

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání

Martina Pokorná

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Martina Pokorná

Provoz a ekonomika

Název práce

Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání

Název anglicky

Stress and its impact on a performance at work

Cíle práce

Cílem teoretické části bakalářské práce je především vymezení problematiky stresu. V práci bude popsán pojem stres, jeho druhy, příčiny a fáze. Dále bude rozebrána reakce na stres, jak ho lze zvládnout nebo mu předcházet.

Cílem empirické části bude zjistit jaký vliv má stres na výkonnost v zaměstnání. Míra stresu bude zjišťována s ohledem na věk respondentů či počet odpracovaných let v zaměstnání.

Metodika

Bakalářská práce se bude skládat ze dvou částí – teoretické a empirické. Teoretická část bude vycházet z kompilace textu odborné literatury. V empirické části bude použito dotazníkové šetření. Formulované hypotézy budou sloužit k zjištění míry stresu u zaměstnanců. K ověření předem formulovaných hypotéz bude využita některá z vhodných statistických metod. Empirická část bude doplněna o tabulky a grafy.

Doporučený rozsah práce

40 – 60 str.

Klíčová slova

stresor, stres, zátěž, výkonnost, pracovní prostředí, pracovní podmínky

Doporučené zdroje informací

KEBZA, Vladimír. Psychosociální determinanty zdraví. 1.vyd. Praha: Academia, 2005. 263 s. ISBN 80-200-1307-5.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Jak zvládat stres. Praha: Grada, 1994. 192 s. ISBN 80-7169-121-6

PLAMÍNEK, Jiří. Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání. Praha: Grada, 2008. 178 s. ISBN 978-80-247-2593-2.

PRAŠKO, Ján, PRAŠKOVÁ, Hana. Proti stresu krok za krokem. Praha: Grada, 2001. 187 s. ISBN 80-247-0068-9.

SELYE, Hans. Život a stres. Bratislava: Obzor, 454 s. 1966.

ŠTIKAR, Jiří a kol. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003, 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Ing. Pavel Michálek, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 4. 11. 2015

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 02. 2016

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 neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. března 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Ing. Pavlu Michálkovi, Ph.D. za jeho odborné vedení, ochotu, laskavost a podnětné rady, které mi pomohly s vypracováním této práce. Také bych ráda poděkovala svým nejbližším za podporu a trpělivost, kterou se mnou po dobu mého studia a psaní bakalářské práce měli, a v neposlední řadě všem respondentům, kteří se ochotně zúčastnili empirického šetření.

Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání

Souhrn

Téma této bakalářské práce je zaměřeno na pojem stres a zkoumání vlivu stresových faktorů na výkonnost v zaměstnání. Práce je členěna na dvě hlavní části - na část teoretickou a část empirickou.

Úvod teoretické části přináší na základě literárních rešerší základní poznatky o samotné problematice stresu, jeho druzích, příčinách, fázích a reakcích na stres. Dále jsou v této části popsány stresory, které působí na člověka dle několika hledisek, techniky zvládání stresových situací a stres v pracovním prostředí.

Empirická část je zaměřena na problematiku stresu u Hradní stráže v Praze. Data do empirické části jsou sesbírána pomocí dotazníkového šetření od 90 respondentů. Četnosti jednotlivých odpovědí jsou následně zpracovány do přehledných kontingenčních a asociačních tabulek. Stanovené statistické hypotézy jsou následně vyhodnoceny pomocí metody chí-kvadrát testu (χ^2).

V závěru bakalářské práce je zpracován návrh opatření ke snížení či dokonce odstranění stresových faktorů na pracovištích, a tím v konečném důsledku ke zlepšení pracovních výsledků strážníků, či celého útvaru.

Klíčová slova: Stres, stresor, zátěž, výkonnost, pracovní prostředí, pracovní podmínky

Stress and its impact on a performance at work

Summary

The topic of this bachelor thesis is focused on the term stress and examining the influence of stress factors on performance at work. The work is divided into two main parts - theoretical and empirical.

Introduction of the theoretical part provides on the basis of literature searches basic knowledge about actual issue of stress, its kinds, causes, stages and responses to stress. Furthermore, this section describes the stressors that affect humans according to several aspects, techniques coping with stress and stress in the work environment.

The empirical part is focused on the problems of the stress of the Castle Guard in Prague. Data in the empirical part are collected through questionnaire survey of ninety respondents. Frequencies of individual answers are processed into clear contingency and association tables afterwards. Established statistical hypotheses are then evaluated using a chi-square test (χ^2).

In the conclusion of this work is a proposal draft of measures to reduce or even eliminate stress factors in the workplace and thus ultimately to improve employment outcomes of the guards and the entire unit.

Keywords: Stress, stressor, strain, performance, working environment, working conditions

Obsah

1 Úvod.....	9
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3 Teoretická východiska	13
3.1 Co je stres?	13
3.2 Druhy stresu	15
3.3 Příčiny stresu	17
3.3.1 Hlavní příčiny stresu:	18
3.4 Dělení stresorů	19
3.4.1 Podrobné dělení stresorů:	20
3.5 Stresová reakce	25
3.5.1 Reakce typu „bojuj nebo uteč“	26
3.6 Fáze stresu	26
3.7 Zvládání stresových situací	28
3.8 Stres v práci	28
3.8.1 Pracovní prostředí	29
3.8.2 Uspokojení pracovníků	30
4 Empirická část	31
4.1 Charakteristika Hradní stráže	31
4.2 Charakteristika dotazníkového šetření	32
4.3 Analýza výsledků hypotéz	37
4.4 Stanovení nulových hypotéz	38
4.4.1 Testování dle pozice respondentů s komentářem	39
4.4.2 Testování dle věku respondentů	46
4.4.3 Testování dle strážních rot	55
4.4.4 Testování dle počtu odpracovaných let	70
5 Zhodnocení výsledků	73
5.1 Doporučení k omezení stresu na pracovišti	77
6 Závěr.....	78
7 Seznam použitých zdrojů	80
8 Seznam vyobrazení.....	82
8.1 Seznam tabulek	82
8.2 Seznam grafů.....	83
8.3 Seznam obrázků	83
9 Přílohy	84

1 Úvod

Problematika stresu je v dnešní uspěchané době velmi diskutovaným tématem, a proto jí je věnována značná pozornost. Je důsledkem velké fyzické a psychické zátěže na člověka. Mnoho lidí se stresuje svou prací, ale i lidmi okolo sebe a dalšími okolnostmi. Často se kvůli stresu špatně stravují, nemají dostatek pohybu a spánku. Z toho vyplývá, že stres se týká každého z nás, ať už pracujeme, studujeme nebo jsme nezaměstnaní. Na každého však působí jiné faktory a každý stres vnímá trochu jinak. Více je tato problematika rozebrána v teoretické části.

Zaměstnání je místo, kde lidé tráví nejvíce času ze dne. Místo, kde by se měli cítit dobře a spokojeně. Avšak právě zaměstnání je pro většinu populace jednou z nejvíce stresujících složek života. Často dochází k velkému tlaku zaměstnavatelů na zaměstnance v podobě lhůt, termínů nebo ukládání náročných úkolů. Proto je důležité, aby zaměstnavatelé či nadřízení uměli dobře rozvrhnout práci a snažili se z pracovního prostředí odstranit co nejvíce stresových faktorů. Protože čisté pracovní prostředí, vyhovující podmínky a další aspekty přispívají k lepším pracovním výkonům zaměstnanců.

Za nejvíce stresované se považují zaměstnanci, kteří mají velkou zodpovědnost a starají se o jiné občany (např. lékaři, učitelé, manažeři, ale také i vojáci). Stěžejní skupinou pro tuto práci jsou právě vojáci, konkrétně příslušníci Hradní stráže. Co se týče práce u Hradní stráže, zde jsou strážníci vystavováni abnormálně náročným podmínkám a vysokým nárokům. Jejich služba trvá celkem 28 hodin (samotná služba 24 hodin + 4 hodiny přípravy). Každý voják má v průměru pět služeb do měsíce, k tomu musí absolvovat pravidelné střelecké a bojové výcviky, měl by umět rozebrat a vyčistit zbraně, které používá, aby byl schopen odstranit případnou závadu. Z těchto dovedností je každý rok přezkoušen. Úkolem strážníků je zajišťovat objekty užívané prezidentem republiky, hlídkovat v hradních zahradách, střežit zámek v Lánech, a to všechno ve dne, v noci a za každého počasí. Je jim umožněn osmihodinový spánek, který však mají rozdělen do několika intervalů. Z toho vyplývá, že si odpočinou velice málo. V době provozu hradu musí stát celou hodinu téměř nehnutě ve strážní budce. Nepřípustná jsou jakákoliv mimická gesta. Posměšky návštěvníků hradu a jejich různé narážky jsou pro strážníky

velmi stresujícím faktorem. Je tedy velice důležité, aby toto nevnímali a nedostávali se tak zbytečně do stresu. Vše vyjmenované a mnoho dalších faktorů má vliv na vznik stresu. Pokud lidé pracují pod neustálým stresem, může to mít špatný vliv na jejich soustředěnost, vést k chybám, psychickým problémům či dokonce zraněním na pracovišti. Následkem toho dochází ke snížení pracovní výkonnosti, a proto je důležité, aby se stresu předcházelo nebo abychom se ho snažili omezit.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce na téma „Stres a jeho výkonnost v zaměstnání“ je v teoretické části popsat základní problematiku stresu, jeho druhy, fáze, příčiny či zvládnání, členění stresorů a v neposlední řadě, jak stres působí na pracovní výkon.

V empirické části bude pomocí dotazníkového šetření zapotřebí zjistit, jaká rizika může tvořit působící stres, zda stres působí více na nadřízené či podřízené a jaké faktory jsou považovány za nejvíce stresující. Současně je také cílem zjistit, zda existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání stresu u respondentů s odlišným počtem odpracovaných let v zaměstnání. Zda má nějaký dopad na vnímání stresových faktorů rozdílný věk či dosažené vzdělání pracovníků. Cílem je také zkoumání souvislostí mezi výkonností pracovníků v pracovním prostředí a jejich schopností podávat ideální pracovní výkon. Vycházet se bude z toho, že na pracovišti existuje mnoho stresových faktorů daných špatnými pracovními podmínkami, strachem z nadřízených, velkou zodpovědností či přidělem velkého množství úkolů.

2.2 Metodika

Bakalářská práce sestává ze dvou hlavních částí: z části teoretické a z části empirické. Teoretická část je zpracována na základě podrobného nastudování doporučené a odborné literatury, jejíž seznam je uveden na konci práce v kapitole 7.

Empirická část je realizována formou nestandardizovaného dotazníku, na jehož základě bylo stanoveno 16 nulových hypotéz. Jejich konkrétní výčet je v kapitole 4.4. Sběr dat je v dostatečném množství proveden u příslušníků 2. a 3. strážní roty Hradní stráže, kteří byli požádáni o písemné vyplnění dotazníků. Výzkumný vzorek tvoří celkem 90 strážníků. Z toho 42 dotazovaných tvoří příslušníci 2. strážní roty a dalších 48 dotazovaných tvoří příslušníci 3. strážní roty.

Dotazník se skládá z 24 otázek. Úvodní a zároveň velice důležitá část dotazníku je složena z obecných informací o respondentovi. Jsou zjišťovány informace o pohlaví, věku,

dosaženém vzdělání, pozici či počtu odpracovaných let. Dále jsou formulovány otázky týkající se stresu a spokojenosti se zaměstnáním. Všechny otázky jsou uzavřené, kromě poslední otázky č. 24, u které je možno v případě odpovědi NE vysvětlit tuto volbu. Dotazník je přiložen na konci bakalářské práce v přílohách.

Výsledky dotazníkového šetření jsou vyhodnoceny pomocí statistické analýzy závislosti kvalitativních znaků. Četnosti jednotlivých odpovědí jsou zaznamenány v asociačních a kontingenčních tabulkách. Pro testování na začátku určených hypotéz (nulové hypotézy H_0 a k ní alternativní hypotézy H_1) byl zvolen Pearsonův chí-kvadrát test = χ^2 (neboli test dobré shody). Výsledky poslouží k navržení řešení, jak omezit nebo úplně odstranit stres z pracoviště.

3 Teoretická východiska

3.1 Co je stres?

Slovo „stres“ vychází z anglického slova „stress“, které vzniklo z latinského slova „stringo, strictum“, což znamená utahovati, stahovati – smyčku kolem krku odsouzeného, kterého věší na šibenici. V oblasti věd o člověku je pojem „býti ve stresu“ chápán jako „býti vystaven nejrůznějším tlakům“, tudíž „býti v tísní“ (Křivohlavý, 1994).

Stres je jedním z nejužívanějších termínů naší současnosti a provází nás od narození. Bohužel je až neuvěřitelné, jak málo o něm víme. Názory odborníků se shodují v tom, že moderní člověk se nezvládl adaptovat na změny probíhající. Vypadá to, že být stresován je požadavkem dnešní uspěchané doby a nebýt stresován je v celku nemožné. H. Selye (1966) ve své knize *Stres bez distresu* uvádí: „*Stres je kořením života a bezstresový stav je smrt*“ (Rheinwaldová, 1995, s. 2). Bez stresu by totiž bylo málo pozitivních změn a konstruktivních činností. Naše okolí, jako jsou média či internet, nám umožňuje stresovat se víc než dost a my toho plně využíváme. Velká míra stresu vychází z našich vlastních vnitřních zdrojů, přičemž často přebytečný stres předáváme do svého okolí. Díky působícím událostem vzniká řada projevů, které ovlivňují naši emoční, fyzickou a mentální stránku (Battison, 1999; Plamínek 2008).

„Pro většinu lidí je po většinu času většina stresu, se kterým se setkají, vyvolána jimi samými“ (Davidson, 1998, s. 27).

Stresové prožívání často souvisí s vnitřními faktory. Patří sem vrozená zvýšená citlivost, ale také mnoho dalších vlastností a postojů, které se učíme v průběhu života. Např. negativní sebehodnocení, perfekcionismus, neschopnost smířit se s událostmi, které nejdou vyřešit či přílišná ctižádost. Určitá míra stresu je však pro život důležitá, jelikož zlepšuje soustředění a paměť. Řada lidí, jako jsou sportovci či milovníci vzrušujících filmů, vyhledává nejvíce stresové stavy, aby získaly pocit potěšení z jejich překonávání (Praško, 2003).

Co však znamená doopravdy tento záhadný stav, který stejně tak postihuje lidi, zvířata, ale i jednotlivé buňky? O termínu stres, kdy je člověk vystaven rozmanitým tlakům, se dá uvažovat zcela odlišným způsobem. Slovo stres je samo o sobě pro některé

osoby stresující a má mnoho různých definic a tváří. Stále větší počet lidí spatřuje, že jejich život je naplněn stresem více, než by si přáli. Každá generace, každý jedinec, včetně nás, se setkal s různými stresovými faktory a získal vlastní zkušenosti se stresem (Davidson, 1998).

P. C. Kendall (1982) říká: „*Stres je typickým jevem v těžkých životních situacích. Je tedy na místě ptát se, jak často je možno se s ním setkat*“ (Křivohlavý, 1994, s. 13).

V běžné mluvě je všechno co na nás tlačí, je nám nepříjemné a způsobuje nadměrnou zátěž, považováno za stres. Stres je odpovědí našeho těla na specifickou situaci a je to skutečně něco konkrétního a reálného. U zvířat se projevuje především v situacích, kdy jde o život. U lidí je to odpověď na stresory v mezilidských vztazích. Stresem utvořený způsob života, stanovení jeho tempa a rytmu, jimž žijeme, může tvořit podnět nezbytný k aktivaci (Praško, Prašková, 1996).

H. Basowitz (1955) upozornil na to, že „*bychom neměli stres chápat jako něco, co na organismus dopadá jako kámen na zem. Stres je reakcí organismu na interní a externí procesy, které dosahují takových hodnot, že přetěžují fyziologické kapacity organismu*“ (Křivohlavý, 1994, s. 9).

Stres pochází z pocitů úzkosti, problémů v osobním životě, nejistoty nebo rychlých změn a zátěže v práci. Musíme se velice často přizpůsobovat, přijímat nové požadavky a měnit to, na co jsme byli zvyklí. Každá změna, které se musíme přizpůsobit, představuje napětí v našem organismu a je nazývána stresorem (Rheinwaldová, 1995).

„*Stres je stav projevující se ve formě specifického syndromu, který představuje souhrn všech nespecificky vyvolaných změn v rámci daného biologického systému*“ (Selye, 1966, s. 82).

Stresující pro nás může být už samo plynutí času. My stárneme, nestíháme zvládat vše, co jsme si naplánovali a nemůžeme s tím nic dělat, jsme bezmocní. V dnešní době je stres spíše vnitřní než vnější a taky spíše chronický než chvilkový. I když čelíme dobrým, špatným nebo žádným zprávám, dějí se v našem těle stejné změny, jelikož náš mobilizační stresový systém je téměř neurčitý. Tyto fyziologické změny jsou nazývány syndromem celkové adaptace (Witkinová, 2009).

3.2 Druhy stresu

O stresu většina lidí uvažuje pouze v souvislosti s nepříjemnými věcmi. Není divu, že termín stres je proto často špatně chápán a užíván. V běžné komunikaci je totiž stres označován jako něco, co je nám otravné nebo nás přetěžuje. Po vystavení se stresorům naše tělo i duše mohou prožívat stresovou reakci, která bude záviset na tom, co se přihodilo, ale také i na tom, jak tomu rozumíme. Nelze uvést, že by byl stres pouze škodlivý (Praško, Prašková, 1996).

Je třeba si uvědomit, že existují různé druhy napětí, které potřebujeme pro svůj život. Abychom mohli reagovat na nebezpečí, rozmnožovat se, zahánět hlad, anebo si pláčem uvolnit dýchací cesty po porodu, jsou pro nás taková napětí důležitá. Prokazují, že stres dokáže plnit i užitečné funkce. Existují také příjemná napětí, jako poznávání nového, radost či sexualita. Proto stres můžeme rozdělit do několika forem a to podle toho, zda se vztahují k malé či velké intenzitě stresové reakci (Plamínek, 2008).

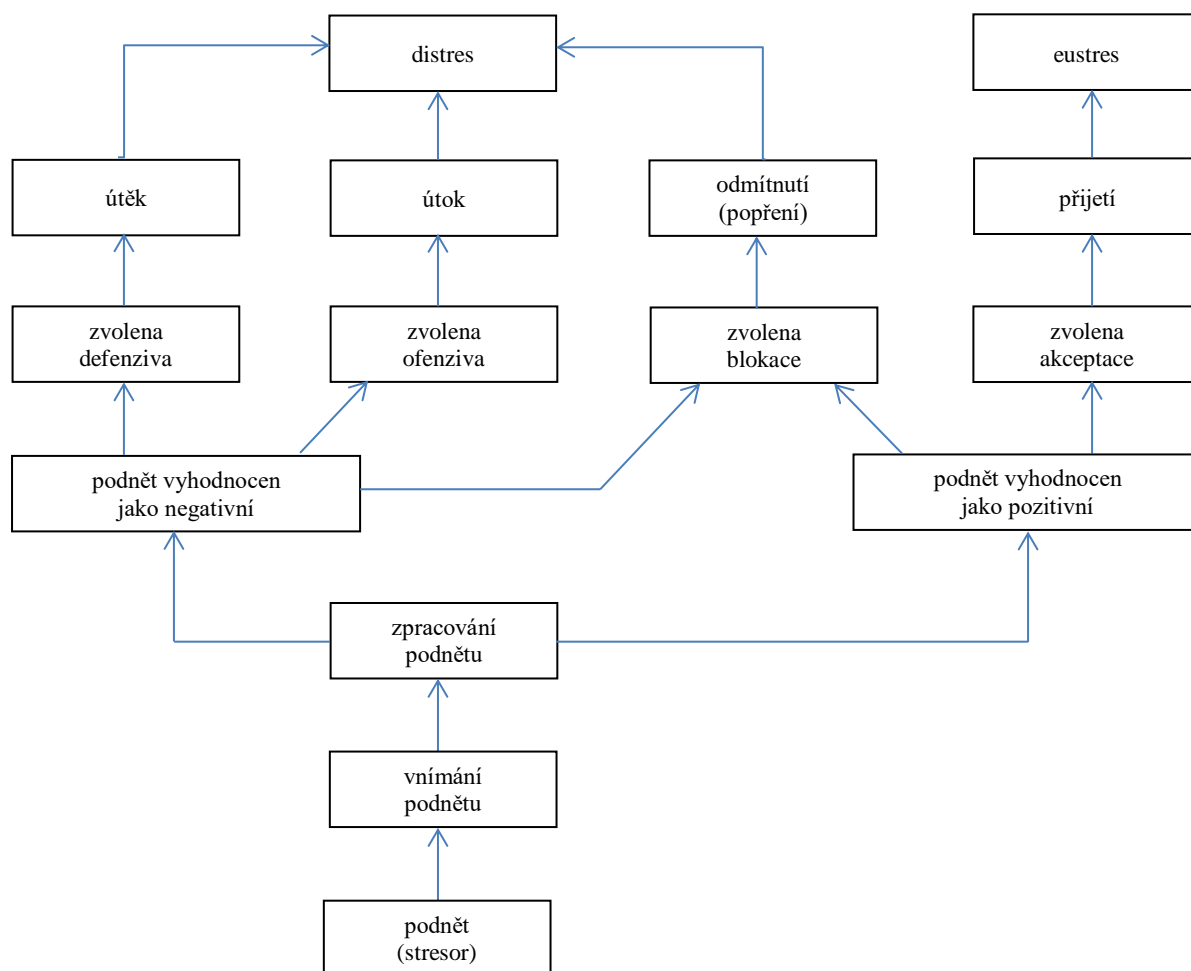
Eustres (+), neboli dobrý stres, je přívětivou tváří stresu a zásadní součástí motivace, která nás vyprovokovává k výjimečným výkonům. Je spojen např. s překonáváním překážek, s příjemným očekáváním – nabíjí nás energií, pomáhá udělat náš život radostnějším, vede k růstu naší koncentrace a soustředění na určitou práci. Při eustresu se uvolňují sexuální hormony a tělo zvyšuje svou odolnost vůči špatnému stresu. Tento stres poskytuje stimulaci a vzniká v situaci, kdy cítíme, že ji máme pod dobrou kontrolou (Carnegie, 2011; Plamínek 2008).

