

Mentální a emocionální zátěž zaměstnanců v souvislosti s BOZP

Mental and Emotional Burden on Employees in Relation to
Occupational Health and Safety

Bc. Petr Dědičik

Diplomová práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta aplikované informatiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta aplikované informatiky
akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Petr DĚDIČÍK**
Osobní číslo: **A11304**
Studijní program: **N3902 Inženýrská informatika**
Studijní obor: **Bezpečnostní technologie, systémy a management**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Mentální a emocionální zátěž zaměstnanců
v souvislosti s BOZP**

Zásady pro vypracování:

1. **Objasněte pozici člověka v pracovním systému (význam práce, psychosociální problémy v práci, problematika BOZP...).**
2. **Popište psychologické postavení zaměstnance v práci.**
3. **Proveďte identifikaci zdrojů mentální a psychosociální zátěže na pracovišti.**
4. **Analýzujte příčiny a důsledky vlivu mentální zátěže na zaměstnance.**
5. **Poznatky, získané z analýzy zobecněte a navrhněte způsob eliminace problémů v oblasti hygieny práce (ukážete na zvoleném modelu firmy).**

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

1. ŠENK, Zdeněk. **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS. 2. aktualiz. vyd.** Olomouc: ANAG, 2012, 311 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-737-9.
2. NEUGEBAUER, Tomáš. **Poskytování BOZP v kostce neboli o čem je současná BOZP. 1. vyd.** Praha: ASPI, 2011, 260 s. ISBN: 978-80-735.
3. ŠMÍDOVÁ, Miroslava. **Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení. 6., aktualiz. a rozš. vyd.** Praha: ASPI, 2012, 242 s. ISBN: 978-80-7357-720.
4. SMEJKAL, Vladimír a Eva PINCOVÁ. **Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích: podle právního stavu k 30.4.2007. 3., rozš. a aktualiz. vyd.** Praha: Grada, 2010, 354 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3051-6.
5. NEUGEBAUER, Tomáš a Eva PINCOVÁ. **Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi: podle právního stavu k 30.4.2007. 1. vyd.** Praha: ASPI, 2008, 84 s. **Bezpečnost práce v praxi.** ISBN 978-807-3573-560.
6. BĚLINA, Miroslav. **Zákoník práce: komentář. 1. vyd.** Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. **Velké komentáře.** ISBN 978-807-1792-512.
7. ROUTLEDGE. **International Health and Safety at Work: for the NEBOSH International General Certificate [online]. 2, přepracované vydání. 2012 [cit. 2013-01-28].** ISBN 9781136217692. Dostupné z: <http://books.google.cz/books?id=CI-mhZPINvAC&dq=health+and+safety+at+work+mental+problems&hl=cs&source=gbs..navlinks..s>

Vedoucí diplomové práce:

doc. Ing. Jiří Gajdošík, CSc.

Ústav bezpečnostního inženýrství

Datum zadání diplomové práce:

8. února 2013

Termín odevzdání diplomové práce:

3. června 2013

Ve Zlíně dne 8. února 2013

prof. Ing. Vladimír Vašek, CSc.
děkan



doc. RNDr. Vojtěch Křesálek, CSc.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Cílem mé diplomové práce je objasnění postavení člověka v pracovním systému, vysvětlení významu práce s ohledem na psychosociální aspekty, určení legislativní problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vymezení práv a povinností zaměstnance v souvislosti s BOZP a zkoumání problematiky duševního zdraví jednotlivce v pracovním systému. Práce dále vymezuje zdroje mentální zátěže, kde se zabývám jednotlivými faktory, které ovlivňují psychické rozpoložení jednotlivce. V další části se zabývám důsledky mentální zátěže, které jsem rozdělil na 3 části: psychické, fyzické a ostatní důsledky. V praktické části jsem se zabýval aplikací získaných poznatků. Zvolil jsem si model firmy (soukromá střední odborná škola), kde zkoumaným modelem byly pedagogičtí pracovníci (učitelé). Sběr dat byl založen na empirické metodě (dotazník).

Klíčová slova: mentální, psychická, zátěž, bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ABSTRACT

The aim of this thesis is to clarify the human role in the work environment. It explains the importance of psychosocial aspects, legislative issues of occupational health and safety, the definition of rights and duties of employees related to health and safety and the exploration of individual's mental health in their work environment. This thesis also identifies some sources of mental burden. The individual factors affecting mental health are then considered. The next part deals with effects of mental stress, it is divided into 3 parts: psychological, psychical and others. The practical part is focused on the learning outcomes application. The model of a company (private school) was chosen to be analysed. The data collection was based on empirical methods (questionnaire).

Keywords: mental, psychical, burden, occupational health and safety

Při zpracování své diplomové práce bych chtěl poděkovat svému vedoucímu práce panu doc. Ing. Jiřímu Gajdošíkovi CSc. za cenné rady a připomínky, které mi poskytoval v celém průběhu zpracování mé práce. Zároveň bych také chtěl poděkovat svým rodičům za finanční i psychickou podporu, kterou mi poskytovali během celého studia na vysoké škole.

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty aplikované informatiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

.....
podpis diplomanta

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ČLOVĚK V PRACOVNÍM SYSTÉMU	12
1.1 POJEM PRÁCE	12
1.2 VÝZNAM PRÁCE	12
1.3 PRÁCE JAKO PSYCHOSOCIÁLNÍ PROBLÉM.....	13
1.4 PRÁCE A MENTÁLNÍ ZDRAVÍ	14
1.5 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	15
1.6 TECHNOLOGIE VÝROBY A PRACOVNÍ USPOKOJENÍ.....	16
1.7 PROBLEMATIKA BOZP	17
2 ZDROJE MENTÁLNÍ ZÁTĚŽE	26
2.1 PRACOVNÍ PŘETÍŽENÍ.....	27
2.2 PRACOVNÍ NEUZNÁNÍ	28
2.3 PRACOVNÍ NESTABILITA A KARIÉRNÍ VÝHODY	28
2.4 MOBBING	28
2.5 PODÍL V UTVÁŘENÍ ROZHODOVÁNÍ.....	35
2.6 NEDOSTATEK INFORMACÍ	35
2.7 KVALITATIVNÍ PRACOVNÍ PŘETÍŽENÍ	36
2.8 NEDOSTATEČNÁ PRÁCE	36
2.9 OMEZENÍ SOUVISEJÍCÍ S ČASEM	37
2.10 KONFLIKTY POSTAVENÍ	37
2.11 NEJEDNOZNAČNÉ ÚKOLY.....	37
2.12 DOVEDNOST SAMOSTATNOSTI	37
2.13 ČASOVÉ PLÁNY	38
2.14 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	38
2.15 VĚK A POHLAVÍ	38
3 DŮSLEDKY MENTÁLNÍ ZÁTĚŽE	39
3.1 DUŠEVNÍ PORUCHY.....	39
3.2 TĚLESNÉ DŮSLEDKY	44
3.3 OSTATNÍ DŮSLEDKY	45
II PRAKTICKÁ ČÁST	47
4 APLIKACE ZÍSKANÝCH POZNATKŮ	48

4.1	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO MODELU	48
4.2	CÍLE VÝZKUMU	50
4.3	METODIKA VÝZKUMU.....	50
4.4	VYBRANÁ METODA SBĚRU DAT	51
4.5	VÝSLEDKY VÝZKUMU	51
4.5.1	Úvodní informace zobrazené respondentům.....	52
4.5.2	Předzpracování dat	52
4.5.3	Obecná část	54
4.5.4	Hodnotící část.....	61
4.6	HODNOCENÍ ANALÝZY.....	81
ZÁVĚR		83
ZÁVĚR V ANGLIČTINĚ.....		84
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		85
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK		88
SEZNAM OBRÁZKŮ		89
SEZNAM GRAFŮ		90
SEZNAM TABULEK.....		91

ÚVOD

Pracovní činnost je přirozeným projevem člověka. Práce jako taková se dá považovat za jednu z nejvýznamnějších aktivit v životě každého z nás a je základní podmínkou existence lidské společnosti. Vytváření hodnot v souvislosti ekonomického, kulturního nebo morálního pojetí je velevýznamným činitelem, který ovlivňuje lidskou společnost a vstupuje do života každého jednotlivce. Na práci je však také možné pohlížet i z hlediska psychologického, kdy hlavním nositelem je vždy konkrétní jedinec.

Současné sociální a ekonomické podmínky hrají významnou roli ve vývoji psychických problémů v pracovním prostředí. V souvislosti s prudkým vývojem dnešního světa, dochází i k vývoji komunikačních a informačních technologií, které vedou ke globalizaci ekonomiky a má za následek významný vliv na prostředí světa práce. Dnešní firmy a organizace, které dříve pracovali pouze pro domácí trh, jsou nuceny spolupracovat s mezinárodními organizacemi. Vnější tlak vytvářený jak na organizace, tak na samotné pracovníky v pozicích zaměstnanců firem má za cíl jediné – maximální zvýšení produkce. Dochází však k omezování dostupných zdrojů a na jednotlivce jsou kladeny stále větší nároky a nové výzvy, kterým musí čelit v pracovním systému. Stále významnějším činitelem se stává obava ze ztráty zaměstnání vedoucí k oslabení pracovních vztahů a dochází ke zrodu individualismu. Ten často vede k nedostatku odhodlání a motivace, což v konečném důsledku může vyústit k ukončení pracovního poměru.

Dříve nebo později se každý z nás musí vypořádat se složitými životními situacemi. Ať se jedná o osobní, rodinné, pracovní nebo finanční problémy na jakékoliv úrovni, téměř vždy ovlivňují naše duševní zdraví. Pochopitelně osobní charakteristiky, jako charakter, pohlaví nebo věk také ovlivňují způsob každého jednotlivce ve vypořádávání se s životními situacemi. Je poměrně výjimečné, kdy člověk jdoucí do práce nechá všechny své starosti a problémy doma. Jakkoliv člověk chce nebo ne, problémy s nimiž se setkává a nedokáže se s nimi vyrovnat, jsou skrytým zdrojem psychických potíží, které jej doprovází v každodenním životě. Je až neuvěřitelně obtížné rozdělit pracovní život od toho nepracovního resp. rodinného a soukromého. Vypořádání se s psychickými zdravotními problémy mezi pracující populací se stává klíčovou záležitostí pro nejistý trh a politiku v mnoha zemích. Problematiky psychického zdraví byla po dlouhou dobu zanedbávána, přestože dochází k velmi vysokým nákladům souvisejícím s psychickými obtížemi a toto číslo narůstá.

Požadavky dnešního pracovního prostředí mají velmi významný vliv na stres, který podstatně ovlivňuje jednotlivce, jenž je součástí pracovního systému. Technologie se vyvíjí závratnou rychlostí, dochází ke slučování podniků a s tím související propouštění, zvyšování požadavků produkce a vnitřní restrukturalizace podniků jsou součástí každodenního života jak manažerů, tak i jednotlivých zaměstnanců. Napětí způsobené těmito změnami může ovlivňovat psychickou rovnováhu pracovníků a může mít negativní vliv na jejich zdraví, zvláště pokud je při procesu změny pracovního prostředí požadováno zvýšené pracovní přetížení, zvýšené požadavky na rozhodování případně je evidentní nedostatek pracovníků pro úspěšné vykonání činnosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ČLOVĚK V PRACOVNÍM SYSTÉMU

1.1 Pojem práce

Práce se soustavně vyvíjí. Nové technologie, ekonomická nejistota, finanční krize, celosvětová konkurence a přírodní neštěstí mění způsob podnikání. Technologie-počítače, mobilní telefony, internet, wifi sítě mají společného jmenovatele – mají nesmírný význam na tom, jak a kde podnikáme a pracujeme. V dnešní době zaměstnanci již nechodí do práce, ale pracují a komunikují ze svých domovů prostřednictvím počítačů, notebooků nebo telefonů. Facebook a Twitter se stávají více než sociálními sítěmi, jsou používány jako prostředek k výkonu práce. Zelené technologie, používání přírodních a organických materiálů získává také vyšší pozornost a je očekáváno, že dojde k důležitým změnám mnoha podniků v nejbližších několika letech. Tak jak pokračuje digitalizace dnešního světa, zvyšuje se počet nových technologických inovací, díky kterým vznikají nová zařízení a manažeři jsou vystavováni novým výzvám v řízení zaměstnanců.

1.2 Význam práce

Schopnost pracovat je jedna ze zásadních lidských dovedností. Vyvinula se jako funkce naší biologické struktury, naší evoluční a kulturní historie, komplex proměnlivého tlaku sociálních norem a úmluv. Z tohoto úhlu pohledu je práce problémem sociálního chování. Jako jiné schopnosti sociálního chování – schopnosti mluvit jazykem, schopnost začít přátelské a rodinné vztahy – lidskou schopnost pracovat můžeme považovat za funkci biologickou a kulturní. Cílem každého jednotlivce je vyřešit vztah mezi základními biologickými potřebami v pracovním prostředí a velkým množstvím kulturních norem, požadavků, tradic, které jsou na nás kladeny. Každý jedinec se s těmito potřebami a požadavky vypořádává ve svém životě od dětství až po plnoletost s různou efektivitou. V této spojitosti musíme rozlišovat mezi „nezbytnými“ podmínkami lidské schopnosti pracovat a „přiměřenými“ podmínkami. [1]

Schopnost dospělého pracovat je výsledek řady individuálních zkušeností, ke kterým dochází v důsledku sociokulturních požadavků, očekávání, struktur a tradic. Schopnost pracovat není zkrátka funkce naší anatomické struktury, ale vždy se jedná o dlouhý proces osobního a mezilidského vývoje. Pozorování člověka v pracovním procesu nezabere

mnoho času na to, abychom zjistili, že každý jedinec pracuje s rozdílnými stupni úspěchu a oddaností. Existují lidé, kteří nejsou schopni pracovat vůbec, přestože jsou vybaveni alespoň minimálními fyzickými předpoklady. Na druhou stranu existují lidé, kteří považují za psychologicky nezbytné, aby pracovali, přestože mají značné fyzické nebo psychické indispozice. Ti považují svoji práci za velmi důležitý osobní rozvoj. Dále existují pracovníci, kteří jsou nuceni pracovat v důsledku požadavků vnitřních příkazů, stejně jako ti, kteří jsou nuceni pracovat pro to, že nejsou schopni odolat systému. Samozřejmě poslední skupinou jsou lidé, kteří pracují primárně kvůli své lidské existenci. [1]

1.3 Práce jako psychosociální problém

Jak už bylo naznačeno, práce má souvislost s individuální lidskou existencí. Přestože prakticky celé lidské bytí ve všech společnostech se musí nějak vypořádat s požadavky na práci, způsob, to jakým dosahuje tyto požadavky jednotlivý jedinec, jsou problémem individuální psychologie. Podmínky, které ovlivňují, jak pracujeme a zdali vůbec, nejsou pouze sociální, ale i individuální a osobní. Význam sociálních vztahů na pracovišti je nesmírně důležitý, protože se jedná o hlavní faktor, kterým uspokojujeme naše sociální potřeby. Mezi tyto potřeby můžeme zařadit potřeby sociálního charakteru, potřeby poskytování a přijímání pomoci, potřeby vzájemného vztahu mezi ostatními a v neposlední řadě potřeby sociálních jistot. Z tohoto hlediska lze vztahy na pracovišti členit na vztahy formální a neformální. Formální vztahy vyplývají z podnikové kultury organizace a k jejich vytváření dochází již v okamžiku, kdy se jedinec stává nedílnou součástí této struktury, která ho ovlivňuje. Jedinec se v průběhu tohoto procesu přizpůsobuje, toleruje nebo odmítá pravidla a normy, jež jsou specifikovány již při jeho příchodu a se kterými se musí vypořádat v rámci svého sociálního postavení. [1,2]

Sociální vztahy jsou rozvíjeny a členěny na:

- Vztahy vzájemných nároků – při zadání jednotlivých úkolů jsou definovány počáteční vztahy mezi zaměstnanci a nadřízenými pracovníky, jež jsou postupem času upravovány jak ze strany podřízených, tak ze strany vedení. Jsou formulovány nejen počáteční vztahy, ale i požadavky a cíle, jich je potřeba dosáhnout
- Vztahy vzájemné odpovědnosti – jde o odpovědnost v provedení jednotlivých úkolů v rámci jednotlivce nebo celé pracovní skupiny

- Vztahy vzájemné spolupráce – jde o schopnost vykonání pracovního úkolu ve skupině za účelem splnění předem stanovených požadavků. Tato schopnost vzájemné spolupráce je na úkor vlastních požadavků.
- Vztahy vzájemné pomoci – nezbytným prvkem pro úspěšné vykonání pracovního úkolu je schopnost a ochota vzájemné pomoci v situacích, kdy jedinec není schopen vykonat dílčí úkol, protože je zkrátka příliš složitý nebo jednatel nedisponuje dostatečnými zdroji k vykonání tohoto úkolu. Vzájemná pomoc vede ke zvýšení pocitů jistoty a vnitřního klidu.
- Vztahy konkurence – pramení z přirozeného porovnávání jedinců ve skupině. Tyto vztahy pozitivně ovlivňují pracovní výkon, přispívají k motivaci a dochází k rozvoji dovedností. Při přehnané snaze o dosažení se však mohou projevit i negativní znaky, které mohou narušovat pracovní proces nejen konkrétního jednotlivce, ale i celého systému.

1.4 Práce a mentální zdraví

Jednou z hlavních podmínek technického a vědeckého pokroku je kultivace pracovního prostředí. Práce jako taková má velký počet pozitivních stránek. Jednak je práce „realita každého dne“, což znamená, že pracující osoba je konfrontována s širokým rozsahem neosobních a účelných aktivit, které však mohou mít efekt na snižování osobní roztržitosti. Za druhé, schopnost pracovat v pracovním systému znamená „mít rád“ ostatní a tedy zlepšovat špatné pocity izolace a vydržet soužití s osobami nervózními. Za třetí, v prostředí, kde se nachází stres nezávisle na pracovní náladě ostatních, vede k chronické nezaměstnanosti a pouze prohlubuje pocity smutku a odporu k pracovnímu prostředí, které už tak je plné potíží z jiných důvodů. Za čtvrté, lidé si udržují své místo výdělkem za cenu toho, že celý zbytek života budou žít v psychiatrické léčebně nebo v pečovatelském domě. Vedle toho jsou zcela značné výhody garantovaného příjmu z výdělečného zaměstnání. [2]

Velké množství lidí v moderních společnostech je omezováno pracovat na úkolech, které jsou nudné a bez hlubšího významu, jež vedou ke slábnutí motivace pracovat a neochota dopustit se úkonu, který by vyžadoval energii. Existují lidé, kteří jednoduše neunesou nátlak mnoha pracovních situací (například zdravé soutěžení ve firmě) a pro něž je úspěch nebezpečný risk a chyba vedoucí ke katastrofě. Pro jiné, pracovat, znamená

svévolně se podřizovat a omezovat sami sobě, jenž vede k omezování vlastní osobní svobody. Pracování neznamená jen, že jeden musí vykonat určitý úkol, ale také že někdo se musí vypořádat s problémem stanovení sociálních rolí: kontrolorů, vrstevníků, podřízených nebo zákazníků. Lidé, jejichž vztah s druhými je přesně vymezen, vede k tomu, že je nesmírně pro ně složité adaptovat se v práci, protože se neumí vyrovnat se sociálními aspekty, přestože jsou vcelku schopní v rozdávání pracovních úkolů. [2]

Práce je tedy jak kondice duševního zdraví, tak kondice duševní nemoci. Jako rodina, práce je něco bez čeho člověk nemůže existovat a má svůj podíl na problémech a obtížnostech konkrétního člověka. Při vyhodnocování vztahu práce a duševního zdraví je nezbytné, abychom nebyli jednostranní. Pro většinu lidí však práce není ani ryzí požehnání, ani úplné prokletí. Existují samozřejmě extrémy obou případů, ale zpravidla se jedná o případy minimálního počtu jedinců. Většina lidí se nějak protlouká pracovním systémem, při kterém sice nevynaloží velké napětí, ale také nedochází u nich k předpokládanému uspokojení z pracovního výkonu. Avšak práce nám určité důležité prvky spokojenosti nabízí a my je musíme umět vybrat. Na druhé straně prvky, které nás neuspokojují, tak nesmíme ignorovat.

1.5 Pracovní prostředí

Pracovní prostředí je chápáno jako soubor činitelů působících na činnost člověka v pracovním procesu a je potřeba jej upravovat tak, aby optimálně působilo na fyziologickou, sociální a psychickou strukturu organismu člověka. Cílem každé organizace by mělo být soustavné, cílevědomé zlepšování pracovního prostředí. Vytvořením optimálních podmínek pro pracovní život člověka dosáhneme zvýšení produktivity práce a současně vytvoříme vhodné prostředí pro duševní rozvoj konkrétního jedince. Naším cílem je vytvoření dokonalého pracovního prostředí, při kterém jsou všechny prvky systému v dokonalé rovnováze, dochází k optimálnímu souladu technologických procesů, pracovních podmínek, je uvažováno hledisko estetiky a ergonomie, dochází ke společenskému i osobnímu rozvoji člověka a lidské práce.

Faktory ovlivňující mentální zdraví člověka v pracovním systému musí být upravovány komplexně, protože jakýkoli negativní vliv působící na člověka zhoršuje funkci ostatních (pozitivních) vlivů a tím pádem je snižován potenciál produktivity práce,

stejně tak jako kvalita. Narušená psychická rovnováha člověka může mít za následek ohrožení jeho zdraví. [4,5]

1.6 Technologie výroby a pracovní uspokojení

Jednotlivé druhy pracovních činností jsou charakteristické svými odlišnostmi především v požadavcích na fyzickou zdatnost a senzomotorické dovednosti. Řemeslná, průmyslová, pásová nebo automatizovaná výroba mají své specifické požadavky na konkrétní dovednosti a znalosti. U určitých typů pracovních činností je však poměrně složité definovat motivační účinek. Tento účinek bude poměrně malý, čemuž nasvědčují následující skutečnosti:

1. práce je rozmanitá, skládá se z většího počtu operací a úkonů, které se opakují v nepravidelném sledu,
2. práce se opírá o systém dobře osvojených složitých řemeslných dovedností,
3. nároky na pracovní tempo zpravidla nejsou definovány pro jednotlivé úkony, protože pracovní tempo si každý pracovník udává sám podle svých schopností a znalostí.

