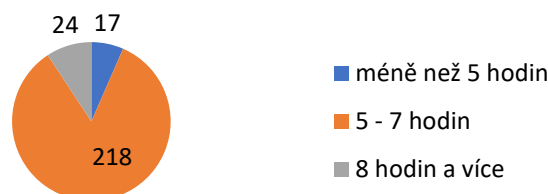
Tabulka č.31 ukazuje, že 218 respondentů, což je 84,2% ze všech dotazovaných, věnuje spánku 5 – 7 hodin. 24 respondentů, což je 9,3% ze všech dotazovaných, věnuje spánku 8 a více hodin a naopak 17 respondentů, což je 6,6% ze všech dotazovaných věnuje spánku méně než 5 hodin.

Při porovnání obou tabulek vidíme, že respondenti u obou typů zaměstnavatelů spánku věnují 5 – 7 hodin před pracovním dnem.



## Graf 32 - Počet hodin spánku před pracovním dnem - Vězeňská služba

### Počet hodin spánku před pracovním dnem - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.32 ukazuje, že velikou část tvoří respondenti, kteří věnují spánku před pracovním dnem 5 – 7 hodin.

Pokud porovnáme údaje, opět se dostáváme na dost podobné hodnoty. 5 – 7 hodin spánku před pracovním dnem věnuje 84,9% dotazovaných zaměstnanců u PČR a 84,2% zaměstnanců u VSČR. U VSČR stojí za úvahu zamyslet se nad tím, jak docílit toho, aby se zlepšil počet hodin spánku u 17 zaměstnanců, kteří tvoří 6,6% ze všech dotázaných. Neboť nedostatečně odpočínutý zaměstnanec není určitě tolik efektivní, jak by měl být.

#### 4.3.17 Otázka č.17: Máte pocit, že jste za svou práci dostatečně finančně ohodnocena?

##### Tabulka 32 - Finanční ohodnocení - Policie ČR

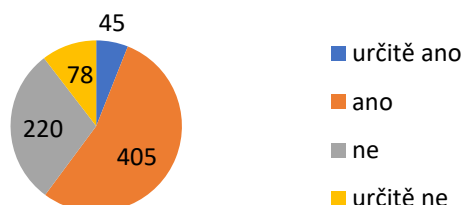
Určitě ano	Ano	Ne	Určitě ano
45	405	220	78
6,0%	54,1%	29,4%	10,4%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.32 nám ukazuje, že 45 respondentů, což je 6,0%, je určitě spokojeno s finančním ohodnocením, 405 respondentů, což je 54,1% je spokojeno s finančním ohodnocením, 220 respondentů, což je 29,4% uvedlo, že není spokojeno s finančním ohodnocením a 78 respondentů, což je 10,4% není určitě spokojeno s finančním ohodnocením.

### Graf 33 - Finanční ohodnocení - Policie ČR

#### Finanční ohodnocení - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.33 ukazuje, že větší polovina je buď určitě spokojena, nebo spokojena s finančním ohodnocením, ale je i dost těch, kteří spokojeni s finančním ohodnocením nejsou a i těch, kteří spokojeni s finančním ohodnocením určitě nejsou.

### Tabulka 33 - Finanční ohodnocení - Vězeňská služba

Určitě ano	Ano	Ne	Určitě ano
4	133	99	23
1,5%	51,4%	38,2%	8,9%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.33 nám ukazuje, že 4 respondenti, což je 1,5%, je určitě spokojeno s finančním ohodnocením, 133 respondentů, což je 51,4% je spokojeno s finančním ohodnocením, 99 respondentů, což je 38,2% uvedlo, že není spokojeno s finančním ohodnocením a 23 respondentů, což je 8,9% není určitě spokojeno s finančním ohodnocením.

### Graf 34 - Finanční ohodnocení - Vězeňská služba

#### Finanční ohodnocení - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.34 ukazuje, že větší polovina je buď určitě spokojena, nebo spokojena s finančním ohodnocením, ale je i dost těch, kteří spokojeni s finančním ohodnocením nejsou a i těch, kteří spokojeni s finančním ohodnocením určitě nejsou.

Pokud porovnáme obě tabulky, vidíme, že u PČR převažují respondenti, kteří jsou určitě spokojeni se svým finančním ohodnocením, u PČR převažují respondenti i v odpovědi, ve které uvedli, že jsou spokojeni se svým finančním ohodnocením, u VSČR převažují respondenti, kteří uvedli, že nejsou spokojeni se svým finančním ohodnocením a u PČR převažují respondenti, kteří určitě nejsou spokojeni se svým finančním ohodnocením.

#### 4.3.18 Otázka č.18: Myslíte na práci i ve svém volném čase?

##### Tabulka 34 - Myšlenky na práci ve volném čase - Policie ČR

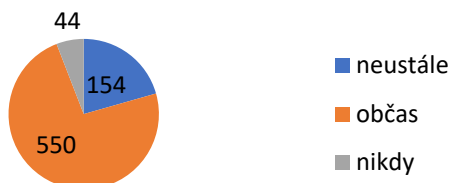
Neustále	Občas	Nikdy
154	550	44
20,6%	73,5%	5,9%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.34 nám ukazuje, že 154 respondentů, což je 20,6% myslí neustále na práci ve volném čase, 550 respondentů, což je 73,5%, myslí na práci ve volném čase občas a nikdy na práci ve volném čase nemyslí 44 respondentů, což je 5,9%.

### Graf 35 - Myšlenky na práci ve volném čase - Policie ČR

#### Myšlenky na práci ve volném čase - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.35 ukazuje, že dost respondentů ve volném čase myslí na práci neustále, poměrně dost respondentů myslí na práci občas a jen minimum respondentů nemyslí na práci ve volném čase nikdy.

### Tabulka 35 - Myšlenky na práci ve volném čase - Vězeňská služba

Neustále	Občas	Nikdy
19	141	99
7,3%	54,4%	38,2%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.35 nám ukazuje, že 19 respondentů, což je 7,3% myslí neustále na práci ve volném čase, 141 respondentů, což je 54,4%, myslí na práci ve volném čase občas a nikdy na práci ve volném čase nemyslí 99 respondentů, což je 38,2%.

Graf 36 - Myšlenky na práci ve volném čase - Vězeňská služba

### Myšlenky na práci ve volném čase - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.36 ukazuje, že poměrně málo respondentů ve volném čase myslí na práci neustále, poměrně dost respondentů myslí na práci občas a celkem dost respondentů nemyslí na práci ve volném čase nikdy.

Při porovnání obou tabulek vidíme, že u PČR převažují respondenti, kteří neustále myslí na práci ve volném čase, u VS ČR převažují respondenti, kteří na práci ve volném čase myslí občas a u VS ČR převažují respondenti, kteří na práci ve volném čase nemyslí nikdy.