Distres (-), neboli špatný stres, má negativní vliv, otravuje nás, omezuje naši výkonnost a ničí. Objevuje se tam, kde organismus není schopen se dále přizpůsobovat, ztrácíme jistotu a nadhled nebo přestáváme zvládat své úkoly. Jde o naše reakce na situace, které nemáme pod dozorem a nemůžeme je ovlivnit. Distres je odezvou na nějaký druh tlaku, ať už vnějšího, či vyvolaného v nás samých, který spouští psychologické a fyziologické změny nežádaného charakteru. Kdykoli nutíme tělo a mysl k výkonům v době, kdy je třeba překonávat přirozené biologické rytmy, vyčerpáváme mnoho energie a způsobujeme si distres. Když se něčeho bojíme, tělo vylučuje chemické látky a zvýší se nám tep do míry, kdy vzniká „stav připravenosti na boj nebo na útěk“. Dalšími signály distresu jsou pocity deprese, mdloby, migrény, únava, nadměrná starost o každou

maličkost, problémy s lidmi, nerozhodnost nebo zapomínání důležitých věcí (Carnegie, 2011; Davidson 1998).

„Přátelství je nejlepším lékem distresu“ (Rheinwaldová, 1995).

Obrázek č. 1: Rozhodování o povaze stresu



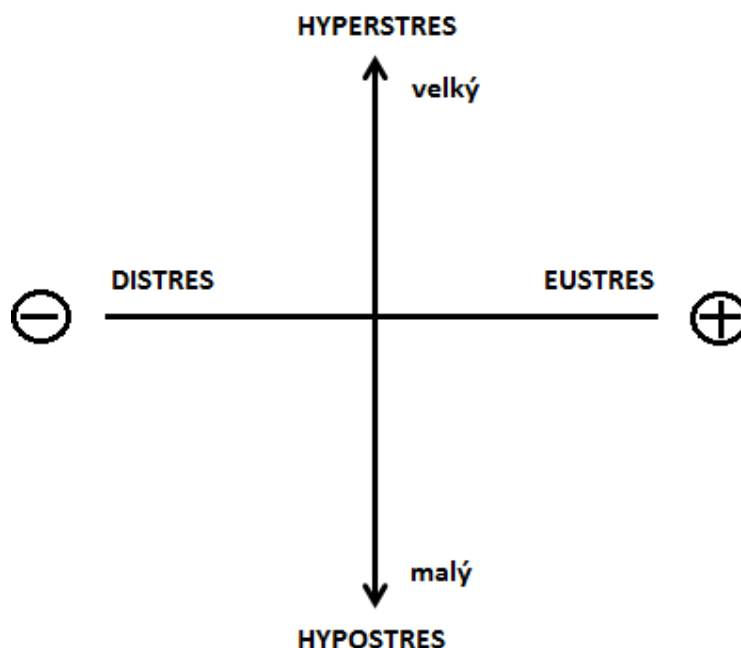
Zdroj: (Plamínek, J.: Sebepoznání, sebeřízení a stres, 2008, s. 129)

Hyperstres je záporné ovlivňování našich vztahů a pracovní výkonnosti, kdy dochází ke stavu neustálého distresu, jelikož nemáme schopnost vyrovnat se se stresem. Dochází zde k velké stresové reakci, která vede k syndromu vyhoření, psychickému kolapsu či srdečním záchvatům (Carnegie, 2011).

Hypostres je stres nedosahující běžných tolerancí stresu. Dochází zde k malé stresové reakci a patří sem ministresory, frustrace, nuda nebo senzorická deprivace.

Rozdíl mezi hyperstresem a hypostresem záleží na způsobu rozlišení zátěže a stresu. Zátěž chápeme jako úroveň požadavků na člověka, které je schopen dosáhnout (Kebza, 2005).

Obrázek č. 2: Základní rozměry stresu



Zdroj: (Křivohlavý, J.: Jak zvládat stres, 1994, s. 8)

3.3 Příčiny stresu

Každý den jsme vystaveni nějakému druhu problémů a na tělo jsou kladeny různé požadavky. Stres představuje stav aktivace, jimž organismus reaguje na tyto požadavky. Naše reakce na danou situaci je rychlá, okamžitá, účinná, ale často také nepřiměřená. I když se příčiny stresu značně změnily, naše primitivní reakce na ně zůstává stejná. Obtížné pro nás všechny je stádium, kdy se pozitivní aktivace mění v nadměrný a nezdravý stres. Stres se stává nezdravým tehdy, pokud na něj nejsme schopni kontrolovat naše reakce. Velká část stresu vzniká ve spojení s emocemi, jako jsou strach, zlost, agresivita či netrpělivost. Špatná strava, požívání alkoholu, drog a kouření, to vše zvyšuje nároky na náš organismus (Kirstová, 1996).

3.3.1 Hlavní příčiny stresu:

- *Změna* – Nepřiměřený stres může vyvolat strach z neznámého, lpění na přísných hodnotách, nedůstojné postoje k životu, zejména když po nás život žádá větší změnu či podstoupení určitého rizika. Pokud náš zdravotní stav je dobrý, vyrovnáváme se se stresem o mnoho lépe než nemocní lidé.
- *Výkon* – Někteří lidé jsou stresováni podněty souvisejícími s vyžadováním tělesných výkonů nebo zkoušek zručnosti. Takový stres nepokládáme za škodlivý, pokud neztrácíme sebedůvěru a spotřebujeme veškerou energii a napětí vznikající v důsledku zvýšených nároků.
- *Úzkost a strach* – Negativní anticipační emoce, ty které předvídají předem špatný konec, mohou protáhnout nebo dále zintenzivnit stres, vyvolaný vlastní událostí. Mohou nám navodit špatné myšlenky a naladit na konfrontační situace, k nimž pak nikdy nedojde. Jedná se tak o psychický stres, který když se nahromadí, může narušit tělesnou pohodu.
- *Nuda* – Nedostatek zájmů, nezaměstnanost či odchod do penze mohou vyústit v depresi, apatii a stres. Pochybnosti o tom, zda nás někdo potřebuje, někomu chybíme nebo jim na nás záleží, mohou vést k pochybení o sobě samém a k pocitu odcizení.
- *Ztráta blízké osoby* – Vážný dlouhotrvající psychický účinek na nás může mít úmrtí blízké osoby nebo ztráta partnera. Pokud se žalu a sklíčenosti nezabavíme nebo je potlačujeme, mohou se stát počátkem procesu vedoucího k duševnímu nebo tělesnému zhroucení (Kirstová, 1996).

H. Selye (1966) nazval vše, co na nás a náš organismus má určité nároky a čemu se musíme přizpůsobovat, jako stresory. Abychom odlišili vnitřní tísnivé stavy člověka ve stresové situaci, tj. člověka ve stresu, a měnící se situace, okolnosti či podněty, které na něho mají negativní vliv, používáme tento termín stále častěji (Rheinwaldová, 1995).

Spouštěčem stresu (stresorem), může být pro každou osobnost něco naprosto rozdílného. Mohou jím být velmi vážné stavy jako třeba donucení odchodu z práce, rozvod, úmrtí blízké osoby či materiální faktor – například nedostatek potravy a tekutin. Ve většině případů se však o takto vážnou situaci nejedná. Stresory lze chápat jednoduché události, jako jsou hádky s partnerem, dopravní zácpy, nesprávné rozvržení času nebo

působení jednoho člověka na druhého (působení nepříjemných, agresivních, vulgárních lidí). Dokonce můžeme být sami nositeli vlastního stresoru, který může pocházet z našich vnitřních konfliktů a plánů. Na některé prvky stresorů je někdy velice obtížné nereagovat, i když vlastní reakce na stresory záleží jen na nás. Těmto prvkům, lidem, kteří nás stresují, je vhodné se úplně vyhnout (Křivohlavý, 1994, Rheinwaldová, 1995).

Stresovou reakci mohou navodit lidé, kteří:

- Manipulují své okolí a vyvolávají v lidech pocity provinění.
- Neustále si stěžují na své problémy, vylouvají se, všechno a druhé kritizují.
- Mají trpký výraz tváře – mračí se.
- Neumějí přiznat chybu a prohrávat.
- Hovoří s lidmi povýšeně, mluví jen o sobě, často s ničím nesouhlasí
- Snaží se v nás vzbudit žal, dělají ze sebe „chudáky“, naříkají.
- Nedodržují sliby, nedrží tajemství.
- Jsou stále připraveni k útoku, ponižují, zesměšňují a urážejí druhé.
- Pořád lichotí a slibují.
- Lžou a neradi konverzují s lidmi přímo.
- Mají tendenci nezdravit a neusmívat se, mluví příliš tiše a nesrozumitelně
- Ukazují, jak jsou frustrováni.
- Dožadují se, aby s nimi každý souhlasil, přesvědčují a nepřijímají kompromisy.
- Mají agresivní požadavky, jsou hrubí a netaktní
- Podrážděně gestikulují, cukají sebou či přeseďávají.
- Jsou příliš oddaní, na vše přikyvuají, nemají svůj vlastní názor.
- Jsou vždy vševědoucí, na vše mají odpověď, která je jediná správná a často poučují, radí v případech, kdy to nikdo nepotřebuje (Praško, Prašková, 1996).

3.4 Dělení stresorů

Nejzákladnější a nejjednodušší rozdělení stresorů je členění podle pole působnosti, souvislosti s naším životním prostředím, ve kterém zátěž působí na náš organismus.

- *Vnější stresory:*

Životní události, předpoklady života či závažné ohrožující případy, se kterými se často setkáváme, přicházejí nečekaně zvenčí a my se s nimi snažíme vyrovnat. Patří mezi ně např. vážná nemoc rodinného příslušníka, smrt, rozvod, tlak dnešní uspěchané doby, problémy v zaměstnání či v partnerském vztahu apod. Mohou mít ohrožující účinek na zdraví.

- *Vnitřní stresory:*

Překážky při neuskutečnění svých cílů, malé sebevědomí, pocity méněcennosti, které mohou velice komplikovat regeneraci organismu, a často je velice těžké se jich zbavit. Patří mezi ně např. obezita, strach ze smrti, nerozhodnost, špatné rozvržení času či pohlavní nemohoucnost (Huber, Bankhofer, Hewson, 2009).

M.H. Appley a R. Trumbull (1967) charakterizovali stresory:

„Tentýž stresor může působit na daného člověka s různou intenzitou podle toho, kdy a za jaké celkové situace přichází.“

„Různí lidé reagují na tentýž stresor (stres vyvolávající podnět) odlišně. Někteří se dostávají do stresu snadno a rychle, vždy a všude. Jiní jsou odolnější a jsou i tací, o nichž se můžeme domnívat, že jsou do určité míry vůči stresu imunní“ (Křivohlavý, 1994, s. 11).

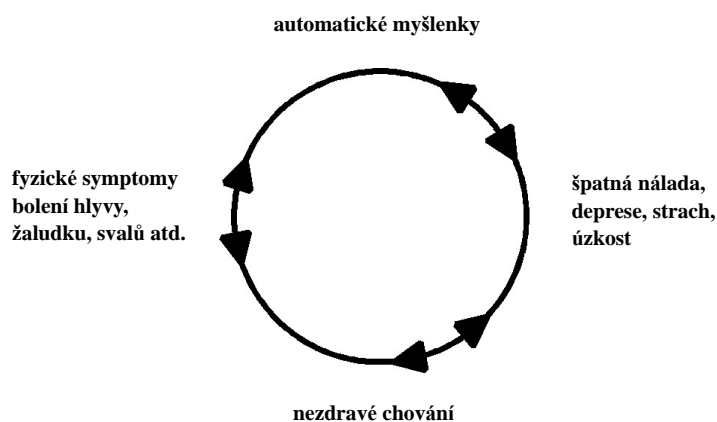
3.4.1 **Podrobné dělení stresorů:**

1. *Myšlenkové*

Jedním z hlavních tvůrců stresu jsou naše myšlenky, které si vytváříme sami, může je každý z nás ovládat a tím je za ně zodpovědný. Myšlenky vznikají z pohledu na sebe samé, na ostatní lidi, na svět a situace, do kterých se dostáváme. Netrpíme tím, co se stane, ale tím, co si myslíme. Je třeba si uvědomit, že často převažují negativní myšlenky, které jsou nebezpečné, vyvolávají distres, a proto bychom se jich měli zbavit. Jak? Podívat se sami na sebe objektivně s nadhledem, zvýšit sebedůvěru a uvědomit si, jak by změna těchto negativistických myšlenek ovlivnila naše automatické chování. Jelikož čím více lidé cítí, že mají kontrolu sami nad sebou a svým životem, tím menší jsou jejich stresové reakce (Rheinwaldová, 1995).

Obrázek č. 3: Čarokruh stresu a nemoci

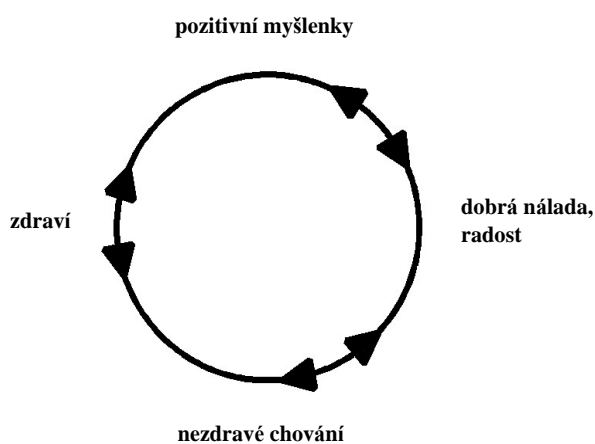
Kruh škodlivého stresu



Zdroj: Rheinwaldová, E.: Dejte sbohem distresu, 1995, s. 38)

Obrázek č. 4: Čarokruh zdraví

Kruh zdraví



Zdroj: Rheinwaldová, E.: Dejte sbohem distresu, 1995, s. 38)

2. *Úkolové* - vznikají ze situací a především z toho, jak se k nim stavíme a jak se na ně díváme.

- *Stresory zaměstnání* - existuje sled okolností v zaměstnání, které mohou být pro člověka zdrojem stresu nebo mu naopak dávají pocit spokojenosti.
 - *Míra pracovní zátěže* – abychom efektivně a produktivně pracovali, zároveň byli zdraví a spokojení zaměstnanci, měli bychom si správně nastavit míru pracovní zátěže. Každému z nás vyhovuje něco jiného, proto je třeba si správně vybrat podle svých dispozic a talentu. Vyvolat stres může velké

množství práce, ale i malé pracovní zatížení, protože nuda je pro organismus stresorem, kdy je člověk frustrován pocitem méněcennosti.

- *Fyzické faktory* – jsou vytvářeny pracovním či domácím prostředím a často nad těmito faktory nemáme kontrolu. Patří mezi ně hluk, teplota, znečištění vzduchu atd.
 - *Společenské postavení* – vyplívá z rozmanitých druhů zaměstnání. Patří sem zaměstnanci, kteří přešli z vyšší pracovní pozice na nižší, lidé, kteří mají pocit, že kvůli málo placené práci k nim ostatní nemají žádný respekt atd. Navíc se můžeme stresovat i z vysoce postaveného zaměstnání.
 - *Zodpovědnost* – lidé, kteří na sebe berou přílišnou zodpovědnost nebo lidé, kteří jsou na vysoce zodpovědných pozicích, kde se rozhoduje např. o zdraví či životě ostatních
- *Stresory přetížení* – pocházejí z přílišné stimulace, kdy mozek pracuje nad své bezprostřední možnosti zpracovávání informací. V dnešní době je přetížení problémem většiny lidí a dokonce už i dětí. Nervová soustava je přetížena především spěchem, děním okolo nás a úzkostí o osobní bezpečnost.
 - *Stresor rozhodování* – v naší společnosti bude tento stresor stále více růst, jelikož se každý může svobodně rozhodovat (Rheinwaldová, 1995).
3. *Fyzikální* – všechny nadměrné požadavky na lidské tělo, které na ně klade práce, zastaralé pracovní pomůcky, prostředí, ve kterém žijeme a jiné aspekty (Selye, 1966). M. Gottwaldová a M. Znojilová (2006) dále do této skupiny řadí i stresory primární a sekundární. Do primárních stresorů patří vlivy přímo působící na organismus, jako jsou vlivy teploty, chemických látek či hluk. Sekundární stresory kladou překážky do určité činnosti, např. narušení osobní zóny, zákazy apod. (Gottwaldová, Znojilová, 2006).
 4. *Chemické* – kofein, nikotin, alkohol, drogy, umělá sladidla a chemické přípravky ke konzervování potravin, většina léků, chemikálie ve vodě či vzduchu. Na tyto stresory se velice často zapomíná.
 5. *Bioekologické* – biologické rytmy, výživa a hluk jsou bioekologickými stresory, které pocházejí z našeho styku s prostředím. Jsou jen lehce ovlivněny individuálním myšlením.

6. *Vztahové*

- *Stresory v rodině* – odchod dítěte z domova, zlobivé i hodné děti, ale sem patří i rodiče a prarodiče, o které je někdy nutné se starat.
 - *Společenské stresory* – styk s lidmi, nové seznamování, izolace, samota, veřejná přednáška či schůzka s lidmi v zaměstnání.
 - *Stres pramenící z přítomnosti lidí*
7. *Situační* – tímto stresem trpí především citliví lidé pracující s postiženými, nemocnými a všelijak rozněvanými lidmi. Dochází zde hlavně u lékařů k depresím či k odporu k lidem.
8. *Stresory prostředí* – většinou je vytváří naše okolí, naši bližní. Patří mezi ně neohleduplní lidé, hlučné stroje, vzduch plný otravných látek, který ve velkých městech dýcháme apod.
9. *Stres z propojenosti* – rychlý způsob předávání informací dnešní civilizace.
10. *Emoční* – většinu stresu si vytváříme sami svými způsobenými myšlenkami. Stres způsobený emocemi můžeme rozdělit do 4 kategorií:
- *stres způsobený pojetím času* – pocit, že nic nestíháme, stres z tzv. uzávěrky
 - *anticipační stres, stres z očekávání* – vyvolán nepřiměřenou starostlivostí a zápornými myšlenkami
 - *stres z úzkosti* – tato forma nejen ze stresu pochází, ale úzkost také způsobuje
 - *frustrace* – nastává, když z nějakého důvodu nemůžeme dosáhnout svých cílů, anebo je nám bráněno dělat to, co chceme, a vyvolává vztek a agresi (Rheinwaldová, 1995).

Stresory můžeme dále dělit do podskupin podle velikosti na malé a velké – ministresory (případně mikrostressory) a makrostressory. Ministresory vyjadřují velice nepatrné, mírné až velmi mírné okolnosti či podmínky, které vyvolávají stres. Příkladem může být pozdní příchod do práce, dlouhodobé působení devalvace, nemožnost s někým se v klidu dohodnout či nedostatek lásky. Je třeba upozornit na to, že tyto stresory se postupem času hromadí a uvádí člověka do stavu vnitřní tísně. Naopak makrostressory, které se většinou projevují krátkodobě s větší intenzitou, lze charakterizovat jako velké, záhadně na člověka působící až ničivé vlivy. Můžou jimi být hladomor, žízeň, rozvod, nedostatek spánku a odpočinku. Toto vysoce intenzivní působení stresového faktoru může

mít za následek velice závažné až celoživotní důsledky na zdraví a psychiku jedince, a to v podobě neuróz či depresí (Křivohlavý, 1994).

R. Lazarus (1966) rozděluje stresory na krátkodobé a dlouhodobé. Pod krátkodobě působícími stresory si lze představit například bolest, pocit nadměrného tepla či chladu, vyrušení z činnosti, neúspěch při řešení určitého problému apod. Mezi dlouhodobě působící stresory zahrnujeme například odpovědnost za náročné úkoly, nasazení vojáků v dlouhodobé akci, kosmické lety s posádkou, dlouhodobou obranu proti různým útokům apod. (Křivohlavý, 1994).

Globálně rozdělujeme stresory na reálné a potenciální. Reálnými stresory se rozumí aktuálně ohrožující a negativně působící faktory v životě člověka. Aspekty, které mohou vyvolat stres na základě dosažení zvláštní síly, délky či frekvence, jako jsou například hladovění či velké množství nedokončené práce, nazýváme stresory potenciálními (Paulík, 2010).

Tabulka 1: zkrácené znění Holmes-Rahovi Stupnice působnosti různých stresorů

Stresor	Body
Smrt manžela či manželky	100
Rozvod	73
Rozpad manželství	65
Věznění	63
Smrt blízkého člena rodiny	63
Lehčí nehoda nebo choroba	53
Sňatek	50
Ztráta zaměstnání	47
Odchod do důchodu	45
Choroba blízké osoby	44
Těhotenství	40
Narození dítěte	39
Negativní změna příjmů (snížení výdělku)	38
Smrt přítele	37
Změna zaměstnání	36
Manželský spor	36
Odchod dítěte z domova	29

Konflikt s tchyní	29
Nástup do nového zaměstnání	28
Konflikt s představeným	23
Změna bydliště	20
Změna rytmu spánku a bdění	15
Dopravní přešupek	10

Zdroj: KŘIVOHLAVÝ, J.: Jak zvládat stres. 1994, s. 23

Stresory jsou postupně seřazeny od nejvážnějších po méně vážné. Nejnáročnější je samozřejmě vlastní smrt, kterou však nemůžeme srovnávat s jinými stresory. Proto T.H. Holmes a R.H. Rahe začínají svou stupnici hodnotou 100 u druhé z nejtěžších situací, kterou je smrt manžela či manželky. Často dochází ke kumulaci stresů z různých zdrojů. Proto dvojice autorů vytvořila hranici 300 bodů nasbíraných za 3 až 5 let, kdy za překročení dojde k radikální změně zdravotního stavu jedince. U lidí se součtem maximálně 199 bodů je malá pravděpodobnost vzniku nějakého onemocnění a dochází k vysoké rezistenci. V rozmezí 200-299 bodů se onemocnění vyskytne u 30-52% jedinců. U lidí, kteří překročili hranici 300 bodů, se zvyšuje riziko onemocnění až na 86% a může tak dojít k mozkové mrtvici či infarktu (Křivohlavý, 1994).

3.5 Stresová reakce

Stres má na každého člověka trochu jiný vliv. Rozlišit dlouhodobý stres a projevy úzkostného strachu je někdy velice složité. Odborníci hranici diagnostikují podle přesných kritérií a i tak se hodnocení u jedné osoby může lišit. Stresovou reakci někteří lidé prožívají hlavně tělesně: přibírají na váze nebo hubnou, cítí napětí v těle, třesou se, nespí nebo se jim špatně dýchá. U jiných lidí jsou hlavním důsledkem duševní příznaky, jako nervozita, náladovost, podrážděnost, uzavřenost do sebe, úzkost apod. (Praško, 2003).

H. Selye (1966) říká, že „*stres je nespecifická reakce na fyzické, mentální a chemické reakce těla a nezáleží na tom, co se stane, ale na naší reakci* (Rheinwaldová, 1995, s. 109).