Při zkoumání automatizované výroby můžeme pozorovat odlišnosti oproti manuální (řemeslné) výrobě. Zavedením automatizace a zúžení odbornosti jsou sice pracovníci zbavováni namáhavých fyzických úklonů a nutnosti osvojit si složité pracovní dovednosti, avšak zároveň vnucuje pracovníkům celou řadu nepříznivých znaků. Pracovník mnohdy provádí nevelký počet úkonů, které se neustále v rychlém sledu opakují, pracovní tempo je rychlé a vnucené a pracovník ztrácí přehled o výrobním procesu. Velmi významným prvkem pracovního uspokojení je délka pracovního cyklu, který se zásadně liší u každého druhu činnosti. Může se jednat o dobu trvání řádově několika vteřin, minut, hodin, ale i týdnů a měsíců. U automatizované výroby jde zpravidla o činnosti, které mají trvání v řádu maximálně několika minut. Pracovník vykonává zpravidla velmi jednoduché stále se opakující úkony, jež si osvojuje mechanickým opakováním. Takováto práce je velmi často spojena s neuspokojením z práce s rychlým nárůstem pocitů únavy a nudy, jež jsou pochopitelně nežádoucí a v jistých situacích i nebezpečné, protože dochází ke ztracení pozornosti a tím i vzniku rizika, které může v konečném důsledku vést k pracovnímu úrazu. [5]

1.7 Problematika BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se týká všech odvětví průmyslu podnikání a obchodu, včetně tradičního průmyslu, informačních technologií, nemocnic, pečovatelských domů, škol, univerzit a úřadů. Jde o mezivědní obor, který si určuje za cíl vymezit a zabránit rizikům ohrožující život nebo zdraví spojeným s výkonem povolání. Obor jako takový vymezuje určité technické, technologické, metodologické, psychologické a sociologické požadavky, které mají za cíl minimalizovat následky vznikající při vykonávání pracovních procesů. [7]

Cílem tohoto souboru opatření je kromě ochrany zdraví a života pracujících osob i aspekt finanční. S rozvojem technologií dochází k nárůstu požadavků v pracovní sféře na jednotlivé pracovníky, kteří jsou vystavováni stále větším rizikům a hrozbám.

Bezpečnost práce je však také závislá na požadavcích legislativních a organizačních, stejně tak jako na fyziologických a psychologických vlastnostech a potřebách člověka, který vykazuje konkrétní charakterové vlastnosti, dovednosti a znalosti. V neposlední řadě je nutné zmínit, že vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci mají i faktory definující pracovní místo, druh pracovní pozice, pracovní situace nebo pracovní prostředky a zařízení.

U organizací s nízkým rizikem, ochrana zdraví může být podpořena jediným bezpečnostním manažerem. Naopak u organizací s velkým rizikem může být požadováno mnoho různých specialistů, jako jsou inženýři, právníci, lékaři a zdravotní sestry, instruktoři, kontrolóři, jejichž cílem je naplnění standardů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v dané organizaci. Existuje však mnoho překážek, které brání v kvalitním naplnění těchto standardů. Tlak produkce v dosažení stanovených cílů, finanční omezení a složitost organizací jsou typickými příklady těchto překážek. Avšak existují určité silné podněty pro organizace, které motivují dosažení vysokých nároků na ochranu zdraví. Těmi jsou aspekty morální, právní a ekonomické aspekty. [7]

V neposlední řadě je potřeba pohlížet na problematiku BOZP z hlediska využívání a ovlivňování lidského činitele v zájmu cílů firmy nebo instituce. Člověk jako součást pracovního systému je jedním z nejvýznamnějších faktorů ovlivňující úspěch či neúspěch organizace.

„Bezpečnost a ochrana zdraví při práci lze chápat jako soubor právních, organizačních, technických, technologických, zdravotních, hygienických, výchovných a dalších opatření, jejichž cílem je dosažení takového stavu pracovišť, pracovního prostředí a výkonu práce, při němž nebude docházet k pracovním úrazům, nemocem z povolání a ani k jinému ohrožení zdraví a naopak bude dosahováno zkvalitnění pracovního života. Z hlediska subjektivního je pak BOZP souhrnem individuálních práv a povinností jednotlivých zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů, ve vztahu k výkonu konkrétní práce na konkrétním pracovišti.“ [6]

Je tedy patrné, že problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je výrazně multidisciplinární obor.

Legislativa v oblasti BOZP

Jak již bylo řečeno, starost o zdraví každého jednotlivce je rozhodující pro udržení dobré kondice, která má pak za následek udržování kvalitního pracovního výkonu. K zajištění řízení efektivního systému BOZP, který přispívá k udržení zdraví pracovníků, je potřeba spolupracovat oboustranně – tzn. jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé musí přistupovat k této oblasti svědomitě a uvědomovat si důležitost tohoto oboru. Klíčovými aspekty je jasné pochopení legislativních požadavků, které jsou na obě dvě strany kladeny. Těmito požadavky je celý soubor právních předpisů, které upravují tuto oblast.

Legislativou jsou upravena nejen obecná pravidla chování zaměstnavatele a zaměstnance, ale i pravidla obsluhy strojů, technických zařízení, dopravních prostředků, přístrojů a náradí. Legislativa také stanovuje vytváření a ochranu zdravých pracovních podmínek, včetně hygieny práce, kde například patří i posuzování rizikivosti práce podle závazné kategorizace prací, včetně definice rizikových pracovišť. Zákonnými normami je také upravena problematika posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci, a to při vstupních, periodických, řadových nebo mimořádných lékařských preventivních prohlídkách. [3]

V praxi by měly všechny tyto oblasti, přestože jsou posuzovány odděleně, být posuzovány komplexně a s ohledem na kompetence z hlediska působnosti státních orgánů.

Zákonné a podzákonné právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb.

zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 309/2006 Sb.	o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 258/2000 Sb.	o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 251/2005 Sb.	o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 20/1966 Sb.	o péči a zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 174/1968 Sb.	o státním odborovém dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů
Nářízení vlády č. 201/2010	o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úraze, ve znění pozdějších předpisů
Nářízení vlády č. 290/1995 Sb., pozdějších předpisů	kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
Nářízení vlády č. 361/2007 Sb.,	kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
Nářízení vlády č. 101/2005 Sb.,	o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, ve znění pozdějších předpisů
Nářízení vlády č. 495/2001 Sb.,	kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, ve znění pozdějších předpisů
Nářízení vlády č. 168/2002 Sb.,	kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, ve znění pozdějších předpisů
Vyhláška č. 385/2006 Sb.,	o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů
Vyhláška č. 288/2003 Sb.,	kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění pozdějších předpisů

Práva zaměstnance

Práva a povinnosti zaměstnance vychází ze zákoníku práce č. 262/2006 Sb., kde v §106/odst. 1 je stanoveno:

„Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.“

Takovéto právo by měl každý zaměstnanec využívat. V praxi to znamená, že každý zaměstnanec by měl být seznámen se všemi riziky, které s jeho pracovní činností souvisí a že jim jasně rozumí. Nezbytné je, aby byl zaměstnanec seznámen s riziky v takovém rozsahu, aby nebyl zbytečně informován a školen problematikou, která se jeho vlastní pracovní činnosti vůbec netýká. Takovéto školení představuje zbytečnou ztrátu času nejen posluchače (zaměstnance), ale i lektora. Je nutné taky pamatovat na to, aby byl zaměstnanec seznámen se legislativními předpisy v oblasti BOZP. [8] Informování zaměstnance o rizicích souvisejících s vykonávanou prací je důležité zejména v případech, kdy se jedná o nového zaměstnance nebo došlo k přemístění zaměstnance na jinou práci, stejně tak jako při zásadní změně pracovních postupů a metod. Zákon nestanovuje povinnost zaměstnance být informován písemně. Poskytované informace mohou mít ústní formu – vstupní poučení. Poskytování informací může být také provedeno formou hromadného školení. V tomto případě vzniká povinnost vést dokumentaci na straně zaměstnavatele. [6]

Dále zákon č. 262/2006 Sb., §106 odstavec 2 stanovuje oprávnění zaměstnance odmítnout vykonání pracovní činnosti u které má důvodné podezření, že by byl bezprostředně ohrožen jeho život nebo zdraví (případně někoho jiného). Takovéto odmítnutí není možno považovat za nesplnění pracovní povinnosti podle zákona a zaměstnavatel nemá právo vymáhat případné škody, které vznikly nesplnění pracovního úkolu. Toto právo však není v dostatečné míře využíváno a zaměstnanci, přestože jsou si vědomi jistého nebezpečí plynoucího ze zadaného úkolu, raději tolerují rizikový úkol a provedou jej. Tato skutečnost plyne z obav o ztrátu zaměstnání, která je však neopodstatněná. Vždy by si každý zaměstnanec měl uvědomit, že pracovní riziko, kterému se vystavuje, ohrožuje jeho život a zdraví. [19]

Zákon č. 262/2006 Sb. dále stanovuje:

„Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek BOZP.“

Zde se teoreticky pojí právo s povinností. Zaměstnanec má nejen právo se podílet na vytváření bezpečnostní politiky v podniku, ale má i povinnost respektovat zaměstnavatelem přijatá opatření. [8] Problémem může být skutečnost spojení práva a povinnosti v oblasti BOZP, protože charakter problematiky BOZP ve skutečnosti nemá povahu povinnosti, ale povahu práva, kterou není možno vynuocovat. Ve skutečnosti tedy nelze spojovat právo s povinností. [6]

Povinnosti zaměstnance

Základní a nejobecnější povinností zaměstnance je povinnost chovat se tak, aby neohrožoval nejen sebe, ale i osoby, jež jsou přímo dotčeny vykonávanou činností, kterou zaměstnanec vykonává. [9] Dodržení bezpečných pracovních postupů a legislativních předpisů v oblasti BOZP by mělo být pro zaměstnance samozřejmostí a i zde platí pravidlo, že neznalost neomlouvá. Cílená minimalizace pracovního rizika ze strany zaměstnance se předpokládá.

Mezi základní povinnosti zaměstnance patří:

- Účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- Podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetření nebo očkování stanoveným zvláštními právními předpisy (není možno vycházet z principu, že preventivní prohlídky stanovuje praktický lékař),
- Dodržování právních a ostatních předpisů a pokynů zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele (při seznamování s těmito pravidly je potřeba uvědomit zaměstnance o důležitosti těchto opatření a vysvětlit mu nezbytnost konkrétních bezpečnostních požadavků a pravidel, všechna pravidla by měla mít jasný smysl pro zaměstnance a musí jim rozumět),

- Dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní pomůcky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
- Nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovišti zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště a nekouřit na pracovišti a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystavení také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých pracovních podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto pracovních úkolů spojeno.
- Velmi důležitým bodem je informování nadřízeného o závažných nedostatcích a rizicích na pracovišti, které mohou bezprostředně omezovat pracovní činnost, a vykonávání daného úkolu v takových podmínkách by pravděpodobně vedlo k pracovnímu úrazu. Jedná se zejména o poruchy zařízení, porušování technologických postupů a manuálů zařízení a nedodržení nebo porušení organizačních (režimových) opatření na pracovišti. Upozorněním na bezpečnostní riziko můžeme v tomto případě zabránit jak poškození vlastního zdraví, tak i můžeme předejít zranění osob, které se v blízkosti tohoto zdroje nebezpečí nacházejí. [6,9]

Klíčové elementy systémů řízení BOZP

Každá organizace by měla mít firemní postupy systému řízení BOZP, tak aby bezpečnostní rizika byla efektivně vyhledávána a kontrolována. Management řízení BOZP by měl definovat cíle, kterých je třeba systematickou a cílevědomou politikou dosáhnout. Patří sem nejen cíle vedoucí k udržení a zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale i volba strategie v oblastech kvality životního prostředí a lidských zdrojů. K dosažení úspěchů ve všech oblastech je třeba specifikovat cíle, které jsou reálné, mají aktivní podporu a souvisí se všemi úrovněmi managementu organizace.

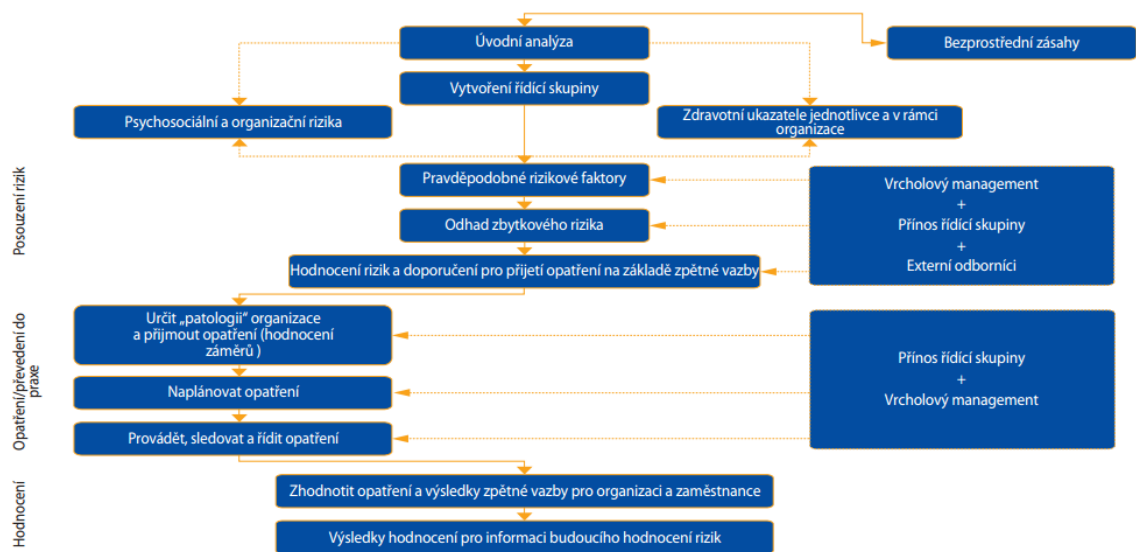
1. Politika – Jasná pravidla v oblasti BOZP přispívají k efektivnímu podnikání a soustavné zlepšování v celé organizaci.

2. Organizace – Správně nastavený systém organizace v oblasti BOZP by měl identifikovat odpovědnosti osob na všech úrovních organizace. Úspěšná organizace věnuje pozornost dobré komunikaci, prosazování kompetencí, odpovědnost všech zaměstnanců a systém reakcí.
3. Plánování a implementace – jasný plán bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, založený na vyhodnocování rizik a implementace výkonnostních standardů, cíle a postupy vedoucí ke zvýšení efektivity managementu BOZP.
4. Měření produkce – zahrnuje aktivní a pasivní sledování systému řízení BOZP. Tento monitoring je nezbytné provádět v souvislosti s dlouhodobým cílem a plánem organizace.
5. Přezkoumání vykonané práce – Výsledkem monitorování a nezávislého auditu by měla být indikace, zda plány a cíle v bezpečnostní politice jsou v pořádku či by měly být změněny.
6. Audit – Nezávislý a strukturovaný audit všech částí systému řízení BOZP poskytuje ucelený přehled o systému a jeho slabinách a vede k jejich neustálému zlepšování. Pokud má být audit skutečně efektivní, musí vyhodnocovat udržování stanovených postupů a výkonů na pracovním místě. Identifikuje slabé stránky bezpečnostní politiky a nerealistické nebo neadekvátní standardy a cíle.
7. Soustavné zlepšování – Nejjednodušší cestou dosahování soustavného zlepšování je implementace doporučení vycházející z auditu a použití metody tzv. „benchmarking“¹ s organizacemi podobného typu a nastavení souladu systému BOZP s národními nebo firemními směnicemi. Návrhy zaměstnance, manažera, vedoucího pracovníka nebo specialisty BOZP může být velmi efektivním nástrojem soustavného dlouhodobého zlepšování. [7]

¹ „Benchmarking je proces neustálého srovnávání a měření organizace s vůdčími firmami kdekoliv na světě, s cílem získat informace, které organizaci pomohou přijmou (a realizovat) aktivit, vedoucí ke zlepšení své vlastní výkonnosti.“(American Productivity and Quality Center, 1993)

Řízení psychosociálních rizik v souvislosti s BOZP

Úlohou systému řízení psychosociálních rizik je identifikace a měření rizikových faktorů, jež negativně ovlivňují duševní spokojenost v zaměstnání. Účelem tohoto systému je maximální snaha o snížení těchto rizik, za účelem zvýšení bezpečnosti v organizaci, jež je základním předpokladem pro vytvoření pozitivních podmínek v pracovním prostředí. Nejčastějšími používanými opatřeními k řešení psychosociálních rizik jsou „zajištění, aby zaměstnanci věděli na koho se obrátit“ a „poskytování školení“. Z průzkumu Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci vyplývá (2007), že jiná opatření, např. využití psychologa nebo existence postupů pro řešení psychologických rizik, jsou používána méně často. Obecně se dá říci, že organizace s dobrým systémem řízení BOZP mají také kvalitní a komplexní systém zabývající se psychosociálními riziky. Hnacími silami pro vytvoření takového systému je odstranění negativních faktorů, jako je stres, šikana, obtěžování na pracovišti a mobbing a jejich specifikace a pochopení v konkrétní organizaci. Z výzkumu také vyplývá, že v EU byl dosažen značný pokrok v pochopení závažnosti psychosociálních problémů na pracovišti. Převedení konkrétních postupů a metod k omezení psychosociálních problémů na pracovišti je však úkolem podniků nejen na úrovni jednotlivých společností, ale jsou vyžadovány kapacity na úrovni celostátní, případně evropské. Tyto kapacity vyžadují celou řadu znalostí a dovedností, jež jsou klíčové pro efektivní řízení psychosociálních rizik na pracovišti. Klíčovými elementy pro zkoumání rizik v této oblasti jsou odborníci, konzultanti, služby a instituce, případně orgány výzkumu a vývoje. Je nezbytné také zmínit, že důvodem zavádění systému řízení v oblasti psychosociálních rizik je fakt, že organizace si čím dál více uvědomují ekonomické ztráty způsobeny absencí zaměstnanců na pracovišti v důsledku psychických problémů. Motivací organizací je tedy udržení produktivity, snížení absencí, flexibilní reakce na požadavky zákazníků nebo dobrá pověst firmy jako zaměstnavatele. Hlavními překážkami při implementaci systému řízení rizik jsou nedostatečná technická podpora a nedostatečné poradenství. [10,20]



Zdroj: Převzato od E. Rial-González (2000).

Obr. 1 Model řízení psychosociálních rizik

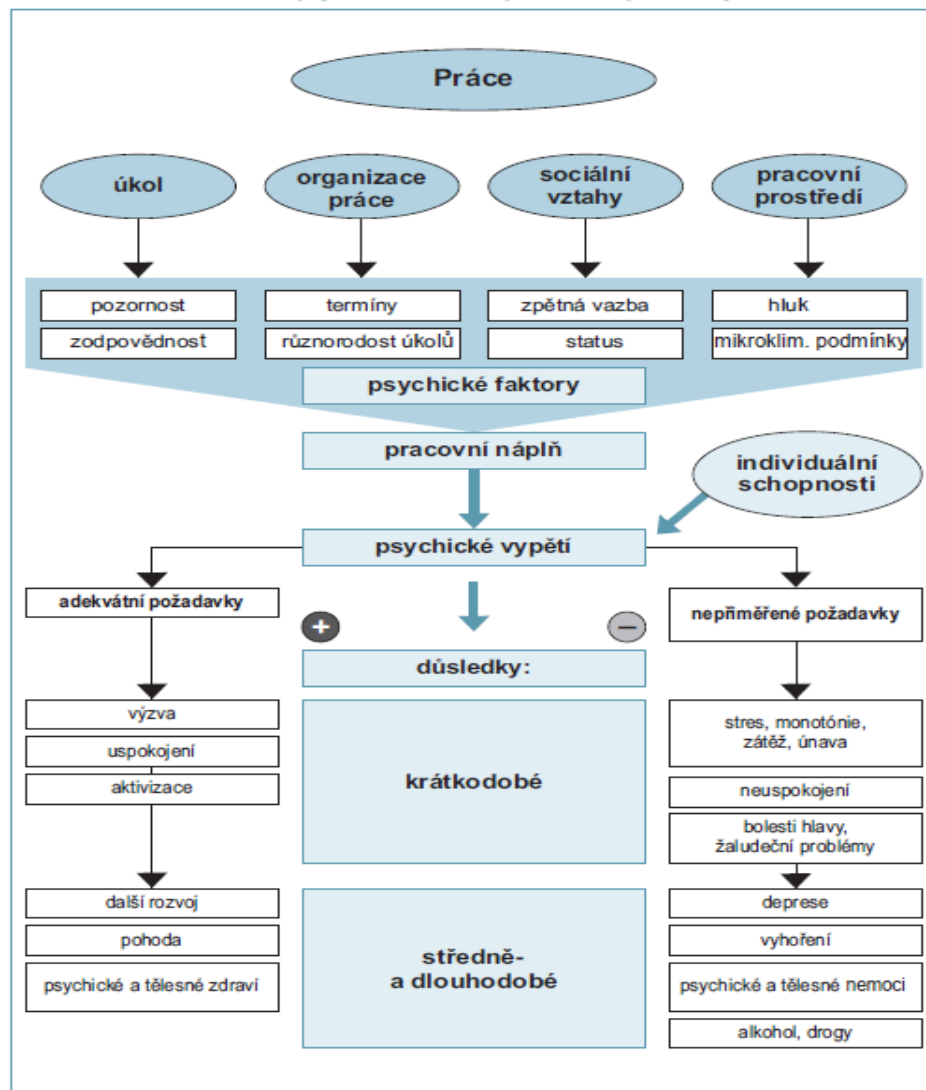
Zdroj: <https://osha.europa.eu/cs/publications/reports/esener-summary>

Z analýzy Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci lze také vyvodit jasnou souvislost mezi celkovým řízením BOZP a řízením psychosociálních rizik a je třeba zdůraznit, že propojení systému BOZP s řízením psychosociálních rizik je nezbytné k tomu, aby bylo dosaženo komplexního řízení rizik v podniku. Důležitým prvkem pro zvýšení kvality tohoto systému je poskytnutí lepší podpory a poradenství v oblasti psychosociálních rizik, jeho význam, důsledky a příčiny. Informovanost zaměstnavatelů v této oblasti je klíčová pro pochopení celého systému řízení. [10]

2 ZDROJE MENTÁLNÍ ZÁTĚŽE

Při specifikaci pracovního úkolu je vždy nezbytné posuzovat míru zatížení zaměstnance, a to nejen fyzického, ale i psychického. Zjišťování zdrojů mentální zátěže by mělo být v první řadě založeno na komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně mezi dvěma zaměstnanci. Komunikace je tedy významným faktorem ovlivňuje mentální pohodu pracovníka.

