

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Katedra managementu

Stresové faktory a jejich řešení ve vybrané firmě

Iveco Czech Republic, a.s.

Bakalářská práce

Autor: Aneta Břeňová
Studijní obor: Finanční management

Vedoucí práce: PhDr. Věra Strnadová, Ph.D.

Odborný konzultant: Ing. Jaroslava Dittrichová, Ph.D.

Hradec Králové

duben 2015

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 20.4.2015

.....
Aneta Břeňová

Poděkování:

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Věře Strnadové, Ph.D. z katedry managementu za metodické vedení práce a za odbornou pomoc při zpracování předkládané práce. Dále děkuji odbornému konzultantovi práce Ing. Jaroslavě Dittrichové, Ph.D. z katedry ekonomie. V neposlední řadě děkuji společnosti Iveco Czech Republic, a.s., že mi umožnila provést empirický výzkum v jejich firmě.

Anotace

Člověk je v dnešní době neustále pod tlakem a stres se stává stále větším rizikem. Od každého jedince se ve společnosti mnoho očekává, musí splňovat určité předpoklady. Ve světě není místo pro slabé osoby, které lehce podlehnou napětí a které nedokážou překonat překážky.

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou stresu. Jak zvládat stres? Jak se správně adaptovat v pracovním životě a jak překonat stresové faktory ve firmě? Odpovědi na tyto otázky a mnoho dalšího přináší tato práce na téma „Stresové faktory a jejich řešení ve vybrané firmě“.

Teoretická část seznamuje se základní charakteristikou stresu, s jejími projevy, se stresovými událostmi, vlivem stresu na zdraví, fyzické a psychické reakce na stres.

Praktická část obsahuje kvantitativní výzkum uskutečněný pomocí dotazníkového šetření, který je zaměřen na vliv stresových faktorů na pracovišti ve vybrané firmě Iveco Czech Republic a.s. spolu v souvislosti s doznívající ekonomickou krizí.

Cílem bakalářské práce je vysvětlit a popsat přínos poznatků z oblasti psychologie, pracovních vztahů a financí. Dalším úkolem je zjistit, analyzovat a porovnat stres spolu s finanční stránkou zaměstnanců v konkrétní společnosti. Tato práce by měla přimět k zamyšlení nad tím, jak správně zvládat stres a jaké volit správné metody a techniky, které pomohou překonat stres.

Klíčová slova: stres, stresor, reakce na stres, stresové faktory v zaměstnání, copingová strategie, syndrom vyhoření, mobbing

Annotation

Title: Stress factors and their solutions in selected company

Nowadays people are constantly under pressure and stress is becoming an increasing risk. Each individual must fulfill certain requirements of the society. In the world there is no place for the weak people, who can not overcome their obstacles.

This thesis deals with stress. How to cope with stress? How to properly adapt the work life and how to overcome stress factors in the company? Answers to these questions and many more, this work brings the theme "Stress factors and their solutions in selected company."

The theoretical part introduces the basic characteristics of stress, its symptoms, the influence of stress on health, both physical and psychological reactions to stress.

The practical part contains quantitative survey. My research examines the influence of stress factors at work in the selected company Iveco together with the lingering economic crisis.

The aim of the thesis is to explain and describe the benefits of knowledge in the field of psychology, labor relations and finance. The next task is to analyze the stress along with the financial aspects of the employees in this company. This work should lead to consideration, how to manage stress and how to choose the right methods and techniques, to overcome stress.

Key words: stress, stressor, response to stress, stress factors at work, coping strategies, burnout syndrome, mobbing