#### 4.3.19 Otázka č.19: Pociťujete na sobě hlavní příznaky syndromu vyhoření?

**Případně i další příznaky? (Mezi hlavní příznaky se řadí: slabý pracovní výkon, odcizení, vyčerpání; mezi další příznaky řadíme: bolest hlavy, problémy se spánkem, ztráta motivace, deprese, negativní postoj ke všemu, pocit beznaděje, úvahy o změně zaměstnání)**

Tabulka 36 - Pociť syndromu vyhoření - Policie ČR

Často	Občas	Nikdy
87	381	280
11,6%	50,9%	37,4%

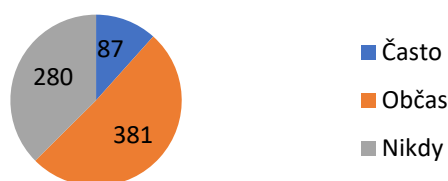
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.36 ukazuje, že hlavní příznaky syndromu vyhoření na sobě občas pociťuje 381 respondentů, což je 50,9% ze všech dotazovaných, což je tedy každý druhý. Navíc 87 respondentů, tudíž 11,6% ze všech dotazovaných na sobě pociťuje hlavní příznaky syndromu vyhoření často, což je také dost vysoké číslo. A naopak

280 respondentů, což je 37,4% všech dotázaných, uvedlo, že nikdy na sobě příznaky syndromu vyhoření nepocítuje.

### Graf 37 - Pocit syndromu vyhoření - Policie ČR

#### Pocit syndromu vyhoření - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.37 také názorně ukazuje, že převažují respondenti, kteří uvedli, že občas na sobě pocítují příznaky syndromu vyhoření.

### Tabulka 37 - Pocit syndromu vyhoření - Vězeňská služba

Často	Občas	Nikdy
19	141	99
7,3%	54,4%	38,2%

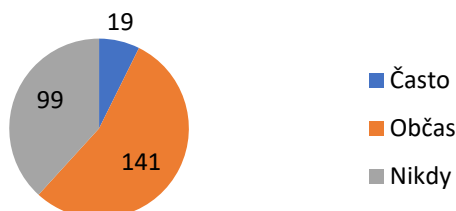
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.37 ukazuje, že hlavní příznaky syndromu vyhoření na sobě občas pocítuje 141 respondentů, což je 54,4% ze všech dotazovaných. 19 respondentů, tudíž 7,3% ze všech dotazovaných na sobě pocítuje hlavní příznaky syndromu vyhoření často. A naopak 99 respondentů, což je 38,2% všech dotázaných, uvedlo, že nikdy na sobě příznaky syndromu vyhoření nepocítuje.

Při porovnání obou tabulek vidíme, že u obou typů zaměstnavatelů převažují respondenti, kteří pocítují občas příznaky syndromu vyhoření.

Graf 38 - Pocit syndromu vyhoření - Vězeňská služba

### Pocit syndromu vyhoření - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.38 také názorně ukazuje, že převažují respondenti, kteří uvedli, že občas na sobě pocítují příznaky syndromu vyhoření.

#### 4.3.20 Otázka č.20: Snažíte se dodržovat zdravý životní styl? (pravidelně se pohybovat, zdravě se stravovat, dostatečně spát?)

Tabulka 38 - Dodržování zdravého životního stylu - Policie ČR

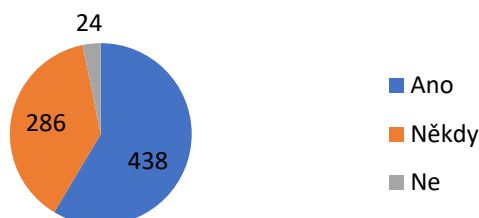
Ano	Někdy	Ne
438	286	24
58,6%	38,2%	3,2%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.38 ukazuje, že 438 respondentů, což je 58,6% ze všech dotazovaných, se snaží dodržovat zdravý životní styl. 286 respondentů, což je 38,2% ze všech dotazovaných, uvedlo odpověď někdy a 24 respondentů, což je 3,2% ze všech dotazovaných, uvedlo, že se nesnaží dodržovat zdravý životní styl. Ti, kteří zvolili odpověď občas, tak se mohou také občas nacházet ve větším stresu, neboť ne vždy se snaží dodržovat opatření, která vedou ke zmírnění stresu. A 24 respondentů, kteří uvedli odpověď ne, tak ti se musí nacházet ve stresu dosti často, neboť ti vůbec nedodržují opatření, kterými mohou zmírnit stres.

### Graf 39 - Dodržování zdravého životního stylu - Policie ČR

#### Dodržování zdravého životního stylu - Policie ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.39 ukazuje, že více než polovina dotázaných respondentů se snaží dodržovat zdravý životní styl.

### Tabulka 39 - Dodržování zdravého životního stylu - Vězeňská služba

Ano	Někdy	Ne
126	122	11
48,6%	47,1%	4,2%

Zdroj: Vlastní zpracování

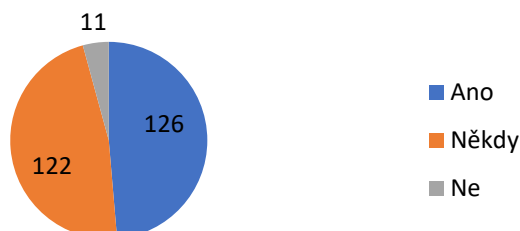
Tabulka č.39 ukazuje, že 126 respondentů, což je 48,6% ze všech dotazovaných, se snaží dodržovat zdravý životní styl. 122 respondentů, což je 47,1% ze všech dotazovaných, uvedlo odpověď někdy a 11 respondentů, což je 4,2% ze všech dotazovaných, uvedlo, že se nesnaží dodržovat zdravý životní styl. Ti, kteří zvolili odpověď občas, tak se mohou také občas nacházet ve větším stresu, neboť ne vždy se snaží dodržovat opatření, která vedou ke zmírnění stresu. A 11 respondentů, kteří uvedli odpověď ne, tak ti se musí nacházet ve stresu dosti často, neboť ti vůbec nedodržují opatření, kterými mohou zmírnit stres.

Při porovnání obou tabulek vidíme, že u PČR se respondenti převážně snaží dodržovat zdravý životní styl, což uvedlo 58,6%, zatímco u VS ČR se snaží dodržovat zdravý životní styl o 10% méně respondentů.



Graf 40 - Dodržování zdravého životního stylu - Vězeňská služba

### Dodržování zdravého životního stylu - Vězeňská služba



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.40 ukazuje, že necelá polovina dotázaných respondentů se snaží dodržovat zdravý životní styl a necelá polovina se snaží dodržovat zdravý životní styl někdy. Tyto dvě odpovědi jsou skoro vyrovnané.