Před samotným zahájením stresové reakce nastává orientační fáze. Tu zprostředkovávají dvě mozková jádra, jež reagují na motivy, o kterých člověk ví, že jsou

prudké či ohrožující nebo je vůbec nezná. Jde o fázi, v níž daný subjekt potlačí svou aktivitu, kterou do té doby vykonával a dostává se do fáze nabuzení, v níž pozná, zda je pro něho daná situace stresující či nikoliv (Irmiš, 1996).

3.5.1 Reakce typu „boj nebo uteč“

Ke stresové reakci člověka dochází při jeho setkání se stresorem. Je to fyziologická a psychologická reakce organismu na vnější a vnitřní události, zahrnující vzájemné působení mozku, nervové soustavy a řady různých hormonů. Tělo se tak uvádí do stavu „celkové pohotovosti“ a připravenosti k „boji, nebo útěku“. Pokud není toto východisko prosperující, organismus dosahuje stavu útlumu a deprese. Stresová reakce má důležitou úlohu, jež je chránit organismus před nebezpečím. Má za úkol upozorňovat na nebezpečí či hrozbu, dostávat tělo i mysl do pohotovosti a udržovat člověka ve stavu pohotovosti, dokud se nebezpečí nezbaví. V odpovědi na stres se spojuje působení chemických látek, jako je adrenalin, zvýšená srdeční frekvence, přívod kyslíku a přívod krve do svalů s cílem dodat nám energii a jednoznačné myšlení, nezbytné k tomu, abychom mohli reagovat co nejlépe (Kirstová, 1996; Praško a kol., 2006).

Stresem není pouze reakce na přímé ohrožení, ale i ohrožení spojené s úzkostí, napětím či strachem. Součástí obav jsou tělesné známky, jako např. bušení srdce, křeče, závratě, ztuhlé svaly nebo pocity lapání po dechu. Někdy také pocity neskutečna „jako ve filmu“ či odcizené vnímání věcí kolem sebe. Považujeme-li tyto příznaky za vážné a domníváme se, že jde o známky dušení či tělesné choroby, rozvine se u nás panika. Je to však pouze obyčejná reakce organismu, která nás chrání od nepaměti a říká: „boj, nebo uteč!“ (Praško a kol., 2006).

3.6 Fáze stresu

Tělo reaguje na stresory spuštěním složitých reakcí a člověk má schopnost rozpoznat signály, které nastiňují blížící se nebezpečí. Proto H. Selye (1966) díky vědeckým pokusům formuloval v roce 1936 tzv. generální adaptační syndrom (General Adaptation Syndrome = GAS). GAS je tvořen třemi fázemi, z nichž každá trvá zvláštní, individuálně stanovenou dobu (Selye, 1966).

1. *Poplachová fáze (alarmová, varovná)*

- V této fázi se objevují motivy působící na člověka. Dochází k aktivaci systémů, které jsou potřebné k přežití a k vyloučení těch, které k přežití potřebné nejsou. Pokud člověk dostane impuls, že je podnět stresující, varuje jedince k obezřetnosti a vyvolává neklid. Tvoří jasné varovné signály, že je přítomen stresový činitel, a tělo si tak připravuje energii pro vlastní poplachovou reakci. Zahrnuje fázi šoku a následně fázi pošokovou, kdy působí obranné mechanismy. Objevuje se zde vyplavení adrenalinu a noradrenalinu, zvyšuje se tvorba některých hormonů, hladina glukózy a červených krvinek v krvi nebo se zrychluje krevní oběh či dech. Tato fáze je často vyvolána řadou podnětů slabšího charakteru (Čáp, Dytrych, 1968; Praško, Prašková, 2001).

2. *Fáze rezistence (adaptace, odolávání, vyrovnání)*

- Překročí-li stres první fázi a poplachová reakce je vyčerpána, dostává se jedinec do fáze odolávání. Tělo se zde přizpůsobuje stresoru, čímž je výrazně zesílena útlumová složka a může tak např. docházet k poklesu obranyschopnosti vůči onemocnění. V porovnání s první fází, kdy lidem obvykle ubývá hmotnost, je zde hmotnost vrácena do normálu nebo naopak ještě zvýšena. Pocity ztráty energie, frustrace či poklesu produktivity jsou v této fázi velice obvyklé. Pokud stresující reakce přetrvává, tělo se tomu přizpůsobí, zůstává ve střehu a dále postoupí do fáze třetí (Selye 1966; Melgosa, 1997).

3. *Fáze vyčerpání (konečná, exhausce)*

- Poslední fází adaptačního syndromu je fáze vyčerpání, která je pro naše tělo největším ohrožením. Stresová reakce totiž stále pokračuje, ale organismus mu přestává odolávat. Není podmínkou, aby se tato fáze objevila. Pokud je však stresující podnět příliš silný a působí dlouhodobě, že se s ním tělo nedokáže vyrovnat ani v druhé adaptační fázi GAS, organismus přichází do stavu vyčerpání (Selye, 1966).
- Projevuje se úzkostí, depresemi a velmi často únavou. Tyto příznaky se mohou u jedince dostavit jeden po druhém, postupně anebo v nejhorším případě současně. Často se projevují pocity napětí v těle, nervozita nebo podrážděnost. Jelikož hrozí vážné ohrožení organismu, může u daných jedinců končit smrtí (Irmiš, 1996).

3.7 Zvládání stresových situací

Problémy má bohužel každý, i ten nejméně stresovaný člověk. Krize jsou nevyzpytatelné a často přicházejí téměř nepředvídatelně. Bohužel jen vzácně existuje jednoduché řešení jakéhokoli problému, ať je relevantní, nebo nikoliv. Potřebovali bychom umět přijímat všechny problémy jako nevyhnutelnou součást života, což nám není vždy umožněno. Nejhůře se nejspíš vyrovnáváme se stresem, který přichází jako blesk a zaskočí nás naprosto nepřipravené. Nikdo nepředpovídá rány osudu, v podobě smrti blízké osoby, rozvodu, těžkého onemocnění, požáru či znásilnění. Pokud se nám něco takového přihodí, záleží na naší znalosti taktiky, která nám pomůže překonat počáteční otřes a trauma (Kirstová, 1966).

„Adaptabilita a koping (zvládání stresu) je pravděpodobně nejtypičtější charakteristikou života. Je to to, co vyjadřujeme termínem „život“. Ztráta této schopnosti je pak to, co označujeme slovem „smrt“ “ (Křivohlavý, 1994, s. 39).

3.8 Stres v práci

Všichni v životě čelíme stresu v práci i v osobním životě. Zdraví lidé práci považují jako něco, co dává smysl životu, co ho naplňuje, čím duševně rostou. Naopak stresovaní jedinci berou práci jako nutné zlo, prostředek k získávání peněz. Snaží se práci vyhnout a často ji i nenávidí (Rheinwaldová, 1995).

Práce je důležitou součástí našeho života. Připočteme-li k pracovní době čas strávený na cestě do práce, zpět domů a domácí přípravou, vychází doba mnohem delší. Spokojených lidí se svou prací je doposud velice málo a právě stres v souvislosti se zaměstnáním se stále častěji vyskytuje jako hlavní příčina nemocí a duševního zhroucení. Mezi požadavky na práci už naštěstí nepatří pouze nadprůměrný plat a pracovní podmínky, v úvahu se bere i uspokojení, které práce přináší a její kvalita. Práce nám dává pocit, že někam patříme, klade na nás jistou zodpovědnost, a životu dává určitý smysl a obohacuje ho (Kirstová, 1996).

V dnešní době každá práce přináší určité stresové faktory. Pokud stres chybí, práce může být vykonávána bez zájmu nebo vůbec, jelikož ten, kdo ji má vykonat, dělá chyby

a nesoustředí se. Naopak když je stres příliš velký, dotyčný člověk může být až příliš vynervovaný, nekoncentrovaný či příliš soustředěný, takže může mít potíže se zvládnutím úkolu (Carnegie, 2011).

Určitá míra stresu představuje pro mnoho osob kladný podnět k lepšímu výkonu v zaměstnání. Nadměrná zátěž či dlouhodobý stres však mohou mít zřetelné dopady na pracovní výkon, ale i na psychiku člověka (Kociánová, 2010).

Jak už jsme se dozvěděli v předchozích odstavcích, pracovní stres může působit na člověka negativně, ale i pozitivně. Pozitivně stres působí na lidi, kteří ho prožívají krátkodobě. Někteří lidé zkrátka potřebují pracovat pod tlakem. Podávají tak vyšší výkony, jsou motivovaní a práce jim přináší uspokojení. U většiny lidí však převládá negativní vnímání stresu, kdy pracující neunesou množství přidělené práce a klesá jejich výkonnost (Růžička, Matoušek, Hladký, 1972).

„Pracovní stres stojí spoustu peněz. V americkém průmyslu představuje částku 300 miliard ročně. Jde o výsledek, který je tvořen pracovními úrazy, absentérstvím, fluktuací, sníženou výkonností, léčebnými výlohami, poplatky za právní služby, pojištění, odstupné zaměstnancům a odměny za posudky ohledně pracovních přestupků. Následující statistiky pocházejí z National Institute of Occupational Safety and Health – NIOSH (jde o variantu našeho Státního zdravotního ústavu). Ze stresu pramení 40% rozvázání pracovního poměru. Nahrazení průměrného zaměstnance dnes stojí od pár tisíc dolarů u podprůměrně placených profesí až po desetitisíce dolarů u vysoce specializovaných a technických profesí, včetně lidí na manažerských pozicích“ (Carnegie, 2011, s. 84).

Fyzická kondice a vzhled, to jsou další stresující faktory, které na naši společnost vyvíjí stále větší požadavky. Větší šanci k uplatnění v zaměstnání mají lidé mladí, zkušení, aktivní, se spoustou energie. Což je podnětem vzniku stresu u těch, kteří se jakýmkoli způsobem liší od vzoru (Huber, Bankhofer, Hewson, 2009).

3.8.1 Pracovní prostředí

Pod pojmem pracovní prostředí si můžeme představit soubor činitelů, které působí na činnost člověka ve specifickém prostředí nebo soubor podmínek, za jakých probíhá

pracovní proces. Je důležité, aby činitelé, jako je hluk, světlo, pracovní prostředky, osobní pomůcky apod., byli v souladu s hygienickými, fyziologickými, psychologickými a estetickými potřebami pracovníků. Nutností je pracovní prostředí upravovat tak, aby ideálně působilo na lidské smysly, city a myšlení člověka. Jeho soustavné zlepšování má totiž ekonomický, morální a estetický význam. Je třeba zajišťovat zaměstnanci nepříjemnější pracovní podmínky a docílit tak vysoké produktivity práce a pracovní pohody (Štikar a kol., 2003).

Pracovní prostředí je druhým nejčastějším zdrojem sociálního stresu. Nepříjemné vztahy mezi spolupracovníky, pomlouvání, přílišná kritika, neosobní vztahy nebo perfekcionismus nadřízených, to vše může vést k silně prožívanému stresu v pracovních vztazích. Je proto nutné investovat do našich pracovních vztahů např. všímavostí k druhým, ochotou jim naslouchat, vyslechnout jejich kritiku, naučit se říkat, co potřebujeme a co od nich požadujeme, a především se naučit uzavírat kompromisy v případě konfliktu zájmů (Praško, Prašková, 1996).

Při pobytu na nepěkném, nudném a přelidněném pracovišti nás může postihnout pocit neschopnosti a naprosté beznaděje. Pokud to jde je vhodné si pracovní prostředí vylepšit podle svého vkusu tak, abychom v něm byli spokojeni (Kirstová, 1996).

Dokonalé prostředí není snadné vytvořit. Měly by v něm být všechny složky kultury práce v souladu s technologií a úrovní techniky. Dále by mělo mít příznivý vliv na produktivitu a kvalitu odvedené práce, ale také na společenský rozvoj člověka (Štikar a kol., 2003).

3.8.2 Uspokojení pracovníků

Na uspokojení v práci se podílí mnoho různých faktorů. Základními faktory jsou pocit hrdosti na práci, kterou vykonáváme, míra samostatnosti, prostředí, ve kterém pracujeme, zabezpečení, finanční ohodnocení a vyhlídky na povýšení. Stále více zaměstnavatelů mění své pracovní metody, zlepšují komunikaci a vztahy mezi vedoucími a podřízenými pracovníky, aby dokázali čelit rostoucímu pracovnímu stresu a pozdějšímu „vyhoření“. Pokud chtějí zmírnit nebo úplně odstranit nespokojenost zaměstnanců ve firmě, je důležité jim dát více pravomocí (Kirstová, 1996).

4 Empirická část

4.1 Charakteristika Hradní stráže

Hradní stráž (dále HS) je specifickým útvarem ozbrojených sil České republiky přímo podřízeným Vojenské kanceláři prezidenta republiky. Její příslušníci jsou vybíráni a doplňováni z řad Armády České republiky, nový profesionální sbor navíc i přímým nábořem podle specifických kritérií. Hradní stráž je organizována na velení a štáb, 1. strážní prapor, 2. strážní prapor, Hudbu Hradní stráže a rotu zabezpečení (dopravní četa, skupina doprovodné a ochranné služby, četa zabezpečení, četa psůvodů). Celkem je u HS zaměstnáno 653 osob - 73 důstojníků, 91 praporčíků, 446 poddůstojníků a 43 občanských zaměstnanců. (www.hrad.army.cz)

Všichni příslušníci Hradní stráže musí: dosahovat předepsané výšky 178-188 cm, být trestně bezúhonní, mít zdravotní klasifikaci „A“ a minimálně střední odborné vzdělání. Dále musí úspěšně absolvovat tříměsíční armádní výcvik ve Vyškově, speciální měsíční výcvik v domovském útvaru, psychologické testy včetně cíleného vyšetření a splnit prověrky bezpečnostní způsobilosti na stupeň důvěrné nebo tajné. Samozřejmostí je, že vojáci Hradní stráže nesmí mít nadváhu, žádné kosmetické vady v obličeji, jsou vždy hladce oholeni, nenosí brýle a nemají viditelné tetování. (Biederman a kol., 2013)

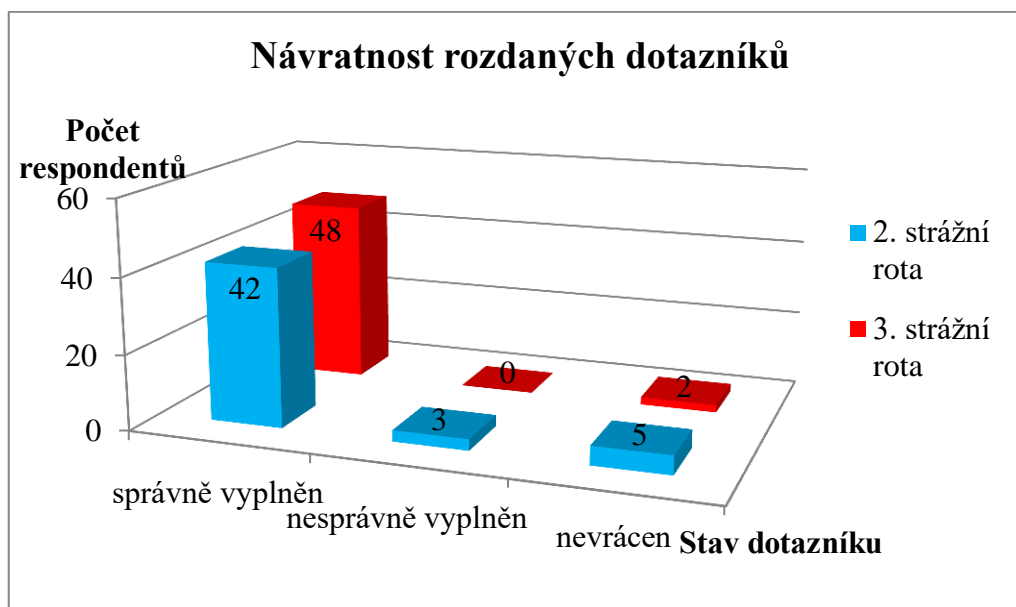
Působnost Hradní stráže vychází z úkolů uvedených v ustanovení § 28 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, které stanoví, že Hradní stráž:

- a) provádí vnější ostrahu areálu Pražského hradu, zabezpečuje jeho obranu a provádí vnější ostrahu a obranu objektů, které jsou dočasným sídlem prezidenta republiky a jeho hostů (zámek v Lánech),
- b) organizuje a zajišťuje vojenské pocty, zejména při oficiálních návštěvách představitelů jiných států a při přijetí vedoucích zastupitelských misí u prezidenta republiky,
- c) nesmí být použita k plnění jiných úkolů, než které jsou uvedeny výše pod písmeny a) a b), bez souhlasu prezidenta republiky. (www.hrad.army.cz)

4.2 Charakteristika dotazníkového šetření

V rámci empirické části jsou data sebrána od respondentů pomocí dotazníkového šetření a následně testována pomocí stanovených statistických hypotéz. Dotazníkové šetření bylo provedeno v říjnu roku 2015. Mezi respondenty bylo celkově rozdáno 100 dotazníků. Oslovena byla druhá a třetí strážní rota 2. praporu Hradní stráže. Návratnost dotazníků nebyla stoprocentní, ale cíl byl splněn. Z 50 oslovených vojáků 2. strážní roty jich vrátilo dotazník 45. Z toho správně a úplně bylo vyplněno 42 dotazníků a zbylé 3 musely být vyřazeny. Z 3. strážní roty vrátilo úplný a správně vyplněný dotazník 48 vojáků z 50. Celkem je tedy k výzkumu použito 90 správně vyplněných dotazníků.

Graf 1: Návratnost rozdaných dotazníků



Zdroj: Vlastní zpracování z dotazníkového šetření

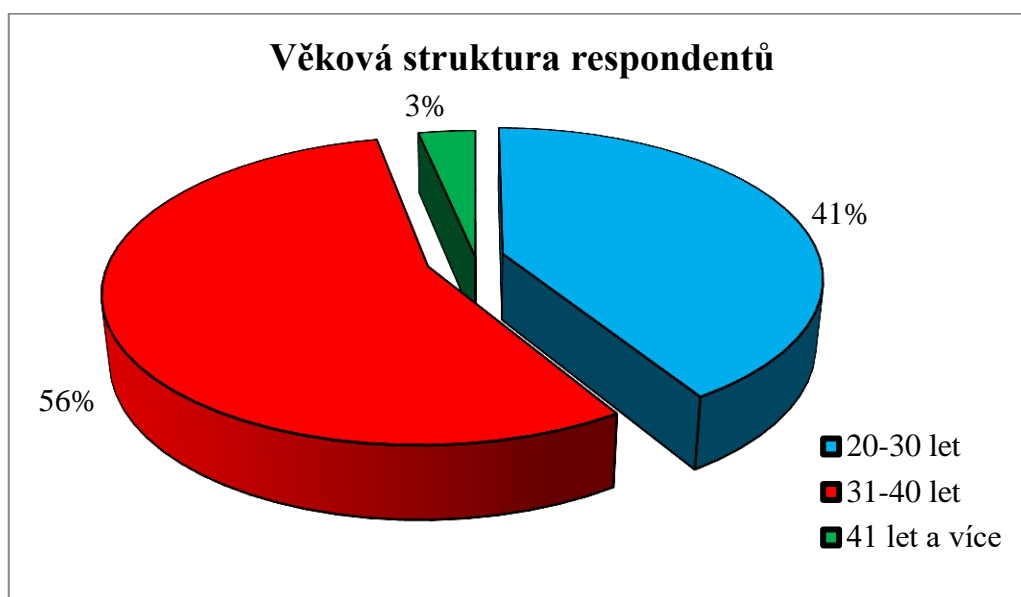
Z výše uvedeného vyplývá, že z celkově rozdaných 100 dotazníků jich bylo správně a úplně vyplněno 90, což činí 90% z celkového počtu. Zbývajících 7 dotazníků, tj. 7%, nebylo navraceno vůbec a 3 dotazníky tj. 3%, byly z výzkumu vyřazeny, kvůli nesprávnému či neúplnému vyplnění. Vzorek 90 respondentů je ideální pro vyhodnocování stanovených hypotéz.

Tabulka 2: Věk respondentů

Věk respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
20-30 let	37	41,11
31-40 let	50	55,56
41 let a více	3	3,33
Celkem	90	100,00

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 2: Věková struktura

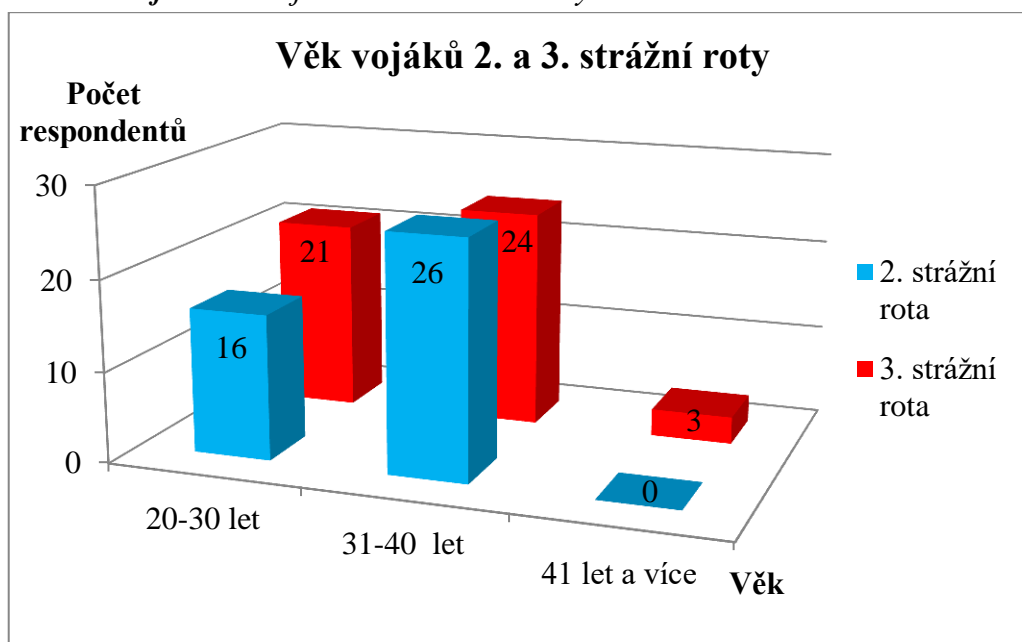


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Nejpočetnější skupinou z hlediska věkové struktury jsou vojáci ve věku 31-40 let, kteří tvoří více než polovinu, konkrétně 56% dotázaných. Další, nejmladší skupinou jsou respondenti ve věku 20-30 let. Ti zastupují 41% dotázaných. Nejmenší skupinu tvoří vojáci starší 41 let, kteří jsou pouze 3, tj. 3% všech dotázaných.