Obsah

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Úvod..... | 1 |
| 2 | Literární rešerše | 2 |
| 3 | TEORETICKÁ ČÁST..... | 3 |
| 3.1 | Analýza stresu a stresových situací..... | 3 |
| 3.1.1 | Definování stresu a jeho myslitelé..... | 4 |
| 3.1.2 | Dělení stresorů | 6 |
| 3.1.3 | Projevy a reakce na stres..... | 7 |
| 3.1.4 | Zvládání stresu a zátěže..... | 10 |
| 3.2 | Výzkum stresu a zdraví..... | 15 |
| 3.2.1 | Psychologie zdraví | 15 |
| 3.2.2 | Duševní hygiena..... | 16 |
| 3.3 | Stres na pracovišti..... | 17 |
| 3.3.1 | Aktuální situace na pracovištích..... | 17 |
| 3.3.2 | Škála stresorů v zaměstnání..... | 19 |
| 3.3.3 | Prevence stresu..... | 21 |
| 3.3.4 | Workoholismus | 24 |
| 3.3.5 | Burnout syndrome | 24 |
| 3.4 | Poškozující faktory na pracovišti..... | 27 |
| 3.4.1 | Šikana..... | 27 |
| 3.4.2 | Mobbing..... | 28 |
| 3.4.3 | Sexual harassment..... | 29 |
| 3.5 | Ekonomická charakteristika domácností | 30 |
| 3.5.1 | Zhodnocení české ekonomiky..... | 30 |
| 3.5.2 | Příjmy, výdaje a životní podmínky domácností..... | 30 |
| 4 | PRAKTICKÁ ČÁST..... | 37 |
| 4.1 | Téma a cíl výzkumu..... | 38 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.2 | Základní charakteristika Iveco Czech Republic | 40 |
| 4.2.1 | Základní údaje o podniku za rok 2013 | 42 |
| 4.3 | Průběh a metodika výzkumu | 43 |
| 4.4 | Charakteristika výzkumného souboru..... | 45 |
| 4.5 | Interpretace a vyhodnocení výzkumu..... | 48 |
| 4.5.1 | Test č. 1 - Skóre vulnerability vůči stresu | 48 |
| 4.5.2 | Test č. 2 - Frustrační tolerance..... | 51 |
| 4.5.3 | Test č. 3 - Inventář stresu | 59 |
| 4.5.4 | Test č. 4 - Stres na pracovišti..... | 63 |
| 4.5.5 | Test č. 5 - Finanční stránka zaměstnance..... | 68 |
| 4.6 | Srovnání výzkumů z oblasti pracovního stresu | 74 |
| 4.7 | Srovnání výzkumu z finanční oblasti..... | 75 |
| 5 | Shrnutí výsledků a diskuze..... | 77 |
| 6 | Závěry a doporučení | 80 |
| 7 | Seznam použité literatury a zdrojů | 82 |
| 8 | Seznam obrázků..... | 85 |
| 9 | Seznam tabulek..... | 86 |
| 10 | Seznam grafů..... | 87 |
| 11 | Seznam příloh..... | 88 |

1 Úvod

V současném globálním světě se stres stává stále větším rizikem. Člověk je neustále pod intenzivním tlakem na výkon a úspěch. Stres na lidi působí při každém kroku, aniž by si to zcela uvědomovali.

Jak překonat stres? Jak se správně adaptovat v pracovním životě? Jak zvládnout stresové faktory v zaměstnání? Jak existenčně přežít v dnešním světě? Odpovědi na tyto otázky a mnoho dalšího přináší tato bakalářská práce „Stresové faktory a jejich řešení ve vybrané firmě“. Téma je z oblasti psychologie, pracovních vztahů, financí a ekonomie.

Četné výzkumy ukázaly, jak dlouhodobý stres, zde myšleno stres na pracovišti, snižuje produktivitu a výkonnost pracovníků. Záleží na tom, jak zaměstnavatel, manažer jedná se svými podřízenými a do jaké míry vnímá pracovní sílu jako lidskou bytost. A ještě ke všemu doznívající ekonomická krize ovlivňuje a působí na mnohé z nás. Ceny zboží a služeb neustále rostou, ale kvalita už neodpovídá uvedeným cenám. Životní situace, rostoucí nezaměstnanost, pracovní nejistota, klesající finanční příjmy existenčně ovlivňují hodně lidí v České republice.

Cílem této bakalářské práce je propojit znalosti z psychologie spolu se zjištěnými údaji z výzkumu stresu na pracovišti s doznívající ekonomickou krizí a životní situací zaměstnanců. Úkolem práce je nejen vysvětlit a popsat přínos poznatků z oblasti psychologie, pracovních vztahů a financí, ale také zjistit, analyzovat a porovnat stres spolu s finanční stránkou zaměstnanců v konkrétní společnosti. Práce je členěna na dvě části – teoretickou a praktickou.

V teoretické části je popsána základní charakteristika stresu, stresových faktorů, analýza stresu v souvislosti se zdravím. Dále jsou popsány projevy a reakce na stres, druhy konfliktů na pracovišti a škála stresových faktorů v zaměstnání. Praktická část práce je zaměřena na vlastní výzkum. Výzkum je proveden prostřednictvím dotazníkového šetření mezi zaměstnanci firmy Iveco Czech Republic ve Vysokém Mýtě. Dotazník se v první části zabývá otázkami na zjištění vulnerability (odolnosti) vůči stresu, množství potenciálního stresu v životě respondentů a celkovým stresem na pracovišti. Druhá část dotazníku je zaměřena na zjištění finanční, ekonomické situace zaměstnance a jeho analýza v souvislosti s doznívající krizí.