Obrázek 1: Souvislost mezi psychickou zátěží a pracovními požadavky



Obr. 2 Souvislost mezi psychickou zátěží a pracovními požadavky

Zdroj: <https://osha.europa.eu/cs/publications/reports/esener-summary>

2.1 Pracovní přetížení

Pracovní přetížení je stav, kdy zaměstnanec není již schopný svoji práci kvalitativně nebo kvantitativně zvládnout. Je po něm vyžadováno příliš mnoho práce, kterou je nutno vykonat za krátký čas. Mnoho organizací vedl tento fakt k rozdělení pracovních činností na více menších částí. Zaměstnanci, kteří přetrvávají, musí vykonat více úkolů a vzít na sebe více odpovědností, aby byl kompenzován úbytek zaměstnanců. Navíc vyřešení většího množství úkolů zpravidla zaměstnanci musí vynaložit extra úsilí, aby tyto úkoly úspěšně zvládli. Je to také proto, že mnoho jednotlivců je často vyrušováno od své práce prostřednictvím telefonů, kolegů nebo e-mailů. Jednotlivá přerušení potom vedou k frustraci, protože jsou zpožděni v úspěšném vykonání zadaného úkolu a narůstá mentální úsilí požadované k dokončení úkolu. [11]

Pracovnímu přetížení je vystaven prakticky kdokoliv, kdo je součástí pracovního systému. Je tedy nutné pamatovat na to, že pracovnímu přetížení jsou potenciálně vystavováni nejen manuální pracovníci, ale i manažeři nebo vedoucí pracovníci. Typickými příčinami pracovního přetížení jsou:

- Dlouhá pracovní doba,
- Nechtěné přesčasy,
- Neschopnost dosažení cílů za určitou dobu,
- Zodpovědnost za práci i mimo pracovní dobu, včetně přenášení práce do prostředí domova
- Přidělování úkolů navíc (kromě běžné pracovní činnosti)
- Dlouhá pracovní doba z důvodu onemocnění
- Přidělování práce z důvodu absence jiných zaměstnanců
- Časté vyrušování při práci
- Chyby způsobené únavou zaměstnanců.

Pracovní přetížení tedy vzniká v důsledku nesouladu mezi požadavky a podmínkami na jedné straně a vlastnostmi a stavem člověka na straně druhé. Je to jev, který se týká vždy určitého jedince, zatímco požadavky, podmínky a nároky lze charakterizovat obecně.

2.2 Pracovní neuznání

Pracovní neuznání je předpoklad pro naplnění sebe samého. K tomu, aby tento předpoklad byl splněn, je zapotřebí, aby se zaměstnanci cítili v práci vážení a podporovaní svými kolegy. Očekávají uznání svých nadřízených, kolegů nebo zákazníků, nejen za účelem získání ocenění nebo bonusů, ale jednoduše projevení každodenního gesta uznání. Například dobře odvedená práce může být představena ostatním, zaměstnanci může být poděkováno nebo může být povzbuzen, nebo zkrátka stačí projevit uznání z dobře provedeného úkolu. Člověk, který se cítí uznáván v práci je více spokojený a motivovaný. Obecně se dá říct, že takováto osoba je méně náchylná k mentálním zdravotním problémům. [11,13]

2.3 Pracovní nestabilita a kariérní výhody

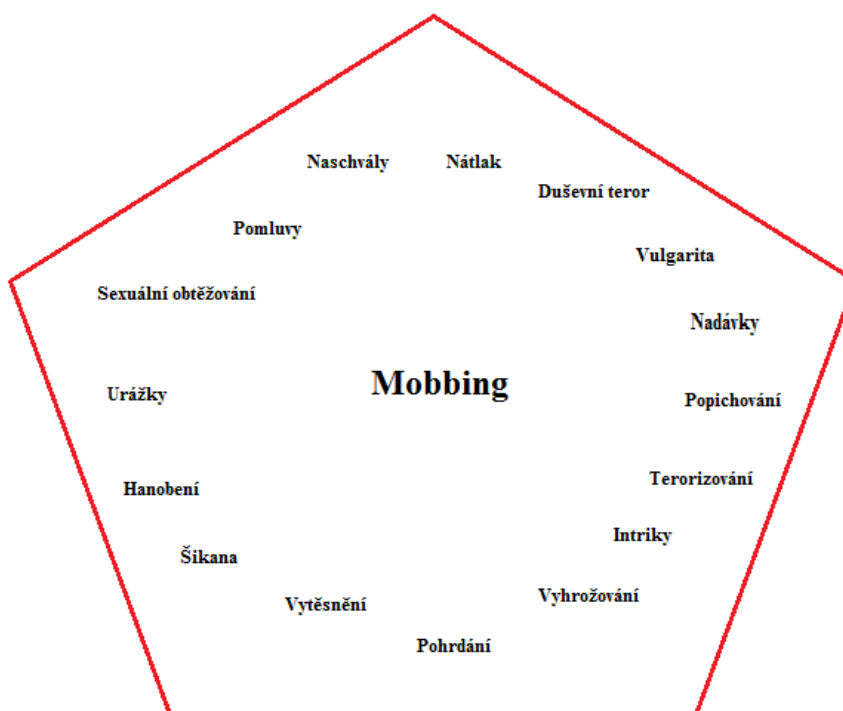
Uznání je možno projevit také adekvátním platem zaměstnance, pracovní pozicí nebo nabídkou stability práce nebo možností kariérního růstu. Počet změn ovlivňující pracovní prostředí také ovlivňuje pocity jednotlivce pracujícího v tomto prostředí a fúze a nárůst podniků, organizační přeskupování nebo představení nové technologie vytváří velkou nejistotu pro pracovníky. Narůstá obava o ztrátu zaměstnání, neschopnost adaptace změn v organizaci práce nebo ztráta svých výhod a dochází k pocitu ztráty možnosti dosahování svých pracovních cílů, což je vede ke vzniku frustrací a obavám. Takové problémy mohou způsobovat fyzické nebo mentální problémy, stejně tak jako ztráta motivace, produktivity a spokojenosti s prací. [11]

2.4 Mobbing

Pojmem mobbing rozumíme systematické, cílené a často protiprávní jednání jednotlivce nebo skupiny osob vůči určitému člověku. Základní podmínkou však je, že tento útlak má trvání alespoň půl roku a vyskytuje se nejméně jednou týdně. Jedná se tedy o problém, jež se týká mezilidských vztahů a často zasahuje nejen do pracovního života, ale i do osobního života druhého člověka. Cílem takovýchto aktivit je zamezení mezilidské komunikaci oběti mobbingu, poškození druhého člověka, znevážení jeho pracovního i soukromého života a donucení oběti pohrdat sama sebou. Důvodem k takovému trýznění mohou být žárlivost, strach z konkurence, pocity méněcennosti, nízká morální úroveň,

extrémní antipatie, nadměrná ctižádostivost, rivalita nebo zášť. Nesmíme zapomenout na to, že i nuda a monotónní práce vedou k zaměstnanec k vymyšlení těchto nežádoucích aktivit a to s jediným cílem: zabavit se. K mobbingu může docházet na jakékoliv organizační úrovni podniku. [11,13]

Za projevy mobbingu lze považovat:



Obr. 3 Projevy mobbingu

Oběť mobbingu

Obětí mobbingu se může stát prakticky kdokoliv a nelze jasně specifikovat osobnostní znaky ani charakterové nedostatky. Je však možno konstatovat, že náchylnější jsou pracovníci méně výkonní, neprůbojní, citliví, případně osoby labilní nebo melancholické povahy. Oběti mají často přecitlivělou psychiku, jsou lehce manipulovatelní a těžce nesou sebemenší frustraci a je pro ně velmi těžké se ubránit sociálnímu útlaku mobberů. [11]

Projevy mobbingu lze pozorovat ve všech odvětvích práce. Nejvyššímu riziku jsou však vystavováni osoby pracující v:

- Resortu zdravotnictví a sociálních věcí

- Resortu školství a tělesné výchovy
- Resortu správy

Stejně tak jako nelze charakterizovat typickou oběť mobbingu, tak nelze přesně určit, zda jsou náchylnější více ženy nebo muži, nicméně se poměr mužů a žen páchající mobbing liší: [11]

Ženy šikanovány ženami – 40%

Muži šikanováni muži – 76%

Ženy šikanovány muži – 30%

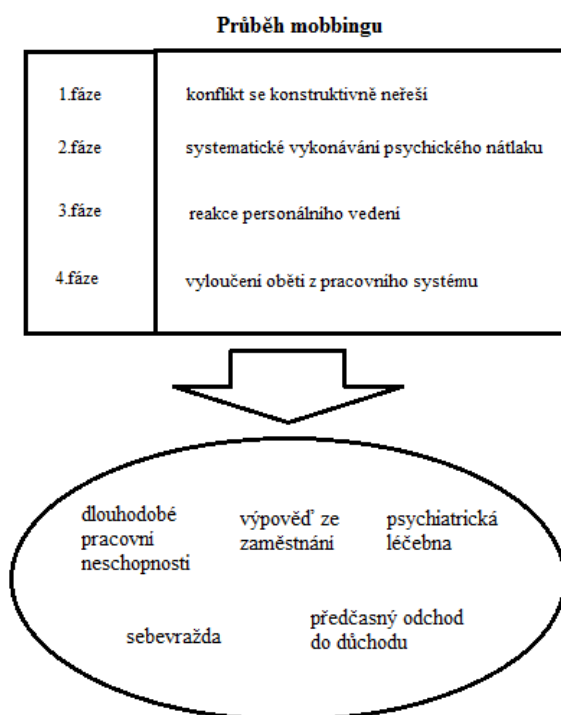
Muži šikanováni ženami – 3%

Ženy šikanovány ženami i muži – 30%

Muži šikanováni ženami i muži – 21%

Průběh mobbingu

Jak už bylo řečeno, mobbing se nevyznačuje krátkodobými útoky na oběť, ale jde o systematický a dlouhodobý proces. [11]



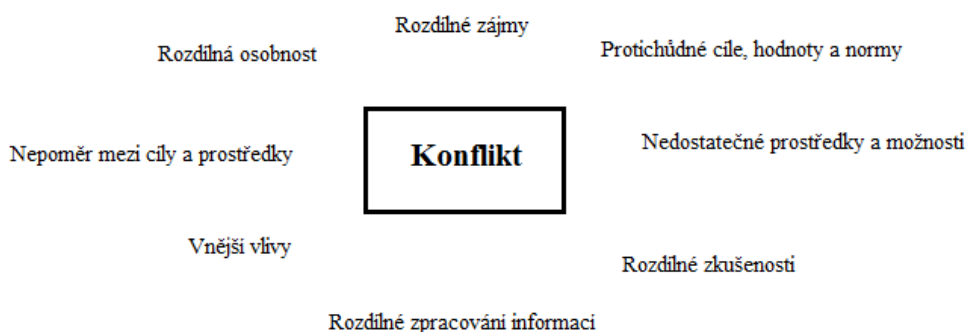
Obr. 4 Průběh mobbingu

Průběh mobbingu se může lišit. Není nezbytně nutné, aby se projevil všechny 4 fáze průběhu mobbingu a psychický nátlak smí být v jakékoliv fázi zastaven a konflikt může být vyřešen. Například pokud šikanovaná osoba se na začátku druhé fáze začne silně bránit a

z oběti se najednou stane útočník, jež se mstí za trýznění, které mu bylo způsobováno v první fázi. Tlak šikany může být také zastaven pomocí spolupracovníků nebo nadřízených, kteří mohou oběti poskytnout psychickou podporu, nebo odchodem tyranizované osoby z pracovního prostředí. [11]

1.fáze: konflikt se konstruktivně neřeší

Konflikt je třeba vnímat jako problém denního života vznikající ve chvíli, kdy nastane vypjatá situace, v níž vzniká střet navzájem neslučitelných názorů. Konflikty lze také chápat jako poruchy, které narušují běžný chod každodenního života a způsobují dočasné ochromění našich schopností a dovedností. V konfliktech většinou nemůžeme být v uvolnění, což v nás zvyšuje napětí, které vede ke stresu. [11]

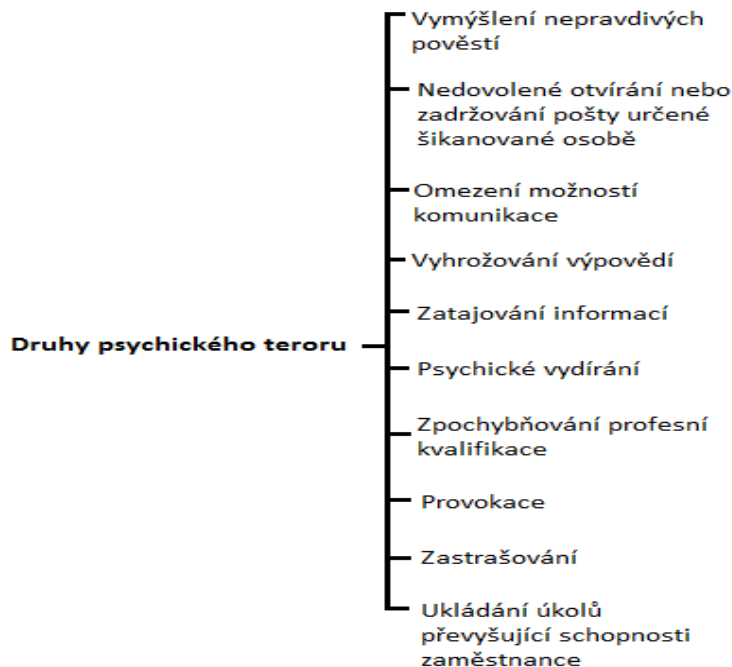


Obr. 5 Zdroje konfliktu

Mobbing začíná často tím, že tyto konflikty nejsou řešeny již na začátku a oběť si nechá líbit negativní projevy od ostatních, jako jsou nepříjemné poznámky nebo nevhodné vtípky. Tyto konflikty jsou pocíťovány jako nepříjemné, protože jsou často spojeny s úbytkem energie. Konflikty, rozdílné názory, neshodné potřeby zaměstnanců, nerovnoměrné vize jsou však faktory, jež ovlivňují každou organizaci a je potřeba tyto problémy řešit a zabývat se jimi. Pokud tak totiž neprovedeme, velmi snadno se stane, že tyto obtíže nám přerostou tzv. „přes hlavu“. V případě, že jsou konflikty řešeny postupně, nedojde k jejich eskalaci a tím pádem nedojde k pokračování psychického nátlaku. [11]

2.fáze: systematicky se vykonává psychický teror

Pokud není problém řešen konstruktivně, problémy a konflikty, které bývaly ojedinělé nebo spíše náhodné se stanou projevy každodenního pracovního života a z pracovního prostředí so vytratí prostor pro seberealizaci a uspokojení z dobře provedené práce. Pracovní místo se stanem místem psychického teroru, jež je cílený a systematický a dochází k postupnému utlačování oběti, snižování jejího sebevědomí a oběť je vydána napospas nepřetržitým útokům agresora (mobbera, útočníka). V důsledku psychických obtíží se také mohou začít objevovat fyzické problémy a starosti. U oběti vystavené mobbingu se začnou projevovat příznaky stresu, dostavuje se strach o svou existenci, narůstají pocity nervozity a izolace, které mohou vést k psychosomatickým obtížím. Z otevřeného, vstřícného a usměvavého pracovníka se stane osoba uzavřená do sebe, která má stále větší problémy řešit nejen pracovní problémy, ale i problémy osobního života a jeho chování je odrazem toho, jak je ovlivňován svým trýznitelem. Takováto oběť, která je pod neustálým tlakem okolí ztratí důvěru svých kolegů a nadřízených je naprosto izolována od kontaktu s firemním prostředím. [11]



Obr. 6 Druhy psychického teroru

3.fáze: reakce personálního vedení

Všechny aktivity směřující k vytvoření psychického nátlaku se negativně projevují nejen na duševním zdraví utlačovaného, ale i na pracovních výsledcích organizace jako takové. Dochází k plýtvání energií na straně zaměstnance, jež vymýšlí a cílí útok na svoji oběť stejně tak jako dochází k poklesu výkonu na straně zaměstnance, resp. oběti, která již není schopna vykonávat práci tak, jak je po ní požadováno, protože zkrátka veškerá psychická aktivita je utlumena v důsledku psychického trýznění. Zdroje, jež jsou vyplývány pro aktivity spojené s mobbingem chybějí při plnění pracovních úkolů. K projevu těchto negativních výrobních změn dochází v řádu měsíců nebo dokonce let. K nápravě celého problému psychického nátlaku je zpravidla využito personálních zdrojů, které však přichází většinou už pozdě, protože už jsou upevněny vazby mezi útočícím a obětí, které není možné jednoduše změnit ze dne na den. [11]

4.fáze: vyloučení oběti z pracovního systému

Pokud nejsou podniknuty kroky vedoucí k odstranění mobbingu na pracovišti, zpravidla se oběť dostává do poslední fáze procesu – vyloučení z pracovního procesu. Psychický tlak je pro oběť již tak velký, že nemá síly vzdorovat tomuto psychickému trýznění a vzdá se a dobrovolně opustí firmu.

Pro postiženého je poté velmi složité najít pracovní uplatnění, protože je zkrátka poznamenán předchozí zkušeností a často jsou na něm lehce pozorovatelné příznaky psychosomatických poruch. Takovýto zaměstnanec již u pohovoru k získání nového pracovního místa má velkou nevýhodu, protože personalista poměrně lehce pozná psychickou labilitu, na základě níž pochybuje o kvalitách uchazeče o práci. Pracovník je situován do velmi složité situace, jež může poznamenat nejen jeho rodinný a osobní život, ale může vést v nejhorším případě k pokusům ukončit svůj život. [11]

Mezilidské vztahy

Stejně tak jako ostatní mezilidské vztahy i vztahy mezi lidmi v práci mohou být charakterizovány všemi druhy stresových situací, včetně otevřených konfliktů, nedostatkem důvěry, nízkou úrovní komunikace nebo přehnanou vzájemnou soutěživostí. Podle Van de Vlierta situace nemůže být nazvána konfliktem, když ani jedna ze stran se necítí obtěžována nebo provokována stranou druhou. Tuto situaci můžeme charakterizovat jako určitou frustraci, která je vždy subjektivní. V tomto případě by uvedené pocity frustrace

neměly být řešeny otevřeně. Konflikt také nutně není o chování někoho jiného. I skutečnost, že někdo jiný vypadá jinak nebo má odlišné názory může být příčinou vzniku mezilidských konfliktů.

Organizace, které vytvářejí psychické a sociální předpoklady ke vzniku psychických a sociálních problémů, jsou také zpravidla náchylnější ke vzniku mezilidských konfliktů.

Obecně je známo, že pokud v pracovním prostředí panuje pocit důvěry a lidé se cítí být podporováni nejen od svých nadřízených, ale i od svých spolupracovníků, jsou v organizaci tvořeny takové podmínky, které snižují výskyt psychického napětí na pracovišti. Na druhé straně pokud na pracovišti převládá nedůvěra a nepřátelství, spokojenost zaměstnanců se snižuje a tím dochází k vzniku mezilidských sporů. Obecně existují 3 druhy mezilidských vztahů v organizaci: [11,14]

- mezilidské vztahy vrstevníků a kolegů,
- mezilidské vztahy manažerů,
- mezilidské vztahy zákazníků.

Vztahy s manažery

Styl řízení podniků, resp. zaměstnanců manažery může mít podstatný vliv na duševní zdraví zaměstnanců. Například manažer, který prosazuje autoritativní vztah se zaměstnanci, nemá moc šancí v rozvoji atmosféry založené na důvěře a vzájemné podpoře, která je nezbytná pro vytvoření soudržného mezilidského seskupení. Na druhé straně manažer, který zastupuje a podílí se na vytváření dobré pracovní atmosféry, poskytuje podporu a odezvu zaměstnanců, významně přispívá k mezilidské vstřícnosti a spolupráci, stejně tak jako ke spokojenosti a motivaci k práci.

Vztahy se spolupracovníky

Dobré vztahy spolupracovníků, spolupráce a podpora pomáhá vytvářet mnohem jednodušší pracovní život a vede k vývoji dobrých mezilidských vztahů a nutné podpory. Přátelství mezi kolegy zajišťuje přátelský a podporující se kolektiv, ve kterém se jednotlivci cítí vážení a respektovaní, což přispívá k jeho celkové duševní pohodě. Na druhou stranu atmosféra mezilidských vztahů, založená na nepřátelství může vést k snížení úrovně komunikace, uspokojení a mentální vyrovnanosti.

Vztahy se zákazníky

Pozornost by měla být věnována dvěma aspektům tohoto typu mezilidského vztahu. První aspekt je spojen s počtem vzájemných vazeb zaměstnanců se zákazníky. Zaměstnanec, který je izolován po dlouhou dobu si může stěžovat na nudu a je tedy potřeba zahrnout do pracovního procesu motivaci. Druhý aspekt souvisí s požadavky zákazníků. Zaměstnanci musí investovat trpělivost a energii za účelem dosažení očekávání zákazníků, jejichž požadavky neustále narůstají.

2.5 Podíl v utváření rozhodování

Stupeň, se kterým se zaměstnanci podílí na utváření rozhodovacího procesu, může mít důležitý vliv na duševní zdraví. Obecně s rozhodovacím procesem souvisí 2 typy:

- organizační,
- osobní.