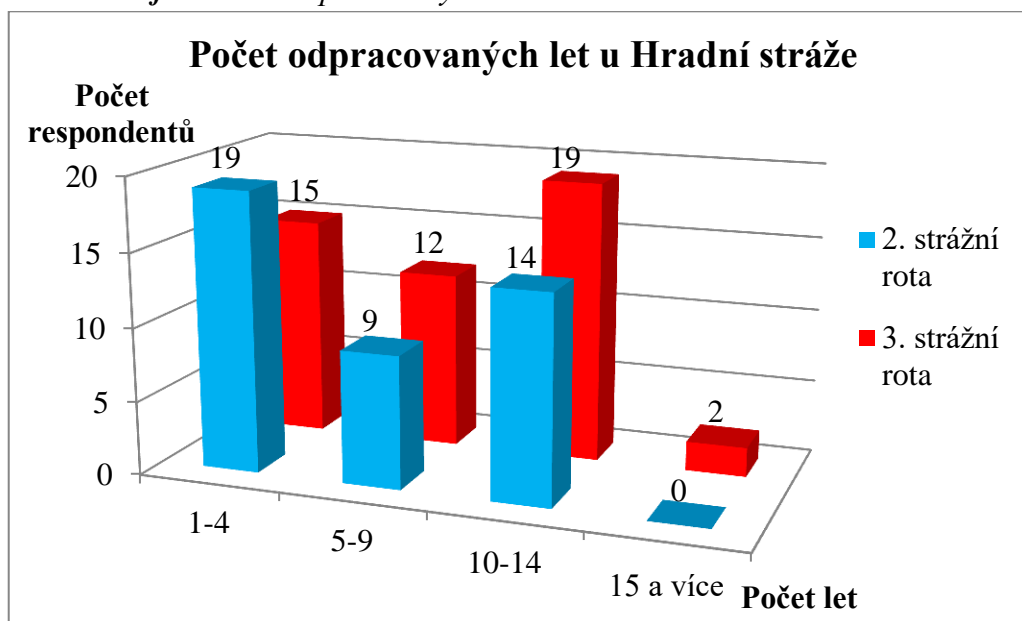
Následný graf č. 3 znázorňuje věkovou strukturu příslušníků 2. a 3. strážní roty 2. praporu, jež byli osloveni. Z uvedeného grafu je zřejmé, že z druhé strážní roty vyplnilo dotazník 16 vojáků, tj. 38,1%, ve věku 21-30 let a 26 vojáků, tj. 61,9%, ve věku 31-40 let. U třetí strážní roty dotazník vyplnilo 21 vojáků, tj. 43,75%, ve věku 21-30 let, dále 24 vojáků tvořících přesnou polovinu respondentů 3. strážní roty, v rozmezí od 31 do 40 let, a v neposlední řadě 3 vojáci starší 41 let, tj. 6,25%.

Graf 3: Věk vojáků 2. a 3. strážní roty



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

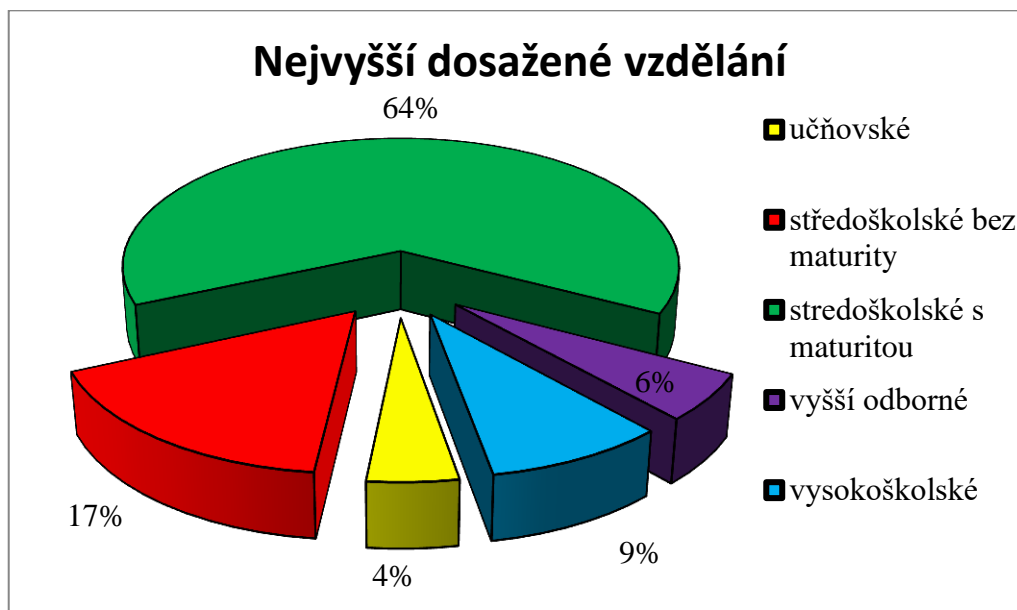
Graf 4: Počet odpracovaných let u Hradní stráže



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Z grafu č. 4 je patrné, že nejvíce respondentů pracuje u HS méně než 5 let a 10-14 let. Méně početní skupinou je odpracovaných 5-9 let. To může být zapříčiněno možností získání odstupného po ukončení 4 leté smlouvy, čehož strážníci využívají, nebo také nespokojeností se zaměstnáním. Nejméně respondentů pracuje u HS 15 a více let, což může být zapříčiněno odlučným, které vojáci dostávají po 15 letech služebního poměru.

Graf 5: Nejvyšší dosažené vzdělání

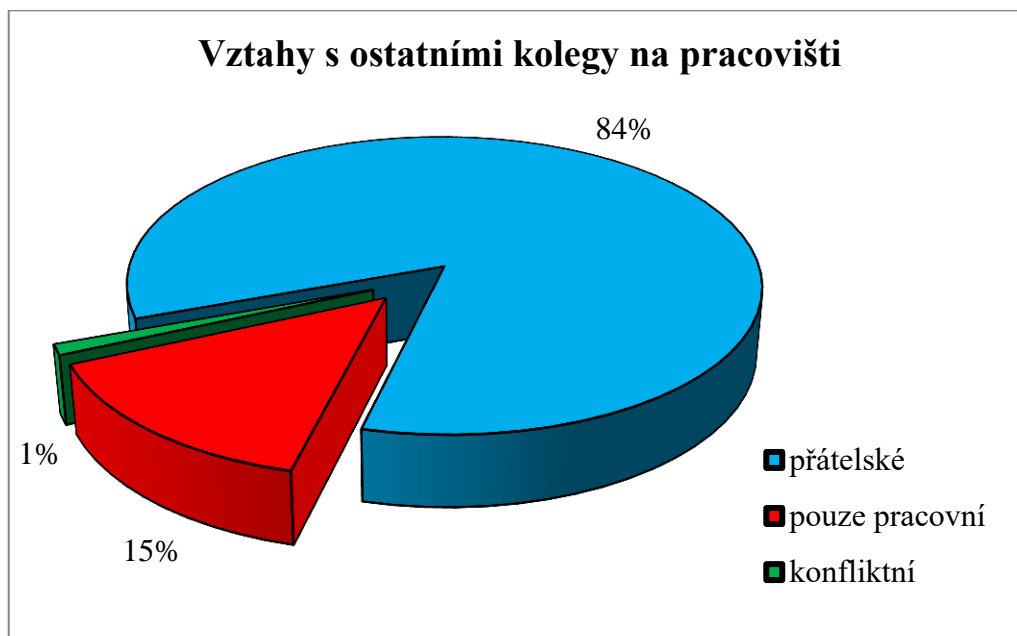


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Z grafu č. 5 je patrné, že nejvíce příslušníků HS má středoškolské vzdělání s maturitou a následuje středoškolské vzdělání bez maturity. Méně početní skupinou jsou respondenti s vysokoškolským vzděláním. To může být zapříčiněno tím, že vysokoškolský titul není u HS požadován. Nejmenšími skupinami jsou respondenti s vyšším odborným a učňovským vzděláním. Na výběr byla také možnost základního vzdělání, což neodpověděl žádný respondent. Tento fakt vypovídá o tom, že jedním z požadavků na přijetí vojáka k HS je alespoň učňovské či středoškolské vzdělání.

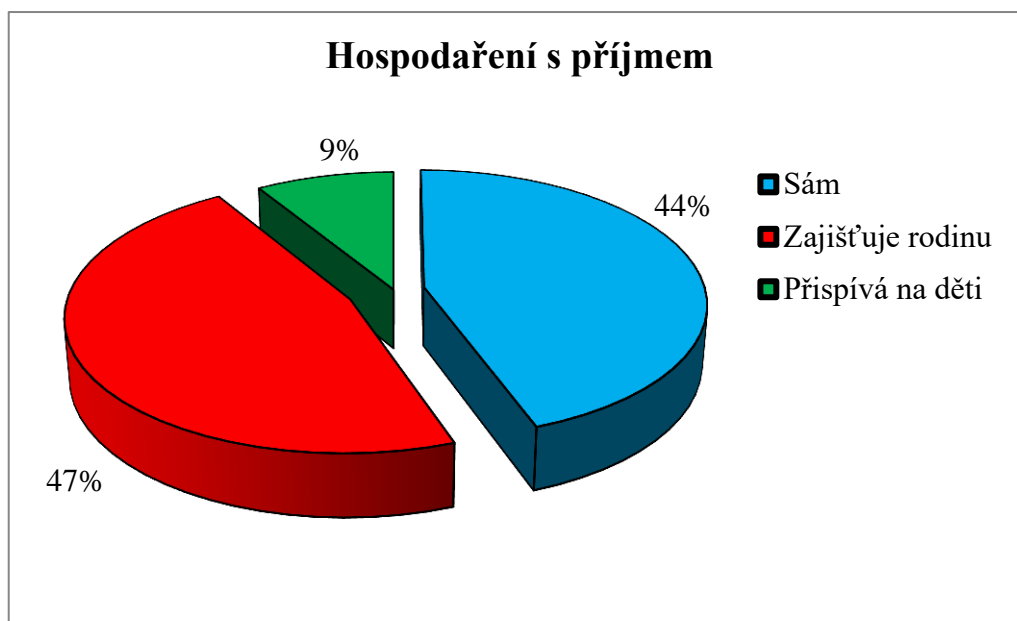
Následný graf č. 6 znázorňuje vztahy na pracovišti. Jak můžeme předpokládat, nejvíce respondentů, tj. 84%, má s kolegy přátelské vztahy. Toto je zapříčiněno rozdělením vojáků do praporů, čet a rot, kdy jsou vojáci každou službu pospolu a nemění se. Další skupinou jsou respondenti, kteří mají se svými kolegy pouze pracovní vztah a dále s nimi o ničem nekomunikují. Překvapením může být výsledek konfliktních vztahů, kdy takto odpovědělo pouze 1% respondentů.

Graf 6: Vztahy na pracovišti



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

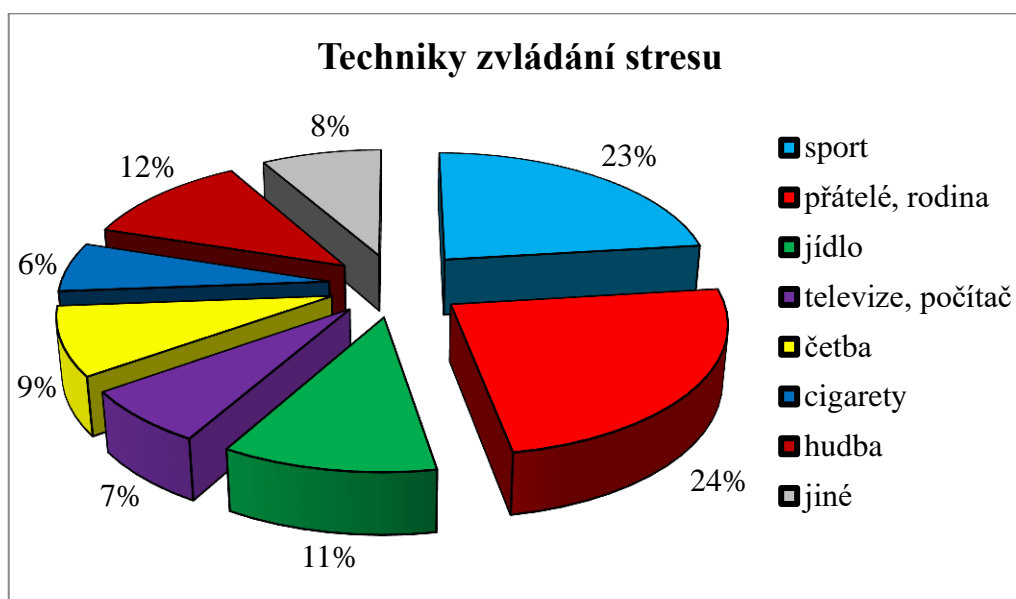
Graf 7: Hospodaření s příjmem



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 7 ukazuje, jak příslušníci HS hospodaří se svým příjmem. Překvapivým výsledkem je téměř shodné procento u respondentů hospodařících s příjmem samo a u respondentů, kteří zajišťují rodinu. Nejméně respondentů přispívá na děti, tudíž s většinou svého příjmu hospodaří samo.

Graf 8: Techniky zvládání stresu



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Na grafu č. 8 můžeme vidět, jaké techniky zvládání stresu nejčastěji respondenti používají. Nejvíce jim pomáhají přátelé, rodina či sportovní aktivity. Dalšími významnými technikami, jak zvládat stres, je hudba a dobré jídlo. Mnoho lidí u kvalitního oběda či večere zapomíná na své starosti a problémy, a snaží se tak přejít stresové reakci. Pro někoho je úlevou od stresu zapálení cigarety, pro ostatní sledování televize či čtení knížek. Existuje také mnoho jiných technik zvládání stresu, které nám pomáhají s vypořádáním špatných situací.

4.3 Analýza výsledků hypotéz

K vyhodnocení údajů získaných dotazníkovým šetřením je použita analýza závislosti kvalitativních znaků. Rozlišujeme znaky alternativní a množné. Alternativní znaky nabývají právě 2 hodnot (např. ano/ne), zaznamenávají se do asociačních tabulek a jejich vztah zkoumá asociace. Znaky množné, které nabývají více než 2 hodnot (např. známky 1-5), jsou prezentovány kontingenční tabulkou. Pokud je tedy alespoň 1 ze znaků množný, jedná se o kontingenci. Pro testování 16 na začátku zvolených hypotéz (nulové hypotézy H_0 a k ní alternativní hypotézy H_1) byl zvolen Pearsonův chí-kvadrát test = χ^2 (neboli test dobré shody). χ^2 -test používáme vždy, pokud je rozsah souboru větší než 40

respondentů. Pokud je rozsah souboru mezi 20-40 respondenty, musíme počítat očekávané četnosti. Očekávaných četností nesmí být více než 20% menších než 5 a všechny musí být větší než 1. Pokud tomu tak není, provádí se sloučení řádků či sloupců, u nichž je malá četnost. Hladina významnosti α je ve všech hypotézách 0,05. Všechny potvrzené hypotézy tedy platí s 95% pravděpodobností. Kritická hodnota $\chi^2_{\alpha,f}$ pro hladinu významnosti $\alpha=0,05$ je různá, záleží na $(r-1) \times (s-1)$ stupňů volnosti.

Porovnáním testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha,f}$ zjistíme existenci či neexistenci statisticky významného rozdílu mezi testovanými hodnotami. Pokud je testovací kritérium χ^2 menší než kritická hodnota $\chi^2_{\alpha,f}$, potvrzuje se nulová hypotéza. V opačném případě se nulová hypotéza zamítá, potvrzuje se hypotéza alternativní a určuje se síla závislosti dle vybraného vzorce, zde Cramérova (V) koeficientu kontingence. (Řezanková, 2007)

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \cdot \min(r-1, s-1)}}$$

Rozlišujeme 3 intervaly síly závislosti: (Řezanková, 2007)

$V \leq 0,3$	=> slabá závislost
$V > 0,3 \leq 0,8$	=> střední závislost
$V > 0,8 \leq 1$	=> silná závislost

4.4 Stanovení nulových hypotéz

Testování dle pozice respondentů:

H₀₁: Neexistuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v považování práce u Hradní stráže za prestižní.

H₀₂: Neexistuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové.

H₀₃: Neexistuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v pocitu, které vyvolává jejich zaměstnání.

Testování dle věku respondentů:

H₀₄: Neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání poklesu fyzické zdatnosti jako jednoho ze stresorů z pohledu věku respondentů.

H₀₅: Neexistuje statisticky významný rozdíl v považování svého zaměstnání za nepřiměřeně stresové z pohledu věku respondentů.

H₀₆: Neexistuje statisticky významný rozdíl v názoru na směnný provoz z pohledu věku respondentů.

H₀₇: Neexistuje statisticky významný rozdíl v prožívání stresu z dojíždění do zaměstnání z pohledu věku respondentů.

Testování dle strážních rot:

H₀₈: Neexistuje statisticky významný rozdíl v považování svého zaměstnání za nepřiměřeně stresové u 2. a 3. strážní roty.

H₀₉: Neexistuje statisticky významný rozdíl v považování nátlaku nebo nespravedlivého vedení nadřízených za častý stresor u 2. a 3. strážní roty.

H₀₁₀: Neexistuje statisticky významný rozdíl v umožnění dostatku spánku v práci u 2. a 3. strážní roty.

H₀₁₁: Neexistuje statisticky významný rozdíl v myšlence o změně práce kvůli stresu u 2. a 3. strážní roty.

H₀₁₂: Neexistuje statisticky významný rozdíl v projevu stresu u 2. a 3. strážní roty.

H₀₁₃: Neexistuje statisticky významný rozdíl v míře ovlivnění soukromého života prací u 2. a 3. strážní roty.

H₀₁₄: Neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování zdravotních potíží u 2. a 3. strážní roty.

H₀₁₅: Neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání faktorů, které nejvíce ovlivňují pracovní výkon, u 2. a 3. strážní roty.

Testování dle počtu odpracovaných let:

H₀₁₆: Neexistuje statisticky významný rozdíl v domněnce, že nadprůměrná odchodovost je zapříčiněna stresem, z pohledu počtu odpracovaných let respondentů u Hradní stráže.

4.4.1 Testování dle pozice respondentů s komentářem

Testování H₀₁

H₀₁: Neexistuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v považování práce u Hradní stráže za prestižní.

H_{11} : Existuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v považování práce u Hradní stráže za prestižní.

Zpracování výpočtu:

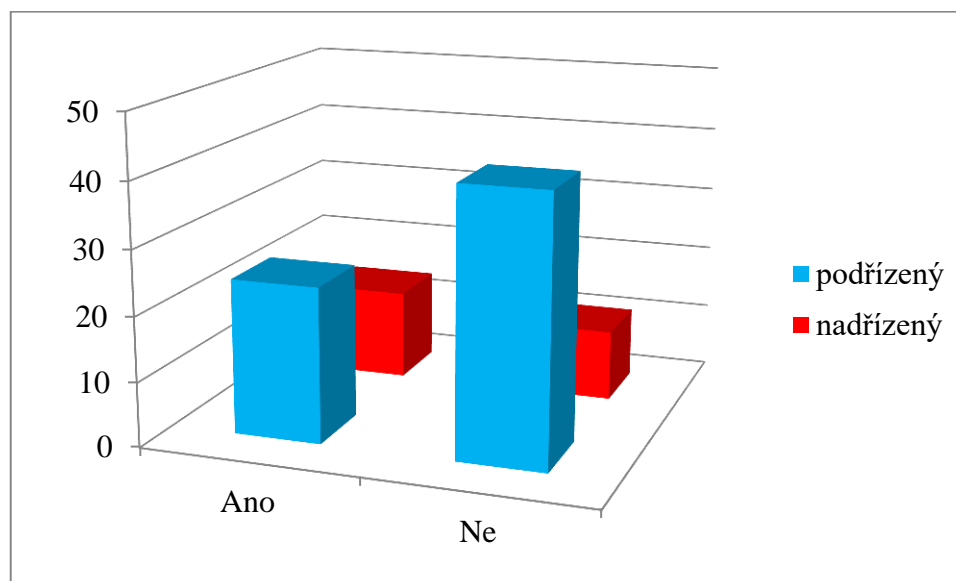
Mezi porovnávané znaky je zařazena pozice respondentů a otázka, jestli cítí stejně, že práce u Hradní stráže je považovaná za prestižní. Asociační tabulka je o velikosti 2x2 (r x s).

Tabulka 3: Asociační tabulka H_{01}

	Ano	Ne	Celkem
Podřízený	24	41	65
Nadřízený	14	11	25
Celkem	38	52	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 9: Považování práce u Hradní stráže za prestižní



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 4: Teoretické četnosti H_{01}

	Ano	Ne
Podřízený	27,4444	37,5556
Nadřízený	10,5556	14,4444

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 4 můžeme vidět, že všechny teoretické četnosti jsou vyšší než 5, tudíž hned můžeme vypočítat χ^2 – test.

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - noj)^2 / noj$$

$$\chi^2 = 0,4323 + 0,3159 + 1,1239 + 0,8213$$

$$\chi^2 = 2,6934$$

0,4323	0,3159
1,1239	0,8213

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(1)}$$

$$2,6934 < 3,841 \Rightarrow \text{potvrzuje se nulová hypotéza}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností není cítění prestiže práce u Hradní stráže ovlivněno pozicí respondentů. Z 90 respondentů odpovědělo téměř 58% záporně, tudíž práce u HS není považována tolik za prestižní, jak bychom očekávali. Tento výsledek způsobuje to, že mezi lidmi je práce u Hradní stráže neobvyklým zaměstnáním, jenže pro samotné strážné je to obyčejná práce, jako každá jiná. Na prestiži také ubírá fakt, že jsou na strážné kladeny velice vysoké nároky.

Testování H_{02}

H_{02} : Neexistuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové.

H_{12} : Existuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové.