2 Literární rešerše

Knih zabývajících se stresem a prevencí proti stresu je nespočetné množství. Prameny, které jsou v této bakalářské práci uvedeny, jsou odborné texty, které slouží pro studijní účely na univerzitních školách nebo jen pro osobní účely. Zdroje byly čerpány z Univerzitní knihovny v Hradci Králové a ze Studijní a vědecké knihovny v Hradci Králové. Nejvíce však bylo čerpáno v této bakalářské práci ze tří knih, které jsou podrobně popsány v této kapitole.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 279 s. ISBN 80-7178-551-2. Tento náš přední psycholog se zabývá zejména sociální a klinickou psychologií, komunikací, stresem a psychologií zdraví. Tato kniha je uceleným souborem zabývajícím se stresem, duševní hygienou, nemocemi souvisejícími s kvalitou života, faktory podporujícími zdraví a odolností jedince. Tento pramen byl významným zdrojem pro bakalářskou práci.

STRNADOVÁ, Věra. *Kurz psychologie*. 3. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, 309 s. ISBN 978-80-7041-599-3. Je další kniha, ze které je parafrázováno a citováno v této práci. Od roku 1992 PhDr. Věra Strnadová, Ph.D. pracuje jako odborná asistentka na Fakultě informatiky a managementu Univerzity Hradec Králové. Věnuje se zejména psychologii osobnosti, interpersonální komunikaci, asertivitě, psychohygieně, dále se zabývá problematikou civilizačního stresu a kvalitou života. Zejména poslední dvě kapitoly zmiňované knihy věnované stresovým faktorům posloužily jako důležitý zdroj.

ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. 2., aktualiz. vyd., V Portálu 1. Překlad Erik Herman, Miroslav Petržela, Dagmar Břejlová. Praha: Portál, 2003, xxii, 751 s. ISBN 80-717-8640-3. Třetí významnou knihou je Psychologie od Rity L. Atkinson. Tato kniha je jednou z nejvyužívanějších učebnic psychologie. Představuje ucelený soubor psychologických poznatků, přičemž kombinuje vědecký přístup se srozumitelným jazykem. Kapitola věnovaná stresu byla základním přehledem informací, které je důležité znát při práci věnované stresu a stresovým faktorům.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 Analýza stresu a stresových situací

V dnešním chaotickém světě je čím dál více vyvíjen tlak na jednotlivce. Celý svět stále někam spěchá a nabírá větší a větší tempo. S tím jsou spojeny i vyšší nároky a požadavky na společnost, na studenty, na zaměstnance, na rodiče. Doba, ve které svět žije, vyžaduje maximálně a kvalitně odvedenou práci v co nejkratším čase. A k tomu všemu ekonomická situace nejen zde v České republice, ale i v jiných zemích, není příznivá. Boj o existenci, o střechu nad hlavou a přežití trápí větší část naší populace. Důležité je to nevzdat a bojovat, nepodlehnout depresi.

Lékaři často označují stres za příčinu mnoha psychických, ale také fyzických onemocnění. V dnešním světě je stres vnímán jako tzv. civilizační problém. Dlouhodobě trvající chronický stres se velmi často podílí na celé řadě onemocnění a zhoršuje proces uzdravování.

V průběhu 20. století došlo k analýze a studiu tohoto jevu. Začaly se prohlubovat znalosti v oblasti medicíny, psychosomatiky a také psychologie zdraví. Za zakladatele moderního výzkumu stresu je považován Hans Hugo Bruno Selye. Formuloval své pojetí stresu jako obecného adaptačního syndromu tzv. GAS. [1]

Často je stres laickou veřejností chápán ne zrovna správně. Někteří lidé se domnívají, že stres je něco špatného, a vnímají tento jev velmi negativně. Avšak určitá míra stresu je potřebná a nezbytná v těch situacích, kdy je potřeba mobilizovat síly, v případě ohrožení života, reakci na důležitou situaci. „Přiměřená hladina stresu vede totiž k zostření pozornosti, soustředění a k zvýšení schopnosti dobře se rozhodnout, jakou strategii zvolit.“ [2]

Někdy stačí málo např. dopravní zácpa na dálnici, obsazený telefon, zavřený obchod, aby člověk mohl snadno podlehnout labilnějšímu chování a reakcím. Tělo reaguje na agresivní reakce a zlobu velice negativně.

Avšak určitá míra stresu je žádoucí a potřebná v těch životních situacích, kdy je potřeba, aby tělo reagovalo na daný problém. Příliš mnoho napětí škodí zdraví, ale příliš málo stresu zase neaktivuje organismus k jednání. Nepřipouštění si problému a jeho neustálé odkládání může vyústit k následné explozi emocí a pocitů. Příznaky

mohou být pocení, zvýšený srdeční tep, zarudnutí a ty signalizují, že by měl člověk reagovat a být připraven na řešení situace. [2]

V dnešní době je stres přítomný v životě každého jedince na světě, a proto je i stále v centru zájmu společnosti. Je aktuálním civilizačním problémem, a tudíž je dobré ho umět zvládat a správně rozpoznat.