Pokud porovnáme výsledky u PČR a u VSČR, můžeme tvrdit, že dotazovaní respondenti u PČR se více snaží dodržovat zdravý životní styl o celých 10%. A o celé 1% je více dotázaných respondentů u VSČR, kteří se vůbec nesnaží dodržovat zdravý životní styl.

#### 4.4 Testování statistických hypotéz

$H_{01}$ : Spokojenost se vztahy s kolegy na pracovišti nesouvisí s typem zaměstnavatele.

$H_{11}$ : Spokojenost se vztahy s kolegy na pracovišti souvisí s typem zaměstnavatele.

**Tabulka 40 - Vztahy s kolegy - kontingenční tabulka  $H_{01}$**

	Zaměstnanci Policie ČR	Zaměstnanci Vězeňské služby	Celkem
Výborné	312	82	394
Dobré	375	159	534
Neutrální	54	14	68
Špatné	7	4	11
Celkem	748	259	1007

Zdroj: Vlastní zpracování

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Vypočtené testovací kritérium  $\chi^2 = 11,15368$

Kritická hodnota  $\chi^2_{\alpha(3)} = 7,815$

$\chi^2 > \chi^2_{\alpha(3)} = H_{01}$  zamítáme

$C = 0,10467$

$C_{\max} = 0,707$

$C_n = 0,14805$

S 95% pravděpodobností (na 5% hladině významnosti) test prokázal, že spokojenost se vztahy s kolegy na pracovišti souvisí s typem zaměstnavatele. Podle hodnoty normalizovaného Pearsonova koeficientu kontingence se jedná spíše o slabou závislost. Tedy existuje rozdíl mezi spokojeností se vztahy s kolegy zaměstnanců Policie ČR a zaměstnanců Vězeňské služby.

H<sub>02</sub>: Spokojenost se vztahy s nadřízeným pracovníkem na pracovišti nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>12</sub>: Spokojenost se vztahy s nadřízeným pracovníkem na pracovišti souvisí s typem zaměstnavatele.

**Tabulka 41 - Vztahy s nadřízenými – kontingenční tabulka H<sub>02</sub>**

	Zaměstnanci Policie ČR	Zaměstnanci Vězeňské služby	Celkem
Výborné	268	91	359
Dobré	353	136	489
Neutrální	102	27	129
Špatné	25	5	30
Celkem	748	259	1007

Zdroj: Vlastní zpracování

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Vypočtené testovací kritérium  $\chi^2 = 3,98215$

Kritická hodnota  $\chi^2_{\alpha(3)} = 7,815$

$\chi^2 < \chi^2_{\alpha(3)} = H_{02}$  nelze zamítnout

S 95% pravděpodobností (na 5% hladině významnosti) test prokázal, že spokojenost se vztahy s nadřízeným pracovníkem na pracovišti nesouvisí s typem zaměstnavatele. Tedy neexistuje rozdíl mezi spokojeností zaměstnanců Policie ČR a zaměstnanců Vězeňské služby.

H<sub>03</sub>: Strach ze ztráty zaměstnání nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>13</sub>: Strach ze ztráty zaměstnání souvisí s typem zaměstnavatele.

**Tabulka 42 - Strach ze ztráty zaměstnání - kontingenční tabulka H<sub>03</sub>**

	Zaměstnanci Policie ČR	Zaměstnanci Vězeňské služby	Celkem
Určitě ano	37	4	41
Spíše ano	77	35	112
Spíše ne	463	157	620
Určitě ne	171	63	234
Celkem	748	259	1007

Zdroj: Vlastní zpracování

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Vypočtené testovací kritérium  $\chi^2 = 7,49046$

Kritická hodnota  $\chi^2_{\alpha(3)} = 7,815$

$\chi^2 < \chi^2_{\alpha(3)} = H_{03}$  nelze zamítnout

S 95% pravděpodobností (na 5% hladině významnosti) test prokázal, že strach ze ztráty zaměstnání nesouvisí s typem zaměstnavatele. Tedy neexistuje rozdíl mezi strachem ze ztráty zaměstnání zaměstnanců Policie ČR a zaměstnanců Vězeňské služby.

$H_{04}$ : Pracovní podmínky na pracovišti nesouvisí s typem zaměstnavatele.

$H_{14}$ : Pracovní podmínky na pracovišti souvisí s typem zaměstnavatele.

**Tabulka 43 - Pracovní podmínky - kontingenční tabulka  $H_{04}$**

	Zaměstnanci Policie ČR	Zaměstnanci Vězeňské služby	Celkem
Výborné	142	37	179
Dobré	548	205	753
Špatné	58	17	75
Celkem	748	259	1007

Zdroj: Vlastní zpracování

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Vypočtené testovací kritérium  $\chi^2 = 3,64711$

Kritická hodnota  $\chi^2_{\alpha(2)} = 5,991$

$\chi^2 < \chi^2_{\alpha(2)} = H_{04}$  nelze zamítnout

S 95% pravděpodobností (na 5% hladině významnosti) test prokázal, že pracovní podmínky na pracovišti nesouvisí s typem zaměstnavatele. Tedy neexistuje rozdíl mezi pracovními podmínkami zaměstnanců Policie ČR a zaměstnanců Vězeňské služby.

H<sub>05</sub>: Spokojenost s finančním ohodnocením nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>15</sub>: Spokojenost s finančním ohodnocením souvisí s typem zaměstnavatele.

**Tabulka 44 - Finanční ohodnocení - kontingenční tabulka H<sub>05</sub>**

	Zaměstnanci Policie ČR	Zaměstnanci Vězeňské služby	Celkem
Určitě ano	45	4	49
Ano	405	133	538
Ne	220	99	319
Určitě ne	78	23	101
Celkem	748	259	1007

Zdroj: Vlastní zpracování

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Vypočtené testovací kritérium  $\chi^2 = 13,36197$

Kritická hodnota  $\chi^2_{\alpha(3)} = 7,815$

$\chi^2 > \chi^2_{\alpha(3)} = H_{05}$  zamítáme

$C = 0,11443$

$C_{\max} = 0,707$

$C_n = 0,16185$

S 95% pravděpodobností (na 5% hladině významnosti) test prokázal, že spokojenost s finančním ohodnocením souvisí s typem zaměstnavatele. Podle hodnoty normalizovaného Pearsonova koeficientu kontingence se jedná spíše o slabou závislost. Tedy existuje rozdíl mezi spokojeností s finančním ohodnocením zaměstnanců Policie ČR a zaměstnanců Vězeňské služby.

H<sub>06</sub>: Myšlenky na práci ve volném čase nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>16</sub>: Myšlenky na práci ve volném čase souvisí s typem zaměstnavatele.