Zpracování výpočtu:

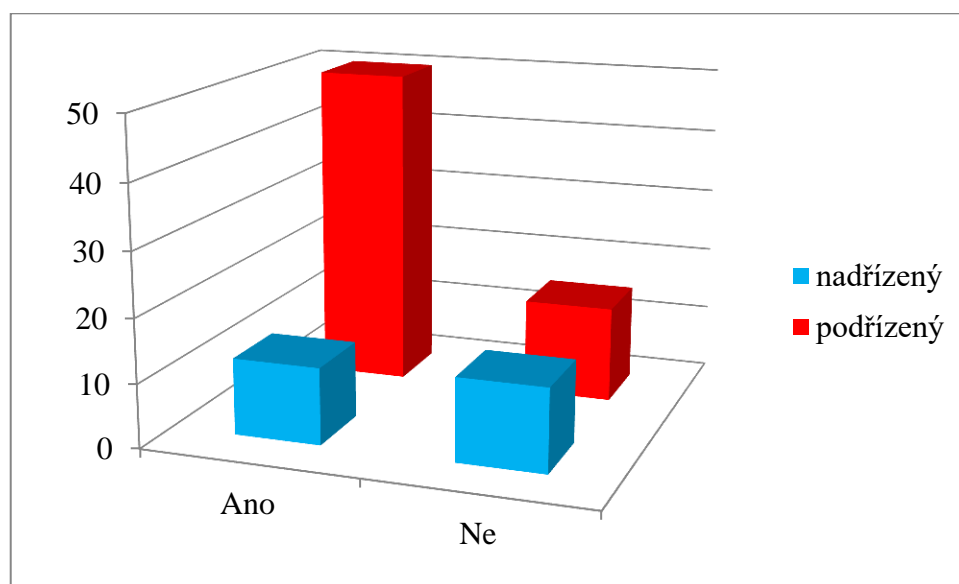
Mezi porovnávané znaky je zařazena pozice respondentů a otázka, jestli považují své zaměstnání za nepřiměřeně stresové. Asociační tabulka je o velikosti 2x2 (r x s).

Tabulka 5: Asociační tabulka H_{02}

	Ano	Ne	Celkem
Podřízený	12	13	25
Nadřízený	50	15	65
Celkem	62	28	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 10: Považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové – z pohledu pozic



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 6: Teoretické četnosti H_{02}

	Ano	Ne
Podřízený	17,2222	7,7778
Nadřízený	44,7778	20,2222

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 6 můžeme vidět, že všechny teoretické četnosti jsou vyšší než 5, tudíž hned můžeme vypočítat χ^2 – test.

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 / n_{oj}$$

$$\chi^2 = 1,5835 + 3,5063 + 0,6090 + 1,3486$$

$$\chi^2 = 7,0474$$

1,5835	3,5063
0,6090	1,3486

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 > \chi^2_{0,05(1)}$$

$7,0474 > 3,841 \Rightarrow$ potvrzuje se alternativní hypotéza

4. Určení síly závislosti

$$V = \sqrt{\frac{7,0474}{90 \cdot (2-1)}} = 0,2798 \quad \text{slabá závislost}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza zamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je větší než kritická hodnota. Potvrzuje se tak alternativní hypotéza. Pomocí hypotézy č. 2 bylo zjištěno, že s 95% pravděpodobností je považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové ovlivněno pozicí respondentů. Tento výsledek může být způsoben např. vyššími nároky na podřízené či benevolentnost nadřízených.

Testování H_{03}

H_{03} : Neexistuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v pocitu, které vyvolává jejich zaměstnání.

H_{13} : Existuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v pocitu, které vyvolává jejich zaměstnání.

Zpracování výpočtu:

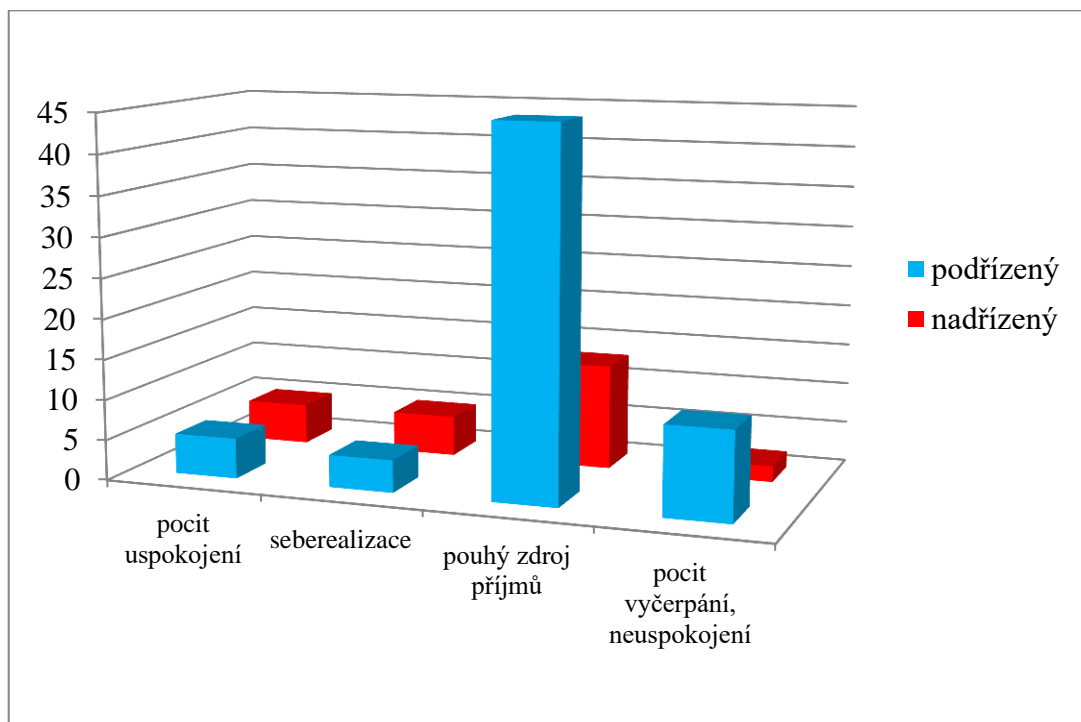
Mezi porovnávané znaky je zařazena pozice respondentů a otázka, jaký pocit v nich vyvolává jejich zaměstnání. Kontingenční tabulka je o velikosti 2×4 ($r \times s$).

Tabulka 7: Kontingenční tabulka H_{03}

	Pocit uspokojení	Seberealizace	Pouhý zdroj příjmů	Pocit vyčerpání, neuspokojení	Celkem
Podřízený	5	4	45	11	65
Nadřízený	5	5	13	2	25
Celkem	10	9	58	13	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 11: Změna práce kvůli stresu



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 8: Teoretické četnosti H_{03}

	Pocit uspokojení	Seberealizace	Pouhý zdroj příjmů	Pocit vyčerpání, neuspokojení
Podřízený	7,2222	6,5	41,8889	9,3889
Nadřízený	2,7778	2,5	16,1111	3,6111

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 8 můžeme vidět, že vzhledem k menšímu počtu nadřízených a jejich pozitivních odpovědí, bylo 37,5% očekávaných četností nižších než 5, a proto je nutné sloučit první a druhý sloupec. Vznikne kontingenční tabulka o velikosti 2x3.

Tabulka 9: Přepočítaná asociační tabulka H_{03}

	Pocit uspokojení a seberealizace	Pouhý zdroj příjmů	Pocit vyčerpání, neuspokojení	Celkem
Podřízený	9	45	11	65
Nadřízený	10	13	2	25
Celkem	19	58	13	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 10: Nové teoretické četnosti H_{03}

	Pocit uspokojení a seberealizace	Pouhý zdroj příjmů	Pocit vyčerpání, neuspokojení
Podřízený	13,7222	41,8889	9,3889
Nadřízený	5,2778	16,1111	3,6111

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$\chi^2 = \sum \sum (nij - noj)^2 / noj$	1,6250	0,2311	0,2765
	4,2251	0,6008	0,7188

$$\chi^2 = 1,625 + 0,2311 + 0,2765 + 4,2251 + 0,6008 + 0,7188$$

$$\chi^2 = 7,6773$$

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(2)} = 5,991$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 > \chi^2_{0,05(2)}$$

7,6773 > 5,991 => potvrzuje se alternativní hypotéza

4. Určení síly závislosti

$$V = \sqrt{\frac{7,6773}{90 \cdot (2-1)}} = 0,2921 \quad \text{slabá závislost}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza zamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je větší než kritická hodnota. Potvrzuje se tak alternativní hypotéza. S 95% pravděpodobností je pocit, který v respondentech vyvolává jejich zaměstnání, ovlivněn pozicí. Faktem je, že u 40% nadřízených vyvolává zaměstnání u HS pocit uspokojení a seberealizaci, zatímco u podřízených je to pouze 14%. Naopak 69% podřízených bere své zaměstnání jako pouhý zdroj příjmů a zbylých 17% jako pocit vyčerpání či neuspokojení. Dále u 52% nadřízených jejich zaměstnání vyvolává pocit pouhého zdroje příjmů a u dalších 8% vyvolává pocit vyčerpání či neuspokojení.

4.4.2 Testování dle věku respondentů

Testování H_{04}

H_{04} : Neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání poklesu fyzické zdatnosti jako jednoho ze stresorů z pohledu věku respondentů.

H_{14} : Existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání poklesu fyzické zdatnosti jako jednoho ze stresorů z pohledu věku respondentů.

Zpracování výpočtu:

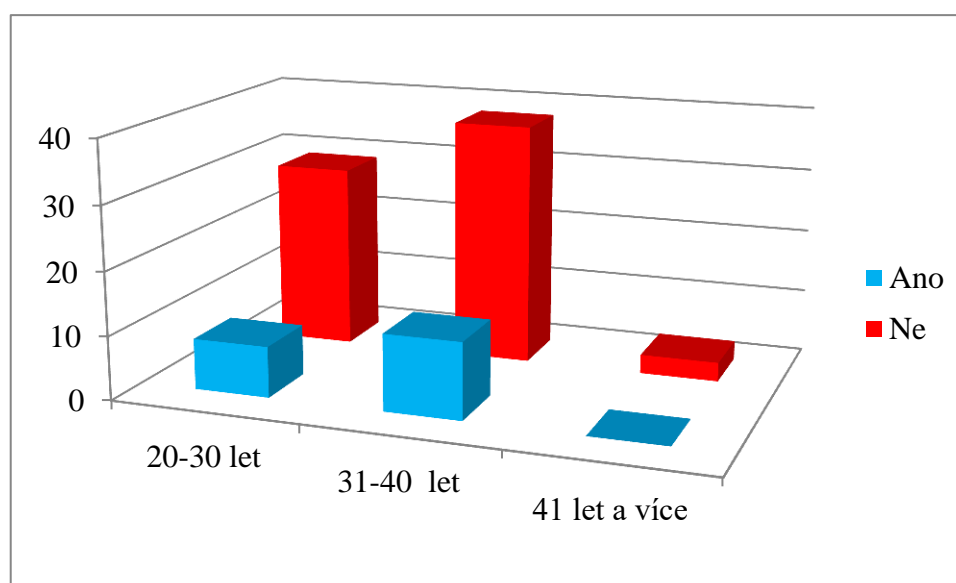
Mezi porovnávané znaky je zařazen věk respondentů a otázka, jestli vnímají, že jedním z hlavních stresorů je pro ně pokles fyzické zdatnosti a tím nesplnění ročního přezkoušení z tělesné přípravy. Kontingenční tabulka je o velikosti 3x2 (r x s).

Tabulka 11: Kontingenční tabulka H_{04}

	Ano	Ne	Celkem
20-30 let	8	29	37
31-40 let	12	38	50
41 let a více	0	3	3
Celkem	20	70	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 12: Hlavní stresor - pokles fyzické zdatnosti



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 12: Teoretické četnosti H_{04}

	Ano	Ne
20-30 let	8,2222	28,7778
31-40 let	11,1111	38,8889
41 let a více	0,6667	2,3333

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 12 můžeme vidět, že vzhledem k nízkému počtu respondentů ve věku 41 let a více, bylo 33,3% očekávaných četností nižších než 5, a proto je nutné sloučit druhý a třetí řádek. Z kontingenční tabulky vznikne asociační tabulka o velikosti 2x2.

Tabulka 13: Přepočítaná asociační tabulka H_{04}

	Ano	Ne	Celkem
20-30 let	8	29	37
31 let a více	12	41	53
Celkem	20	70	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 14: Nové teoretické četnosti H_{04}

	Ano	Ne
20-30 let	8,2222	28,7778
31 let a více	11,7778	41,2222

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 / n_{oj}$$

$$\chi^2 = 0,006 + 0,0017 + 0,0042 + 0,0012$$

$$\chi^2 = 0,0131$$

0,0060	0,0017
0,0042	0,0012

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(1)}$$

$$0,0131 < 3,841 \Rightarrow \text{potvrzuje se nulová hypotéza}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností není pokles fyzické zdatnosti a tím nesplnění ročního přezkoušení z tělesné přípravy ovlivněn věkem respondentů. Z 90 respondentů odpovědělo téměř 78% záporně, tudíž pokles fyzické zdatnosti a tím nesplnění ročního přezkoušení z tělesné přípravy nevnímají jako jeden z hlavních stresorů.

Testování H_{05}

H_{05} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové z pohledu věku respondentů.

H_{15} : Existuje statisticky významný rozdíl v považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové z pohledu věku respondentů.

Zpracování výpočtu:

Mezi porovnávané znaky je zařazen věk respondentů a otázka, jestli považují své zaměstnání za nepřiměřeně stresové. Kontingenční tabulka je o velikosti 3x2 (r x s).

Tabulka 15: Kontingenční tabulka H_{05}

	Ano	Ne	Celkem
20-30 let	30	7	37
31-40 let	31	19	50
41 let a více	1	2	3
Celkem	62	28	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

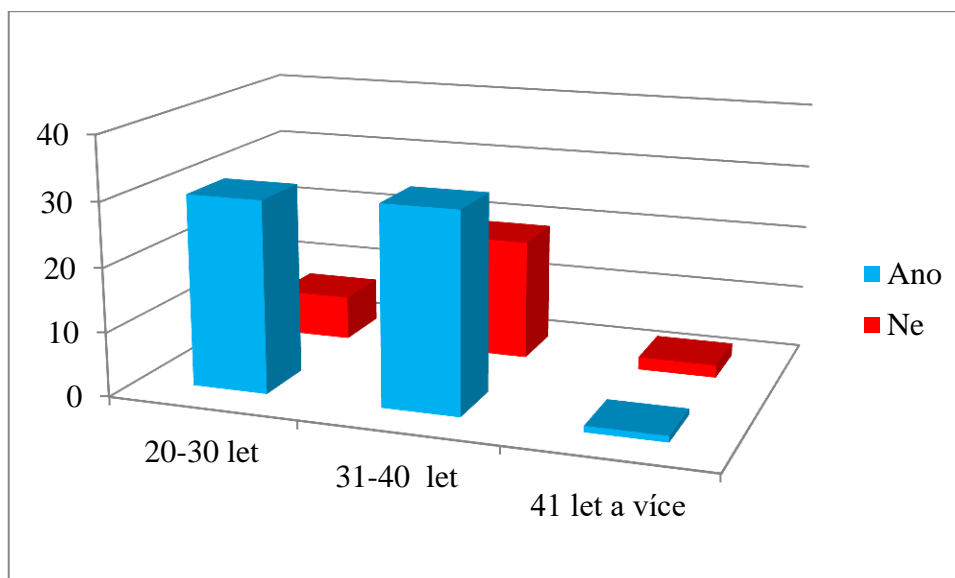
Tabulka 16: Teoretické četnosti H_{05}

	Ano	Ne
20-30 let	25,4889	11,5111
31-40 let	34,4444	15,5556
41 let a více	2,0667	0,9333

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 16 můžeme vidět, že vzhledem k nízkému počtu respondentů ve věku 41 let a více, bylo 33,3% očekávaných četností nižších než 5, a proto je nutné sloučit druhý a třetí řádek. Z kontingenční tabulky vznikne asociační tabulka o velikosti 2x2.

Graf 13: Považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové – z pohledu věku



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 17: Přepočítaná asociační tabulka H_{05}

	Ano	Ne	Celkem
20-30 let	30	7	37
31 let a více	32	21	53
Celkem	62	28	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 18: Nové teoretické četnosti H_{05}

	Ano	Ne
20-30 let	25,4889	11,5111
31 let a více	36,5111	16,4889

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - no_{ij})^2 / no_{ij}$$

0,7984	1,7679
0,5574	1,2342

$$\chi^2 = 0,7984 + 1,7679 + 0,5574 + 1,2342$$

$$\chi^2 = 4,3579$$

2. **Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$**

3. **Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou**

$$\chi^2 > \chi^2_{0,05(1)}$$

4,3579 > 3,841 => potvrzuje se alternativní hypotéza

4. **Určení síly závislosti**

$$V = \sqrt{\frac{4,3579}{90 \cdot (2-1)}} = 0,22 \quad \text{slabá závislost}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza zamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je větší než kritická hodnota. Potvrzuje se tak alternativní hypotéza. S 95% pravděpodobností je považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové ovlivněno věkem respondentů. Z 37 respondentů ve věku 21-30 odpovědělo 81%, že své zaměstnání považují za nepřiměřeně stresové. Jenomže z 53 respondentů věkové kategorie 31 let a víc takto odpovědělo pouze 60%. Zbylým 40% respondentů však jejich zaměstnání nepřijde nepřiměřeně stresové. Toto může vysvětlovat fakt, že starší respondenti mají více zkušeností, dokáží více odolávat stresu nebo se snaží nestresovat se tolik.

Testování H_{06}

H_{06} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v názoru na směnný provoz z pohledu věku respondentů.

H_{16} : Existuje statisticky významný rozdíl v názoru na směnný provoz z pohledu věku respondentů.

Zpracování výpočtu:

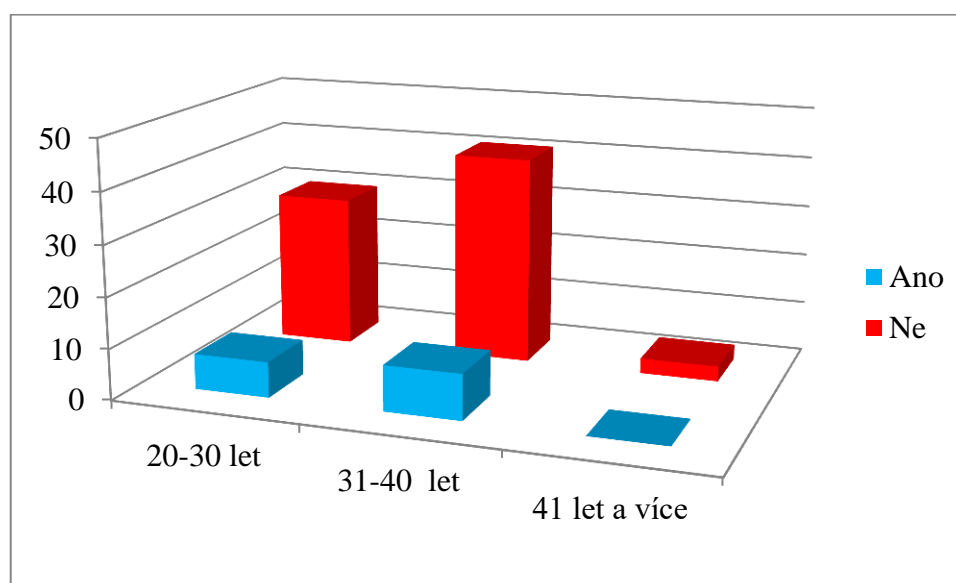
Mezi porovnávané znaky je zařazen věk respondentů a otázka, jestli jim vadí směnný provoz. Kontingenční tabulka je o velikosti 3x2 (r x s).

Tabulka 19: Kontingenční tabulka H_{06}

	Ano	Ne	Celkem
20-30 let	7	30	37
31-40 let	9	41	50
41 let a více	0	3	3
Celkem	16	64	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 14: Stres ze směnného provozu



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 20: Teoretické četnosti H_{06}

	Ano	Ne
20-30 let	6,5778	30,4222
31-40 let	8,8889	41,1111
41 let a více	0,5333	2,4667

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 20 můžeme vidět, že vzhledem k nízkému počtu respondentů ve věku 41 let a více, bylo 33,3% očekávaných četností nižších než 5, a proto je nutné sloučit druhý a třetí řádek. Z kontingenční tabulky vznikne asociační tabulka o velikosti 2x2.

Tabulka 21: Přepočítaná asociační tabulka H_{06}

	Ano	Ne	Celkem
20-30 let	7	30	37
31 let a více	9	44	53
Celkem	16	74	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 22: Nové teoretické četnosti H_{06}

	Ano	Ne
20-30 let	6,5778	30,4222
31 let a více	9,4222	43,5778

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 / n_{oj}$$

$$\chi^2 = 0,0271 + 0,0059 + 0,0189 + 0,0234$$

$$\chi^2 = 0,0753$$

0,0271	0,0059
0,0189	0,0234

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(1)}$$

$$0,0753 < 3,841 \Rightarrow \text{potvrzuje se nulová hypotéza}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností není domněnka, jestli respondentům vadí směnný provoz, ovlivněna jejich věkem. Na grafu č. 13 můžeme vidět, že 82% respondentů nevadí směnný provoz a není to pro ně stresující.

Testování H_{07}

H_{07} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v prožívání stresu z dojíždění do zaměstnání z pohledu věku respondentů.

H₁₇: Existuje statisticky významný rozdíl v prožívání stresu z dojíždění do zaměstnání z pohledu věku respondentů.

Zpracování výpočtu:

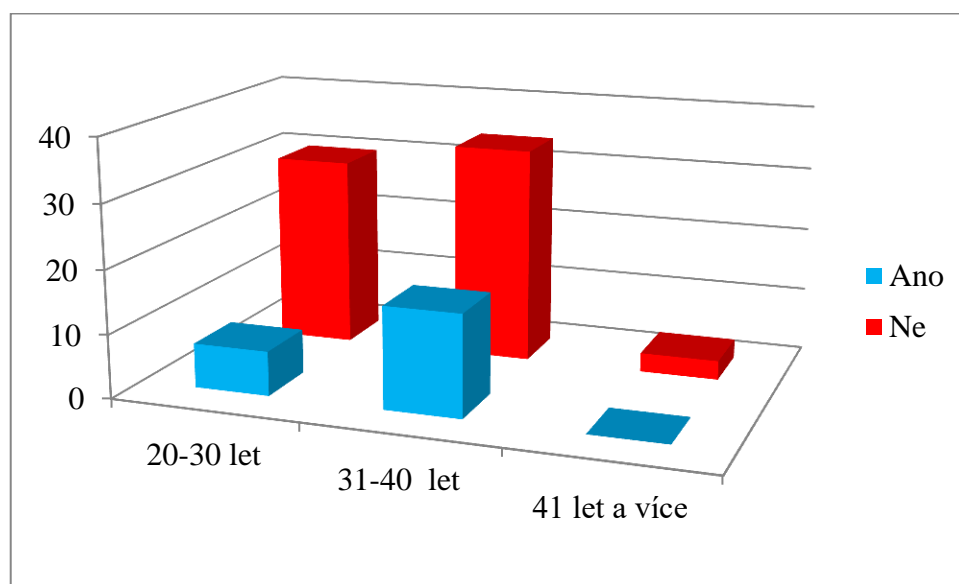
Mezi porovnávané znaky je zařazen věk respondentů a otázka, jestli je stresuje dojíždění do zaměstnání. Kontingenční tabulka je o velikosti 3x2 (r x s).