3.1.1 Definování stresu a jeho myslitelé

Definice stresu

Stres znamená reakci organismu, zatímco stresor znamená podnět, který ho vyvolává. Představuje napětí, tlak, namáhání, kdy je organismus vystaven mimořádným situacím. Člověk jej vnímá jako ohrožení svého duševního a tělesného blaha, ať už při očekávané či neočekávané situaci. Je to proces, kdy tělo odpovídá na nadměrné požadavky.

Stres se zpravidla vyskytne tehdy, když se lidé setkají s událostmi, které ohrožují jejich tělesnou či duševní pohodu. Tyto události se nazývají stresory a reakce lidí na stresory stresové reakce. [3]

Stres může být vyvolán nespočetným množstvím událostí, skutečností. Některé představují závažné změny, které ovlivní mnoho lidí např. válka, zemětřesení, tsunami, hurikány. Jiné představují významné změny v životě jednotlivce jako např. stěhování, změna zaměstnání, svatba, ztráta přítele či partnera, vážná nemoc. Ale i každodenní nepříjemnosti se můžou projevit jako stresory např. ztráta peněženky, dopravní zácpa. Obecně lze shrnout tyto události do jednotlivých kategorií. Traumatické události, které jsou způsobené buď přírodou, nebo člověkem. Neovlivnitelné události jako smrt milovaného, ztrátu zaměstnání. Další kategorií jsou nepředvídatelné události. Možnost předvídat stresové události snižuje intenzitu stresu. Dále jsou zde výzvy pro hranice našich schopností a našeho sebepojetí. Tato kategorie platí převážně pro studenty, kteří se snaží na poslední chvíli naučit na zkoušku. Poslední kategorií jsou vnitřní konflikty. Jedná se o vnitřní události, nějaké nevyřešené konflikty. [3]

Člověk se musí neustále přizpůsobovat (adaptovat se) něčemu novému, pokud tak neučiní, může být opačným stavem deprese, zhroucení nebo dokonce i smrt. Při opakování stresových situací se tlak a napětí snižuje, což znamená, že se

přizpůsobujeme dané změně. Vzácnějším případkem je senzibilizace neboli přecitlivělost. Všechny začátky jsou těžké, důležité je nepodlehnout, vydržet a snažit se situace zvládat a řešit.

Tvůrci stresu

Ivan Petrovič Pavlov byl první, kdo se zabýval studiem fyziologických změn v organismu zvířat, která se dostala do konfliktní (stresové) situace. Dalším fyziologem byl Walter Cannon, který se zabýval stejnou problematikou. Zjistil, že v případě ohrožení dochází k mobilizaci celého organismu a ke zvýšení činnosti sympatického nervového systému. [4]

Jednou z nejvýznamnějších teorií stresu je Hans Selyeho teorie. Formuloval adaptační syndrom (generalizovaný adaptační syndrom, tzv. GAS), který označuje fyziologickou reakci organismu na stres. Probíhá ve třech stádiích.

- alarm (poplachová reakce) - v této fázi se mobilizují všechny pomocné a obranné mechanismy, nastává šok a protišoková reakce, člověk se pokouší zvládnout svůj stres,
- rezistence (fáze odolávání) - znamená rozvoj obrany organismu, tělo se brání a usiluje o udržení adaptace, šok začíná ustupovat a stres se stává přirozenou věcí,
- exhausce (stádium vyčerpání) - dochází k vyčerpání adaptační energie, což je důsledek dlouhodobého zvládání stresu, ve chvíli, kdy jsou rezervní zdroje vyčerpány, může dojít k vážným zdravotním onemocněním dokonce i ke smrti. [1]

Stresová zranitelnost, citlivost k poruše, je podmíněna jednak zvnějšku (věk, pohlaví), ale i z vnitřního prostředí (výživové faktory). „Stejná stresová situace účinkuje tedy různě u různých jednotlivců.“ [1]

R. S. Lazarus se zabýval zvládáním těžkostí lidmi, kladl důraz na kognitivní (poznávací a myšlenkovou) lidskou charakteristiku. Soustředil se na to, co se děje v psychice člověka, který prožívá těžkou životní situaci. Výsledky pozorování zformuloval do dvou procesů. V první fázi dochází k primárnímu hodnocení ohrožení, v druhé dochází k možnostem zvládnout danou situaci. [4]

3.1.2 Dělení stresorů

Stresorů je celá řada, dají se třídit podle různých kritérií do široké škály kategorií. Fyzické stresory (hluk), psychické stresory (časová tíseň), sociální stresory (konflikty s kolegy). Takzvaným spouštěčem může být nepříjemná událost, ale také myšlenka, vzpomínka či představa. Podněty mohou být nejrůznější vlivy.