Organizační rozhodování

Organizační rozhodování je vytvářeno na základě orientace a strategie, jež je přijato konkrétní organizací. Například zaměstnanci se podílí na nákupu nového zařízení nebo vývoj nové metody v řízení práce, která redukuje úroveň stresu a zvyšuje spokojenost zaměstnance. [11]

Individuální rozhodování

Rozhodování, které bezprostředně ovlivňuje práci jednotlivce a denního pracovního života, může mít také význam na tohoto pracovníka, třebaže v menší míře než rozhodování na organizační úrovni. Tyto typy rozhodování mohou souviset například s tím, že pracovníci si sami mohou rozhodnout, s jakým softwarem budou pracovat. Organizace, které jsou pozitivně nakloněni tomuto přístupu, zvyšují sebejistotu zaměstnance a redukují stres, který negativně ovlivňuje pracovníkovu výkonnost. [11]

2.6 Nedostatek informací

Přístup k informacím je významným faktorem přispívajícím k duševní pohodě. Za účelem vyhnoutí se pocitům nervozity a napětí, zaměstnanci by měli získávat 2 typy informací:

- organizační,

- individuální.

Informace na organizační úrovni

Organizační informace poskytují zaměstnancům informace o celkové vizi a hlavní činnosti organizace. Organizace někdy prochází obrovskými ekonomickými výkyvy, jež tvoří pro zaměstnance významný sociální otřes. Pokud nejsou zaměstnanci soustavně informováni o nových vývoji v organizačních úrovních, mohou se u nich vyskytnout pocity nejistoty a dojmů z narůstajícího mentálního napětí. [11]

Informace na individuální úrovni

S prací související informace dovolují zaměstnancům vykonávat svoji práci co nejlépe. To může být stejně tak jednoduché jako poskytování informací osobě, která rozhoduje o směru, kterým se výkon bude ubírat nebo fakt, že zaměstnanci pracujícím na montážní lince bude poskytnuta informace kolik jednotek je potřeba vyprodukovat, aby byl splněn časový plán. [11]

2.7 Kvalitativní pracovní přetížení

Zaměstnanec, který se cítí neschopný kvalitně vykonat svoji práci, protože zadaný úkol je příliš komplexní, je považován za kvalitativně pracovní přetížený. Za účelem splnění vysokého požadavku trhu, organizace soustavně zvyšují svoji produkci a udržují své výkonnostní standardy. Zaměstnanci musí soustavně překonávat sami sebe, což vysvětluje, proč jsou zaměstnanci trvale vystavováni kvalitativního přetěžování. Prudký vývoj technologií a nové způsoby organizování práce taktéž přispívají ke kvalitativnímu pracovnímu přetížení. [11]

2.8 Nedostatečná práce

Je zajímavé si uvědomit, že nedostatečná, opakující se a monotónní práce může také vést k vývoji duševních zdravotních problémů. Tyto práce zpravidla požadují omezený rozsah dovedností a požadavků na duševní nebo fyzickou funkci. Protože práce jako taková nestimuluje zaměstnance k vyšším výkonům, může se zde projevit prudký nezáměr o opakující se práci, která zaměstnance významně omezuje. [11]

2.9 Omezení související s časem

Proces automatizace a použití nových technologií často vedou zaměstnance k časovému omezení. Zaměstnanci musí udržovat tempo automatických zařízení, která jsou rychlá a dělají zanedbatelné množství chyb. Samozřejmě výroba má podobné následky. Například procesy „právě v čas“ nechávají velmi malou časovou prodlevu pro zaměstnance, který musí udržovat značnou rychlost práce. Za těchto podmínek by se tedy práce stala zdrojem napětí, které je pro pracovníka nežádoucí.

2.10 Konflikty postavení

Zaměstnanci se dostávají do konfliktů postavení v případě, kdy jsou konfrontováni s nereálnými očekáváními od svých vedoucích nebo spolupracovníků. Například nadřízený, který soustavně zvyšuje jakostní standardy, zatímco zkracuje výrobní čas, podrobuje zaměstnance konfliktům postavení. K tomuto také dochází, když hodnoty, přesvědčení nebo cíle zaměstnance odporují očekávání nadřízeným nebo kolegům. Nakonec ke konfliktu postavení může dojít ve chvíli, kdy dojde materiál a zdroje potřebné pro řádný pracovní výkon. K depresím může docházet i v situacích, kdy lidé nejsou dostatečně ohodnoceni za provedený výkon. Vznikají tedy situace, kdy pracovník dosáhne prokazatelného objektivního úspěchu (například vyjednání nové zakázky, zajištění výhodných podmínek pro společnost aj.), za které není dostatečně ohodnocen platem, uznáním, nabídkou vyšší pracovní pozice, což vede k jeho nespokojenosti.

2.11 Nejednoznačné úkoly

K tomuto problému dochází ve chvíli, kdy není zcela jasné, co je od zaměstnance očekáváno nebo jaký úkol má být vykonán. Například zaměstnanec není přesně informován, jaký cíl nebo poslání má být provedeno nebo nebyli upozorněni o stanovené lhůtě úkolu. Pokud se tyto situace dějí v pracovním prostředí, vždy bude těžké pro tyto zaměstnance dělat pracovní pokroky.

2.12 Dovednost samostatnosti

Dovednost samostatnosti naráží na nadání využití jedné dovednosti, která vede k vývoji dovednosti druhé. Například osoba pracující v neměnném pracovním prostředí, ve

kterém jsou pravidla přesně definovány a přísně dodržovány zpravidla má potíže s použitím představivosti, kreativity a podnikavosti. Takové podmínky potom vedou k zvýšení napětí, které taktéž může vést k duševním pracovním problémům.

2.13 Časové plány

Nepravidelný pracovní rozvrh může rozrušit psychologický rytmus. Lidé tíhnoucí k nepravidelným pracovním rozvrhům jsou více náchylní ke spánkovým poruchám a trávicím problémům. Můžou se u nich také vyskytovat poruchy stravování nebo náklonost k alkoholu. Osoby trpící těmito potížemi jsou také zpravidla více náchylné k pracovním neschopnostem.

Dlouhotrvající práce je další potenciální zdroj psychického napětí, který kromě vlivu na psychickou pohodu také poškozují mentální zdraví. U těchto osob taktéž vzniká narušení rovnováhy v osobním, rodinném a pracovním životě, protože stráví velkou část svého života v práci a přichází domů vyčerpaní.

2.14 Pracovní prostředí

Nezdravé prostředí a nepříznivé pracovní podmínky jsou také často spojovány s problémem duševní rovnováhy. Například lidé, kteří jsou vystavováni vysokým úrovním hluku na pracovišti nebo proměnlivým teplotám mají náklonost k pocitům vnitřního napětí. Znečištění, vlhkost, špatné osvětlení, nevhodné nastavené pracovní podmínky, dlouhodobá práce s počítačem jsou další faktory, mají podstatný vliv na zdraví zaměstnanců. Takové podmínky mohou způsobovat projevy únavy, vznětlivost, nedostatek spánku nebo problémy s pamětí a obtížné soustředění. [11]

2.15 Věk a pohlaví

Věk a pohlaví se, stejně jako ostatní faktory, projevují na psychickém zdraví zaměstnanců. Určité problémy mají tendenci se vyskytovat ve specifických věkových skupinách. Jde o případy deprese, například, které se objevují poměrně často kolem věku 35 let. Je také známo, že určité typy stresu, který daná osoba podstupuje, se může lišit podle věku. Dobrým příkladem tohoto případu je stres, který se objevuje u pracovníků, kteří se učí nové technologie zavedené ve společnosti. [11]

3 DŮSLEDKY MENTÁLNÍ ZÁTĚŽE

Jednou ze základních biologických funkcí lidského organismu je schopnost vyrovnat se s vnějšími, neustále měnícími se podmínkami, které mají vliv na naše psychické zdraví. Udržení rovnováhy je důležitým aspektem pro pozitivní rozvoj jedince a jeho vnitřní spokojenost.

K mentální a psychické zátěži dochází v důsledku rostoucích požadavků, které jsou na nás kladeny z vnějšího prostředí nebo které si sami vytváříme ve vlastní mysli. Náš organismus si naštěstí vytvořil důmyslné mechanismy, které mu pomáhají stresové situace lépe zvládnout. Tyto mechanismy fungují však krátkodobě. Pokud je náš organismus vystavován psychické zátěži dlouhodobě, organismus není schopen efektivně se vyrovnávat stresu a dochází k pocitům vyčerpání, úbytku motivace, poruchám spánku, nervozity, depresím a dalším poruchám, které mají přímou souvislost s mentální zátěží, které jsme soustavně vystavováni. V závažných případech mohou vznikat i duševní poruchy.

3.1 Duševní poruchy

Při pohledu na duševní poruchy je potřeba nejprve definovat, jaký je vůbec normální duševní stav člověka. Duševní normalita je chápána jako přiměřené vnímání realit, sebeovládání, podílení se na zdravém duševním a rodinném životě, adaptace na vnější podmínky a reakce člověka na každodenní realie života. Za normální jsou zpravidla považováni lidé, kteří se chovají v rámci běžných životních norem jako většina. Abnormální chování naopak vykazuje určitou neshodu mezi očekávaných (normálním) duševním stavem člověka a stavem odchýleným od průměru, jež je běžně považováno za chování zvláštní, neobvyklé, případně v dané situaci nebo okolnosti za nevhodné.

Za kritéria duševního zdraví můžeme tedy považovat přiměřené uspokojování potřeb, schopnost vlastní bezporuchové realizace, schopnost bezproblémové sociální interakce, vnitřní rovnováhu a postoje osobní odpovědnosti a také realistické pojetí světa a k tomu odpovídající přizpůsobení. [15]

Nervozita

Nervozita je definována jako zvýšená dráždivost na okolní podněty, která je často spojená s úzkostí, popudlivostí, a duševním neklidem. Projevem nervozity mohou být nekontrolované pohyby, které mohou být krátkodobého charakteru (přechodné), například před důležitým rozhodnutím, zkouškou ve škole, přijímacím pohovorem nebo obava ze vzniku nečekané události. Důsledkem dlouhodobé nervozity je ztráta schopnosti koncentrace a neschopnost uvolnění, jež vede k poruchám spánku. [16]

Poruchy spánku

Nedostatek spánku, nekvalitní spánek či nadměrná denní spavost jsou příznaky mnoha chorobných stavů, které se mohou projevovat v různé intenzitě a na každého jedince mají odlišný vliv. Poruchy spánku je třeba brát velmi vážně, protože zcela zásadně ovlivňují kvalitu našeho života. Spánek je jediná lidská činnost, při které člověk získává energii. V případě poruch spánku nedochází k potřebné obnově vydané energie během dne a naše tělo reaguje únavou a vyčerpáním. Je důležité si také uvědomit, že při spánku závisí nejen na délce spánku, která se v průběhu života mění, ale také na jeho kvalitě. Kvalita spánku a psychická pohoda spolu souvisejí. Nespavost je mnohdy důsledek toho, jaký život žijeme a v jakých podmínkách se pohybujeme. Pochopení faktu, že nespavost souvisí s naší povahou a osobností je často velmi složitý úkol. Je to však jediný způsob, jak se s tímto problémem vyrovnat a zbavit se jej. Významnými předpoklady pro změnu životního stylu a zlepšení spánku jsou náhled a silná vůle.

Psychosomatické poruchy

Bolest hlavy, migrény, bolesti zad, únavový syndrom, chronické bolesti, únava, zažívací obtíže a mnoho dalších patří k typickým psychosomatickým obtížím. Psychosomatika chápe člověka jako komplexní systém, v kterém jsou hledány přímé souvislosti mezi psychickým rozpořádáním člověka a fyzickým zdravím. Samotný název psychosomatiky je složen ze dvou termínů: sóma (tělo) a psyché (duše).

Tyto problémy vznikají jako důsledek životního stylu, který je velmi často ovlivněn pracovními požadavky, jež jsou na každého kladeny. Strach ze ztráty zaměstnání, trvalý stres v práci, nadměrná očekávání zaměstnavatele, nespokojenost s pracovní pozicí a další faktory jsou prvotními příčinami, jež vedou k psychosomatickým poruchám. Při léčbě těchto poruch je potřeba vycházet z principu, že každá obtíž psychosomatického charakteru

(bolest, únava ad.) je důsledkem psychické zátěže, nikoliv příčinou. Bolest jako taková je zpravidla reakcí organismu na tlak okolního prostředí a je potřeba ji vnímat jako volání organismu po pomoci. Psychosomatika vychází z toho, že trápení, které člověk prožívá je pro něj natolik zatěžující, že se s ním nedokáže vyrovnat, což vede k vzniku tělesného problému-bolesti. Cílem psychosomatiky je zjištění příčiny, jež vede k psychickým obtížím. Není tedy léčen důsledek psychické zátěže (bolest hlavy), ale její příčina (např. vysoké požadavky zaměstnavatele v práci, pracovní stres, nedostatečná podpora od kolegů aj.). [17]

Na léčbu psychosomatických poruch je potřeba komplexního přístupu k pacientovi. Zpravidla se při léčbě těchto poruch podílí různí specialisté z oblasti somatické medicíny, psychologie nebo psychiatrie. Nejideálnější technikou odstranění psychosomatických příznaků je pravidelná preventivní duševní hygiena, která spočívá v pravidelné duševní relaxaci. Je potřeba si však uvědomit, že každý jedinec má svůj vlastní způsob jak dosahovat příjemného duševního rozpoložení a je tedy nezbytné si uvědomit, že to, co může pozitivně působit na jednoho, nemusí platit na někoho jiného. [15,16]

Deprese

Deprese je chápána jako trvalý stav smutku, který se projevuje dlouhodobým pocitem truchlivosti, nízké aktivity, častými výkyvy nálad (zpravidla negativních), velké výkyvy v příjmu potravy, špatným spánkem, objevují se pocity beznaděje, které jsou doprovázeny myšlenkami na sebepoškozování. Deprese jako chronické onemocnění lidské duše, které člověka hendikepuje je chápáno jako organické onemocnění, které působí velmi negativně na psychický stav daného jedince. Pocity méněcennosti a pocitu sníženého sociálního postavení představují pro člověka velkou útrapu, která může v krajním případě skončit smrtí. [16]

Výkonnostní deficit

Dlouhodobé vystavování zaměstnance mentální zátěži v pracovním prostředí, které zpravidla nemusí být z vnějšího okolí patrné, vede k postupnému a někdy i na první pohled neviditelnému snižování pracovního výkonu. Špatné psychické rozpoložení, jež velmi úzce souvisí s poruchami spánku, pak začne ovlivňovat fyzickou výkonnost a u zaměstnance se projeví pocity „že práci nezvládá“. Tyto pocity poté vedou k rozvoji depresí a pocitům neschopnosti vykonat práci tak, jak je od vedoucího požadováno. Negativní atmosféru

mohou ještě umocnit problémy se spolupracovníky a důsledkem toho jsou ještě horší každodenní stavy depresí v pracovním prostředí.

Odchod ze zaměstnání

Stres je vždy subjektivní pocit každého z nás a na každého působí zcela rozdílně. Záleží pouze na tom, jak je naše tělo na něj schopno reagovat. Požadavky nadřazeného, časový nedostatek, tlak spolupracovníků, nesplněné očekávané pracovní úkoly, špatná komunikace, nemožnost (neschopnost) o problémech mluvit vedou v důsledku ke dvěma situacím. První situací je, kdy pracovník nezvládne mentální nápor v pracovním prostředí a ze zaměstnání odejde sám. V tomto případě se dá mluvit o pozitivním výsledku, protože uvědomění si závažnosti situace, která negativně ovlivňuje naše zdraví, je vlastně pro nás přínosem, protože odchodem ze stresujícího zaměstnání se vlastně zbavujeme stresu, který jsme museli podstupovat. Druhou situací je, kdy pracovník přestože je den co den ovlivňován pracovním stresem, se kterým se nedokáže vyrovnat, setrvává v pracovní roli a podstupuje mentální zátěž, která ovlivňuje jeho duševní pohodu nejen v pracovním, ale i v soukromém a rodinném životě. Důsledkem je prudce se zvyšující riziko infarktu, jež může v nejhorším případě vést až ke smrti. Poslední, ideální situací je stav, kdy zaměstnanec je ovlivňován pracovním stresem, ale má vytvořeny (resp. jeho organismus si vytvořil) obranné mechanismy, které mohou redukovat míru stresu a pracovník je schopen normálně vykonávat svoji práci. [17]

Agresivita

Na pojem agresivita je potřeba pohlížet jako na chování, nikoliv na projev emocí nebo postojů. Agresivita jako taková bývá zaměňována s pocitem negativního chování, jako je zlost, touha ublížení, poranění někoho jiného, nebo dokonce rasová nenávisť.

Příčinou agresivního chování v pracovním prostředí bývá situace nebo okolnost, při které cítí agresivní osoba silnou zlost na působící objekt (nebo osobu). Původem tohoto chování v pracovním prostředí může být nesouhlas s nadřazeným nebo podřizování se vůdčí autoritě. Neplatí však, že k projevům agresivity je potřeba nenávisť k dané osobě nebo subjektu a k výskytu agresivity může dojít i ve chvílích, kdy je útočící osoba v relativní dobré psychické pohodě.

Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření, nebo také „burnout syndrome“ je psychický stav totálního emocionálního vyčerpání. Dochází k němu v případě extrémní emocionální zátěže.

„Burnout syndrom je konečným stadiem procesu, při němž lidé, kteří se hluboce emocionálně něčím zabývají, ztrácejí své původní nadšení (svůj entuziasmus) a svou motivaci (své hnací síly).“ [18] Můžeme tedy říci, že vyhoření je výsledek procesu usilovné snahy něčeho dosáhnout. Cílem zpravidla bývá idea, která má být naplněna, avšak z důvodů velké obtížnosti nebo nedostatečných psychických nebo fyzických předpokladů není tato idea naplněna a dochází k dlouhotrvajícímu psychickému napětí (stresu), které bývá jedním z hlavních zdrojů pocitu vyhoření. Proces vyhoření je podpořen pocitem nervozity a únavy. Konečná fáze vyhoření nastává v situaci, kdy pracovník není schopný vykonávat každodenní úkoly a k problému vyhoření se staví obranně. Vyhořelý člověk se často staví k problémům bez energie, kterou v počátcích měl a která jej motivovala, upadá jeho nadšení pro práci a pro výsledky, ztrácí životní sílu, má sníženou vitalitu a trpí chronickou únavou a celkovou slabostí. Emocionální vyčerpání je definováno pocitem beznaděje a představou, že už člověku není pomoci, případně se u něj objevují pocity negativního postoje k sobě samému, k práci, k životu rodinnému i osobnímu.

Podle ICD (Mezinárodní klasifikace nemocí Světové zdravotnické organizace [WHO]) je vyhoření zařazeno do doplňkové kategorie diagnóz a není tedy klasifikováno jako nemoc. [18] Syndrom vyhoření je také velmi obtížné rozpoznat, protože je vždy jedná o celou řadu příznaků. Mezi primární příčiny psychického vyhoření patří:

- Dlouhodobý každodenní bezprostřední styk s lidmi (především u lékařů, učitelů, sociálních pracovníků, manažerů aj.)
- Dlouhodobé neúspěšné jednání s lidmi (obchodníci)
- Dlouhodobé vyčerpání podpořené každodenním pracovním stresem
- Nepřátelské pracovní prostředí (kolegové, nadřízení)
- Příliš strohý pracovní režim, nemožnost vlastní realizace

Abychom nedospěli do fáze pocitů vyhoření je třeba se psychickému a fyzickému vyčerpání účinně bránit a předcházet zdrojům způsobující tyto poruchy. V prevenci syndromu vyhoření je tedy nezbytné, aby všechny pracovní úkoly byly co nejlépe

klasifikovány, bylo jasně stanoveno, co se od koho očekává, co má kdo dělat a jakým způsobem, stanovení povinností a omezení. Je zejména vhodné, pokud obě strany, jež se účastní vykonávání pracovní činnosti (zaměstnavatel a zaměstnanec) měli stejné představy o vykonání práce a jeho způsobu. S tím přímo souvisí stanovení pracovních úkolů s ohledem na schopnosti a dovednost zaměstnance. Dalšími velevýznamnými faktory jsou přiměřenost neboli adekvátnost zadaného úkolu vzhledem k pracovním podmínkám a uznání neboli míra spokojenosti s prací. Je tedy zapotřebí důsledně dbát na vyjadřování a projevu přiměřeného uznání všemi možnými prostředky (nejen penězi, ale i slovním vyjádřením, zvláštními odměnami, pracovním postupem a projevem uznání). [3,17,18]

3.2 Tělesné důsledky

Srdeční choroby

Kardiovaskulární onemocnění je soubor zdravotních problémů, které mají vliv na srdce a okolní cévy. Může mít mnoho příčin, jako je vysoký krevní tlak (způsobený zvýšeným stresem v práci), ischemická choroba srdeční (onemocnění cév zásobující srdeční sval), chlopenní srdeční choroby, mrtvice nebo revmatické nemoci srdce. Infarkty a mozkové příhody jsou většinou akutní událostí a jsou způsobeny zablokováním toku krve do mozku nebo srdce. Nejčastějším důvodem je nahromadění usazenin na vnitřních stěnách krevních cév, které zásobují srdce nebo mozek. Mrtvice také může být způsobena krvácením z cévy v mozku nebo krevní sraženinou. Nejrizikovějšími faktory onemocnění srdce jsou nezdravá strava, nedostatečná fyzická aktivita, užívání tabáku, nadměrné užívání alkoholu a v neposlední řadě stres způsobený například v důsledku velké psychické zátěže v pracovním prostředí. Všechny tyto faktory jsou zodpovědné z 80% za vznik ischemické srdeční choroby a cévních mozkových poruch. [5]

V důsledku pracovního stresu se mohou objevit zdravotní problémy jako je zvýšený krevní tlak, zvýšení glukózy v organismu, vznik nadváhy nebo v horším případě obezity. Všechny tyto rizikové faktory mohou vést k závažným zdravotním komplikacím.

Prevencí před srdečními chorobami lze zabránit zdravým životním stylem, snižováním účinku stresu nejen v pracovním prostředí, ale i v rodinném a osobním životě, zvýšením fyzické aktivity a vyhýbáním se rizikovým faktorům, jako je kouření, omezení konzumace potravin s vysokým obsahem tuku a soli.