**Tabulka 45 - Myšlení na práci ve volném čase - kontingenční tabulka H<sub>06</sub>**

	Zaměstnanci Policie ČR	Zaměstnanci Vězeňské služby	Celkem
Neustále	154	32	186
Občas	550	187	737
Nikdy	44	40	84
Celkem	748	259	1007

Zdroj: Vlastní zpracování

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Vypočtené testovací kritérium  $\chi^2 = 28,19218$

Kritická hodnota  $\chi^2_{\alpha(2)} = 5,991$

$\chi^2 > \chi^2_{\alpha(2)} = H_{06}$  zamítáme

$C = 0,16503$

$C_{\max} = 0,707$

$C_n = 0,23342$

S 95% pravděpodobností (na 5% hladině významnosti) test prokázal, že myšlenky na práci ve volném čase souvisí s typem zaměstnavatele. Podle hodnoty normalizovaného Pearsonova koeficientu kontingence se jedná spíše o slabou závislost. Tedy existuje rozdíl mezi přemýšlením o práci ve volném čase zaměstnanců Policie ČR a zaměstnanců Vězeňské služby.

## 5. Zhodnocení a doporučení

Hlavním cílem práce bylo zjistit, jaký vliv má stres na výkonnost v zaměstnání u zaměstnavatelů PČR a VSČR. Při vyhodnocování dotazníků bylo bráno v potaz také to, že dotazníkové šetření mohlo být lehce zkresleno, ať už vlivem neochoty dotazník vyplnit pravdivě nebo vlivem času provádění dotazníkového šetření.

Hlavní otázkou této práce byla otázka, která se týkala zjištění, zda je pro respondenty jejich práce stresující (jedná se o otázku č.7: *Máte pocit, že je Vaše práce stresující?*). Z výsledků vyplývá, že zaměstnanci jak u PČR, tak VSČR považují svou práci za stresující. Odpověď rozhodně ano zvolilo u obou zaměstnavatelů přes 20% dotázaných, což je celkem dost. Jak bylo uvedeno v teorii výše, příliš mnoho stresu neprospívá nejen samotnému člověku, ale ani jeho pracovnímu výkonu.

V první hypotéze byl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi spokojeností se vztahy s kolegy a typem zaměstnavatele. Tudíž spokojenost se vztahy s kolegy je zdrojem stresu. U PČR je 31,7% respondentů, kteří uvedli, že mají výborné vztahy s kolegy a u VSČR tuto odpověď zvolilo 41,7%. Dobré či neutrální vztahy s kolegy má u PČR 57,3% respondentů a u VSČR 66,8% respondentů. 7 respondentů u PČR a 4 respondenti u VSČR uvedli, že vztahy s kolegy jsou špatné. Bylo by vhodné, aby se vedení obou zaměstnavatelů zaměřilo na vztahy s kolegy na pracovišti a pokusili se o nalezení jedinců, kteří se k některým svým kolegům zřejmě nechovají tak, jak mají. Anebo nalézt jedince, kteří uvádí, že mají špatné vztahy s kolegy a promluvit si přímo s nimi. Nebo je také možnost, že ti, co uvedli, že mají s kolegy špatné vztahy, aby se snažili s dotyčným promluvit a vztahy urovnat nebo se svěřit kolegovi, ke kterému má jedinec důvěru či se svěřit nadřízenému a pokusit se o zlepšení vztahů. Zde se předpoklad nepotvrdil, ba naopak. Více nespokojených se vztahy s kolegy se nachází u PČR. Předpoklad se zde potvrdil.

Ve druhé hypotéze, která se zabývala rozdílem mezi spokojeností se vztahy s nadřízeným a typem zaměstnavatele, nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl. Výsledky ukazují, že na místech nadřízených jsou pravděpodobně ti správní lidé. A vztahy s nadřízeným nejsou zdrojem stresu. I přesto, že nebyl zjištěn rozdíl, našlo se u PČR 25 jedinců a u VSČR 5 jedinců, kteří uvedli, že mají špatné vztahy s nadřízeným. Zde se nabízí doporučení, aby dotyční jedinci se zamysleli nad tím, zda by nebylo lepší vztahy s nadřízeným zlepšit nebo se nechat přeřadit k jinému nadřízenému, se kterým

by vztahy mohly být lepší. Zde se předpoklad potvrdil a vztahy s nadřízeným opravdu nejsou zdrojem stresu na pracovišti.

Třetí hypotéza se zabývala rozdílem mezi strachem ze ztráty zaměstnání a typem zaměstnavatele. Ani zde nebyl prokázán statisticky významný rozdíl. Tudiž ani strach ze ztráty zaměstnání není zdrojem stresu, čímž se tedy potvrdil předpoklad. Ale i přesto, že strach ze ztráty zaměstnání není zdrojem stresu, přesto se našlo u PČR 37 jedinců, kteří zvolili odpověď určitě ano a 77 jedinců, kteří zvolili odpověď spíše ano. U VSČR na tuto otázku odpověď určitě ano zvolili 4 jedinci a odpověď spíše ano zvolilo 35 jedinců. Těmto jedincům u obou typů zaměstnavatelů lze doporučit, aby se nezabývali myšlenkami na možnou ztrátu zaměstnání a aby se soustředili spíše na výkon své práce. Strach ze ztráty zaměstnání působí na tyto jedince tak, že v nich vyvolává stres a pak mohou při práci zbytečně chybovat, mohou být nesoustředění, apod. Je lepší tyto myšlenky potlačit a spíše se zaměřit na práci.

Čtvrtá hypotéza se zabývala rozdílem mezi pracovními podmínkami a typem zaměstnavatele. Ani zde nebyl prokázán statisticky významný rozdíl, tudíž ani pracovní podmínky nejsou zdrojem stresu. A i zde se tak potvrdil předpoklad. Přesto 58 jedinců u PČR a 17 jedinců u VSČR uvedlo, že má špatné pracovní podmínky. Lze navrhnout doporučení, aby vedení vyhodnotilo pracovní podmínky těchto jedinců a případně aby došlo ke zlepšení pracovních podmínek. Jedincům, kteří takto odpověděli lze doporučit, aby zkusili své špatné pracovní podmínky prokonzultovat se svým nadřízeným a společně se pokusit o zlepšení.

Pátá hypotéza zkoumala rozdíl mezi spokojeností s finančním ohodnocením a typem zaměstnavatele. Zde už byl prokázán statisticky významný rozdíl. U PČR není s finančním ohodnocením spokojeno 47,1% a u VSČR je to 39,8% respondentů. Zde je těžké navrhnout opatření, neboť jsou zde stanoveny platové tabulky pro státní zaměstnance. Ale výše ohodnocení závisí třeba i na stupni vzdělání, což může zaměstnance motivovat ke zvýšení vzdělání a tím pádem k lepšímu finančnímu ohodnocení, případně se dá finanční ohodnocení ještě zlepšit osobním ohodnocením. Finanční ohodnocení se jeví jako zdroj stresu. Zde nebyl předpoklad potvrzen.