Ať už se jedná o základní fyziologické jevy (hlad, žízeň, teplo, světlo, čisté ovzduší, sex), vlivy psychické (těžká životní situace, smrt blízké osoby, nespokojenost se sebe samou), sociální vlivy (nejisté zaměstnání), fyzikální (teplo, hluk, otřesy), nebo stres můžou vyvolat i samotní lidé. [1]

Každý dané změny zvládá jinak, někdo je vůči stresu imunní, někdo je naopak labilní, senzibilní (citlivý). I cesta na úřad, do banky se může stát stresovou situací, i když se jedná o vyřízení banální věci. Adaptace životním změnám (přechod ze střední na vysokou školu, vstup do zaměstnání, syndrom prázdného hnízda) je velmi obtížná, avšak některé změny jsou nezbytnou součástí života.



Obrázek 1: Stresory a jejich dělení

Zdroj: [5]

Reakce na stresové podněty jsou velmi individuální. „Pokud budeme některý ze stresorů vnímat jako ohrožení a budeme přesvědčeni, že ho buď nezvládneme vůbec nebo jen s obtížemi, spustí se v nás zátěžová reakce. Teprve potom vzniká stres.“ [5]

Stresory mají určité hranice intenzity a působení. Člověk, který zvládá nadměrné situace velice dobře, dokáže se poprat s těžkými životními událostmi relativně snadno, může podlehnout stresu v případě, že je toho na něj příliš nebo je vystaven stresovým faktorům příliš dlouho. S tímto souvisí tzv. chronický stres. To znamená, že stresory působí na člověka nepřetržitě po delší dobu, aniž by měl dotyčný možnost se zregenerovat a zotavit se. Čím je stresový faktor intenzivnější, tím nižší je schopnost jej zvládat. [5]

Eustres a distres

Příjemné prožitky navozují stejné odpovědi organismu jako ty nepříjemné. Stres může být způsoben nepříjemnými podněty, ale i příjemnými stimuly. Lidský organismus se konfrontuje s nutností se adaptovat, ať už byl vyvolán pozitivními nebo negativními příčinami. Rozlišují se dva druhy stresu, které se od sebe liší svou povahou. Je to eustres a distres. Autorka této terminologie je J. Bernardová. Eustres je pozitivní druh stresu vycházející z radosti z dosaženého cíle, z úspěchu v životě (povýšení v práci, dovolená, Vánoce, svatba). Distres je opakem, je to negativní druh stresu, který vychází z pocitu zoufalství, beznaděje, přetížení (ztráta blízké osoby, nemoc, ztráta zaměstnání). [1]

3.1.3 Projevy a reakce na stres

Vystavení se stresu, stresovým faktorům může vést k nepříjemným emocím, například k úzkosti a depresím. Může zapříčinit vznik nějakých psychických či tělesných onemocnění. Někteří zvládají napětí a rostoucí tlak, kterému jsou vystaveni, zcela bez problémů, jsou to psychicky zdatnější lidé a druzí s krizovou situací zápasí.

Lidé přistupují ke stresovým situacím určitými způsoby. První přístup je ústupový (defenzivní) nebo popírající. Jedinec si krizovou situaci nepřipouští a popírá ji. Odkládá řešení problému a doufá, že se situace za něj vyřeší. Tuto variantu volí slabší povahy osob, které místo toho, aby problém vyřešily a měly od něj klid, tak raději volí ústup a stáhnout se do pozadí. Tento přístup není příliš chytrý, protože se problém může zhoršovat a stejně jednou přijde chvíle, kdy se bude muset řešit. [2]

Dalším přístupem je únik od skutečnosti k náhražkovým aktivitám. Často lidé volí tuto variantu, protože je pro ně snadnější. Může to být například sklon ke kouření, pití alkoholu, gamblerství, denním sněním, workoholismus a podobně.

Jedinci rádi volí tuto možnost jednání. Avšak důsledky mohou být negativní, lidé si tímto ničí zdraví a zakládají si na dalších problémech a komplikacích. [2]

Třetím přístupem je adaptace (přizpůsobování se). Jedná se o vědomou snahu situaci řešit a vyřešit. Adaptivní přístup může spočívat:

- ve změně situací - rozchod v partnerském vztahu, přestěhování, nové zaměstnání nebo jen vymalování bytu,
- v nácviku dovedností zvládat situaci - jde o učení se novým věcem, aby člověk mohl daný problém vyřešit (učit se relaxaci, plánování času),
- ve změně pohledu na situaci - snaha vidět situaci ze všech úhlů, vidět situaci mnohem reálněji. [2]

3.1.3.1 Psychické reakce

Stresové situace vyvolávají emoční reakce od radostné nálady (kdy jedinec zhodnotí situaci jako náročnou, ale zvladatelnou), až po úzkost, vztek, sklíčenost a depresi (kdy dotyčný vzdává řešení problému).