Tabulka 23: Kontingenční tabulka H₀₇

	Ano	Ne	Celkem
20-30 let	7	30	37
31-40 let	16	34	50
41 let a více	0	3	3
Celkem	23	67	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 15: Stres z dojíždění do zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 24: Teoretické četnosti H_{07}

	Ano	Ne
20-30 let	9,4556	27,5444
31-40 let	12,7778	37,2222
41 let a více	0,7667	2,2333

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 24 můžeme vidět, že vzhledem k nízkému počtu respondentů ve věku 41 let a více, bylo 33,3% očekávaných četností nižších než 5, a proto je nutné sloučit druhý a třetí řádek. Z kontingenční tabulky vznikne asociační tabulka o velikosti 2x2.

Tabulka 25: Přepočítaná asociační tabulka H_{07}

	Ano	Ne	Celkem
20-30 let	7	30	37
31 let a více	16	37	53
Celkem	23	67	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 26: Nové teoretické četnosti H_{07}

	Ano	Ne
20-30 let	9,4556	27,5444
31 let a více	13,5444	39,4556

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 / n_{oj}$$

$$\chi^2 = 0,6377 + 0,2189 + 0,4452 + 0,1528$$

$$\chi^2 = 1,4546$$

0,6377	0,2189
0,4452	0,1528

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(1)}$$

$$1,4546 < 3,841 \Rightarrow \text{potvrzuje se nulová hypotéza}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností není stresování z dojíždění do zaměstnání ovlivněno věkem respondentů. Z grafu č. 14 je patrné, že pro většinu (asi 74%) respondentů není dojíždění do zaměstnání stresorem.

4.4.3 Testování dle strážních rot

Testování H_{08}

H_{08} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v považování svého zaměstnání za nepřiměřeně stresové u 2. a 3. strážní roty.

H_{18} : Existuje statisticky významný rozdíl v považování svého zaměstnání za nepřiměřeně stresové u 2. a 3. strážní roty.

Zpracování výpočtu:

Mezi porovnávané znaky jsou zařazeny strážní roty a otázka, jestli považují své zaměstnání za nepřiměřeně stresové. Asociační tabulka je o velikosti 2x2 (r x s).

Tabulka 27: Asociační tabulka H_{08}

	Ano	Ne	Celkem
2. strážní rota	34	8	42
3. strážní rota	28	20	48
Celkem	62	28	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

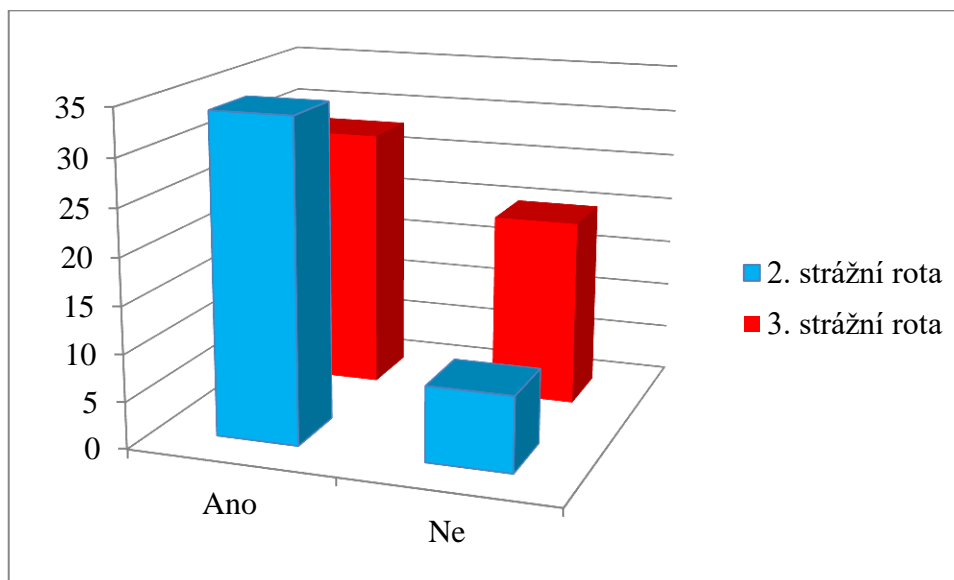
Tabulka 28: Teoretické četnosti H_{08}

	Ano	Ne
2. strážní rota	27,4444	37,5556
3. strážní rota	10,5556	14,4444

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 28 můžeme vidět, že všechny teoretické četnosti jsou vyšší než 5, tudíž hned můžeme vypočítat χ^2 – test.

Graf 16: Považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové – z pohledu rot



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 / n_{oj}$$

$$\chi^2 = 0,8873 + 1,9646 + 0,7764 + 1,7191$$

$$\chi^2 = 5,3474$$

0,8873	1,9646
0,7764	1,7191

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 > \chi^2_{0,05(1)}$$

$$5,3474 > 3,841 \Rightarrow \text{potvrzuje se alternativní hypotéza}$$

4. Určení síly závislosti

$$V = \sqrt{\frac{5,3474}{90 \cdot (2-1)}} = 0,2438 \quad \text{slabá závislost}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza zamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je větší než kritická hodnota. Potvrzuje se tak alternativní hypotéza. S 95% pravděpodobností je považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové ovlivněno rozdíly dvou strážních rot. Můžeme vidět, že 2. strážní rota se oproti 3. strážní rotě více stresuje, což může být zapříčiněno horším kolektivem či nadřízenými.

Testování H_{09}

H_{09} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v považování nátlaku nebo nespravedlivého vedení nadřízených za častý stresor u 2. a 3. strážní roty.

H_{19} : Existuje statisticky významný rozdíl v považování nátlaku nebo nespravedlivého vedení nadřízených za častý stresor u 2. a 3. strážní roty.

Zpracování výpočtu:

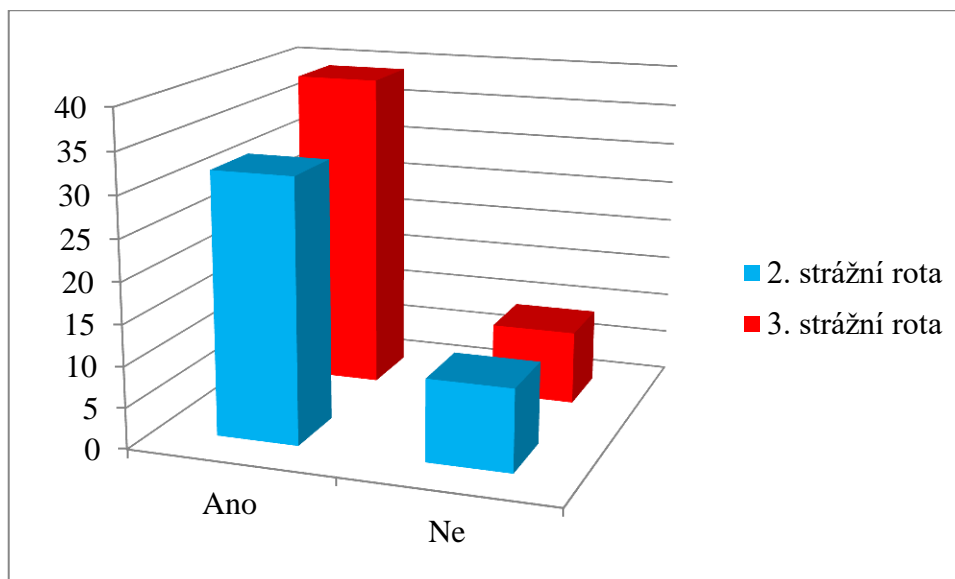
Mezi porovnávané znaky jsou zařazeny strážní roty a otázka, jestli je pro ně častým stresorem nátlak nebo nespravedlivé vedení nadřízených. Asociační tabulka je o velikosti 2×2 (r x s).

Tabulka 29: Asociační tabulka H_{09}

	Ano	Ne	Celkem
2. strážní rota	32	10	42
3. strážní rota	39	9	48
Celkem	71	19	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 17: Častý stresor nátlak nebo nespravedlivé vedení nadřízených



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 30: Teoretické četnosti H_{09}

	Ano	Ne
2. strážní rota	33,1333	8,8667
3. strážní rota	37,8667	10,1333

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 30 můžeme vidět, že všechny teoretické četnosti jsou vyšší než 5, tudíž hned můžeme vypočítat χ^2 – test.

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - no_{j})^2 / no_{j}$$

$$\chi^2 = 0,0388 + 0,1499 + 0,0339 + 0,1267$$

$$\chi^2 = \mathbf{0,3443}$$

0,0388	0,1449
0,0339	0,1267

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = \mathbf{3,841}$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(1)}$$

$\mathbf{0,3443} < \mathbf{3,841} \Rightarrow$ potvrzuje se nulová hypotéza

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností není nátlak nebo nespravedlivé vedení nadřízených ovlivněno rotami. Můžeme však říci, že u obou strážných rot je nátlak nebo nespravedlivé vedení nadřízených jedním z hlavních stresorů.

Testování H_{010}

H_{010} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v umožnění dostatku spánku v práci u 2. a 3. strážní roty.

H_{110} : Existuje statisticky významný rozdíl v umožnění dostatku spánku v práci u 2. a 3. strážní roty.

Zpracování výpočtu:

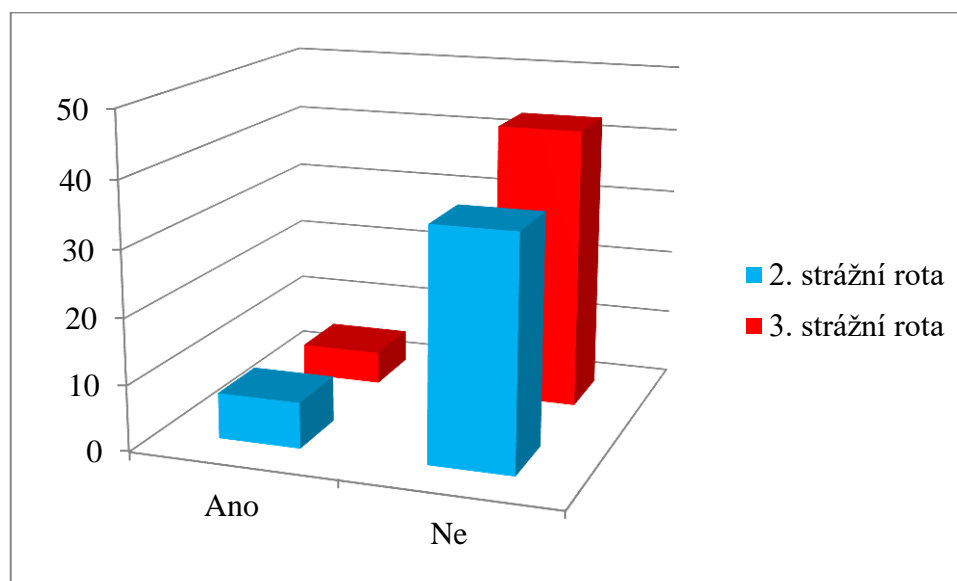
Mezi porovnávané znaky jsou zařazeny strážní roty a otázka, jestli je respondentům v práci umožněn dostatek odpočinku, tak abyste mohli vykonávat svou práci na 100%. Asociační tabulka je o velikosti 2x2 (r x s).

Tabulka 31: Asociační tabulka H_{010}

	Ano	Ne	Celkem
2. strážní rota	7	35	42
3. strážní rota	5	43	48
Celkem	12	78	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 18: Umožnění dostatku odpočinku ve službě



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 32: Teoretické četnosti H_{010}

	Ano	Ne
2. strážní rota	5,6	36,4
3. strážní rota	6,4	41,6

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 32 můžeme vidět, že všechny teoretické četnosti jsou vyšší než 5, tudíž hned můžeme vypočítat χ^2 – test.

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 / n_{oj}$$

$$\chi^2 = 0,35 + 0,0538 + 0,3063 + 0,0471$$

$$\chi^2 = 0,7572$$

0,3500	0,0538
0,3063	0,0471

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(1)}$$

$$0,7572 < 3,841 \Rightarrow \text{potvrzuje se nulová hypotéza}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností není dostatek odpočinku ve službě ovlivněn rotami. Z grafu č. 18 můžeme vidět, že 87% respondentů není ve službě umožněn dostatek odpočinku tak, aby mohli vykonávat svou práci na 100%. To může být zapříčiněno vysokými požadavky na příslušníky HS a délkou směny, která trvá 28 hodin.

Testování H_{011}

H_{011} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v myšlence o změně práce kvůli stresu u 2. a 3. strážní roty.

H_{111} : Existuje statisticky významný rozdíl v myšlence o změně práce kvůli stresu u 2. a 3. strážní roty.

Zpracování výpočtu:

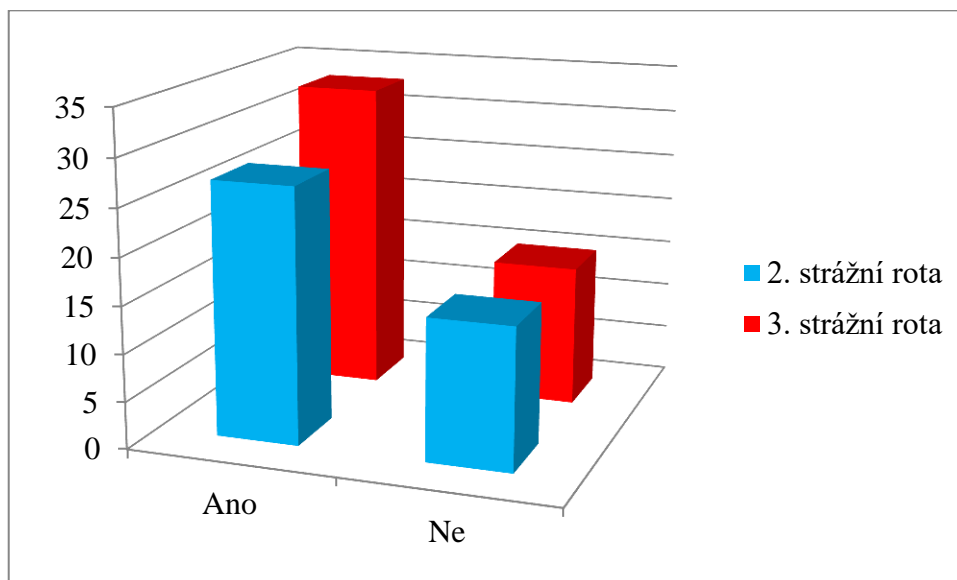
Mezi porovnávané znaky jsou zařazeny strážní roty a otázka, jestli respondenti přemýšleli o tom, že by kvůli stresu změnili práci. Asociační tabulka je o velikosti 2x2 (r x s).

Tabulka 33: Asociační tabulka H_{011}

	Ano	Ne	Celkem
2. strážní rota	27	15	42
3. strážní rota	33	15	48
Celkem	60	30	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 19: Změna práce kvůli stresu



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 34: Teoretické četnosti H_{011}

	Ano	Ne
2. strážní rota	28	14
3. strážní rota	32	16

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 34 můžeme vidět, že všechny teoretické četnosti jsou vyšší než 5, tudíž hned můžeme vypočítat χ^2 – test.

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 / n_{oj}$$

$$\chi^2 = 0,0357 + 0,0714 + 0,0313 + 0,0625$$

$$\chi^2 = 0,2009$$

0,0357	0,0714
0,0313	0,0625

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(1)}$$

$$0,2009 < 3,841 \Rightarrow \text{potvrzuje se nulová hypotéza}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností není myšlenka, že by respondenti kvůli stresu změnili práci, ovlivněna rotami. Můžeme však říci, že u obou strážné rot více než 60% příslušníků občas přemýšlí nad tím, že by právě kvůli stresu změnili práci. Tento výsledek může být zapříčiněn např. vysokými požadavky na strážné, nespravedlivým vedením nadřízených atd.

Testování H_{012}

H_{012} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v projevu stresu u 2. a 3. strážní roty.

H_{112} : Existuje statisticky významný rozdíl v projevu stresu u 2. a 3. strážní roty.

Zpracování výpočtu:

Mezi porovnávané znaky jsou zařazeny strážní roty a otázka, jak se u nich stres projevuje. Kontingenční tabulka je o velikosti 2x6 (r x s).

Tabulka 35: Kontingenční tabulka H_{012}

	Únava	Bolesti hlavy	Vzteky	Střevní problémy	Deprese	Změny nálad	Celkem
2. strážní rota	35	26	22	11	8	8	110
3. strážní rota	32	27	19	11	10	8	107
Celkem	67	53	41	22	18	16	217

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

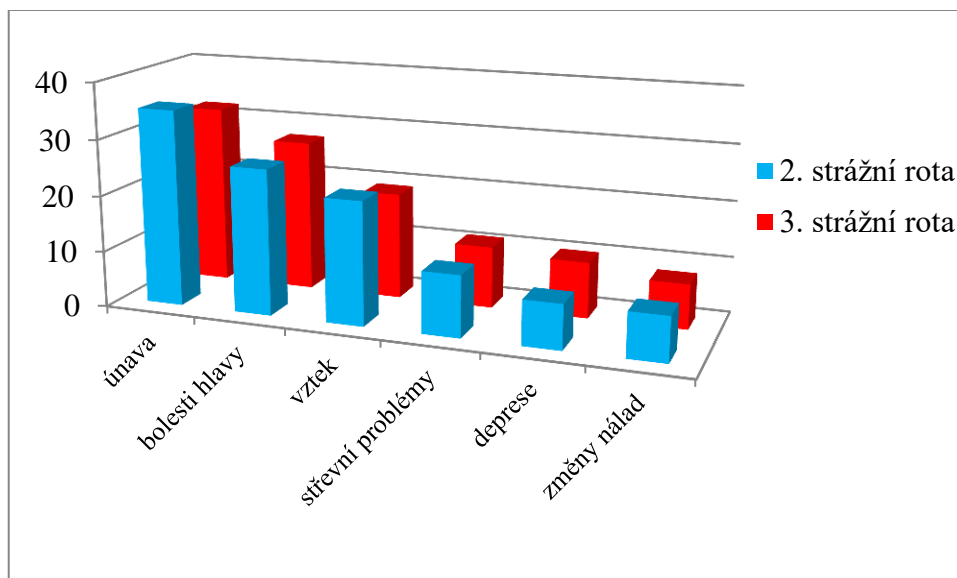
Tabulka 36: Teoretické četnosti H_{012}

	Únava	Bolesti hlavy	Vzteky	Střevní problémy	Deprese	Změny nálad
2. strážní rota	33,9631	26,8664	20,7834	11,1521	9,1244	8,1106
3. strážní rota	33,0369	26,1336	20,2166	10,8479	8,8756	7,8894

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 36 můžeme vidět, že všechny teoretické četnosti jsou vyšší než 5, tudíž hned můžeme vypočítat χ^2 – test.

Graf 20: Jak se stres projevuje



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

0,0317	0,0279	0,0712	0,0021	0,1386	0,0015
0,0325	0,0287	0,0732	0,0021	0,1424	0,0016

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 / n_{oj}$$

$$\chi^2 = 0,0317 + 0,0279 + 0,0712 + 0,0021 + 0,1386 + 0,0015 + 0,0325 + 0,0287 + 0,0732 + 0,0021 + 0,1424 + 0,0016$$

$$\chi^2 = 0,5535$$

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(5)} = 11,071$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(5)}$$

0,5535 < 11,071 => potvrzuje se nulová hypotéza

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl v projevu stresu u strážníků 2. a 3. strážní roty. Z grafu č. 16 můžeme vidět, že odpovědi strážníků 2. a 3. roty jsou téměř vyrovnané. Nejvíce se u vojáků HS stres projevu únavou a bolestmi hlavy.

Testování H_{013}

H_{013} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v míře ovlivnění soukromého života prací u 2. a 3. strážní roty.

H_{113} : Existuje statisticky významný rozdíl v míře ovlivnění soukromého života prací u 2. a 3. strážní roty.

Zpracování výpočtu:

Mezi porovnávané znaky jsou zařazeny strážní roty a otázka, v jaké míře ovlivňuje zaměstnání jejich soukromý život. Kontingenční tabulka je o velikosti 2x3 (r x s).

Tabulka 37: Kontingenční tabulka H_{013}

	Neovlivňuje vůbec	Ovlivňuje zřídka	Ovlivňuje velice	Celkem
2. strážní rota	1	17	24	42
3. strážní rota	2	13	33	48
Celkem	3	30	57	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

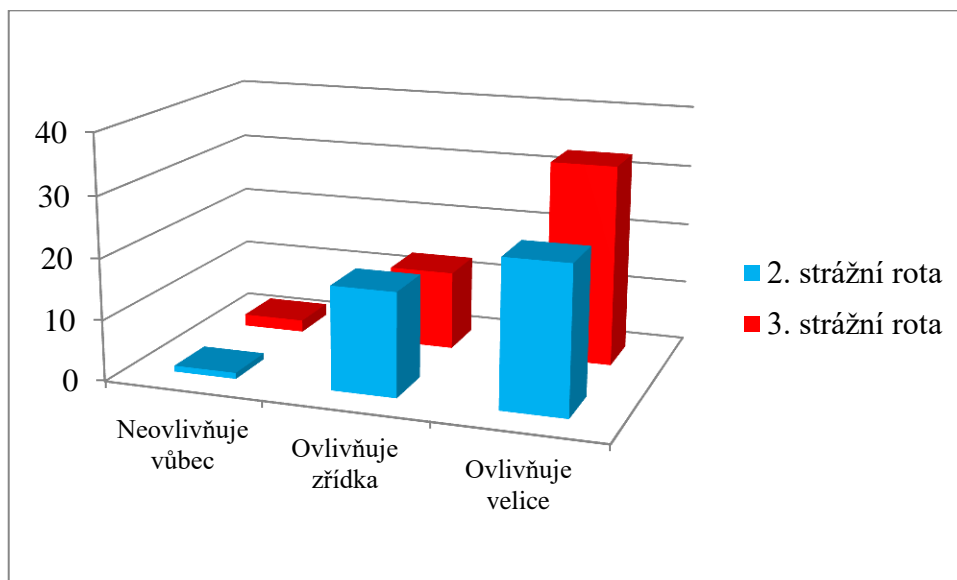
Tabulka 38: Teoretické četnosti H_{013}

	Neovlivňuje vůbec	Ovlivňuje zřídka	Ovlivňuje velice
2. strážní rota	1,4	14	26,6
3. strážní rota	1,6	16	30,4

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 38 můžeme vidět, že vzhledem k nízkému počtu respondentů, kteří odpověděli, že jejich zaměstnání vůbec neovlivňuje jejich soukromý život, bylo 33,3% očekávaných četností nižších než 5, a proto je nutné sloučit první a druhý sloupec. Z kontingenční tabulky vznikne asociační tabulka o velikosti 2x2.