Šestá hypotéza zkoumala rozdíl mezi myšlenkami na práci ve volném čase a typem zaměstnavatele. I zde byl prokázán statisticky významný rozdíl. U PČR na práci ve volném čase myslí, ať už občas nebo neustále, 84,6% a u VSČR je to 94,1% respondentů, což je celkem alarmující číslo. A myšlenky na práci jsou zdrojem stresu.



Zaměstnanci by se měli naučit nemyslet na práci ve volném čase a svůj volný čas využít lépe. Mohou volný čas trávit s rodinou, s přáteli nebo třeba se dát na studium ke zvýšení vzdělání a tím dosáhnou i na lepší finanční ohodnocení. Zde se potvrdil předpoklad.

Z analýzy bylo zjištěno, že pro většinu zaměstnanců u obou typů zaměstnavatelů je jejich práce stresující, což se dá očekávat, neboť jsou denně v kontaktu s různými typy lidí a řeší spoustu různých situací, které jsou také různě náročné. Co se týče spokojenosti v zaměstnání, tak zde převážná většina u obou typů zaměstnavatelů uvedla kladnou odpověď. Co se pracovní doby týče, tak u VSČR je více respondentů, kteří pracují méně než 8 hodin a u PČR je více zaměstnanců, kteří pracují 8 – 10 hodin. Respondentů, kteří pracují více než 10 hodin, tak je více u VSČR. Co se dostatku času na plnění pracovních povinností týče, tak u obou zaměstnavatelů má převážná většina respondentů kladnou odpověď, že mají dostatek času na plnění pracovních povinností. U obou typů zaměstnavatelů je i převážná část respondentů, kteří nepracují na směny. Vztahy s kolegy na pracovišti jsou dobré, až na 54 respondentů u PČR a 14 respondentů u VSČR, kteří uvedli odpověď neutrální a 7 u PČR a 4 u VSČR uvedli, že mají špatné vztahy. Vztahy s nadřízenými jsou u obou typů zaměstnavatelů na celkem dobré úrovni, kromě 25 respondentů u PČR a 5 respondentů u VSČR, kteří uvedli, že mají s nadřízeným špatné vztahy. Strach ze ztráty zaměstnání většina respondentů nemá. Kromě 114 respondentů u PČR a 39 u VSČR, kteří uvedli, že určitě mají strach ze ztráty zaměstnání nebo, že spíše mají strach ze ztráty zaměstnání. Pracovní podmínky má většina respondentů výborné nebo dobré, kromě 58 respondentů u PČR a 17 respondentů u VSČR. Většina respondentů před pracovní dobou věnuje spánku dostatek času, kromě 37 respondentů u PČR a 17 respondentů u VSČR. Těmto respondentům doporučuji, aby zhodnotili, zda jim opravdu před pracovní dobou stačí pouze 5 a méně hodin spánku. Neboť nedostatečně odpočínutý člověk určitě nepodává adekvátní výkony. Co se finančního hodnocení týče, tak je to u obou zaměstnavatelů skoro půl na půl. S finančním hodnocením u PČR není spokojeno 39,8% a u VSČR je to 47,1% respondentů. Co se myšlení na práci ve volném čase týče, tak u PČR na práci ve volném čase nikdy nemyslí pouze 15,4% a u VSČR pouze 5,9% respondentů, ostatní myslí na práci ve volném čase buď občas, nebo neustále, což je špatně. Příznaky syndromu vyhoření na sobě často pocítuje u PČR 11,6% a u VSČR 7,3% respondentů. Tito lidé by měli více relaxovat, meditovat, ve volném čase nemyslet na práci. Zdravý životní styl se nesnaží dodržovat u PČR 3,2% a u VSČR 4,2% respondentů. Ostatní se snaží zdravý

životní styl dodržovat alespoň někdy a někteří dodržují zdravý životní styl stále. Ti, co ho nedodržují, by měli zvážit, zda není potřeba toto změnit.

## 6. Závěr

Bakalářská práce byla rozdělena na dvě části – teoretickou a empirickou. Cílem práce bylo uvedení do problematiky stresu a následně porovnání stresu u zaměstnanců pracujících u ozbrojených bezpečnostních sborů ČR, konkrétně u Policie ČR a Vězeňské služby ČR.

V teoretické části byl vysvětlen pojem stres a popsány jeho druhy. Dále byly uvedeny stresory a salutory, fáze stresu, příznaky stresu, příčiny stresu a důsledky působení stresu. Dále bylo popsáno zvládání stresu, prevence, odolnost, stres v práci včetně stresorů v zaměstnání. Následuje obrana proti stresu, rady pro vedoucí a rady pro zaměstnance a na konci teoretické části byl popsán syndrom vyhoření.

V empirické části bylo vyhodnoceno dotazníkové šetření. Všechna data byla vyhodnocena pomocí tabulek a grafů. K analýze dat bylo použito 1007 vyplněných dotazníků.

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že pro většinu zaměstnanců u obou typů zaměstnavatelů je jejich práce stresující, převážná většina respondentů u obou typů zaměstnavatelů je v zaměstnání spokojena, převážná část respondentů pracuje 8 – 10 hodin denně, převážná většina respondentů má dostatek času na plnění pracovních povinností, většina respondentů nepracuje na směny, vztahy s kolegy na pracovišti jsou na dobré úrovni, taktéž vztahy s nadřízeným jsou na dobré úrovni, strach ze ztráty zaměstnání mnoho respondentů nepociťuje, pracovní podmínky jsou na dobré úrovni, před pracovní dobou respondenti dostatečně spí, finanční ohodnocení je půl na půl, myšlenkami na práci se zabývá většina respondentů, příznaky syndromu mnoho respondentů nepociťuje, většina se snaží dodržovat zdravý životní styl.

Z analýzy bylo zjištěno, že stresorem je hlavně spokojenost se vztahy s kolegy, finanční ohodnocení a myšlení na práci ve volném čase. Naopak z analýzy bylo zjištěno, že stresorem určitě nejsou vztahy s nadřízeným/nadřízenou, strach ze ztráty zaměstnání a pracovní podmínky.

Tři nulové hypotézy byly zamítnuty. Konkrétně se jedná o:

H<sub>01</sub>: Spokojenost se vztahy s kolegy na pracovišti nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>05</sub>: Spokojenost s finančním ohodnocením nesouvisí s typem zaměstnavatele.

H<sub>06</sub>: Myšlenky na práci ve volném čase nesouvisí s typem zaměstnavatele.

Ve všech třech případech byla prokázána slabá závislost. První hypotéza ukázala, že lepší vztahy s kolegy na pracovišti mají zaměstnanci u VSČR. S finančním ohodnocením není spokojeno více zaměstnanců u PČR. A na práci ve volném čase myslí více zaměstnanci u VSČR.