Úzkost

Nejčastější reakce na stresor. Jedinec má sklon zaměřit se na nejhorší možné scénáře, které by mohly nastat, a neuvědomuje si pozitivní možnosti řešení. Jedná se o nepříjemnou emoci, kdy člověk pociťuje starost, obavy, napětí a strach.

Vztek a agrese

Je druhou nejčastější reakcí. Když je osobě znemožněno dosažení cíle, dochází k vyvolání agresivního pudu, jenž motivuje chování směřující k poškození objektu nebo osoby, která frustraci způsobila. [3]

Hněv a zlost

Jsou to negativní emoce, které mohou působit jako varovné emocionální signály. Pokud by jim člověk neporozuměl, nezměnil by své chování, mohlo by se jeho chování trvale nepříznivě změnit. Tyto emoce se snadno projeví tehdy, kdy dochází k nedostatku projevu úcty (respektu), když je někdo ponížěn, znemožněn, zneužit a podobně. Devalvují se tím mezilidské vztahy (ztráta hodnoty). [6]

Apatie a deprese

Další běžnou reakcí je uzavření se do sebe, což může přerůst i v depresi. Deprese není jen špatná nálada, ale nemoc celého organismu, myslí i duše. Pokud není

lčena, může vést ke ztrátě výkonnosti, k izolaci, ztrátě radosti ze života, zhoršuje se celkový zdravotní stav (obranyschopnost organismu). Říká se, že alespoň jednou za život u každého pátého člověka se objeví klinicky významná deprese. [7]

Oslabení kognitivních funkcí

Kromě emočních reakcí na stres lidé často také vykazují oslabení kognitivních funkcí. Mají poruchy soustředění, potíže s logickým uspořádáním myšlenek. [3]

3.1.3.2 Fyziologické reakce

„Tělo reaguje na stresory tím, že spustí složitý řetěz vrozených reakcí na vnímané ohrožení.“ [3] Jestliže se člověk se stresem vyrovná rychle, dojde k obnovení normálního fyzického stavu. Pokud stresová situace pokračuje, úsilí o přizpůsobení se novým změnám je náročnější.

Reakce boj nebo útěk

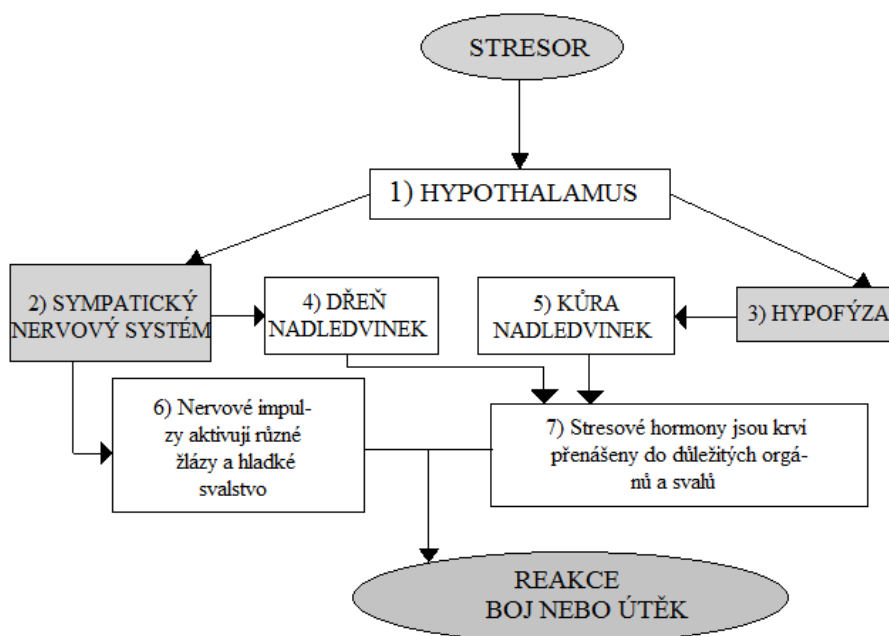
Tyto reakce působí zcela automaticky jako odpověď na nouzovou situaci. Jedná se o okamžik, kdy tělo volí jednu z variant a podle toho se zachová. Myšlení se zaměří zcela jenom na řešení nebezpečné situace, dojde k zostření smyslů a zvyšuje se vnímavost. S tímto procesem je doprovázeno zvýšené dýchání, svalové napětí, pocení rukou.

3.1.3.3 Fyziologická reakce organismu na stresor

Stres vzniká při narušení homeostázy a jeho obnova probíhá v procesu adaptace. Níže je znázorněn průběh stresu v lidském těle.