Graf 21: Míra ovlivnění soukromého života zaměstnáním



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 39: Přepočítaná asociační tabulka H_{013}

	Ovlivňuje zřídka, neovlivňuje	Ovlivňuje velice	Celkem
2. strážní rota	18	24	42
3. strážní rota	15	33	48
Celkem	33	57	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 40: Nové teoretické četnosti H_{013}

	Ovlivňuje zřídka, neovlivňuje	Ovlivňuje velice
2. strážní rota	15,4	26,6
3. strážní rota	17,6	30,4

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - noj)^2 / noj$$

$$\chi^2 = 0,4390 + 0,2541 + 0,3841 + 0,2224$$

$$\chi^2 = 1,2996$$

0,4390	0,2541
0,3841	0,2224

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(1)}$$

$1,2996 < 3,841 \Rightarrow$ potvrzuje se nulová hypotéza

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností není míra ovlivnění soukromého života zaměstnáním ovlivněna rotami. Můžeme však říci, že u 2. strážní roty 57% příslušníků ovlivňuje zaměstnání jejich soukromý život velice. U 3. strážní roty je to dokonce 69% příslušníků. Tento fakt ukazuje, že pokud jsou zaměstnanci ve stresu, přenáší se to i do jejich soukromého života, což ohrožuje jejich vztah s blízkými a okolím.

Testování H_{014}

H_{014} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování zdravotních potíží u 2. a 3. strážní roty.

H_{114} : Existuje statisticky významný rozdíl v pocíťování zdravotních potíží u 2. a 3. strážní roty.

Zpracování výpočtu:

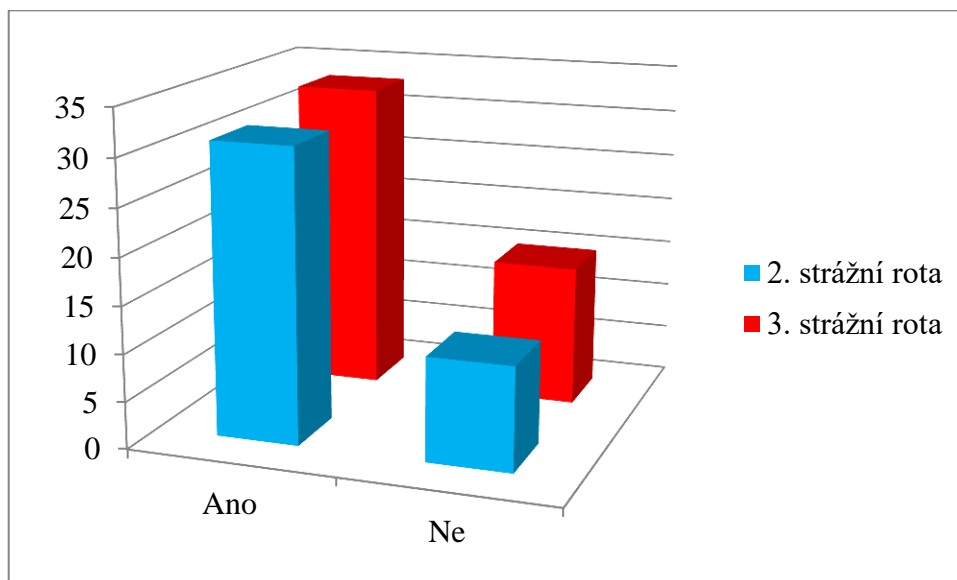
Mezi porovnávané znaky jsou zařazeny strážní roty a otázka, jestli pocíťují nějaké zdravotní potíže, které jsou způsobeny vykonáváním jejich práce. Asociační tabulka je o velikosti 2×2 (r x s).

Tabulka 41: Asociační tabulka H_{014}

	Ano	Ne	Celkem
2. strážní rota	7	35	42
3. strážní rota	5	43	48
Celkem	12	78	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 22: Pociťování zdravotních potíží způsobených vykonáváním práce u HS



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 42: Teoretické četnosti H_{014}

	Ano	Ne
2. strážní rota	29,8667	12,1333
3. strážní rota	34,1333	13,8667

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 42 můžeme vidět, že všechny teoretické četnosti jsou vyšší než 5, tudíž hned můžeme vypočítat χ^2 – test.

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 / n_{oj}$$

$$\chi^2 = 0,043 + 0,1059 + 0,0376 + 0,0926$$

$$\chi^2 = 0,2791$$

0,0430	0,1059
0,0376	0,0926

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(1)}$$

$$0,2791 < 3,841 \Rightarrow \text{potvrzuje se nulová hypotéza}$$

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností není pocíťování zdravotních potíží z důsledku vykonávání práce u HS ovlivněno rotami. Z grafu č. 22 můžeme vidět, že většina vojáků, tj. 71%, pocíťuje nějaké zdravotní potíže, které jsou způsobené vykonáváním jejich práce. To může být zapříčiněno hodinovými stojkami ve strážních budkách, kde se příslušníci HS nesmí téměř ani hnout a také délkou jedné směny, která trvá 28 hodin. Z důvodu nepravidelného spánku, mohou mít vojáci také potíže se spánkem.

Testování H_{015}

H_{015} : Neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání faktorů, které nejvíce ovlivňují pracovní výkon, u 2. a 3. strážní roty.

H_{115} : Existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání faktorů, které nejvíce ovlivňují pracovní výkon, u 2. a 3. strážní roty.

Zpracování výpočtu:

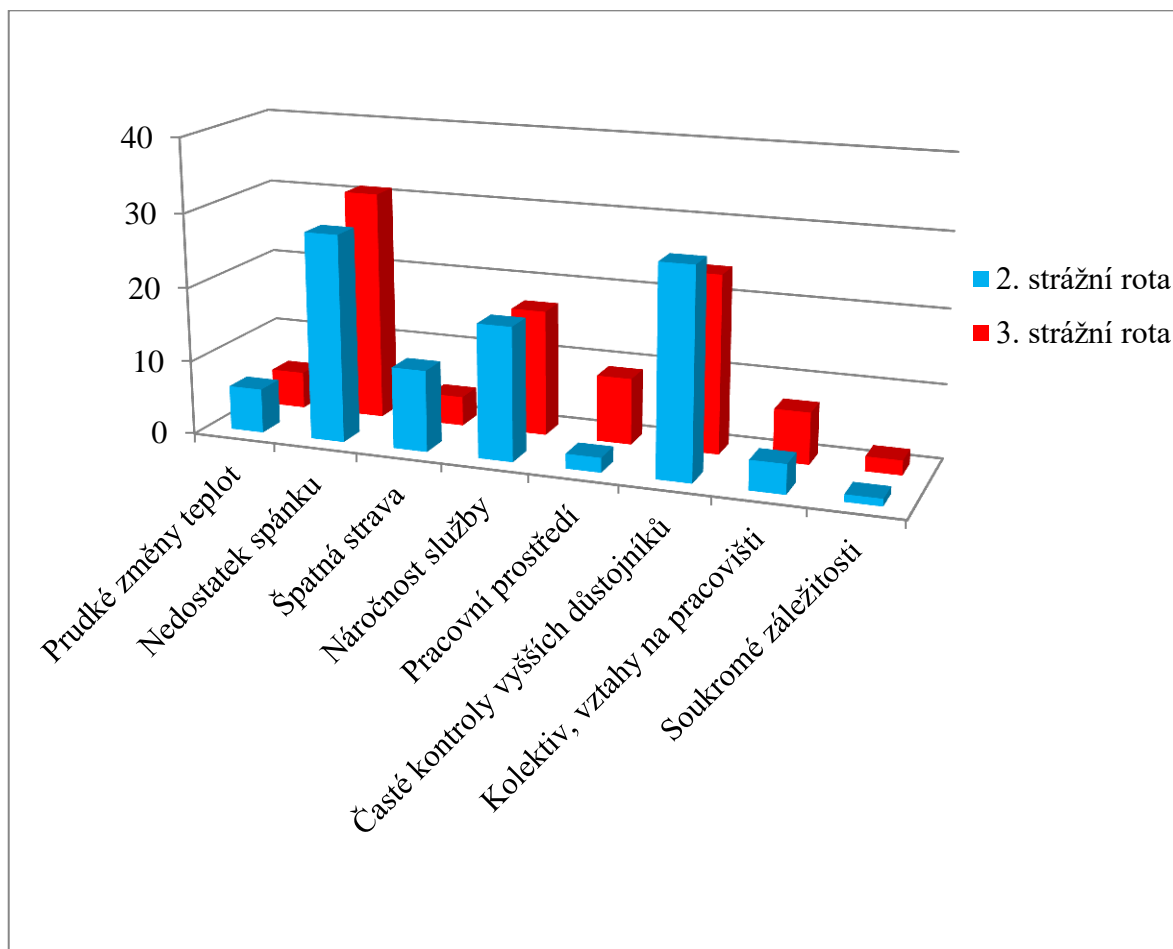
Mezi porovnávané znaky jsou zařazeny strážní roty a otázka, který z následujících faktorů nejvíce ovlivňuje jejich pracovní výkon. Kontingenční tabulka je o velikosti 8×2 ($r \times s$).

Tabulka 43: Kontingenční tabulku H_{015}

	2. strážní rota	3. strážní rota	Celkem
Prudké změny teplot	6	5	11
Nedostatek spánku	28	31	59
Špatná strava	11	4	15
Náročnost služby	18	17	35
Pracovní prostředí	2	9	11
Časté kontroly vyšších důstojníků	28	24	52
Kolektiv, vztahy na pracovišti	4	7	11
Soukromé záležitosti	1	2	3
Celkem	98	99	197

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 23: Faktory ovlivňující pracovní výkon



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 44: Teoretické četnosti H_{015}

	2. strážní rota	3. strážní rota
Prudké změny teplot	5,4721	5,5279
Nedostatek spánku	29,3503	29,6497
Špatná strava	7,4619	7,5381
Náročnost služby	17,4112	17,5888
Pracovní prostředí	5,4721	5,5279
Časté kontroly vyšších důstojníků	25,8680	26,1320
Kolektiv, vztahy na pracovišti	5,4721	5,5279
Soukromé záležitosti	1,4924	1,5076

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 44 můžeme vidět, že 2 četnosti, tj. 12,5%, jsou menší než 5. Toto je v normě, tudíž hned můžeme vypočítat χ^2 – test.

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 / n_{oj}$$

$$\chi^2 =$$

$$0,0509+0,0504+0,0621+0,0615+1,6776+1,6607+0,0199+$$

$$0,0197+2,2031+2,1808+0,1757+0,1739+0,396+0,392+$$

$$0,1625+0,1608$$

$$\chi^2 = 9,4476$$

0,0509	0,0504
0,0621	0,0615
1,6776	1,6607
0,0199	0,0197
2,2031	2,1808
0,1757	0,1739
0,3960	0,3920
0,1625	0,1608

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(7)} = 14,067$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(7)}$$

9,4476 < 14,067 => potvrzuje se nulová hypotéza

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl ve faktorech ovlivňujících pracovní výkon u strážníků 2. a 3. strážní roty. Z grafu č. 23 můžeme vidět, že odpovědi strážníků 2. a 3. roty jsou téměř vyrovnané. Nejvíce ovlivňuje pracovní výkon strážníků nedostatek spánku a časté kontroly vyšších důstojníků. Nošení zbraně, které bylo také jednou z odpovědí na otázku, neodpověděl žádný respondent, tudíž tímto nejsou strážníci ovlivňováni vůbec.

4.4.4 Testování dle počtu odpracovaných let

Testování H_{016}

H_{016} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v domněnce, že nadprůměrná odchodovost je zapříčiněna stresem, z pohledu počtu odpracovaných let respondentů u Hradní stráže.

H_{116} : Existuje statisticky významný rozdíl v domněnce, že nadprůměrná odchodovost je zapříčiněna stresem, z pohledu počtu odpracovaných let respondentů u Hradní stráže.

Zpracování výpočtu:

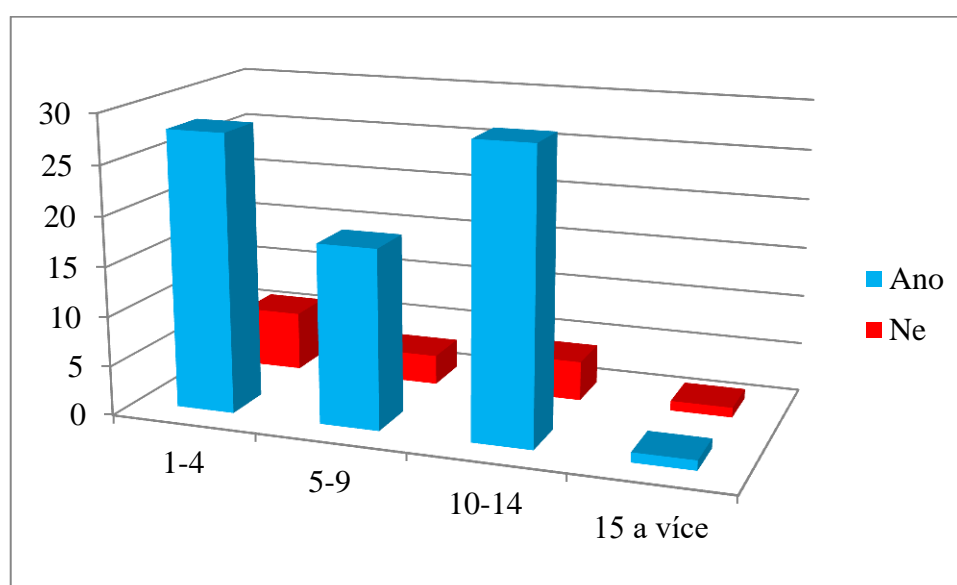
Mezi porovnávané znaky je zařazen počet odpracovaných let respondentů u HS a otázka, jestli si myslí, že nadprůměrná odchodovost z jejich zaměstnání je zapříčiněna právě stresem. Kontingenční tabulka je o velikosti 4x2 (r x s).

Tabulka 45: Kontingenční tabulka H_{016}

	Ano	Ne	Celkem
1-4	28	6	34
5-9	18	3	21
10-14	29	4	33
15 a více	1	1	2
Celkem	76	14	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf 24: Nadprůměrná odchodovost ze zaměstnání zapříčiněna stresem



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 46: Teoretické četnosti H_{016}

	Ano	Ne
1-4	28,7111	5,2889
5-9	17,7333	3,2667
10-14	27,8667	5,1333
15 a více	1,6889	0,3111

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V tabulce č. 46 můžeme vidět, že vzhledem k nízkému počtu respondentů s 15 a více odpracovanými roky, bylo 37,5% očekávaných četností nižších než 5, a proto je nutné sloučit třetí a čtvrtý řádek. Vznikne nová kontingenční tabulka o velikosti 3x2.

Tabulka 47: Přepočítaná kontingenční tabulka H_{016}

	Ano	Ne	Celkem
1-4	28	6	34
5-9	18	3	21
10 a více	30	5	33
Celkem	76	14	90

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka 48: Nové teoretické četnosti H_{016}

	Ano	Ne
1-4	28,7111	5,2889
5-9	17,7333	3,2667
10 a více	29,5556	5,4444

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

1. Výpočet χ^2 – testu nezávislosti: (χ^2 testovací kritérium)

$$\chi^2 = \sum \sum (n_{ij} - no_{ij})^2 / no_{ij}$$

$$\chi^2 = 0,0176 + 0,0956 + 0,0040 + 0,0218 + 0,0067 + 0,0363$$

$$\chi^2 = 0,182$$

0,0176	0,0956
0,0040	0,0218
0,0067	0,0363

2. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; $\chi^2_{0,05(2)} = 5,991$

3. Porovnání testovacího kritéria χ^2 s kritickou hodnotou

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(2)}$$

0,182 < 5,991 => potvrzuje se nulová hypotéza

Komentář:

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá, jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota. S 95% pravděpodobností neexistuje závislost mezi počtem odpracovaných let u HS a domněnkou, zda nadprůměrná odchodovost je zapříčiněna právě stresem. 84% respondentů odpovědělo, že nadprůměrná odchodovost od Hradní stráže je zapříčiněna stresem, což svědčí o tom, že něco není v pořádku a vojáci jsou stresováni nadmíru.

5 Zhodnocení výsledků

Základem empirického šetření bylo zjistit, zda jsou příslušníci Hradní stráže příliš zatěžováni stresem a jak stres ovlivňuje jejich pracovní výkonnost. Pro zjištění byl použit statistický chí kvadrát test (χ^2) nezávislosti.

Z výsledků dotazníků jsme zjistili, že nejvíce respondentů bylo ve věku 31-40 let, a nejčastější délka služebního poměru byla méně než 5 let a 10-14 let. Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání strážníků HS, jednoznačně vítězí středoškolské s maturitou. Překvapivým výsledkem může být téměř shodný počet respondentů hospodářicích s příjmem samo a respondentů zajišťujících rodinu. Díky nejpočetnější skupině ve věku 31-40 let bychom za normálních okolností předpokládaly vyšší počet respondentů zajišťujících rodinu, nicméně výsledky toto nepotvrdily. Vztahy na pracovišti převládají přátelské, a co se týče technik zvládání stresu, zde nám vyšlo, že nejvíce respondentům pomáhá rodina a přátelé, nebo sport.

Z celkově 16 stanovených hypotéz byla u 4 prokázána statistická závislost a přijata alternativní hypotéza:

H₁₂: Existuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové.

H₁₃: Existuje statisticky významný rozdíl u podřízených a nadřízených v pocitu, které vyvolává jejich zaměstnání.

H₁₅: Existuje statisticky významný rozdíl v považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové z pohledu věku respondentů.

H₁₈: Existuje statisticky významný rozdíl v považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové u 2. a 3. strážní roty.

Hypotézy č. 1-3 byly testovány dle pozice respondentů. Podřízení jsou desátníci, kteří mají u HS nejnižší hodnost. Mezi nadřízené jsou zařazeni vojáci s vyšší hodností, konkrétně četaři, velitelé družstva, rotmistři a nadrotmistři. Hypotéza č. 1 nebyla zamítnuta, neboť její výsledek nebyl statisticky významný. Z toho vyplývá, že s 95% pravděpodobností není cítění prestiže práce u Hradní stráže ovlivněno pozicí respondentů. Naší domněnkou bylo, že nadřízení budou považovat své zaměstnání za prestižní

a podřízení nikoli, nicméně se náš předpoklad nepotvrdil. Může to být zapříčiněno celkovým úpadkem prestiže práce u HS, ale také nižším vzorkem respondentů na pozici nadřízených. Pro potvrzení této závislosti by musel být použit buď jiný test, nebo větší počet respondentů v pozici nadřízený.

Hypotézy č. 2 a 3 byly zamítnuty a existuje tak statisticky významný rozdíl mezi porovnávanými znaky. U hypotézy č. 2 jsme potvrdili předpoklad, že stres vyvolaný zaměstnáním vnímají podřízení a nadřízení rozdílně. Na nadřízené nejsou kladeny takové nároky, a tak se stresují méně. Naopak nároky a nespravedlivé vedení nadřízených, náročné pracovní podmínky a povinnosti dopadají na podřízené, kteří se tak dostávají to stresových situací. Předpokladem 3. hypotézy je, že nadřízené jejich zaměstnání spíše uspokojuje, jelikož nemají tolik povinností. Zatímco podřízení berou své zaměstnání pouze jako zdroj příjmů, jejich práce je neuspokojuje nebo dokonce vyčerpává. Výsledek tento předpoklad potvrzuje. Z toho vyplývá, že spousta strážníků pracuje u HS jen kvůli nadprůměrnému finančnímu ohodnocení.

Hypotézy č. 4-7 byly testovány dle věku respondentů. Nejpočetnější skupinu tvořili strážníci ve věkovém rozmezí 31-40 let a žádnému respondentovi nebylo méně než 20 let. Předpokladem hypotézy č. 4 je, že starší respondenti se budou stresovat poklesem fyzické zdatnosti a nesplněním ročního přezkoušení z tělesné přípravy o mnoho více, než mladí respondenti. Výsledek však předpoklad vyvrací, což může být zapříčiněno vysokými nároky na strážníky, kteří se neustále musí udržovat ve fyzické kondici.

U hypotézy č. 5 jsme předpokládali, že opět starší respondenti, kteří jsou vyzrálejší a vyzkoušeli více zaměstnání, budou považovat své zaměstnání za méně stresové, oproti mladším respondentům bez zkušeností. Tento výsledek koresponduje s očekáváním.

U hypotézy č. 6 a 7 jsme očekávali, že věk bude mít opět vliv na otázky ohledně směnného provozu a dojíždění do zaměstnání. Nicméně výsledky předpoklady vyvrací. Směnný provoz respondentům zřejmě nevádí z důvodu volných pracovních dní, kdy si mohou strážníci zařídit, co potřebují, a mají čas na rodinu a své koníčky. Co se týče stresu z dojíždění do zaměstnání, u většiny není pocíťován. Jedním z důvodů může být začátek služby až v 9:30 dopoledne a konec ve 13:30 druhý den. Mezi službami bývá 3-6 dní volna, a tak mají respondenti dostatek času na přesun a odpočinek.

Hypotézy č. 8-15 byly testovány dle strážních rot. Průzkumu se zúčastnila 2. a 3. strážní rota 2. praporu Hradní stráže. Z 2. strážní roty správně vyplnilo dotazník 42 vojáků a z 3. strážní roty 48 vojáků, což je ideální počet k porovnávání výsledků. U všech hypotéz v této sekci jsme předpokládali, že výsledky respondentů 2. a 3. strážní roty se nebudou lišit a tudíž se nám potvrdí nulové hypotézy. Hned u osmé hypotézy se nám předpoklad nepotvrdil. Vyšlo nám zde, že každá rota vnímá své zaměstnání trochu odlišně. Většina vojáků 2. strážní roty považuje své zaměstnání za nepřiměřeně stresové, zatímco u 3. strážní roty takto odpovědělo pouze 58% vojáků. To může být zapříčiněno horším kolektivem či veliteli, kteří mají odlišný způsob vedení a jiné nároky.

Od hypotézy č. 9 po hypotézu č. 15 se nám předpoklady potvrdily. U hypotézy č. 9 není podle očekávání nátlak nebo nespravedlivé vedení nadřízených ovlivněno rotami. Můžeme však říci, že u obou strážných rot je nespravedlivé vedení nadřízených jedním z hlavních stresorů.