Nebylo tedy prokázáno, že by existoval velký rozdíl mezi zaměstnanci PČR a VSČR, co se pocíťování stresu na pracovišti týče. U obou typů zaměstnavatelů je stres spíše prospěšný a zvyšuje výkonnost zaměstnanců.

Na závěr lze uvést, že výsledky naplnily očekávání. Předpoklad se nepotvrdil akorát u otázky, která se týkala finančního ohodnocení.

## 7. Seznam použitých zdrojů

- BARTŮŇKOVÁ, Staša. 2010. *Stres a jeho mechanismy*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-2461-874-6.
- BAŠTECKÁ, Bohumila. 2003. *Klinická psychologie v praxi*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7178-735-3.
- CARNEGIE & ASSOCIATES, Dale. 2011. *Jak překonat starosti a stres*. Praha: Práh. ISBN 978-80-7252-320-7.
- CIMICKÝ, Jan. 2020. *ABC proti stresu a psychickým nesnázím*. V Brně: CPress. ISBN 978-80-2643-337-8.
- DAVIDJI. 2019. *Odstresujte se: průvodce k zesílení vlastní osobnosti a naplnění duše mírem*. Přeložil Tomáš PIŇOS. Praha: Euromedia. ISBN 978-80-7617-253-1.
- FONTANA, David. 2016. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Přeložil Alice ZAVADILOVÁ. Praha: Portál. ISBN 978-80-2621-033-7.
- HELUS, Zdeněk. 2018. *Úvod do psychologie*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, Psyché (Grada). ISBN 978-80-2474-675-3.
- JOHN, Friedel a Gabriele PETERS-KÜHLINGER. 2006. *Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci*. Praha: Grada. ISBN 978-80-2471-517-9.
- JOSHI, Vinay. 2007. *Stres a zdraví*. Praha: Portál, Rádcí pro zdraví. ISBN 978-80-7367-211-9.
- KRASKA-LÜDECKE, Kerstin. 2007. *Nejlepší techniky proti stresu*. Přeložil Dagmar BREJLOVÁ. Praha: Grada Publishing, Psychologie pro každého. ISBN 978-80-2471-833-0.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. 2012. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 978-80-7195-573-3.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. 2009. *Psychologie zdraví*. Vyd. 3. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-568-4.
- LEHRHAUPT, Linda Myoki a Petra MEIBERT. 2020. *Zbavte se stresu pomocí všímavosti: program na osm týdnů : pro zvýšení zdraví a vitality*. Přeložil Marie RÁKOSNÍKOVÁ, přeložil Šimon GRIMMICH. Praha: Alferia. ISBN 978-80-2472-121-7.
- MIKULÁŠTÍK, Milan. 2007. *Manažerská psychologie*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, Manažer. ISBN 978-80-2471-349-6.

- NAKONEČNÝ, Milan. 1996. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. ISBN 978-80-2000-592-7.
- NOVÁK, Tomáš. 2004. *Jak bojovat se stresem*. Praha: Grada. ISBN 978-80-2470-695-5.
- NOVÁK, Tomáš a Věra CAPPONI. 2003. *Sám sobě psychologem*. 3., dopl. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-2470-606-1.
- PAULÍK, Karel. 2017. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-2475-646-2.
- PEŠEK, Roman a Ján PRAŠKO. 2016. *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit : pohledem kognitivně behaviorální terapie*. V Praze: Pasparta. ISBN 978-80-8816-300-8.
- PLAMÍNEK, Jiří. 2013. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. 3., dopl. vyd. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-2474-751-4.
- PRAŠKO, Ján. 2003. *Jak se zbavit napětí, stresu a úzkosti: [výuková pomůcka pro studenty středních a vyšších zdravotnických škol]*. Praha: Grada. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-2470-185-1.
- PRAŠKO, Ján a Hana PRAŠKOVÁ. 2001. *Proti stresu krok za krokem*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-2470-068-7.
- PRAŠKO, Ján, Jana VYSKOČILOVÁ a Jana PRAŠKOVÁ. 2012. *Úzkost a obavy: jak je překonat*. 3. vyd. Praha: Portál. Rádci pro zdraví. ISBN 978-80-7367-986-6.
- PRIESS, Mirriam. 2015. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada. ISBN 978-80-2475-394-2.
- SIERADZKI, Andrzej. 2004. *Léčba stresu metodou čtyř stavů rovnováhy*. Frýdek-Místek: Alpress. ISBN 978-80-7362-018-9.

## 8. Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

### 8.1 Seznam obrázků

OBRÁZEK 1 - RPT TROJÚHELNÍK .....	20
-----------------------------------	----

### 8.2 Seznam tabulek

TABULKA 1 - POHLAVÍ.....	33
TABULKA 2 - HODNOSTNÍ OZNAČENÍ POLICIE ČR.....	34
TABULKA 3 - PRACOVNÍ POZICE VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	36
TABULKA 4 - MÍSTO VÝKONU PRÁCE - POLICIE ČR .....	37
TABULKA 5 - MÍSTO VÝKONU PRÁCE - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	39
TABULKA 6 - VĚK - POLICIE ČR .....	40
TABULKA 7 - VĚK - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	41
TABULKA 8 - VZDĚLÁNÍ POLICIE ČR.....	42
TABULKA 9 - VZDĚLÁNÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	43
TABULKA 10 - DÉLKA PRACOVNÍHO POMĚRU - POLICIE ČR.....	44
TABULKA 11 - DÉLKA PRACOVNÍHO POMĚRU - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	45
TABULKA 12 - STRESUJÍCÍ PRÁCE - POLICIE ČR.....	46
TABULKA 13 - STRESUJÍCÍ PRÁCE - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	47
TABULKA 14- SPOKOJENOST V ZAMĚSTNÁNÍ – POLICIE ČR.....	48
TABULKA 15 - SPOKOJENOST V ZAMĚSTNÁNÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	49
TABULKA 16 - PRŮMĚRNÁ PRACOVNÍ DOBA - POLICIE ČR.....	50
TABULKA 17 - PRŮMĚRNÁ PRACOVNÍ DOBA - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR.....	51
TABULKA 18 - DOSTATEK ČASU NA PLNĚNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ - POLICIE ČR .....	52
TABULKA 19 - DOSTATEK ČASU NA PLNĚNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	53
TABULKA 20 - PRÁCE NA SMĚNY - POLICIE ČR.....	54
TABULKA 21 - PRÁCE NA SMĚNY - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	54
TABULKA 22 - VZTAHY S KOLEGY NA PRACOVÍŠTI - POLICIE ČR.....	55
TABULKA 23 - VZTAHY S KOLEGY NA PRACOVÍŠTI - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	56
TABULKA 24 - VZTAHY S NADŘÍZENÝM (NADŘÍZENOU) - POLICIE ČR.....	57
TABULKA 25 - VZTAHY S NADŘÍZENÝM (NADŘÍZENOU) - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	58
TABULKA 26 - STRACH ZE ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ - POLICIE ČR.....	59
TABULKA 27 - STRACH ZE ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	60
TABULKA 28 - PRACOVNÍ PODMÍNKY - POLICIE ČR.....	61
TABULKA 29 - PRACOVNÍ PODMÍNKY - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	62
TABULKA 30 - POČET HODIN SPÁNKU PŘED PRACOVNÍM DNEM - POLICIE ČR.....	63
TABULKA 31 - POČET HODIN SPÁNKU PŘED PRACOVNÍM DNEM - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	64
TABULKA 32 - FINANČNÍ OHODNOCENÍ - POLICIE ČR.....	65
TABULKA 33 - FINANČNÍ OHODNOCENÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	66
TABULKA 34 - MYŠLENKY NA PRÁCI VE VOLNÉM ČASE - POLICIE ČR .....	67
TABULKA 35 - MYŠLENKY NA PRÁCI VE VOLNÉM ČASE - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	68
TABULKA 36 - POCIT SYNDROMU VYHOŘENÍ - POLICIE ČR.....	69
TABULKA 37 - POCIT SYNDROMU VYHOŘENÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	70
TABULKA 38 - DODRŽOVÁNÍ ZDRAVÉHO ŽIVOTNÍHO STYLU - POLICIE ČR .....	71