Následující obrázek popisuje reakce organismu při zátěžové situaci. Stresová situace aktivuje hypothalamus (1), který řídí dva neuroendokrinní systémy: sympatický nervový systém (2) a adrenokortikální systém, který je řízený hypofýzou (3). Sympatický nervový systém reaguje na nervové impulzy z hypothalamu (1) a aktivuje orgány a hladké svalstvo (6). Dochází ke zvýšení srdeční frekvence a rozšiřují se zornice. Sympatický nervový systém dále signalizuje dění nadledvinek (4), aby do krve uvolnila adrenalin a noradrenalin (7). K aktivaci adrenokortikálního systému dochází, když hypothalamus vyloučí faktor uvolňující kortikotropin (CRF), což je chemická látka, která působí na hypofýzu, jež se nachází pod hypothalamem (1).

Hypofýza (3) vylučuje hormon ACTH, který je krví dopraven do kůry nadledvinek (5). Tam stimuluje uvolnění několika hormonů, včetně kortizolu, který reguluje hladinu cukru v krvi. [1]



Obrázek 2: Fyziologická reakce na stresor

Zdroj: [1]

Ať už je stresor jakýkoliv, proslov před davem lidí, první let letadlem, tělo reaguje podobným způsobem. Organismus se připravuje ke zvládnutí nouzové události. Této přípravě se říká boj nebo útěk. Zvyšuje se tělesný metabolismus, srdeční frekvence, krevní tlak, dechová frekvence, vše je doprovázeno suchem v ústech, zarudnutím tváře a dalšími příznaky. [1]

3.1.4 Zvládání stresu a zátěže

3.1.4.1 Copingová strategie

Člověk je schopen ovládat psychické i fyziologické reakce tím, že se naučí zaujímat zdravější postoj k tomu, co na něj působí. Pokud chce jedinec zlepšit přístup k zvládnutí stresu, či ho změnit úplně, iniciativa musí vycházet z něho samého. Sám

musí být přesvědčen o přehodnocení a změně životního stylu, hodnot a priorit. Umět si poradit, vypořádat se s mimořádnou situací, to je podstata copingové strategie.

Pojem coping ve své podstatě dle Lazarusova pojetí představuje boj člověka se stresem a jeho zvládnání. [1] Zvládnání stresu a životních těžkostí je chápáno jako dynamický proces, při kterém dochází k interakci mezi člověkem a stresovou situací. Na jedné straně je osoba, která má určité zdroje, možnosti, schopnosti, zkušenosti a osobní zaměření, na druhé je prostředí, které na člověka klade určité požadavky, působí na něj řadou vlivů a faktorů. V průběhu zvládnání stresu dochází k řadě akcí a reakcí, ofenzivním útokům i k defenzivním obranám. [4]

V první řadě je důležité znát situaci, ve které se člověk nachází, informovat se o dění kolem něj a rozpoznat, zda se jedná o situaci nezměnitelnou či změnitelnou. Například propuštění ze zaměstnání je nezměnitelná situace a nezbyvá nic jiného než situaci přijmout, akceptovat ji. Se změnitelnou situací může člověk bojovat, postavit se svému stresoru a snažit se nalézt konstruktivní řešení. Druhá fáze zahrnuje přímou činnost, určitá vědomá snaha jednající osoby. Úsilí, které musí člověk vynaložit, aby mohl reagovat bojem. V neposlední řadě dochází k inhibici (utlumení) určité činnosti, která by mohla danou situaci zhoršit nebo jedince oslabit. Čtvrtá fáze zahrnuje jakési vnitřní promluvy sama se sebou, kdy se jedinec snaží rozmyslet si danou situaci, ujasnit si priority a nalézt varianty řešení. Ve finále se člověk optá a žádá o radu, pomoc. Vždy je snazší, když člověk není sám, dokáže se svěřit a najde porozumění, sociální oporu, odbornou radu nebo jen útěchu a uklidnění. I v pracovním životě, kde je člověk vystaven mnoha nepříznivým faktorům, je dobré, když může kooperovat s ostatními pracovníky nebo delegovat pravomoci. [1]

3.1.4.2 Obranné mechanismy

Mají sice krátkodobý pozitivní účinek, ovšem z dlouhodobého hlediska jsou nevhodné. Jejich úkolem je zkreslovat skutečnost v době, kdy je člověk v nesnázích a těžkých životních situacích. Pomáhají překonat nepříjemné situace, pokud se s nimi jedinec neumí vyrovnat přímo.