Hypotéza č. 10 potvrzuje, že dostatek odpočinku ve službě není ovlivněn rotami. Většina respondentů se shoduje, že jim není ve službě umožněn dostatek odpočinku tak, aby mohli vykonávat svou práci na 100%. To může být ovlivněno nesprávným rozvržením času a délkou směny, která trvá 28 hodin.

U jedenácté hypotézy není změna práce kvůli stresu vnímána rozdílně u 2. a 3. strážní roty. Můžeme říci, že větší polovina obou strážných rot občas přemýšlí nad tím, že by právě kvůli stresu změnila práci. Tento výsledek může být zapříčiněn např. vysokými požadavky na strážné či nespravedlivým vedením nadřízených.

Hypotéza č. 12 potvrzuje, že neexistuje statisticky významný rozdíl v projevu stresu u strážníků 2. a 3. strážní roty. Nejvíce se u vojáků stres projevuje únavou a bolestmi hlavy, což má za následek více faktorů.

Třináctá hypotéza také vyšla podle očekávání. Oběma rotám zasahuje jejich zaměstnání do soukromého života. Tento fakt ukazuje, že pokud jsou zaměstnanci ve stresu, přenáší se to i do jejich soukromého života, což ohrožuje jejich vztah s blízkými a okolím.

U hypotézy č. 14 není podle očekávání pocíťování zdravotních potíží z důsledku vykonávání práce u HS ovlivněno rotami. Většina vojáků pocíťuje zdravotní potíže, které jsou způsobené vykonáváním jejich práce, což může být zapříčiněno hodinovými stojkami ve strážních budkách, kde se příslušníci HS nesmí téměř ani hnout a také délkou jedné směny, která trvá 28 hodin. Nepravidelný odpočinek má také negativní vliv na spánek.

Hypotéza č. 15 potvrzuje, že neexistuje statisticky významný rozdíl ve faktorech ovlivňujících pracovní výkon u strážníků 2. a 3. strážní roty. Pracovní výkon nejvíce ovlivňují časté kontroly vyšších důstojníků, nedostatek spánku a náročnost služby. Ale i prudké změny teplot jsou velice nepříznivým vlivem pro vojáky, kteří tráví téměř polovinu služby venku a za každého počasí.

Hypotéza č. 16 byla jako jediná testována dle počtu odpracovaných let u HS. Očekávali jsme, že počet odpracovaných let nemá vliv na vnímání stresu, jako jednu z hlavních příčinu ukončení služebního poměru u HS. Většina dotazovaných, konkrétně 84%, odpověděla, že hlavní příčinou odchodu od HS je právě velké množství stresu. Což může být vyvoláno řadou různých faktorů, jak už jsme se mohli dozvědět výše.

Z provedené analýzy vyplývá, že nelze jednoznačně říci, zda jsou strážníci 2. roty více stresováni než strážníci 3. roty. Většina testovaných nulových hypotéz ukazuje, že odpovědi na položené otázky nejsou u strážníků 2. a 3. roty odlišné. Podobně lze zhodnotit i výsledky hypotéz u respondentů rozdílných věkových kategorií nebo pozic. Celkově lze říci, že práce u Hradní stráže je fyzicky velmi náročná, což se podepisuje na výkonech a zdraví strážníků. Nejvíce jsou stresováni častými kontrolami vyšších důstojníků, nedostatkem spánku a náročností služby. Pracovní prostředí a prudké změny teplot jsou také velice nepříznivými vlivy pro vojáky, kteří jsou téměř polovinu své služby venku, za každého počasí. Ve stresu vojáci nedokáží podávat takové výsledky, jako když je nic nezatěžuje a netrápí. Všechny tyto výsledky vypovídají o tom, proč má momentálně Hradní stráž nedostatek strážníků. Práce u HS už totiž není tak prestižní, jak tomu bylo dříve, a ne každý dokáže mít zaměstnání, které ho uspokojuje pouze finančně. Právě s tímto faktem by vedení HS mělo něco dělat. Kvůli nedostatku vojáků je proto nyní zaveden náborový příspěvek ve výši 30 000 – 60 000 Kč, což však nevede k omezení stresu na pracovišti, ale pouze k doplnění požadovaných stavů.

5.1 Doporučení k omezení stresu na pracovišti

S ohledem na výsledky šetření navrhneme doporučení, které napomohou k omezení stresu na pracovišti. Jednoznačně nelze říci, co by stres u příslušníků Hradní stráže mohlo omezit. Výcvik, který absolvuje každý ze zájemců o práci u HS, by měl být smysluplný tak, aby vojáci po nástupu do služebního poměru neměli žádné nedostatky. Vojáci by totiž měli nastupovat do služeb připraveni a bez stresu z toho, že něco nezvládají. Dále by se každý strážník měl umět vyvarovat zbytečných stresových situací, používat vhodné obranné mechanismy a zvládat stres. Na každého jedince působí stejné stresory odlišně a každý se s nimi vypořádává po svém. Je nutné si uvědomit, že každý jedinec se stresuje v takové míře, v jaké si k sobě stres připustí. Důležité je zvýšit úroveň nadřizených a zavést školení velitelů, kteří leckdy neumí vést větší skupinu, nespravedlivě rozdělují úkoly nebo špatně předávají informace. Strážníkům by měl být umožněn dostatek odpočinku, nebo by se jejich služba měla zkrátit tak, aby měli dostatek energie na vykonávání své práce. Kontroly vyšších důstojníků, které stresují většinu strážníků, by bylo také velice prospěšné omezit. Dalším opatřením je možnost výběru dovolené v případě potřeby strážníků, kteří ji za normálních okolností musí povinně čerpat v průběhu svého osobního volna.

6 Závěr

Jak už bylo uvedeno na začátku práce, stres je jedním z nejužívanějších termínů naší současnosti a provází nás od narození. Teoretická část vychází z doporučených a odborných zdrojů literatury a podává základní informace o problematice stresu. Je zde popsán stres z několika úhlů pohledu. Požadavky na lidi a vnější tlak se stále zvyšují. Život bez stresu neexistuje, a vlastně ani nikdy neexistoval. Být stresován je požadavkem dnešní uspěchané doby a nebýt stresován je v celku nemožné. Bez stresu by totiž bylo málo pozitivních změn a konstruktivních činností. Naše okolí, média či internet, nám umožňuje stresovat se víc než dost a my toho plně využíváme. Velká míra stresu vychází z našich vlastních vnitřních zdrojů, přičemž často přebytný stres předáváme do svého okolí. Stres však musíme vnímat i pozitivně.

Prioritním cílem bakalářské práce „Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání“ je zjistit, jaká rizika může tvořit působící stres, zda stres působí více na nadřízené či podřízené a jaké faktory jsou považovány za nejvíce stresující. Současně je také cílem zjistit, zda existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání stresu u respondentů s odlišným počtem odpracovaných let v zaměstnání. Zda má nějaký dopad na vnímání stresových faktorů rozdílný věk či dosažené vzdělání pracovníků.

Data sesbíraná prostřednictvím nestandardizovaných dotazníků, jež respondenti vyplňovali zcela anonymně, jsou zaznamenávána do kontingenčních a asociačních tabulek. Pomocí metody chí-kvadrát (χ^2) testu jsou potvrzeny nebo vyvráceny nulové hypotézy, které jsme si stanovili na začátku. Až na výjimky vyšly téměř všechny hypotézy dle předpokladů. Pouze u čtyř ze šestnácti stanovených existuje statisticky významný rozdíl mezi porovnávanými znaky. Nelze tedy říci, že by vnímání stresu na pracovišti bylo odlišné z hlediska dvou strážních rot či věku respondentů. Překvapivým zjištěním je výsledek, který potvrzuje, že podřízení a nadřízení nevnímají odlišně prestiž své práce. Dle předkladu bylo očekáváno, že nadřízení budou oproti podřízeným považovat svou práci za prestižní. Zjištění však ukazuje, že příslušníci HS díky nadměrnému množství stresových faktorů a náročným úkolům nepovažují své zaměstnání za prestižní tak, jak na ni hledí cizí lidé.

Dotazníkové šetření bylo smysluplné a provedený empirický výzkum s následným vyhodnocením je tak přínosný zejména pro vedení Hradní stráže. Velitelé jednotlivých

strážních rot se mohou díky výsledkům dozvědět zajímavé informace ohledně stresu na pracovišti a následně ho omezit. Omezování negativních faktorů na pracovišti však není úkolem jen pro nadřízené. Každý z příslušníků HS může působení stresu zmírnit. Je zapotřebí hledat rovnováhu mezi pracovním výkonem a odpočinkem. Umět relaxovat je velmi důležité proto, aby strážníci byli schopni odpočívat a plně se věnovali pracovnímu výkonu.

Závěrem je nutno podotknout, že práce u Hradní stráže opravdu není procházka růžovým sadem, jak si někteří neinformovaní myslí. Je to velice stresující zaměstnání, které má spoustu výhod, ale také bohužel nevýhod, jež zřejmě podle výsledků převažují.

7 Seznam použitých zdrojů

Bibliografické zdroje:

- BATTISON, Toni. *Zvládnutý stres*. 1. vyd., Praha: Jan Vašut, 1999. 80 s. Vzmužte se! ISBN 80-7236-053-1.
- BIEDERMAN, Jan a kol. *Stráž na Hradě pražském*. 1. vyd. Praha: Vojenský historický ústav Praha, 2013. 277 s. ISBN 978-80-7278-617-6.
- CARNEGIE, Dale. *Jak překonat starosti a stres*. 1. vyd., Praha: Práh, 2011. 155 s. ISBN 978-80-7252-320-7.
- ČÁP, Jan, DYTRYCH, Zdeněk. *Utváření osobnosti v náročných životních situacích*. 1. vyd., Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1968. 118 s.
- DAVIDSON, Jeff. *Jak zvládnout stres: Pro úplné idioty*. Praha: Pragma, 1998. 302 s. ISBN 80-7205-496-1.
- GOTTWALDOVÁ, Marie; ZNOJLOVÁ, Miroslava. *Obrana vojenského profesionála proti stresu*. Vyškov: Správa doktrín Ředitelství výcviku a doktrín, 2006.
- HUBER, Johannes, BANKHOFER, Hademar, HEWSON, Elisabeth. *30 způsobů jak se zbavit stresu*. Praha: Grada Publishing, 2009. 120 s. ISBN 978-80-247-2486-7.
- IRMIŠ, Felix. *Nauč se zvládat stres*. Praha: Alternativa, 1996. 190 s. ISBN 80-859-9302-3.
- KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. 1. vyd., Praha: Academia, 2005. 263 s. ISBN 80-200-1307-5.
- KIRSTOVÁ, Alix. *Kniha o překonávání stresu: Jak se uvolnit a žít pozitivně*. 1. vyd., Košice: Oriens, 1996. 191 s., ISBN 80-88828-02-3.
- KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd., Praha: Grada, 2010. 215 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2497-3.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. 190 s. Pro vaše zdraví. ISBN 80-7169-121-6.
- MELGOSA, Julián. *Zvládni svůj stres: kniha o duševním zdraví*. Praha: Advent-Orion, 1997. 190 s. Život a zdraví. ISBN 80-7172-240-5.
- PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. 240 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2959-6.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. 2. aktualiz. a dopl. vyd., Praha: Grada Publishing, 2008. 178 s. Management. ISBN 978-80-247-2593-2.

- PRAŠKO, Ján. *Jak se zbavit napětí, stresu a úzkosti*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2003. 201 s. Psychologie pro každého. ISBN 80-247-0185-5.
- PRAŠKO, Ján a kol. *Panická porucha a jak ji zvládat*. 1. vyd., Praha: Galén, 2006. 55 s. ISBN 80-7262-424-5.
- PRAŠKO, Ján, PRAŠKOVÁ, Hana. *Asertivitou proti stresu*. 1. vyd., Praha: Grada, 1996. 181 s. ISBN 80-7169-334-0.
- PRAŠKO, Ján, PRAŠKOVÁ, Hana. *Proti stresu krok za krokem*. 1. vyd., Praha: Grada, 2001. 187 s. ISBN 80-247-0068-9.
- RHEINWALDOVÁ, Eva. *Dejte sbohem distresu*. 1. vyd., Praha: Scarabeus, 1995. 211 s. ISBN 80-85901-07-2.
- RŮŽIČKA, Jiří, MATOUŠEK, Oldřich, HLADKÝ, Aleš. *Člověk a práce: Psychologické aspekty pracovní činnosti*. 1. vyd., Praha: Svoboda, 1972. 299 s. Sociologická knihovna.
- ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. 212 s. ISBN 978-80-86946-49-8.
- SELYE, Hans. *Život a stres*. 1. vyd., Bratislava: Obzor, 1966. 454 s.
- ŠTIKAR, Jiří a kol. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd., Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- WITKINOVÁ, Georgia. *Jak přežít stres - průvodce pro muže*. 1. vyd., Praha: Práh, 2009. 203 s. ISBN 978-80-7252-276-7.

Internetové zdroje:

HRADNÍ STRÁŽ: *Působnost* [online]. Praha: Ministerstvo obrany, © 2004-2014 [cit. 2016-02-09]. Dostupné z: <http://www.hrad.army.cz/pusobnost>

8 Seznam vyobrazení

8.1 Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: zkrácené znění Holmes-Rahovi Stupnice působnosti různých stresorů</i>	24
<i>Tabulka 2: Věk respondentů</i>	33
<i>Tabulka 3: Asociační tabulka H_{01}</i>	40
<i>Tabulka 4: Teoretické četnosti H_{01}</i>	40
<i>Tabulka 5: Asociační tabulka H_{02}</i>	42
<i>Tabulka 6: Teoretické četnosti H_{02}</i>	42
<i>Tabulka 7: Kontingenční tabulka H_{03}</i>	43
<i>Tabulka 8: Teoretické četnosti H_{03}</i>	44
<i>Tabulka 9: Přepočítaná asociační tabulka H_{03}</i>	44
<i>Tabulka 10: Nové teoretické četnosti H_{03}</i>	45
<i>Tabulka 11: Kontingenční tabulka H_{04}</i>	46
<i>Tabulka 12: Teoretické četnosti H_{04}</i>	47
<i>Tabulka 13: Přepočítaná asociační tabulka H_{04}</i>	47
<i>Tabulka 14: Nové teoretické četnosti H_{04}</i>	47
<i>Tabulka 15: Kontingenční tabulka H_{05}</i>	48
<i>Tabulka 16: Teoretické četnosti H_{05}</i>	48
<i>Tabulka 17: Přepočítaná asociační tabulka H_{05}</i>	49
<i>Tabulka 18: Nové teoretické četnosti H_{05}</i>	49
<i>Tabulka 19: Kontingenční tabulka H_{06}</i>	51
<i>Tabulka 20: Teoretické četnosti H_{06}</i>	51
<i>Tabulka 21: Přepočítaná asociační tabulka H_{06}</i>	52
<i>Tabulka 22: Nové teoretické četnosti H_{06}</i>	52
<i>Tabulka 23: Kontingenční tabulka H_{07}</i>	53
<i>Tabulka 24: Teoretické četnosti H_{07}</i>	54
<i>Tabulka 25: Přepočítaná asociační tabulka H_{07}</i>	54
<i>Tabulka 26: Nové teoretické četnosti H_{07}</i>	54
<i>Tabulka 27: Asociační tabulka H_{08}</i>	55
<i>Tabulka 28: Teoretické četnosti H_{08}</i>	55
<i>Tabulka 29: Asociační tabulka H_{09}</i>	57
<i>Tabulka 30: Teoretické četnosti H_{09}</i>	58
<i>Tabulka 31: Asociační tabulka H_{010}</i>	59
<i>Tabulka 32: Teoretické četnosti H_{010}</i>	59
<i>Tabulka 33: Asociační tabulka H_{011}</i>	60
<i>Tabulka 34: Teoretické četnosti H_{011}</i>	61
<i>Tabulka 35: Kontingenční tabulka H_{012}</i>	62
<i>Tabulka 36: Teoretické četnosti H_{012}</i>	62
<i>Tabulka 37: Kontingenční tabulka H_{013}</i>	64
<i>Tabulka 38: Teoretické četnosti H_{013}</i>	64
<i>Tabulka 39: Přepočítaná asociační tabulka H_{013}</i>	65

Tabulka 40: Nové teoretické četnosti H_{013}	65
Tabulka 41: Asociační tabulka H_{014}	66
Tabulka 42: Teoretické četnosti H_{014}	67
Tabulka 43: Kontingenční tabulku H_{015}	68
Tabulka 44: Teoretické četnosti H_{015}	69
Tabulka 45: Kontingenční tabulka H_{016}	71
Tabulka 46: Teoretické četnosti H_{016}	71
Tabulka 47: Přepočítaná kontingenční tabulka H_{016}	72
Tabulka 48: Nové teoretické četnosti H_{016}	72

8.2 Seznam grafů

Graf 1: návratnost rozdaných dotazníků	32
Graf 2: Věková struktura	33
Graf 3: Věk vojáků 2. a 3. strážní roty	34
Graf 4: Počet odpracovaných let u Hradní stráže	34
Graf 5: Nejvyšší dosažené vzdělání	35
Graf 6: Vztahy na pracovišti	36
Graf 7: Hospodaření s příjmem	36
Graf 8: Techniky zvládnání stresu	37
Graf 9: Považování práce u HS za prestižní	40
Graf 10: Považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové – z pohledu pozic	42
Graf 11: Změna práce kvůli stresu	44
Graf 12: Hlavní stresor - pokles fyzické zdatnosti	46
Graf 13: Považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové – z pohledu věku	49
Graf 14: Stres ze směnného provozu	51
Graf 15: Stres z dojíždění do zaměstnání	53
Graf 16: Považování zaměstnání za nepřiměřeně stresové – z pohledu rot	56
Graf 17: Častý stresor nátlak nebo nespravedlivé vedení nadřízených	57
Graf 18: Umožnění dostatku odpočinku ve službě	59
Graf 19: Změna práce kvůli stresu	61
Graf 20: Jak se stres projevuje	63
Graf 21: Míra ovlivnění soukromého života zaměstnáním	65
Graf 22: Pociťování zdravotních potíží způsobených vykonáváním práce u HS	67
Graf 23: Faktory ovlivňující pracovní výkon	69
Graf 24: Nadprůměrná odchodovost ze zaměstnání zapříčiněna stresem	71

8.3 Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Rozhodování o povaze stresu	16
Obrázek č. 2: Základní rozměry stresu	17
Obrázek č. 3: Čarokruh stresu a nemoci	21
Obrázek č. 4: Čarokruh zdraví	21

9 Přílohy

Dobrý den, dovoluji si Vás požádat, o co nejpravdivější vyplnění dotazníku, který je anonymní. Tento dotazník mi poslouží jako výzkumný nástroj k bakalářské práci na téma „Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání“. U otázek, u kterých není uvedeno jinak, prosím zaškrtněte pouze jednu správnou odpověď. Za vyplnění Vám velice děkuji.

1. Rota:
2. Kolik je Vám let?

<input type="checkbox"/> méně než 20	<input type="checkbox"/> 20-30
<input type="checkbox"/> 31-40	<input type="checkbox"/> 41 a více
3. Nejvyšší dosažené vzdělání:

<input type="checkbox"/> základní	<input type="checkbox"/> učňovské
<input type="checkbox"/> středoškolské bez maturity	<input type="checkbox"/> středoškolské s maturitou
<input type="checkbox"/> vyšší odborné	<input type="checkbox"/> vysokoškolské
4. Počet odpracovaných let u Hradní stráže:

<input type="checkbox"/> 1-4	<input type="checkbox"/> 5-9
<input type="checkbox"/> 10-14	<input type="checkbox"/> 15 a více
5. Jaká je Vaše pozice?

<input type="checkbox"/> podřízený	<input type="checkbox"/> nadřízený
------------------------------------	------------------------------------
6. Jaký pocit ve Vás vyvolává Vaše zaměstnání?

<input type="checkbox"/> pocit uspokojení	<input type="checkbox"/> seberealizace
<input type="checkbox"/> pouhý zdroj příjmů	<input type="checkbox"/> pocit vyčerpání, nespokojení
7. Práce u Hradní stráže je považována za prestižní, cítíte to stejně?

<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne
------------------------------	-----------------------------
8. V jaké míře ovlivňuje zaměstnání Váš soukromý život? (Ohodnoťte na bodové škále 1-3, přičemž 1= neovlivňuje vůbec, 2= ovlivňuje zřídka a 3= ovlivňuje velice)

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
----------------------------	----------------------------	----------------------------
9. Se svým příjmem hospodaříte:

<input type="checkbox"/> sám	<input type="checkbox"/> zajišťujete rodinu
<input type="checkbox"/> přispíváte na děti	
10. Považujete Vaše zaměstnání za nepřiměřeně stresové?

<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne
------------------------------	-----------------------------
11. Jak se u Vás stres projevuje? (Zaškrtněte 1 a více možností)

<input type="checkbox"/> únava	<input type="checkbox"/> bolesti hlavy
<input type="checkbox"/> vztek	<input type="checkbox"/> střevní problémy
<input type="checkbox"/> deprese	<input type="checkbox"/> změny nálad
12. Je pro Vás častým stresem nátlak nebo nespravedlivé vedení nadřízených?

<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne
------------------------------	-----------------------------

13. Je Vaše práce pod stresem efektivnější?
 ano ne
14. Který z následujících faktorů nejvíce ovlivňuje Váš pracovní výkon?
 prudké změny teplot nedostatek spánku
 špatná strava nošení zbraně
 náročnost služby pracovní prostředí
 časté kontroly vyšších důstojníků kolektiv, vztahy na pracovišti
 soukromé záležitosti
15. Vadí Vám směnný provoz?
 ano ne
16. Stresuje Vás dojíždění do zaměstnání:
 ano ne
17. Vnímáte, že jedním z hlavních stresorů je pro Vás pokles fyzické zdatnosti a tím nesplnění ročního přezkoušení z tělesné přípravy?
 ano ne
18. Je Vám ve službě umožněn dostatek odpočinku, tak abyste mohli vykonávat svou práci na 100%?
 ano ne
19. Přemýšleli jste už někdy nad tím, že byste kvůli stresu změnili práci?
 ano ne
20. Jaké máte vztahy s ostatními kolegy?
 přátelské pouze pracovní
 konfliktní nepřátelské
21. Pociťujete nějaké zdravotní potíže, které jsou způsobené vykonáváním Vaší práce (potíže se spánkem, bolest zad, nohou, ...)
 ano ne
22. Snažíte se stresu předcházet?
 ano ne
23. Pomocí jakých technik se snažíte zvládat stres? (Zaškrtněte 1 a více možností)
 sport přátelé, rodina
 jídlo televize, počítač
 četba cigarety
 hudba jiné
24. Myslíte si, že nadprůměrná odchodovost z Vašeho zaměstnání je zapříčiněna právě stresem?
 ano ne
Pokud ne, vysvětlíte