Poruchy příjmu potravy

Potrava je nejen důležitá k tomu, abychom přežili a byli zásobováni energií, ale lze zde pozorovat i aspekt emocionální a sociální, jež je důležitý pro každého. Pokud má člověk pozitivní vztah k jídlu, tak je schopný jíst ve chvíli, kdy má hlad a jídlo si vychutná. Pokud však nemá zdravý vztah k jídlu, pocit najíst se způsobuje dotyčnému určité nepohodlí, pocit viny, konflikty s ostatními nebo dokonce vlastní nenávisť. K poruchám příjmu potravy obvykle dochází v situacích, kdy je osoba pod tlakem ostatních a dochází ke snižování sebeúcty, což přispívá k tomu, že stravování je něco, co je potřeba kontrolovat a ovlivňovat. Tyto negativní pocity související s příjmem potravy se stávají nepřekonatelné a významně zasahují do zdraví člověka. Poruchy příjmu potravy tedy způsobují psychické a emocionální obtíže. [18]

Migréna

Migréna je neurologické onemocnění spojující genetiku, emoce, neurobiologii a prostředí, v němž žijeme. Tento typ onemocnění se liší od mírné typické bolesti hlavy, která se občas vyskytuje u každého jedince. Migréna z pracovního přetížení může způsobovat pocity neschopnosti již dále pracovat, pocity závratí, mdlob, neschopnosti koncentrace aj. Ke všem těmto příznakům se může přidat pulzující bolest hlavy přecházející z jedné strany hlavy na druhou. Osoby trpící migrénou si často stěžují na velmi silné pocity hlavy s tím, že nevěří tomu, že to může být „pouze“ bolest hlavy. [18]

3.3 Ostatní důsledky

Alkoholismus a drogová závislost

Problémy v práci mohou být řešeny i užíváním alkoholu, méně často pak i jiných drog. Alkoholismus neboli přehnané pití alkoholu, je významným faktorem podílejícím se na vzniku neuropsychiatrických poruch, jako je epilepsie, kardiovaskulární onemocnění, cirhóza jater a různé druhy rakoviny. Škodlivá nadměrná konzumace alkoholu je také spojována s několika druhy infekčních onemocnění, jako je HIV/AIDS nebo tuberkulóza, což je důsledkem snížení obranyschopnosti organismu. Nezanedbatelným problémem je nárůst úmyslných nebo neúmyslných zranění v pracovním prostředí, například v souvislosti s mobbingem. [5,14]

Alkoholismus patří do značné míry mezi přehlížené a podceňované problémy a je poměrně složité alkoholismus rozpoznat. V době, kdy jsou známky již zřetelné, bývá již často jediným možným řešením protialkoholní léčeni.

Postupný vývoj alkoholismu můžeme pozorovat v tabulce:

Fáze vývoje	Obecné projevy	Pracovní chování
I. fáze (počáteční)	<ul style="list-style-type: none"> • přehnané reakce na kritiku • mírné zdravotní problémy • výskyt lži • ztráta spolehlivosti • přeceňování vlastních sil 	<ul style="list-style-type: none"> • pozdní návraty z oběda • nedodržování termínů • časté chyby ve výkonu • snížený výkon
II. fáze (střední)	<ul style="list-style-type: none"> • tvrzení jsou nespolehlivá • vyhýbání se přátelům • časté půjčování peněz • vyvolávání konfliktů 	<ul style="list-style-type: none"> • značný pokles výkonnosti • nepravidelné pracovní pohyby • nízká koncentrace na práci • přehánění pracovních předností • zvyšují se absence
III. fáze (pokročilá)	<ul style="list-style-type: none"> • velikášství, agresivita nebo bojovnost • ztráta etických zásad • chronický nedostatek peněz • zvýšená nemocnost • začínající problémy se zákonem 	<ul style="list-style-type: none"> • výkonnost je výrazně pod obvyklou úrovní • špatná orientace v prostoru a čase • vzdaluje se ze zaměstnání • značné rozepře se spolupracovníky
IV. fáze (závěrečná)	<ul style="list-style-type: none"> • viditelné fyzické chátrání • časté hospitalizace • vážné rodinné krize 	<ul style="list-style-type: none"> • nezakryté pití v práci • totální nespolehlivost • všeobecná nekompetentnost • zhroucení pracovního chování

Obr. 7 Fáze vývoje alkoholismu

Zdroj: *Psychologie pro ekonomy a manažery*, ISBN 978-80-247-3809-3.

Závislost na omamných a psychotropních látkách se projevuje poměrně rychle v porovnání s alkoholismem. Osoba závislá na omamných a psychotropních látkách není často schopna vykonávat zadaný úkol. Příčinou zpravidla bývají abstinenci příznaky, které potlačují a utlumují schopnost koncentrace, která je při výkonu pracovní činnosti důležitá v různé míře. Jiný vliv bude mít abstinenci příznak na zaměstnance (například znalostního pracovníka) a jinak bude ovlivněn pracovník vykonávající činnost vyžadující neustálou pozornost. [5,16]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 APLIKACE ZÍSKANÝCH POZNATKŮ

4.1 Charakteristika zkoumaného modelu

Pro výzkum mentální a psychosociální zátěže v souvislosti s BOZP je vybrána Soukromá střední odborná škola, která se zaměřuje na vzdělávání odborníků v oblasti obchodu, bezpečnosti a práva, cestovního ruchu a výpočetní techniky. Vzdělávací nabídka všech studijních oborů vychází z požadavků trhu práce a nabízí uchazečům široké spektrum aktivit, jež usnadňují absolventům všech studijní oborů nalezení atraktivních pracovních pozic, vyžadující odborné a jazykové znalosti. Jsou připravováni odborníci pro potřeby praxe stejně tak jako pro další navazující studium na vyšších, ale zejména vysokých školách nejen v České republice, ale i ve světě. Při studiu jsou upřednostněny hlediska pedagogická – malý počet žáků ve třídách, vysoké procento dělené a skupinové výuky, individuální přístup k žákům a profesionální přístup kvalifikovaných učitelů. Hlavním zkoumaným prvkem budou zaměstnanci soukromé střední odborné školy, resp. učitelé. Učitelská profese je založena na každodenní komunikaci s lidmi a domnívám se, že u tohoto zkoumaného modelu lze předpokládat zvýšenou mentální zátěž.

Školské zařízení je součástí systému středoškolského vzdělávání. Celkově v zařízení pracuje 28 pedagogických zaměstnanců, ředitel školy, zástupce ředitele, vedoucí celoživotního vzdělávání, ICT koordinátor, administrativní pracovnice a ekonomka školy. V našem zkoumaném modelu byly zavedeny systematické postupy při řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Daná politika odpovídá povaze a rozsahu bezpečnostních rizik na pracovišti stejně tak jako ekonomicko-sociální požadavkům. Byly vytvořeny zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dochází k jejich dodržování a systém BOZP je soustavně zlepšován. V našem zkoumaném vzorku jsou kvalifikovaně vyhledávány a posuzovány rizika na pracovišti, které jsou prováděny kvalifikovanou osobou. Vzhledem k tomu, že se jedná o zařízení, které má více než 25 zaměstnanců, zajišťování a provádění úkolů v souvislosti s BOZP podle §9 zákona č. 306/2009 Sb. provádí odborně způsobilá osoba. V našem modelu se jedná o zaměstnance školy-učitele, který splňuje zákonem stanovené požadavky:

- Alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou (v našem případě se jedná o absolventa Policejní Akademie v Praze)

- Předpoklad o vykonání odborné praxe (v našem případě se jedná o osobu s vysokoškolským magisterským vzděláním, která má získanu 1 letou praxi v problematice BOZP)
- Doklad o úspěšně vykonané zkoušce z odborné způsobilosti – splněno.

Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a stálé zlepšování pracovních podmínek je rovnocennou a neoddelitelnou součástí plnění výrobních a pracovních úkolů. K tomu byl vytvořen řád BOZP, který byl vydán ředitelem školy (jednatelem). Tento řád byl vydán na základě platné Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a o pracovním prostředí ve znění vyhlášky Ministerstva zahraničních věcí č. 20/1989 Sb., a zejména v souladu s ustanovení §103 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů tento řád pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve škole. Řád se vztahuje na všechny zaměstnance školy, pokud s ním byli dostatečně seznámeni. Zaměstnanci, kteří jsou v zaměstnaneckém nebo odborném vztahu ke škole jsou povinni se tímto řádem řídit i v případě, kdy plní úkoly mimo zařízení školy. Stejně tak jako fyzické nebo právnické osoby, které vykonávají svoji činnosti v objektu školy (pokud však byli s tímto řádem dostatečně seznámeni). Tento řád se vztahuje také na děti, žáky, studenty a rodiče. Rozsah informování v tomto případě je však omezený a týká se zejména problematiky školní úrazovosti (včetně seznamování s riziky plynoucí ze školních aktivit). Povinností ředitele školy (jednatele firmy) je vytváření organizačních, technických, hmotných a personálních podmínek vyplývajících z povinností školy na úseku BOZP.

Další částí řádu BOZP (základně pracovně řídicí dokument) je směrnice k zajištění bezpečnosti o ochrany zdraví žáků ve škole a na akcích pořádaných školou. Tato směrnice stanovuje zásady seznamování žáků s nebezpečí ohrožující jejich zdraví, jsou vytvořeny klíčové kompetence, se vztahují k ochraně zdraví a jejich bezpečnosti. Tyto kompetence jsou vytvořeny na základě obsahové náplně konkrétních předmětů a to tak, aby žáci byli v průběhu studia seznámeni s faktory ovlivňující zdravý životní styl, fyzickou, duševní a sociální rovnováhu.

Seznamování s těmito riziky je prováděno pravidelně. Zpravidla se jedná o formu školení jak zaměstnanců, tak studentů. Zaměstnavatel také vede knihu úrazů zaměstnanců, ve které jsou evidovány všechny úrazy.

V souvislosti s psychickou zátěží zaměstnanců však není v mém modelu pravidelně prováděná žádná identifikace rizik. Jak bylo zjištěno, identifikace psychických problémů, jejich příčiny a důsledky nejsou běžnou součástí metod pro vyhodnocování této problematiky a poměrně dost firem nemá žádnou zkušenost v této oblasti. V případě získávání informací týkající se vnitropodnikových problémů je poměrně složité přesvědčit zaměstnance k uvedení obtíží, se kterými se v každodenním pracovním životě setkávají a které mohou způsobovat nepříznivé pracovní podmínky (mezilidské konflikty, nevhodné pracovní prostředí, stres v zaměstnání, nadměrná a častá únava aj.). Účelem této práce tedy mimo jiné je identifikovat tyto problémy a zjistit příčinu a následek konkrétních faktů.

4.2 Cíle výzkumu

Cílem výzkumu je identifikace zdrojů psychické zátěže na modelu střední odborné školy, odhalení příčin a důvodů vedoucích k nepříznivému sociálnímu a psychickému klimatu na pracovišti, identifikace zdrojů únavy na pracovišti, případně možností eliminace těchto zdrojů.

4.3 Metodika výzkumu

Hlavním nástrojem pro vyhodnocování psychické zátěže zaměstnanců soukromé střední odborné školy bude empirická dotazníková metoda. Tato metoda je založena na zkoumání a vyhodnocování informací, které jsou vyjádřeny písemně (elektronicky) na základě vnitřních pocitů každého zkoumaného jednotlivce. Informace jsou získávány od posluchače (dotazovaného) na předem připravené otázky, které jsou obsahově a logicky členěny tak, aby dotazovaný byl schopen odpovědět na objekt skutečnosti, na něž je dotazován. Tato metoda byla pro výzkum psychické a mentální zátěže zvolena jako nejvhodnější. Ostatní metody pro měření této problematiky nejsou příliš efektivní. Zvolená dotazníková metoda je anonymní, aby se zabránilo případným obavám z prozrazení uvedených skutečností nadřízenému pracovníku, který by poté mohl vyvodit nejen pozitivní, ale i negativní důsledky. Dalším pozitivním aspektem této metody je poměrně nízká časová náročnost vyplňování, jež je poměrně důležitým důvodem pro rozhodování, zda daný konkrétní respondent vyplní dotazník či nikoliv. Vzhledem k tomu, že se jedná o učitelskou profesi, dá se předpokládat časová vyčerpání učitelů, navíc s ohledem na fakt, že dotazníky byly zaslány respondentům v době, kdy na zkoumané škole probíhaly státní

maturity. Dotazování se podrobilo poměrně malé množství lidí, což podstatně urychlilo a zjednodušilo prováděný výzkum.

Při sestavování dotazníku jsem také začlenil otázky osobního charakteru, jako je věk, pohlaví, délka pracovního poměru a vzdělání. Účelem těchto otázek byla analýza vlivu mentální zátěže mezi mužským a ženským pohlavím, zjištění, zda psychická zátěž ovlivňuje více muže či ženy, zjišťování zda dosažené vzdělání má nějakou roli v projevu psychické zátěže (nedostatek sebevědomí), zda délka současného povolání má vliv na projevy určitých aspektů mentální zátěže na pracovišti. Mezi velevýznamné ukazatele psychické zátěže bych také zařadil výsledky dotazu ohledně interpersonálních vztahů, které jasně určují, zda zaměstnanci mají problémy při interakci s ostatními v pracovním prostředí. Vzhledem k tomu, že dotazník je anonymní, myslím si, že uvedený dotaz bude skutečně zodpovídan pravdivě na základě subjektivních pocitů.

4.4 Vybraná metoda sběru dat

Pro získání potřebných dat byl vytvořen krátký elektronický dotazník. V úvodu dotazníku bylo všem respondentům sděleno, že se jedná o průzkum, který bude sloužit pouze pro účely zpracování této diplomové práce. Respondenti byli také informováni, co je cílem daného výzkumu a že všechny jejich uvedené odpovědi jsou anonymní. Dotazník obsahoval 2 způsoby odpovídání na zadanou otázku. Prvním způsobem zvolení správné odpovědi bylo výběrem z právě jedné správné odpovědi (např. muž/žena). Dalším způsobem byly otázky, kdy bylo potřeba rozšířit škálu odpovědí. To bylo provedeno způsobem volby ze stupnice několika možností na zadanou otázku (zcela souhlasím, zcela nesouhlasím). Tento způsob byl zvolen jako nejvhodnější, protože respondenti mohli vybrat tu, která jim je subjektivně nejbližší. Myslím si také, že v případě několika škálové stupnice jsou výsledky přesnější. (Např. při otázce: Jak hodnotíte mezilidské vztahy na pracovišti je vhodnější výběr z 5 možných variant, než pouze ze dvou – dobré/špatné).

4.5 Výsledky výzkumu

Celkem dotazník vyplnili všichni respondenti (28), kteří byli zahrnuti do mého výzkumu. Domnívám se, že to bylo z důvodu uvedení informace, že dotazník je anonymní a že nebude kromě zpracování mé diplomové práce poskytován žádným třetím stranám.

Všechny odpovědi byly získány za 19 dní. Průměrná doba vyplnění jednoho dotazníku byla 4 minuty a 11 vteřin. Otázek bylo celkem 10 a byly zobrazovány po jedné.

4.5.1 Úvodní informace zobrazené respondentům

„Dobrý den,

jmenuji se Petr Dědičik a jsem studentem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. V rámci zpracování své diplomové práce bych Vás chtěl požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který se týká psychické zátěže v zaměstnání. Získaná data budou sloužit pouze pro účely zpracování mé práce a nebudou poskytovány žádným třetím stranám. Dotazník je anonymní.

Uvedený dotazník je určen pedagogickým pracovníkům (učitelům).

Velmi Vám děkuji.“

4.5.2 Předzpracování dat

K procesu zpracování vlastní analytické části byl použitý data-miningový software RapidMiner, který se používá k získávání dat, k prediktivním analýzám a také informačním analýzám v podniku. Účelem použití tohoto softwaru v našem případě je zjištění lineárních či nelineárních závislostí. Výsledkem provedené analýzy je vytvořená korelační matice, která nám zobrazuje určité druhy závislostí. [Obr.] Tyto závislosti jsou pak popsány v jednotlivých kapitolách.

Attrb...	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
A	1	0.039	0.009	-0.093	-0.312	-0.21	0.092	0.092	-0.316	-0.193	0.134	-0.250	-0.232	-0.202	-0.232	-0.168	0.032	-0.136	-0.199	-0.151	0.030	-0.240	-0.080	0.181	-0.216	-0.016	-0.204	-0.306
B	0.039	1	0.387	0.438	0.139	0.092	0.170	-0.153	0.100	-0.057	0.008	0.642	-0.248	0.134	0.149	0.235	-0.026	0.029	0.122	-0.146	0.114	-0.285	-0.207	-0.213	0.086	0.085	-0.027	-0.018
C	0.009	0.387	1	0.217	0.014	-0.055	0.143	0.059	0.091	0.084	-0.181	0.331	0.001	0.172	0.183	0.221	0.155	0.309	0.210	0.126	0.301	0.140	-0.421	-0.106	0.175	0.311	0.090	0.180
D	-0.093	0.438	0.217	1	-0.114	0.013	0	-0.403	0.106	-0.082	-0.159	0.362	-0.015	0.052	0.163	0.052	-0.308	0.045	0.050	-0.088	0.020	-0.130	-0.026	-0.434	-0.199	-0.229	0.015	-0.052
E	-0.312	0.139	0.014	-0.114	1	0.688	0.749	0.716	0.345	0.459	0.292	0.400	0.301	0.541	0.560	0.373	-0.138	0.466	0.451	0.470	0.148	0.281	0.070	0.144	0.201	0.004	0.536	0.445
F	-0.203	0.092	-0.055	0.013	0.688	1	0.797	0.421	0.463	0.448	0.501	0.446	0.305	0.730	0.656	0.557	-0.077	0.472	0.498	0.442	0.169	0.121	0.034	0.139	0.151	0.007	0.672	0.561
G	-0.209	-0.170	0.143	0	0.749	0.797	1	0.566	0.424	0.479	0.492	0.451	0.208	0.638	0.509	0.522	0.061	0.549	0.569	0.461	0.256	0.242	0.017	0.126	0.211	0.088	0.580	0.546
H	-0.092	-0.153	0.059	-0.403	0.716	0.421	0.566	1	0.364	0.546	0.317	0.130	0.179	0.465	0.420	0.206	0.030	0.351	0.292	0.412	0.206	0.381	0.009	0.381	0.398	0.095	0.550	0.323
I	-0.316	0.100	0.091	0.106	0.345	0.463	0.424	0.364	1	0.605	0.321	0.583	0.203	0.612	0.651	0.412	-0.071	0.512	0.396	0.555	0.119	0.151	-0.099	0.292	0.328	0.220	0.524	0.455
J	-0.193	-0.057	0.094	-0.082	0.459	0.448	0.479	0.546	0.605	1	0.421	0.320	0.077	0.601	0.510	0.291	-0.152	0.432	0.328	0.517	0.289	0.510	-0.047	0.151	0.337	-0.139	0.539	0.385
K	0.134	0.008	-0.181	-0.159	0.292	0.501	0.492	0.317	0.321	0.421	1	0.292	0.141	0.368	0.231	0.080	-0.218	0.085	0.071	-0.056	0.013	0.043	0.073	0.176	-0.054	-0.238	0.273	0.071
L	-0.250	0.642	0.331	0.362	0.400	0.446	0.451	0.130	0.583	0.320	0.292	1	0.169	0.420	0.543	0.398	-0.045	0.333	0.528	0.213	0.259	0.007	-0.315	0.103	0.554	0.101	0.354	0.210
M	-0.232	-0.248	0.001	-0.015	0.301	0.305	0.208	0.179	0.203	0.077	0.141	0.169	1	0.373	0.435	0.400	0.243	0.431	0.409	0.188	-0.089	0.005	-0.106	0.401	0.101	0.346	0.433	0.461
N	-0.202	0.134	0.172	0.052	0.541	0.730	0.638	0.465	0.612	0.601	0.368	0.420	0.373	1	0.784	0.759	0.109	0.636	0.563	0.548	0.088	0.196	-0.022	0.221	0.161	0.143	0.576	0.699
O	-0.232	0.149	0.183	0.163	0.560	0.656	0.509	0.420	0.651	0.510	0.231	0.543	0.435	0.784	1	0.618	-0.023	0.746	0.557	0.595	0.032	0.102	-0.108	0.197	0.135	0.195	0.713	0.540
P	-0.168	0.235	0.221	0.052	0.373	0.557	0.522	0.206	0.412	0.291	0.080	0.398	0.400	0.759	0.618	1	0.393	0.682	0.709	0.506	0.042	-0.020	-0.132	0.221	0.182	0.443	0.406	0.726
Q	0.032	-0.026	0.155	-0.308	-0.138	-0.077	0.061	0.030	-0.071	-0.152	-0.218	-0.045	0.243	0.109	-0.023	0.393	1	0.281	0.341	0.245	0.357	0.068	-0.293	0.473	0.317	0.731	-0.061	0.412
R	-0.136	0.029	0.309	0.045	0.466	0.472	0.549	0.351	0.512	0.432	0.085	0.333	0.431	0.636	0.746	0.682	0.281	1	0.768	0.787	0.132	0.339	-0.136	0.264	0.090	0.357	0.576	0.674
S	-0.199	0.122	0.210	0.050	0.451	0.498	0.569	0.292	0.396	0.328	0.071	0.528	0.409	0.563	0.557	0.709	0.341	0.768	1	0.695	0.202	0.372	-0.129	0.348	0.345	0.243	0.539	0.626
T	-0.151	-0.146	0.126	-0.088	0.470	0.442	0.461	0.412	0.555	0.517	-0.056	0.213	0.188	0.548	0.595	0.506	0.246	0.787	0.695	1	0.173	0.455	0.054	0.374	0.240	0.274	0.522	0.680
U	0.030	0.114	0.301	0.020	0.148	0.169	0.256	0.206	0.119	0.289	0.013	0.259	-0.089	0.088	0.032	0.042	0.357	0.132	0.202	0.173	1	0.492	-0.342	0.185	0.615	0.290	0.129	0.194
V	-0.240	-0.285	0.140	-0.130	0.281	0.121	0.242	0.381	0.151	0.510	0.043	0.007	0.005	0.196	0.102	-0.020	0.088	0.339	0.372	0.455	0.492	1	-0.138	0.215	0.417	-0.123	0.255	0.371
W	-0.080	-0.207	-0.421	-0.026	0.070	0.034	0.017	0.009	-0.099	-0.047	0.073	-0.315	-0.106	-0.022	-0.108	-0.132	-0.293	-0.136	-0.129	0.054	-0.342	-0.138	1	-0.036	-0.159	-0.233	0	0.015
X	0.181	-0.213	-0.106	-0.434	0.144	0.139	0.126	0.381	0.292	0.151	0.176	0.103	0.401	0.221	0.197	0.221	0.473	0.264	0.348	0.374	0.185	0.215	-0.036	1	0.430	0.568	0.243	0.403
Y	-0.216	0.086	0.175	-0.199	0.201	0.151	0.211	0.398	0.328	0.337	-0.054	0.354	0.010	0.161	0.135	0.182	0.317	0.090	0.345	0.240	0.615	0.417	-0.159	0.430	1	0.367	0.340	0.288
Z	-0.016	0.085	0.311	-0.229	0.004	0.007	0.088	0.095	0.220	-0.139	-0.238	0.101	0.346	0.143	0.195	0.443	0.731	0.357	0.243	0.274	0.290	-0.123	-0.233	0.568	0.367	1	0.137	0.503
AA	-0.204	-0.027	0.090	0.015	0.536	0.672	0.580	0.550	0.524	0.539	0.273	0.354	0.433	0.576	0.713	0.406	-0.081	0.578	0.539	0.522	0.129	0.255	0	0.243	0.340	0.137	1	0.561
AB	-0.306	-0.018	0.180	-0.052	0.445	0.561	0.546	0.323	0.455	0.385	0.071	0.210	0.461	0.699	0.540	0.726	0.412	0.674	0.626	0.680	0.194	0.371	0.015	0.403	0.268	0.503	0.591	1

Tab. 1 Korelační matice

U všech atributů, které nenabývaly číselných hodnot (pohlaví, vzdělání) byly provedeny úpravy (převodění na numerické hodnoty) následujícím způsobem:

- pohlaví: muž => 0, žena => 1,
- vzdělání: středoškolské => 1, vysokoškolské bakalářské => 2, vysokoškolské magisterské => 3, vysokoškolské doktorské => 4,
- věk: 24-30 let => 1, 31-40 let => 2, 41-50 let => 3, 50 a více let => 4
- délka současného zaměstnání: 0-3 roky => 1, 4-7 let => 2, 8-13 let => 3, 14-20 let => 4

Z tabulky byly také vynechány informace, které jsou pro zpracování korelační matice nepotřebné (nežádoucí), např. ID respondenta, datum vyplnění dotazníku aj.