TABULKA 39 - DODRŽOVÁNÍ ZDRAVÉHO ŽIVOTNÍHO STYLU - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	72
TABULKA 40 - VZTAHY S KOLEGY - KONTINGENČNÍ TABULKA H <sub>01</sub> .....	74
TABULKA 41 - VZTAHY S NADŘÍZENÝMI – KONTINGENČNÍ TABULKA H <sub>02</sub> .....	75
TABULKA 42 - STRACH ZE ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ - KONTINGENČNÍ TABULKA H <sub>03</sub> .....	75
TABULKA 43 - PRACOVNÍ PODMÍNKY - KONTINGENČNÍ TABULKA H <sub>04</sub> .....	76
TABULKA 44 - FINANČNÍ OHODNOCENÍ - KONTINGENČNÍ TABULKA H <sub>05</sub> .....	77
TABULKA 45 - MYŠLENÍ NA PRÁCI VE VOLNÉM ČASE - KONTINGENČNÍ TABULKA H <sub>06</sub> .....	78

### 8.3 Seznam grafů

GRAF 1 - POHLAVÍ ZAMĚSTNANCŮ POLICIE ČR.....	34
GRAF 2 - POHLAVÍ ZAMĚSTNANCŮ VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	34
GRAF 3 - HODNOTNÍ OZNAČENÍ POLICIE ČR.....	35
GRAF 4 - PRACOVNÍ POZICE VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	36
GRAF 5 - MÍSTO VÝKONU PRÁCE - POLICIE ČR.....	38
GRAF 6 - MÍSTO VÝKONU PRÁCE - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	40
GRAF 7 - VĚK - POLICIE ČR.....	41
GRAF 8 - VĚK - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	42
GRAF 9 - VZDĚLÁNÍ - POLICIE ČR.....	43
GRAF 10 - VZDĚLÁNÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	44
GRAF 11 - DÉLKA PRACOVNÍHO POMĚRU - POLICIE ČR.....	45
GRAF 12 - DÉLKA PRACOVNÍHO POMĚRU - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	46
GRAF 13 - STRESUJÍCÍ PRÁCE - POLICIE ČR.....	47
GRAF 14 - STRESUJÍCÍ PRÁCE - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	48
GRAF 15 - SPOKOJENOST V ZAMĚSTNÁNÍ - POLICIE ČR.....	49
GRAF 16 - SPOKOJENOST V ZAMĚSTNÁNÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	50
GRAF 17 - PRŮMĚRNÁ PRACOVNÍ DOBA - POLICIE ČR.....	51
GRAF 18 - PRŮMĚRNÁ PRACOVNÍ DOBA - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR.....	51
GRAF 19 - DOSTATEK ČASU NA PLNĚNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ - POLICIE ČR.....	52
GRAF 20 - DOSTATEK ČASU NA PLNĚNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	53
GRAF 21 - PRÁCE NA SMĚNY - POLICIE ČR.....	54
GRAF 22 - PRÁCE NA SMĚNY - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	55
GRAF 23 - VZTAHY S KOLEGY NA PRACOVÍŠTI - POLICIE ČR.....	56
GRAF 24 - VZTAHY S KOLEGY NA PRACOVÍŠTI - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	57
GRAF 25 - VZTAHY S NADŘÍZENÝM (NADŘÍZENOU) - POLICIE ČR.....	58
GRAF 26 - VZTAHY S NADŘÍZENÝM (NADŘÍZENOU) - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	59
GRAF 27 - STRACH ZE ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ - POLICIE ČR.....	60
GRAF 28 - STRACH ZE ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	61
GRAF 29 - PRACOVNÍ PODMÍNKY - POLICIE ČR.....	62
GRAF 30 - PRACOVNÍ PODMÍNKY - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	63
GRAF 31 - POČET HODIN SPÁNKU PŘED PRACOVNÍM DNEM - POLICIE ČR.....	64
GRAF 32 - POČET HODIN SPÁNKU PŘED PRACOVNÍM DNEM - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	65
GRAF 33 - FINANČNÍ OHODNOCENÍ - POLICIE ČR.....	66
GRAF 34 - FINANČNÍ OHODNOCENÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	67
GRAF 35 - MYŠLENKY NA PRÁCI VE VOLNÉM ČASE - POLICIE ČR.....	68
GRAF 36 - MYŠLENKY NA PRÁCI VE VOLNÉM ČASE - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	69
GRAF 37 - POCIT SYNDROMU VYHOŘENÍ - POLICIE ČR.....	70
GRAF 38 - POCIT SYNDROMU VYHOŘENÍ - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA.....	71



GRAF 39 - DODRŽOVÁNÍ ZDRAVÉHO ŽIVOTNÍHO STYLU - POLICIE ČR.....	72
GRAF 40 - DODRŽOVÁNÍ ZDRAVÉHO ŽIVOTNÍHO STYLU - VĚZEŇSKÁ SLUŽBA .....	73

#### **8.4 Seznam použitých zkratek**

VSČR – Vězeňská služba České republiky

PČR – Policie České republiky

GAS – General Adaptation Syndrom – Obecný adaptační syndrom

## **Přílohy**

### **DOTAZNÍK – POLICIE ČR**

Dobrý den, jmenuji se Lucie Pokorná, jsem studentkou České zemědělské univerzity v Praze, studuji na Provozně ekonomické fakultě, konkrétně obor Veřejná správa a regionální rozvoj.