Ukázka příkladů korelačních matic

Př.č.1:

V našem případě se jednalo o přímou závislost mezi věkem respondenta a odpovědí „při práci dělám často chyby“.

I	-0.316	0.100	0.091	0.106
J	-0.193	-0.057	0.094	-0.082
K	0.134	0.008	-0.181	-0.159
L	-0.250	0.642	0.331	0.362
M	-0.232	0.248	0.001	-0.015
N	-0.202	0.134	0.172	0.052
O	-0.232	0.149	0.183	0.163

Tab. 2 Příklad korelační matice č.1

Př.č.2:

Zjištění přímé souvislosti mezi věkem respondenta odpovědí „při práci často přehlédnu mnoho informací“.

-0.308	0.045	0.050	-0.088	0.020
-0.138	0.466	0.451	0.470	0.148
-0.077	0.472	0.498	0.442	0.169
0.061	0.549	0.569	0.461	0.256
0.030	0.351	0.292	0.412	0.206
-0.071	0.512	0.396	0.555	0.119
-0.152	0.432	0.328	0.517	0.289
-0.218	0.085	0.071	-0.056	0.013

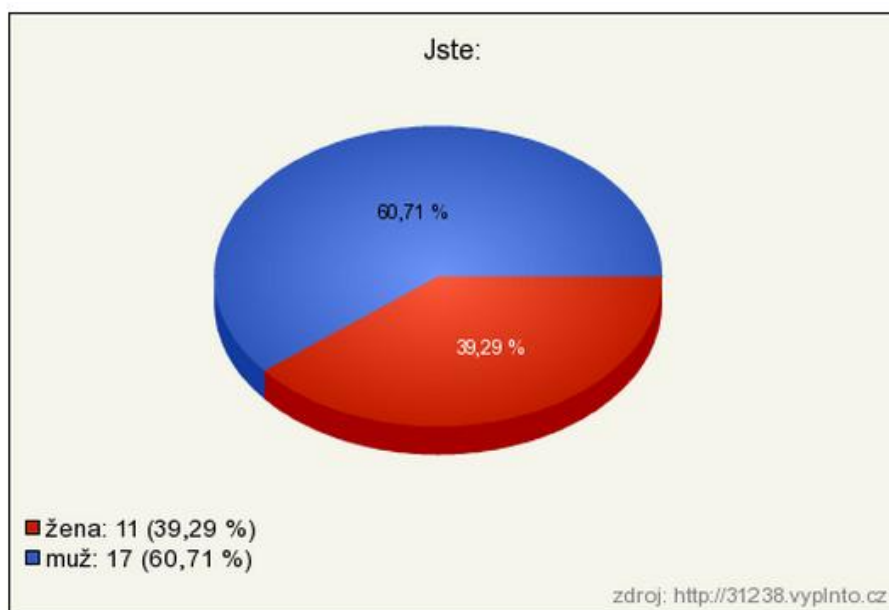
Tab. 3 Příklad korelační matice č.2

4.5.3 Obecná část

1) Pohlaví respondentů

Účelem tohoto dotazu bylo zjištění, jaké je procentuální zastoupení mužů a žen ve zkoumaném vzorku, resp. Jaký je poměr mezi muži a ženami. Průzkumem bylo zjištěno, že na škole pracuje 61,71% mužů a 39,29% žen. Pouze 3 muži byli mladší 30ti let (žena 1). Muži i ženy nejčastěji hodnotili mezilidské vztahy jako průměrné (celkem 13 respondentů). Pohlaví taktéž nemělo vliv na obavu ze ztráty zaměstnání. Tuto obavu měl stejný počet žen jako mužů. Jedna žena si stěžovala na „bossing“.²

Odpověď	Počet	Procentuální rozdělení
muž	17	60,71 %
žena	11	39,29 %



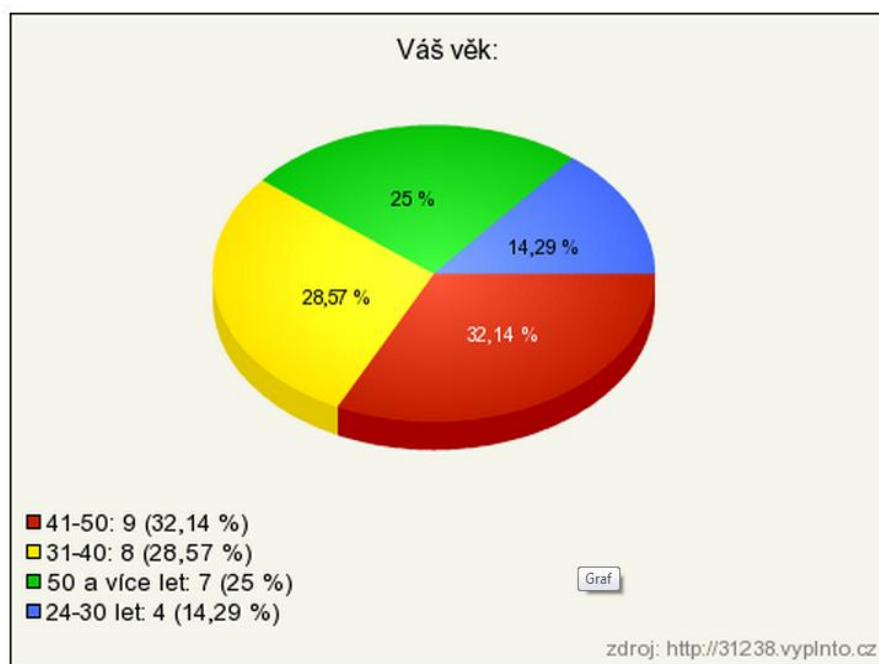
Graf č. 1 Pohlaví respondentů

² Bossing je psychická šikana v zaměstnání, které se dopouští na svém podřízeném nadřízený pracovník. Jde o chování vedoucího, které poškozuje podřízeného před jeho kolegy, znesnadňuje či znemožňuje mu jeho práci. Bossing se samozřejmě vyvíjí a stupňuje. Tato šikana zhoršuje vztahy na pracovišti a zvyšuje kult osobnosti vedoucích.

2) Věk respondentů

Věk respondentů byl rozdělen téměř rovnoměrně na čtvrtiny. Největší skupinou respondentů byly učitelé ve věku 41-50 let (celkově 9, z toho 5 žen a 4 muži).

Odpověď	Počet	Lokálně
41-50	9	32,14 %
31-40	8	28,57 %
50 a více let	7	25 %
24-30 let	4	14,29 %



Graf č. 2 Věk respondentů

Druhou největší skupinou byly učitelé ve věku 31-40 let (celkově 8, z toho 5 mužů, 3 ženy). Třetí největší skupinou byly učitelé starší 50-ti let (celkově 7, z toho 5 mužů a 2 ženy). Poslední, nejmenší věkovou skupinou byly učitelé v rozmezí 24 a 30 let (celkově 4, z toho 3 muži a 1 žena).

3) Vzdělání respondentů

Největší skupinou byly učitelé s vysokoškolským magisterským vzděláním (celkově 14, z toho 8 mužů, 6 žen). Z této skupiny hodnotilo mezilidské vztahy na pracovišti jako „průměrné“ celkem 6 osob (42,86%). Jako hlavní zdroj psychické zátěže v zaměstnání byly nejčastěji uváděny odpovědi „špatná organizace práce“, „nepříznivé pracovní prostředí“ a „neadekvátní požadavky zaměstnavatele“. Tyto odpovědi byly často uváděny i u osob s jiným dosaženým vzděláním, avšak v menší četnosti.

Odpověď	Počet	Lokálně
vysokoškolské magisterské	14	50 %
vysokoškolské bakalářské	6	21,43 %
středoškolské	5	17,86 %
doktorské	3	10,71 %



Graf č. 3 Vzdělání respondentů

4) Délka pracovního poměru v současném zaměstnání:

Největší skupinou byly učitelé, kteří pracují ve svém současném zaměstnání více jak 14 a méně jak 20 let (28,57%). V této skupině bylo poměrné zastoupení mužů a žen zcela rovnoměrné (50%). Osoby v této skupině hodnotily mezilidské vztahy na pracovišti jako velmi dobré (celkem 3) a průměrné (celkem 3). Hodnocení „špatné“ mezilidské vztahy získalo 1 respondenta. Více jak polovina osob (62,5%) v této skupině zvolilo jako hlavní zdroj psychické zátěže v zaměstnání „nepříznivé pracovní podmínky“ (celkem 5, z toho 3 osoby starší 50ti let).

Odpověď	Počet	Lokálně
14–20 let	8	28,57 %
0–3 roky	8	28,57 %
4–7 let	6	21,43 %
8–13 let	6	21,43 %



Graf č. 4 Délka současného zaměstnání

5) Hodnocení mezilidských vztahů na pracovišti

Nejvíce respondentů zvolilo mezilidské vztahy na pracovišti jako průměrné (celkově 11 osob, z toho 7 mužů a 4 ženy). Z této části pouze 2 uváděli jako zdroj psychické zátěže konflikty s kolegy. Poměrně velká část respondentů zodpovědělo, že mezilidské vztahy na pracovišti jsou velmi dobré. V této skupině nikdo neuváděl „konflikty s kolegy“ jako zdroj psychické zátěže v zaměstnání.

Odpověď	Počet	Lokálně
Průměrné	11	39,29 %
Velmi dobré	9	32,14 %
Dobré	7	25 %
Špatné	1	3,57 %



Graf č. 5 Hodnocení mezilidských vztahů na pracovišti

6) Zdroje psychické zátěže

Celkově největším zdrojem psychické zátěže na pracovišti byla uváděná „špatná organizace práce“ (celkově 53,57%, z toho 9 mužů a 6 žen). Na základě provedené korelační analýzy (viz. dále) jsem zjistil, že špatná organizace práce přímo souvisí s odpovědí „mám pocit, že ztrácím přehled“ a „nejsem si jistý, zda pracuji správně“. Dále lze také pozorovat určitou závislost mezi odpověďmi „špatná organizace práce“ a „s vlastními chybami jsem seznámen až dodatečně“. Dalším zdrojem psychické zátěže v zaměstnání byla zvolena možnost „neadekvátní požadavky zaměstnavatele“. Tuto možnost zvolilo celkem 14 respondentů (celkově 50%, z toho 5 mužů a 9 žen). Zajímavou skutečností je, že tuto možnost zvolili zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru u současného zaměstnavatele méně než 3 roky. Lze také pozorovat nelineární závislost (čím déle zaměstnanec pracuje, tím méně si stěžuje na neadekvátní požadavky zaměstnavatele. Dále lze pozorovat vztah mezi „neadekvátními požadavky zaměstnavatele“ a odpovědí „pocituji silnou potřebu odpočinout si, kdy průměrnou odpovědí je hodnota 4,143³. Mezi významné zdroje psychické zátěže také patřilo „nepříznivé pracovní prostředí“. Tuto odpověď zvolilo celkem 39,29% respondentů (celkem 11, z toho 7 mužů a 4 ženy). Z analýzy výsledků lze také zjistit, že největší skupinou, stěžující si na nepříznivé pracovní prostředí byly osoby, které pracují v současném zaměstnání nejdéle (14-20 let) a jsou starší 50 ti let. Je zde také patrná závislost mezi nepříznivým pracovním prostředím a silnými pocity potřeby odpočinout si (průměrná hodnota 4,273). Pouze 1 osoba z této kategorie hodnotila mezilidské vztahy na pracovišti jako špatné.

Celkově 10 respondentů (více než jedna třetina všech zaměstnanců) projevilo obavy ze ztráty zaměstnání. Tyto obavy se projevovaly stejně u mužů i u žen (5 mužů i žen). Největší obavy se pochopitelně projevovaly u učitelů, kteří pracují kratší dobu (do 7 let) v současném zaměstnání (celkově 6 osob). Na druhou stranu nejmenší obavy o ztrátu zaměstnání měly osoby, které pracují u současného zaměstnavatele více jak 8 let. Zajímavé také je, že osoby, které nemají obavy ze ztráty zaměstnání, vykazují nejnižší

³ (1= plně nesouhlasím, 2=spíš nesouhlasím, 3= tak napůl, 4= spíše souhlasím, 5= plně souhlasím)

hodnoty v otázkách „mám pocit, že ztrácím přehled“, „často dělám chyby“, „mám strach, že, práci nezvládnou v termínu“.

Mezi minoritní zdroje mentální zátěže ve zkoumaném modelu patří také konflikty s kolegy, na které bylo pozitivně odpovězeno ve 14,29% případů. Na konflikty s kolegy si stěžovali 4 respondenti. V tomto případě byla jasná nezávislost mezi délkou současného pracovního poměru. Na konflikty s kolegy si stěžovali učitelé pracující u současného zaměstnavatele i méně než 3 roky („nováčci“), stejně tak jako zaměstnanci pracující více jak 14 let. Z výsledků lze pozorovat přímý vztah mezi „konflikty s kolegy“ a „moje koncentrace slábně“. Je tedy patrný negativní vliv špatných mezilidských vztahů se schopností koncentrovat se na pracovní výkon.



Graf č. 6 Zdroje psychické zátěže

Mezi další menšinový zdroj psychické zátěže patří monotonie práce, kdy tuto odpověď zvolili 4 respondenti. Jistá závislost je v tomto případě mezi délkou pracovního poměru a

monotonii práce. Z výsledku můžeme pozorovat, že nejméně se nudí zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru krátkou dobu (do 3 let).

4.5.4 Hodnotící část

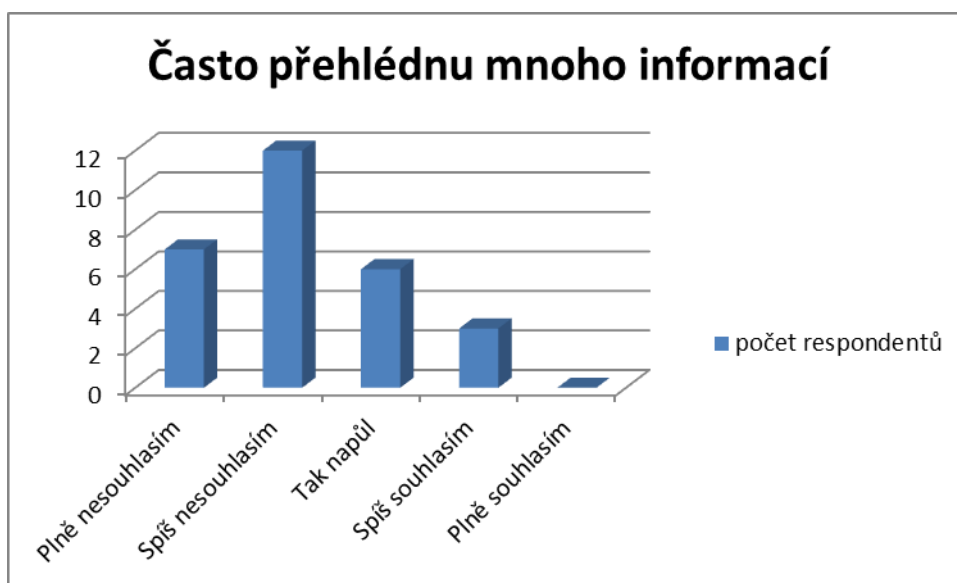
Tato část dotazníku byla respondentům zobrazena po zodpovězení úvodních (obecných otázek). Byla vytvořena 5 bodová stupnice, kde bylo možnost vybrat odpověď, s kterou se respondent nejvíce ztotožňoval (případně mu přišla nejbližší jeho pocitům). Otázky byly vždy zobrazeny v bloku (přibližně po 5). U těchto otázek bylo vždy nutno vybrat jednu odpověď. Stupnice byla zvolena následovně:

1= plně nesouhlasím, 2=spíše nesouhlasím, 3= tak napůl, 4= spíše souhlasím, 5= plně souhlasím

Otázky byly formulovány jednoduše a to tak, aby bylo zcela zřejmé, co je otázkou myšleno.

Otázky:

1) Při práci často přehlédnu mnoho informací



Graf č. 7 Často přehlédnu mnoho informací

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,179 a rozptyl byl 0,861. Z grafu je patrné, že 6 respondentů plně nesouhlasilo s tím, že často přehlédnu mnoho informací, což lze hodnotit jako pozitivní. V našem zkoumaném vzorku se především může jednat o přehlédnutí informací týkající se zadaných úkolů od nadřízeného. Odpověď „spíše nesouhlasím“ zvolilo celkem 12 respondentů, 3 respondenti s výrokem spíše souhlasili.

Příčinami této skutečnosti může být celková roztěkanost, nepozornost způsobená stresem, tlak vyvíjený ze strany kolegů, případně lehkovážnost, která způsobuje to, že zkrátka neposloucháme pečlivě to, co je po nás vyžadováno.

2) Při práci mám pocit, že ztrácím přehled



Graf č. 8 Mám pocit, že ztrácím přehled

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,107 a rozptyl byl 1,31. Největší skupinou odpovědí byla možnost „plně nesouhlasím“. Do druhé největší skupiny patří odpověď „spíš nesouhlasím“. Přesně 5 učitelů zvolilo možnost tak napůl. Jako poměrně zajímavou informaci bych zdůraznil fakt, že 1 osoba pocituje, že ztrácí přehled při práci. S ohledem na fakt, že se jedná o učitelskou profesi, která vyžaduje poměrně značný přehled, domnívám se, že je potřeba tento problém řešit, ať již formou sebevzdělávání, případně konzultací s nadřízeným nebo psychologem.

3) Při práci často dělám chyby



Graf č. 9 Často dělám chyby

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,286 a rozptyl byl 0,561. Z grafu je patrné, že nejčastější odpovědí je „spíše nesouhlasím“. Tuto odpověď zvolilo celkem 19 respondentů (67,86%). Zcela zásadně s touto možností nesouhlasili 2 respondenti. Plně s touto odpovědí souhlasili 2 respondenti (7,14%). Chybné jednání můžeme vysvětlit jako důsledek psychických obtíží (stres, syndrom vyhoření, šikana kolegů nebo nadřízeného, soustavná nervozita, neschopnost koncentrace ale také nepříjemné narážky studentů, sarkastické poznámky, případně jistá míra agresivity a neúcty ze strany studentů). Časté chybné jednání může být také příčinou poruch spánku, ztrátě pozornosti a další. Poměrně zásadní může být problém, pokud se týká chybovost při výuce, protože tyto chyby (faktické skutečnosti) mohou mít za následek ten, že velké množství žáků si tyto chyby zapamatuje a jsou dále reprodukovány.

4) Nejsem si jistý, zda pracuji správně



Graf č. 10 Nejsem si jistý, zda pracuji správně

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,107 a rozptyl byl 0,881. Odpověď „plně nesouhlasím“ zvolilo celkem 8 respondentů (28,57%). Spíše nesouhlasilo 12 respondentů (42,85%), možnost „tak napůl“ zvolilo 5 respondentů (17,85%) a možnost „spíše souhlasím“ zvolili celkem 3 respondenti (10,71%). Žádný z 28 učitelů nezvolil možno „nejsem si jistý, zda pracuji správně“.

K tomuto problému dochází ve chvíli, kdy není zcela jasné, co je od zaměstnance očekáváno nebo jaký úkol má být vykonán. Vždy je nutno učitele informovat co je náplní jeho práce, zajištění určité metodiky výuky a zejména je nutné definovat způsob, jakým bude výsledků a cílů dosahováno. Velevýznamnou roli zde má i informovanost zaměstnance, resp. učitele. Pokud k těmto okolnostem skutečně dochází, je třeba tyto problémy řešit a snažit se minimalizovat míru rizika, kdy zaměstnanec si není jistý, zda pracuje správně. Je také třeba zaměstnance průběžně informovat nejen o zásadních organizačně-technických změnách, ale i o drobnostech, které mohou být ze subjektivního pohledu nadřazeného zanedbatelné. Problémem však vidím to, že málokterý zaměstnanec skutečně přizná, že si není jistý svým pracovním postupem.

5) Při práci jsem neklidný a nervózní



Graf č. 11 Jsem neklidný a nervózní

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,357 a rozptyl byl 1,301. Plně nesouhlasilo s odpovědí „jsem neklidný a nervózní“ celkem 9 respondentů (32,14%). Odpověď „spíš nesouhlasím“ zvolilo celkem 11 respondentů (39,28%). 1 respondent zvolil možnost „plně souhlasím“. Celkově se dá hodnotit nervozita zaměstnanců jako nízká, přestože se zde nachází jedinec, který prožívá pocity neklidu a nervozity. Tyto pocity mohou vést k nekontrolovaným pohybům, ztrátě schopnosti koncentrace a uvolnění, což může vést v konečném důsledku k poruchám spánku. Neklid a nervozita je zpravidla počátečním impulsem k projevení typických psychosomatických obtíží, jako je bolest zad, bolest nohou. V horším případě může dokonce docházet k projevům alkoholismu případně zvýšené spotřebě léčiv (antidepresiv).

6) Mám strach, že práci nezvládnou v termínu



Graf č. 12 Mám strach, že práci nezvládnou v termínu

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,357 a rozptyl byl 1,23. Odpověď „plně nesouhlasím“ zvolilo celkem 7 respondentů (25%), „spíš nesouhlasím“ 10 respondentů (35,71%), „tak napůl“ 6 respondentů (21,42%), „spíš souhlasím“ 4 respondentů (14,28%). 1 zaměstnanec projevil obavu, že má strach, že nezvládne práci v termínu. Příčinou může být pracovní přetížení, které se projeví při dlouhém trvání formou rozhození psychologického rytmu. Tento problém se poté může promítnout ve formě obtíží, jako jsou poruchy trávení, spánkové poruchy, případně náklonost alkoholu. Z uvedeného grafu však vyplývá, že v našem zkoumaném modelu se tento jev projevuje zřídka.

7) Mám obavu ze ztráty zaměstnání



Graf č. 13 Mám obavu ze ztráty zaměstnání

Průměrná hodnota této odpovědi byla 3,036 a rozptyl byl 2,034. Z celkových 28 respondentů odpovědělo na otázku týkající se obavy ze ztráty zaměstnání „plně souhlasím“ celkem 7 respondentů (25%), spíše s touto možností souhlasili celkem 3 respondenti (8,13%). Možnost „tak napůl“ zvolilo celkem 7 respondentů (25%). Celkem 11 respondentů nemá obavy ze ztráty zaměstnání vůbec nebo téměř žádné. Přestože je z grafu patrné, že více zaměstnanců se o zaměstnání nebojí, je poměrně zajímavé vidět, že se najde poměrně dost lidí, kteří se bojí o své místo. Při zkoumání korelační matice bylo zjištěno, že osoby obávající se o ztrátu zaměstnání jsou především osoby, které v pracovním poměru setrvávají poměrně krátce. Jejich obava je tedy poměrně pochopitelná, protože se jedná zpravidla o mladé lidi (zaměstnance), kteří nemají ještě příliš mnoho zkušeností. Dále lze také pozorovat, že vyšší míru obav mají zaměstnanci s nižším vzděláním (středoškolské, vysokoškolské bakalářské). Tyto obavy jsou poměrně logické. Legislativa v oblasti školství totiž upravuje mimo jiné požadavky na vzdělání u učitelů středních škol (a škol obecně). Na tyto zaměstnance je poté vyvíjen tlak ze strany zaměstnavatele, který splňuje zákonem stanovené podmínky a nutí své zaměstnance bez dostatečného vzdělání studovat při práci. Obavy z neúspěchu při procesu získávání vyššího vzdělání pak logicky navazují na obavy ze ztráty zaměstnání.

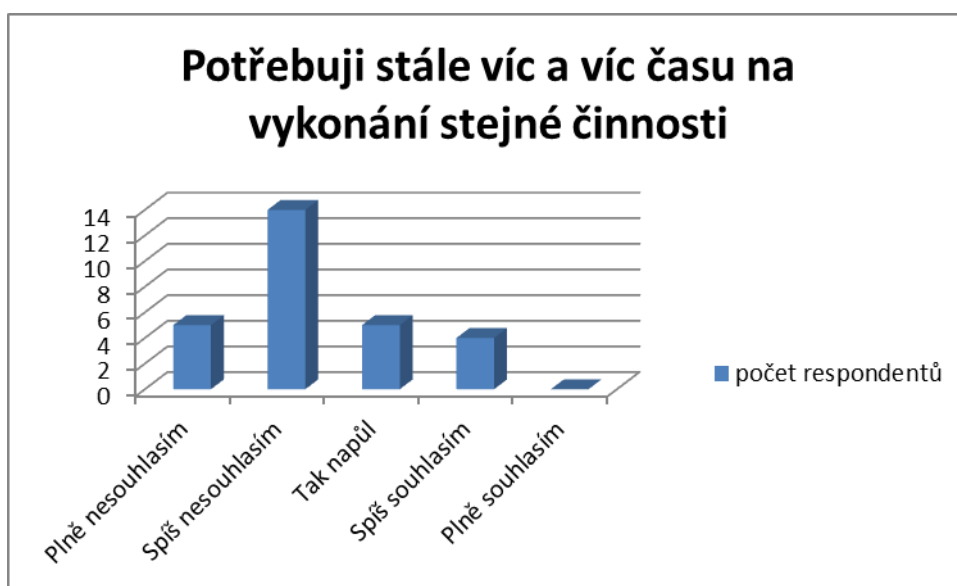
Při pohledu na provedenou korelační analýzu můžeme také zjistit, že zaměstnanci s vyšším dokončeným vzděláním projevovali poměrně nízké procento obav ze ztráty

zaměstnání. Stejně tak jako zaměstnanci, kteří pracují v současném zaměstnání více jak 8 let. V kombinaci obou dvou faktorů pak můžeme sledovat velké procentuální zastoupení odpovědi „plně nesouhlasím“, tzn. zaměstnanci s vysokoškolským (případně doktorským) vzděláním a délece současného zaměstnání více jako 8 let (velké poměrové zastoupení zaměstnanců s praxí více jak 14 let v této kategorii projevovali téměř nulové obavy ze ztráty zaměstnání.

V kategorii „tak napůl“ bylo velké procentuální zastoupení osob s vysokoškolským magisterským vzděláním a délkou praxe 8-13 let. Domnívám se, že tato skutečnost vyplývá z ekonomické situace na trhu práce. Uvědomění si, že nezaměstnanost v regionu je poměrně vysoká podporuje obavy ze ztráty zaměstnání, resp. uvědomění si, že pokud dostanu výpověď, tak bude pro mě velmi složité si novou práci najít. Tato obava však může být lichá.

Nevýhodou našeho zkoumaného vzorku je fakt, že množství práce fakticky souvisí s počtem přijatých studentů na školu. Na základě statistik bylo zjištěno, že populační křivka je v současné době velmi nízko (školní věk-15 let). Tato skutečnost může také podporovat pocity obav ze ztráty zaměstnání, protože si zaměstnanci mohou v podstatě vyvozovat závěry ve formě „méně žáků, méně práce“ = propouštění.

8) Při práci potřebuji stále víc a víc času na vykonání stejné činnosti



Graf č. 14 Potřebuji stále víc a víc času na vykonání stejné činnosti

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,286 a rozptyl byl 0,847. Nejvíce respondentů zvolilo možnost „spíš nesouhlasím“ a to celkově 14 (50%). Odpověď „plně nesouhlasím“ a „tak napůl“ získalo společně 10 respondentů. 4 respondenti spíše souhlasili s tvrzením, že na vykonání stejné činnosti potřebují stále víc a víc času. Mezi těmito respondenty se vyskytovali ve větší míře osoby starší 50 let, což je celkem pochopitelným faktem. Na druhou stranu je celkem zarážející, že v odpovědích „tak napůl“ se objevovali i respondenti ve věku 24-30 let. Potřeba delšího časového intervalu pro vykonání stejné činnosti přičinně souvisí s konflikty s kolegy, neklidu a nervozity, pocity vyčerpání, případně šikany ze strany zaměstnavatele (bossing). Tyto výsledky je možno čerpat z provedené korelační analýzy.

9) S vlastními chybami jsem seznámen až dodatečně



Graf č. 15 S vlastními chybami jsem seznámen až dodatečně

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,464 a rozptyl byl 0,963. Největší procentuální zastoupení má skupina „tak napůl“ (11 respondentů, 39,28%). Druhou nejčastější odpovědí bylo „spíš nesouhlasím“. Žádný z respondentů nevedl, že by byl seznámen se svými chybami až dodatečně.

Oznámení vlastních chyb s časovým prodloužením zcela jistě nepřispívá k duševnímu zdraví jednotlivce, který dokonce může zapomenout chybu, které se dopustil a pozdní připomenutí pak vede k tomu, že tyto chyby jsou v tomto intervalu třeba několikrát opakovány. Vždy, když se zaměstnanec dopustí chyby, je nutné (a velmi výhodné) jej informovat neprodleně. U našeho zkoumaného vzorku můžeme pozorovat, že téměř 40%

respondentů si myslí, že je přímý nadřízený neinformuje o jejich chybách zcela bezprostředně, případně lze vyvozovat, že informovanost o jejich chybách je přinejmenší ne zcela dostatečná.

Pozitivní skutečností je, že 25% zaměstnanců zcela nesouhlasí s tvrzení, že jsou informováni o svých chybách až s časovým prodlením.

10) Při práci se cítím vyčerpaný a unavený



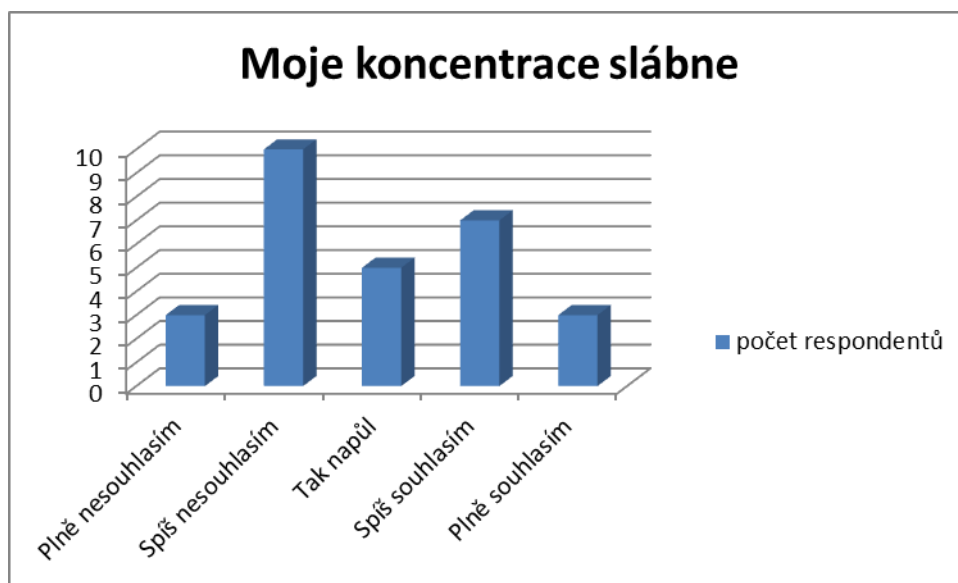
Graf č. 16 Cítím se vyčerpaný

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,929 a rozptyl byl 1,352. Pouze 2 respondenti (7,14%) odpověděli „plně nesouhlasím“ na otázku týkající vyčerpání a únavy. Celkově 11 respondentů (39,28%) se ztotožňovalo s odpovědí „spíše nesouhlasím“. Na druhé straně 5 respondentů (17,85%) odpovědělo, že „plně souhlasím“. Z povahy učitelské profese můžeme usuzovat, že se zde bude jednat v největší míře o psychické vyčerpání. Můžeme také odhadovat, že největším zdrojem psychického vyčerpání je nutnost číst velké množství textu, opravování písemných prací a také fakt, že se jedná o poměrně hlučné pracovní prostředí. Všechny mikroklimatické podmínky mají vliv na psychickou únavu a vyčerpání a vždy je třeba zkoumat a hledat nejvýznamnější zdroje psychické zátěže a snažit se je odstraňovat. V případě únavy je vždy nutno posuzovat, zda se jedná o únavu krátkodobou

(způsobenou zvýšenou psychickou nebo fyzickou zátěží) nebo se jedná o únavu dlouhodobou, tzv. chronický únavový syndrom.⁴

Je potřeba také zmínit, že pocity únavy jsou zcela subjektivní záležitostí a faktory způsobující únavu působí zcela odlišně na každého z nás.

11) Moje koncentrace slábne



Graf č. 17 Moje koncentrace slábne

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,893 a rozptyl byl 1,453. Výsledky týkající se slábnutí koncentrace při práci jsou velmi různorodé. Celkem 10 respondentů (35,71%) odpovědělo „spíš nesouhlasím“ v případě otázky slábnutí koncentrace. Druhou nejčtenější odpovědí je „spíš souhlasím“ s celkovým počtem 8 (28,57%). V součtu 6 respondentů (21,42%) označilo krajní hodnoty „plně souhlasím“ nebo „plně nesouhlasím“. Možnost „tak napůl“ zvolilo celkem 5 respondentů (17,85%).

Z provedené korelační analýzy je také patrné, že starší zaměstnanci jsou podstatně náchylnější k pocitům slábnutí koncentrace, což je pochopitelný fakt, který přímo souvisí

⁴ Chronický únavový syndrom (chronic fatigue syndrome, CFS, myalgická encefalomyelitida a řada dalších synonym) je porucha nejasné etiologie, při níž se postižený cítí bez zjevné příčiny stále vyčerpaný. Chronický únavový syndrom se definuje pomocí symptomů, nejčastěji jako klinicky prokazatelná leč ani podrobným vyšetřením nevysvětlitelná únava neustupující po odpočinku trvající nejméně půl roku.

s věkem. Obecně lze poznamenat z provedené analýzy, že přibližně každý má občas pocitu, kdy není schopný naprosté koncentrace na svoji práci. Faktory ovlivňující koncentraci je celá řada. Mezi hlavní patří vyrušování v momentu soustředění, vlivy okolního prostředí (vysoká teplota, hluk) a zdravotní indispozice.

12) Při práci pociťuji silnou potřebu odpočinout si



Graf č. 18 Pociťuji silnou potřebu odpočinout si

Průměrná hodnota této odpovědi byla 3,393 a rozptyl byl 1,23. Odpověď „plně souhlasím“ v případě otázky týkající se silné potřeby odpočinout si, zvolilo celkem 9 respondentů (32,14%). Tato odpověď byla početně nečastější. K tomu celých 21,42% respondentů odpovídalo „spíš souhlasím“. Celkově tedy více jak 53,57% pociťovalo (nebo se spíše přiklápělo k názoru) silnou potřebu odpočinout si. Tyto informace jsou poměrně překvapující a vypovídají o značné psychické (případně fyzické) zátěži. Při zkoumání korelační matice lze pozorovat, že věk ani vzdělání, případně délka současného zaměstnání nemají téměř žádný vliv na tyto pocity. Stejně tak lze konstatovat, že silnou potřebu odpočinout si pociťovali muži i ženy téměř ve stejném poměru (55/45). Z analýzy je také patrné, že otázka týkající se pocitů únavy a vyčerpání přímo souvisí se silnou potřebou odpočinout si (přímá úměra – čím větší únava, tím větší potřeba odpočinout si). Stejnou příčinnou souvislost můžeme pozorovat v případě otázky týkající se delšího reakčního času. Ti respondenti, kteří označili silnou potřebu odpočinout si, uváděli, že „plně souhlasím“ s tím, že potřebují delší reakční čas.

13) Cítím, že není využit můj potenciál



Graf č. 19 Cítím, že není využit můj potenciál

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,679 a rozptyl byl 1,504. Z celkových 28 dotazovaných respondentů, 4 odpověděli, že „plně nesouhlasí“ se skutečností, že není plně využit jejich potenciál. Celkově 11 respondentů přiznalo, že „spíše nesouhlasí“. Celkově však 4 respondenti (14,28%) uváděli, že „plně souhlasí“ s tím, že není využit jejich potenciál. Z této skupiny osob, každý odpověděl pozitivně (možností „plně souhlasím“ nebo „spíše souhlasím“) v otázce č. 17, že se nudí.

14) Při práci můj výkon klesá

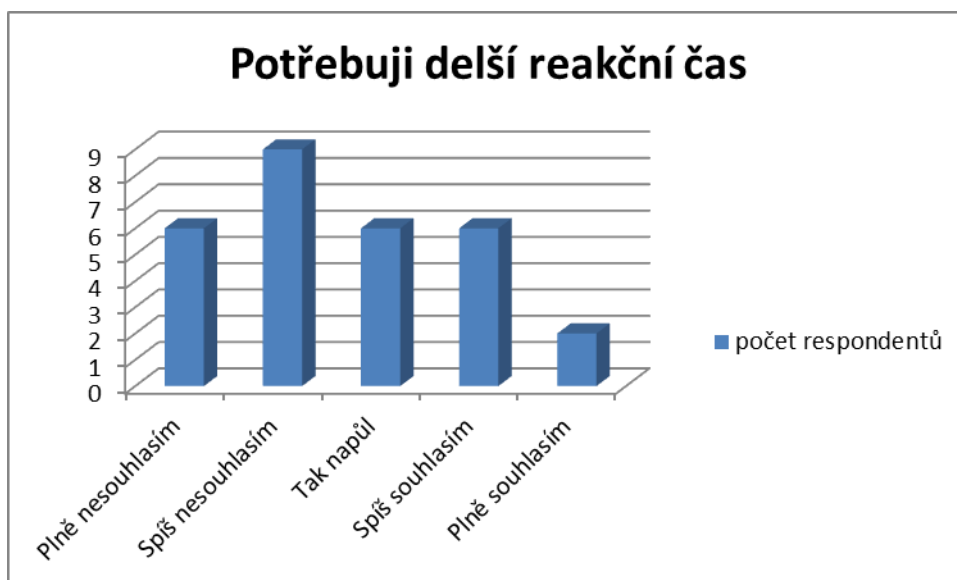


Graf č. 20 Můj výkon klesá

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,536 a rozptyl byl 1,034. Žádný z respondentů plně nesouhlasil, že by jeho výkon klesal, což můžeme hodnotit pozitivně. Faktem však zůstává, že 6 respondentů vybralo možnost „spíš souhlasím“. Dále pak 9 respondentů (32,14%) uvedlo, že „spíš nesouhlasím“ s informací, že jejich výkon klesá. Naprosté odmítnutí poklesu výkonu se přiznává 5 respondentů (17,85%). Opět můžeme hledat logické závislosti této otázky. Například více jak 75% respondentů uvedlo pozitivní odpověď („plně souhlasím“ nebo „částečně souhlasím“) v otázce č. 12. Stejně tak lze pozorovat, že velká část respondentů, odpovídající pozitivně na otázku týkající se poklesu výkonu, uvádí, že se cítí unavení a vyčerpaní.

Pokles výkonu je logickou reakcí organismu na fyzickou či psychickou zátěž. Je však třeba posuzovat míru a sledovat zdroje, které ovlivňují míru poklesu. Zejména je také důležité pozorovat strmost poklesu (například po krátkém opravování písemného testu je pokles výkonu neadekvátní prováděné činnosti).

15) Potřebuji delší reakční čas

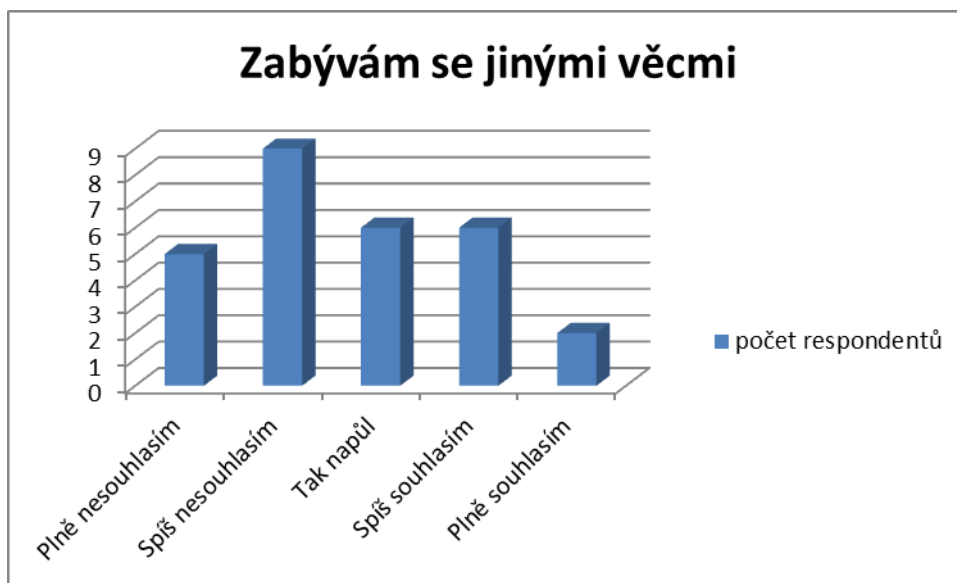


Graf č. 21 Potřebuji delší reakční čas

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,571 a rozptyl byl 1,034. Odpověď „spíš nesouhlasím“ byla nejčastější odpovědí na uvedenou otázku (celkem 9 respondentů, 32,14%). Odpovědi „plně nesouhlasím“, „tak napůl“ a „spíš souhlasím“ zvolilo totožně 6 respondentů (21,42%). Celkově 2 respondenti přiznali, že potřebují delší reakční čas. Tito respondenti byli starší 50 let (1 muž, 1 žena). Tato otázka úzce souvisela s otázkami č. 11, č. 12 a č. 14. Mezi těmito respondenty nebyl žádný mladší 30 ti let. Muži projevovali

nepatrně více pozitivních odpovědí („spíš souhlasím“ a „plně souhlasím“) v této otázce. Vliv potřeby delšího reakčního času na dosažené vzdělání není žádný.