V současné době píši bakalářskou práci na téma „Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání“.

Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který obsahuje 20 otázek. Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze jako podkladový materiál k empirické části mé bakalářské práce.

Označte prosím vždy jen jednu odpověď.

Předem moc děkuji za vyplnění mého dotazníku, který Vám zabere 5-10 minut.

#### **1) Pohlaví:**

- Žena
- Muž

#### **2) Pracovní pozice: prosím vepište:**

.....

#### **3) Místo výkonu práce:**

- Hlavní město Praha
- Jihočeský kraj
- Jihomoravský kraj
- Karlovarský kraj
- Kraj Vysočina
- Královéhradecký kraj
- Liberecký kraj
- Moravskoslezský kraj
- Olomoucký kraj
- Pardubický kraj
- Plzeňský kraj
- Středočeský kraj

- Ústecký kraj
- Zlínský kraj

**4) Věk:**

- do 20 let
- 21 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 – 60 let
- nad 60 let

**5) Vzdělání:**

- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

**6) Jak dlouho jste zaměstnán/a u Policie ČR?**

- méně než 5 let
- 5 – 10 let
- 11 – 15 let
- 16 – 20 let
- 21 – 25 let
- 26 let a více

**7) Máte pocit, že je Vaše práce stresující?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**8) Jste v zaměstnání spokojen/á?**

- Rozhodně ano
- Ano
- Ne
- Rozhodně ne

**9) Kolik hodin průměrně trvá Vaše pracovní doba?**

- Méně než 8 hodin
- 8 – 10 hodin
- Více než 10 hodin

**10) Máte dostatek času na plnění pracovních povinností během dne?**

- Rozhodně ano
- Ano
- Ne
- Rozhodně ne

**11) Pracujete na směny?**

- Ano
- Ne

**12) Jaké vztahy máte s kolegy na pracovišti?**

- Výborné
- Dobré
- Neutrální
- Špatné

**13) Jaké vztahy máte s Vaším nadřízeným (Vaší nadřízenou)?**

- Výborné
- Dobré
- Neutrální
- Špatné

**14) Máte strach ze ztráty zaměstnání?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**15) Jaké máte pracovní podmínky?**

- Výborné
- Dobré

- Špatné

**16) Kolik hodin věnujete spánku před pracovním dnem?**

- Méně než 5 hodin
- 5 – 7 hodin
- Více než 7 hodin

**17) Máte pocit, že jste za svou práci dostatečně finančně ohodnocen/a?**

- Určitě ano
- Ano
- Ne
- Určitě ne

**18) Myslíte na práci i ve svém volném čase?**

- Neustále
- Občas
- Nikdy

**19) Pociťujete na sobě hlavní příznaky syndromu vyhoření? Případně i další příznaky? (Mezi hlavní příznaky se řadí: slabý pracovní výkon, odcizení, vyčerpání; mezi další příznaky řadíme: bolest hlavy, problémy se spánkem, ztráta motivace, deprese, negativní postoj ke všemu, pocit beznaděje, úvahy o změně zaměstnání)**

- Často
- Občas
- Nikdy

**20) Snažíte se dodržovat zdravý životní styl? (pravidelně se pohybovat, zdravě se stravovat, dostatečně spát?)**

- Často
- Občas
- Nikdy

## **DOTAZNÍK – VĚZNICE ČR**

Dobrý den, jmenuji se Lucie Pokorná, jsem studentkou České zemědělské univerzity v Praze, studuji na Provozně ekonomické fakultě, konkrétně obor Veřejná správa a regionální rozvoj.

V současné době píši bakalářskou práci na téma „Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání“.

Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který obsahuje 20 otázek. Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze jako podkladový materiál k empirické části mé bakalářské práce.

Označte prosím vždy jen jednu odpověď.

Předem moc děkuji za vyplnění mého dotazníku, který Vám zabere 5-10 minut.

### **1) Pohlaví:**

- Žena
- Muž

### **2) Pracovní pozice: prosím vepište:**

.....

### **3) Místo výkonu práce:**

- Hlavní město Praha
- Jihočeský kraj
- Jihomoravský kraj
- Karlovarský kraj
- Kraj Vysočina
- Královéhradecký kraj
- Liberecký kraj
- Moravskoslezský kraj
- Olomoucký kraj
- Pardubický kraj

- Plzeňský kraj
- Středočeský kraj
- Ústecký kraj
- Zlínský kraj

**4) Věk:**

- do 20 let
- 21 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 – 60 let
- nad 60 let

**5) Vzdělání:**

- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

**6) Jak dlouho jste zaměstnán/a ve věznici?**

- méně než 5 let
- 5 – 10 let
- 11 – 15 let
- 16 – 20 let
- 21 – 25 let
- 26 let a více

**7) Máte pocit, že je Vaše práce stresující?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**8) Jste v zaměstnání spokojen/á?**

- Rozhodně ano
- Ano

- Ne
- Rozhodně ne

**9) Kolik hodin průměrně trvá Vaše pracovní doba?**

- Méně než 8 hodin
- 8 – 10 hodin
- Více než 10 hodin

**10) Máte dostatek času na plnění pracovních povinností během dne?**

- Rozhodně ano
- Ano
- Ne
- Rozhodně ne

**11) Pracujete na směny?**

- Ano
- Ne

**12) Jaké vztahy máte s kolegy na pracovišti?**

- Výborné
- Dobré
- Neutrální
- Špatné

**13) Jaké vztahy máte s Vaším nadřízeným (Vaší nadřízenou)?**

- Výborné
- Dobré
- Neutrální
- Špatné

**14) Máte strach ze ztráty zaměstnání?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**15) Jaké máte pracovní podmínky?**



- Výborné
- Dobré
- Špatné

**16) Kolik hodin věnujete spánku před pracovním dnem?**

- Méně než 5 hodin
- 5 – 7 hodin
- Více než 7 hodin

**17) Máte pocit, že jste za svou práci dostatečně finančně ohodnocen/a?**

- Určitě ano
- Ano
- Ne
- Určitě ne

**18) Myslíte na práci i ve svém volném čase?**

- Neustále
- Občas
- Nikdy

**19) Pociťujete na sobě hlavní příznaky syndromu vyhoření? Případně i další příznaky? (Mezi hlavní příznaky se řadí: slabý pracovní výkon, odcizení, vyčerpání; mezi další příznaky řadíme: bolest hlavy, problémy se spánkem, ztráta motivace, deprese, negativní postoj ke všemu, pocit beznaděje, úvahy o změně zaměstnání)**

- Často
- Občas
- Nikdy

**20) Snažíte se dodržovat zdravý životní styl? (pravidelně se pohybovat, zdravě se stravovat, dostatečně spát?)**

- Často
- Občas
- Nikdy