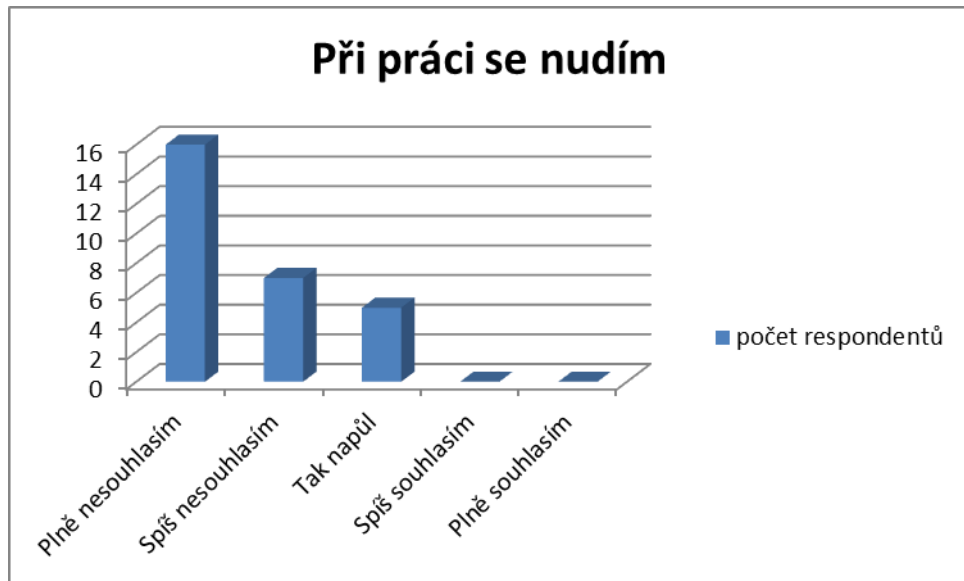
16) Při práci se zabývám jinými věcmi, nebo myslím na jiné věci, přestože se ode mne vyžaduje permanentní pozornost



Graf č. 22 Zabývám se jinými věcmi

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,679 a rozptyl byl 1,432. Odpovědi s největší četností byla zvolena odpověď „spíš nesouhlasím“. Tuto možnost zvolilo celkem 9 respondentů (32,14%), odpovědi „tak napůl“ a „spíš souhlasím“ zvolilo dohromady 6 respondentů (21,42%). Celkově 2 respondenti plně souhlasili s tím, se zabývají jinými věcmi. Z provedené analýzy lze opět pozorovat spojitost mezi touto otázkou a otázkou č. 13 (není využit můj potenciál). Lze tedy vyvodit, že osoby, které pociťují, že nejsou dostatečně využity jejich schopnosti a dovednosti, tíhnou více k tomu, že v práci se zabývají i jinými věcmi. Dále bych pak uvedl spojitost s otázkou č. 6 (mám pocit, že práci nezvládnou v termínu). Domnívám se, že důvodem pocitů nezvládnání práce v termínu je skutečnost, že zaměstnanci, kteří nemají vysokoškolské vzdělání jsou nutni studovat (a tedy zabývat se jinými věcmi).

17) Nudím se



Graf č. 23 Při práci se nudím

Průměrná hodnota této odpovědi byla 1,607 a rozptyl byl 0,596. Celkově 16 respondentů (57,14%) zcela popřelo, že by se v práci nudilo. „Spíše nesouhlasilo“ s tímto tvrzením 7 respondentů (25%) a odpověď „tak napůl“ zvolilo celkem 5 respondentů (17,85%). Tuto skutečnost můžeme hodnotit ze dvou úhlů pohledu. Na jednu stranu je pozitivní, že zaměstnanci jsou vytíženi v tom smyslu, že se u nich neprojevují pocity nudy. Na druhou stranu je třeba zmínit fakt, že velká část respondentů, kteří se nenudí pociťují silnou potřebu odpočinout si. Lze tedy usuzovat, že v našem zkoumaném modelu dochází u určitých jedinců k pracovnímu přetížení (nebo případně ke kvalitativnímu).

18) Při práci podřimuji nebo se oddávám fantaziím



Graf č. 24 Podřimuji nebo se oddávám fantaziím

Průměrná hodnota této odpovědi byla 1,607 a rozptyl byl 0,667. Největší množství respondentů získala možnost „plně nesouhlasím“ v celkovém počtu 16 respondentů (58,14%). Spíš nesouhlasilo s tímto tvrzením 8 respondentů (28,57%). Odpověď „tak napůl“ volili 3 respondenti (10,71%). Pouze jeden respondent projevil spíše souhlas s odpovědí, že podřimuje nebo se oddává fantaziím. Z korelační matice můžeme vyčíst, že ti respondenti, kteří se v práci nenudí, volili negativní odpověď i v případě otázky týkající se podřimování nebo oddávání se fantaziím.

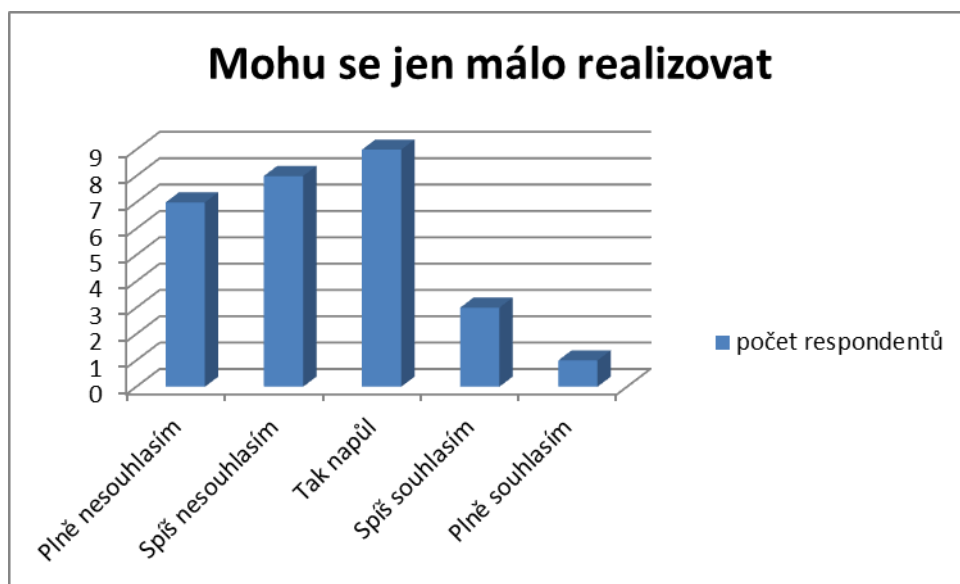
19) Při práci cítím vysokou zodpovědnost



Graf č. 25 Cítím vysokou zodpovědnost

Průměrná hodnota této odpovědi byla 3,571 a rozptyl byl 1,388. V případě této otázky nejvíce respondentů zvolilo odpověď „spíš souhlasím“. Takovýchto respondentů bylo 9 (32,14%). Dokonce velké množství respondentů vybralo možnost „plně souhlasím“. Tyto skutečnosti jsou celkem pochopitelné, protože se jedná o učitelskou profesi, kdy zodpovědné chování plyne z povahy práce jako takové. Je také zajímavým zjištěním, že velká část respondentů souhlasící s tímto tvrzením byla mladší 30 ti let. Pohlaví na rozdílnost těchto odpovědí nemělo žádný vliv a rozdělení mužů i žen v této kategorii bylo poměrně rovnoměrné. Stejně tak dosažené vzdělání nemělo téměř žádný vliv při odpovědích na tuto otázku. Při analýze můžeme pozorovat jistou spojitost mezi pocity vysoké zodpovědnosti a uvedením odpovědi „špatná organizace práce“. Přestože tato spojitost se vyskytla pouze u 2 jedinců, můžeme se domnívat, že tomu tak je z důvodu vysokého pracovního zatížení u těchto respondentů.

20) Při práci se mohu jen málo realizovat



Graf č. 26 Mohu se jen málo realizovat

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,393 a rozptyl byl 1,167. S tímto tvrzením většina respondentů nesouhlasí. Nabídnuté možnosti seberealizace ve formě celoživotního vzdělávání (studium VŠ, rekvalifikace, jazykové kurzy aj.) podporují rozvoj vlastní osobnosti a vlastních schopností. Ve zkoumaném vzorku se však nachází jeden respondent, který má pocity nedostatečných možností uplatnění se.

21) Smysl a podíl konkrétní práce na celkovém výsledku mi není jasný



Graf č. 27 Smysl a podíl konkrétní práce na celkovém výsledku mi není jasný

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,286 a rozptyl byl 1,133.

22) Stagnuji a nemám kam se posunout v kariéře dál



Graf č. 28 Stagnuji a nemám se kam v kariéře posunout dál

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,571 a rozptyl byl 1,745. Rozložení hodnot v tomto grafu je poměrně rovnoměrné. Nejvíce respondentů zásadně nesouhlasilo s tvrzením „stagnuji a nemám se kam v kariéře posunout dál“ a to celkem 8 (28,57%), další nejčastěji zvolenou možností byla odpověď „tak na půl“, ke které se přiklápělo 7 respondentů (25%). Nezanedbatelná jsou také pozitivní odpovědi a to celkově dohromady 7 respondentů (25%). U této odpovědi můžeme pozorovat vzájemný vztah s otázkou č. 20 (mohu se jen málo realizovat), která s touto otázkou velmi úzce souvisí. Je však poměrně zvláštní a nečekané, že respondenti, kteří volili pozitivní odpověď u otázky týkající se vlastní realizace (odpovědi „plně souhlasím“ a „spíš souhlasím“), ne vždy volili kladnou odpověď i v případě této otázky.

23) Jsem náladový, rozzlobený a rozrušený



Graf č. 29 Jsem náladový, rozzlobený a rozrušený

Průměrná hodnota této odpovědi byla 2,25 a rozptyl byl 0,973. Nejvíce respondentů volilo odpověď „spíš nesouhlasím“ (celkem 11). Plně nesouhlasilo s tímto tvrzením 7 respondentů (25%). Odpověď „spíš souhlasím“ vybrali 3 respondenti (10,71%). Rozrušenost a náladovost přímo

4.6 Hodnocení analýzy

Provedenou analýzou byly zjištěny poměrně překvapivé výsledky. Jako velmi pozitivně můžeme hodnotit mezilidské vztahy v našem zkoumaném vzorku. Více než 57% respondentů hodnotilo pracovní vztahy na pracovišti jako dobré nebo velmi dobré. Pozitivně lze také hodnotit skutečnost, že pouze 1 respondent uvedl, že mezilidské vztahy v pracovním prostředí považuje za špatné. Necelých 40% respondentů hodnotilo mezilidské vztahy jako průměrné. Více jak polovina respondentů si stěžovala na špatnou organizaci práce. Přesně polovina zaměstnanců si stěžovala na neadekvátní požadavky zaměstnavatele, přičemž dokonce jeden zaměstnavatel uvedl, že se cítí být šikanován ze strany zaměstnavatele. Přestože to není vždy zcela jednoduché, domnívám se, že v tomto ohledu je vždy potřeba informovat zaměstnavatele o problémech, které danou osobu trápí, případně s čím není zaměstnavatel spokojen. Problémy mentální a psychosociální zátěže mohou být často velmi jednoduše vyřešeny, pokud se dotyčný zaměstnanec nebojí vyjádřit své pocity a nálady, které ho trápí. Jak již bylo řečeno, problematika psychické zátěže je

velmi těžko měřitelná a v podstatě jedinou vhodnou metodou ke zjišťování a měření psychické zátěže na pracovišti je metoda empirického výzkumu – dotazník.

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zabýval problematikou mentální a psychosociální zátěže zaměstnanců v souvislosti BOZP. V úvodní kapitole jsem objasnil postavení člověka v pracovním systému, byly vysvětleny základní pojmy, jako je pracovní prostředí, psychosociální aspekty práce, vliv práce na mentální zdraví jednotlivce. Dále je pak v teoretické části popsána problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s cílem vysvětlit základní práva a povinnosti zaměstnance. Současně byla uvedena stávající legislativa v této oblasti. V další části své diplomové práce jsem identifikoval hlavní zdroje. Všechny poznatky získané v teoretické části jsem poté aplikoval na část praktickou.

V této části jsem si zvolil podnik malého rozsahu, ve kterém jsem zkoumal hlavní zdroje mentální zátěže. Byl proveden empirický výzkum (dotazníková metoda), kde cílovou skupinou byly zaměstnanci (učitelé). Při analýze výsledků bylo možné pozorovat vzájemné vztahy mezi jednotlivými otázkami, které často vysvětlily příčiny a důsledky mentální zátěže. Byl například zjištěn vztah mezi působením psychické zátěže na zaměstnance různých generací, přičemž jsem zjistil, že mladší generace učitelů je odolnější vůči stresu než osoby starší.

Celkové závěry mého zjištěného průzkumu jsou velmi pozitivní. Přestože se jedná o učitelskou profesi, která vyžaduje vysokou míru zodpovědnosti a jisté požadavky na intelektuální a osobnostní charakteristiku každého jedince a mnozí z respondentů si určitým způsobem stěžovali na špatnou organizaci práce, vždy se obecně jednalo problémy běžné, se kterými se každý průměrný zaměstnanec v práci setkává.

Obecně základem pochopení problémů týkající se naší organizace (ať z pohledu zaměstnance nebo z pohledu vedení) je komunikace. To, zda trpíme psychickými problémy v zaměstnání je ve finále pouze na nás a jedině my se s tímto problémem musíme vyrovnat. Otázkou však zůstává, do jaké míry jsme schopni o těchto problémech otevřeně mluvit. Pokud to však nedokážeme, tak musíme být smířeni s tím, že tyto problémy nás budou ovlivňovat nejen v pracovním prostředí, ale i v našem rodinném a osobním životě.

ZÁVĚR V ANGLIČTINĚ

In my work I was engaged with mental and psychosocial burden on employees in relation to health and safety. In the introductory chapter, I explained the human condition in a working system, explaining the basic concepts, such as working environment, psychosocial aspects of work, effect of work on individual's mental health. The theoretical part describes the issue of health and safety at work, explains the basic rights and duties of the employee as well as legislative issue. In the next part of my thesis I have identified the main sources of mental wellbeing. All knowledge that has been gained in the theoretical part was applied to the practical part.

In this section, I chose a small-scale enterprise in which I examined the main sources of mental stress. I made an empirical research (questionnaire method), where the target group were employees (teachers). When analyzing the results it was possible to observe the relationship between questions that often explain the causes and effects of mental stress. For example, the relationship between the effects of mental stress on employees of different generations. I also found out that the younger generation of teachers is more resistant to stress than older people.

I found the overall result of my survey is very positive. Although a teaching profession requires a high degree of responsibility and certain requirements on intellectual and personality characteristics of each individual, many respondents complained about somehow to wrong organizational management, However generally those problems appear as a common problems in every kind of job and it is up to each employee which way will he or she choose to cope with those problems.

In general, an understanding of the issues relating to our organization (whether from the employee or from the perspective of management) is communication. The thing is that we cope with problems in our jobs and it is only up to us if we are able to deal with them.

However, the question is how much are we able to speak openly about our problems. In case that we are not able to speak about them, we have to realize that those problems will be affecting us not only in our working environment but also our personal and family life.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARNOLD, John. *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace* [online]. 4. ilustrované vydání. Pearson Education, 2005 [cit. 2013-04-17]. ISBN 0273655442. Dostupné z: http://books.google.cz/books?id=3BXgICHVp kUC&dq=human+at+work&source=gbs_navlinks_s
- [2] WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 155 s. ISBN 978-80-247-3701-0.
- [3] NEUGEBAUER, Tomáš. *Poskytování BOZP v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 1. Vyd. Praha: ASPI, 2011, 260s. ISBN 978-80-735.
- [4] HEGAR, Kathryn W. *Modern Human Relations at Work* [online]. 11. vyd. Cengage Learning [cit. 2013-04-09]. ISBN 9780538481069. Dostupné z: http://books.google.cz/books?id=kleg0QYjidUC&dq=modern+human+relations&hl=cs&source=gbs_navlinks_s
- [5] ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003, 461 s. ISBN 8024604485.
- [6] SMEJKAL, Vladimír a Eva PINCOVÁ. *Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích: podle právního stavu k 30.4.2007*. 3., rozš. a aktualiz. Vyd. Praha: Grada, 2010, 354 s. Expert (grada). ISBN 978-80-247-3051-6.
- [7] ŠMÍDOVÁ, Miroslava. *Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: ASPI, 2012, 242 s. ISBN: 978-80-7357-720.
- [8] KOSINA, Miroslav. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. In: MAREK, Vlastimil. *Odborový svaz pracovníků kultury a ochrany přírody* [online]. 2011 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: <http://www.ospkop.cz/dokumenty/category/8-bozpz>
- [9] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.
- [10] EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Pochopení řízení bezpečnosti a ochrany zdraví, psychosociálních rizik a účasti pracovníků na pracovištích pomocí průzkumu ESENER*. Bilbao, Španělsko,

2012, ISBN 978-92-9191-707-

5. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/publications/reports/esener-summary>

- [11] BRUN, Jean-Pierre. *Mental Health at Work --from Defining to Solving the Problem* [online]. Stress at work, 2010 [cit. 2013-04-17]. ISBN 2980780839. Dostupné z: http://books.google.cz/books?id=4cAQAlEjAoC&dq=health+from+problem+solving&source=gbs_navlinks_s
- [12] KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing : jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.
- [13] VEBER, Jaromír a Eva PINCOVÁ. *Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 1.vyd. Praha: Professional Publishing, 2008. ISBN 978-80-86946-46-7.
- [14] DRENTH, P, Hk THIERRY a Charles Johannes de WOLFF. *Handbook of work and organizational psychology*. 2nd ed. Hove, East Sussex: Psychology Press, c1998, x, 310 s. ISBN 0863775233.
- [15] NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie: přehled základních oborů*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2001, 863 s. ISBN 978-80-7387-443-8.
- [16] JOSHI, Vinay. *Stres a zdraví*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 156 s. ISBN 978-80-7367-211-9.
- [17] FALEIDE, Asbjorn O. *Vliv psychiky na zdraví: soudobá psychosomatika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2864-3.
- [18] BORZOVÁ A KOLEKTIV, Claudia. *Nespavost a jiné poruchy spánku* [online]. Grada Publishing a.s., 2009 [cit. 2013-03-21]. ISBN 9788024729787. Dostupné z: http://books.google.cz/books?id=b3z7A1gpkd8C&dq=kvalita+sp%C3%A1nku&hl=sk&source=gbs_navlinks_s
- [18] STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 103 s. ISBN 978-80-247-3553-5.
- [19] ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 311 s. ISBN 978-80-7263-737-9.

- [20] ROUTLEDGE. International Health and Safety at Work: for the NEBOSH International General Certificate [online]. 2, přepracované vydání. 2012 [cit. 2013-04-16]. ISBN 9781136217692. Dostupné z: http://books.google.cz/books?id=CI-mhZPINvACDP=health+and+safety+at+work+mental+problemshl=source=gbs_navlinks_s.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

aj.	a jiné
atd.	a tak dále
resp.	respektive
č.	číslo
čl.	článek
např.	například
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Sb.	sbírky
tzn.	to znamená
odst.	odstavec
obr.	obrázek
tab.	tabulka

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 Model řízení psychosociálních rizik</i>	25
<i>Obr. 2 Souvislost mezi psychickou zátěží a pracovními požadavky.....</i>	26
<i>Obr. 3 Projevy mobbingu.....</i>	29
<i>Obr. 4 Průběh mobbingu</i>	30
<i>Obr. 5 Zdroje konfliktu</i>	31
<i>Obr. 6 Druhy psychického teroru</i>	32
<i>Obr. 7 Fáze vývoje alkoholismu.....</i>	46

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf č. 1 Pohlaví respondentů</i>	54
<i>Graf č. 2 Věk respondentů</i>	55
<i>Graf č. 3 Vzdělání respondentů</i>	56
<i>Graf č. 4 Délka současného zaměstnání</i>	57
<i>Graf č. 5 Hodnocení mezilidských vztahů na pracovišti</i>	58
<i>Graf č. 6 Zdroje psychické zátěže</i>	60
<i>Graf č. 7 Často přehlédnu mnoho informací</i>	61
<i>Graf č. 8 Mám pocit, že ztrácím přehled</i>	62
<i>Graf č. 9 Často dělám chyby</i>	63
<i>Graf č. 10 Nejsem si jistý, zda pracuji správně</i>	64
<i>Graf č. 11 Jsem neklidný a nervózní</i>	65
<i>Graf č. 12 Mám strach, že práci nezvládnou v termínu</i>	66
<i>Graf č. 13 Mám obavu ze ztráty zaměstnání</i>	67
<i>Graf č. 14 Potřebuji stále víc a víc času na vykonání stejné činnosti</i>	68
<i>Graf č. 15 S vlastními chybami jsem seznámen až dodatečně</i>	69
<i>Graf č. 16 Cítím se vyčerpaný</i>	70
<i>Graf č. 17 Moje koncentrace slábne</i>	71
<i>Graf č. 18 Pociťuji silnou potřebu odpočinout si</i>	72
<i>Graf č. 19 Cítím, že není využit můj potenciál</i>	73
<i>Graf č. 20 Můj výkon klesá</i>	73
<i>Graf č. 21 Potřebuji delší reakční čas</i>	74
<i>Graf č. 22 Zabývám se jinými věcmi</i>	75
<i>Graf č. 23 Při práci se nudím</i>	76
<i>Graf č. 24 Podřímují nebo se oddávám fantaziím</i>	77
<i>Graf č. 25 Cítím vysokou zodpovědnost</i>	78
<i>Graf č. 26 Mohu se jen málo realizovat</i>	79
<i>Graf č. 27 Smysl a podíl konkrétní práce na celkovém výsledku mi není jasný</i>	79
<i>Graf č. 28 Stagnuji a nemám se kam v kariéře posunout dál</i>	80
<i>Graf č. 29 Jsem náladový, rozzlobený a rozrušený</i>	81

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1 Korelační matice.....</i>	<i>52</i>
<i>Tab. 2 Příklad korelační matice č.1</i>	<i>53</i>
<i>Tab. 3 Příklad korelační matice č.2</i>	<i>53</i>