Například S. Freud užíval obranné mechanismy ve vztahu ke strategiím používaným při vyrovnání se s úzkostí, která byla uložena do nevědomí. Všechny

obránné mechanismy obsahují prvek sebeklamu a jedná se o nevědomé procesy, zatímco strategie zvládnání je prováděna vědomě. [3]

Mezi základní obranné mechanismy patří:

- **vytěsnění** - ohrožující či bolestné impulzy nebo vzpomínky jsou vyloučeny z vědomí, avšak liší se od potlačení (úmyslné sebeovládání),
- **racionalizace** - jedná se o přidělení logických nebo sociálně žádoucích motivů tomu, co člověk dělá, zmírňuje zklamání v případě neúspěchu a obhájí lidské chování, hledání jakýchsi výmluv,
- **reaktivní formace** - skrývání nějaké pohnutky před sebou samým tím, že člověk silně vyjádří opačný motiv,
- **projekce** - každý jedinec má nežádoucí charakterové rysy, které nechce přiznat ani sám sobě, a proto je v přehnané míře připisuje druhým lidem,
- **intelektualizace** - získání emočního odstupu pomocí abstraktivních termínů, například při práci lékaře,
- **popření** - reality či skutečnosti, která je velmi závažná či příliš nepříjemná, může člověku poskytnout čas na vyrovnání se s těžkou událostí,
- **sublimace** - přesunutí určité potřeby, která nemůže být uspokojena určitým způsobem na jiný cíl (umění). [3]

3.1.4.3 Techniky pro zvládnání zátěže

Pokud se chce člověk naučit správně zvládat stres a jak správně přistupovat k problémům či nepříjemným událostem, aby nepodléhal negativním emocím a depresi, musí často přehodnotit či úplně změnit svůj životní styl. Jedná se o zdravější jídelníček, dostatečné cvičení a meditaci, dostatek spánku a jiné techniky, které pomáhají lépe se vyrovnat se stresovou situací.

Technika zvládnání stresu zahrnuje dvě formy. První forma se nazývá zvládnání zaměřené na problém, při kterém se snaží člověk nalézt způsob, jak problém změnit, zvládnout, aby se mu v budoucnu mohl vyhnout. Strategie zahrnuje vymezení problému, zjištění příčin, hledání alternativních řešení, zvažování alternativ z hlediska nákladů a výnosů. Druhá forma se nazývá zvládnání zaměřené na emoce, kdy se jedinec může zaměřit na zmírnění emocí spojených se stresovou událostí. Lidé

používají tuto strategii, aby se vyhnuli negativním emocím, které by jim znemožňovali vyřešení problému. Používá se rovněž tehdy, když je problém neovlivnitelný.

- behaviorální strategie - tělesná cvičení, vybíjení vzteku, pití alkoholu,
- kognitivní strategie - zahrnují dočasné odsunutí problému z vědomí a zmírnění ohrožení vyvolané danou změnou. [3]

Četné studie ukazují, že lidé s mnoha sociálními vazbami žijí déle a méně podléhají nemocím vyvolaným stresem. Přátelé a rodina poskytují podporu mnoha způsoby. Už jen pocit, že na daný problém není člověk sám, mu pomáhá jej zvládnout. [3]

Biologická zpětná vazba

Jedinec dostává informace o určité proměnné svého stavu a potom se pokouší tento stav změnit. Je důležité mít dostatek informací o daném stavu, aby byl člověk správně uveden do situace, v které se nachází. [3]

Relaxace

„Bez schopnosti relaxovat nejsme schopni odpočívat ani plně prožívat.“ [2] Tento proces vyžaduje vytrvalost a dlouhodobost. Zdravý pohyb, uvolnění, takzvané vypnutí od každodenního života. Lidé, kteří trpí úzkostí kvůli častým starostem a obavám, mají neustále napnuté svaly připravené k pohybu, neumějí se uvolnit.

Relaxovat lze například sportem, hudbou, cestováním. „Relaxace je vědomé odstranění tělesného a psychického napětí. Když se tělesně uvolníme, impulzy přicházející z jednotlivých svalů do mozku se změní a postupně začínáme cítit i psychické uvolnění“ [8]

Meditace

Jedná se o účinnou techniku, která snižuje a uvolňuje fyziologické aktivace. Dochází ke snížení dechové frekvence, k poklesu spotřeby kyslíku, snižuje se i srdeční frekvence, stabilizuje se proudění krve. Stejného účinku lze dosáhnout i pouhým odpočinkem. [3]

Cvičení

Důležitým faktorem při zvládání stresu je tělesná kondice. Sport pomáhá nejen ke zvýšení sebevědomí a k dosažení pocitu vyrovnanosti, ale také k zdravějšímu životnímu stylu a k předcházení některým nemocím.

Příjemné aktivity

Lidé mají potřebu si hrát v každém věku, pokud mají střechu nad hlavou a mají uspokojeny základní potřeby. Hraní se může v dospělosti projevovat uměním, sportem, kulturou, vědou, turistikou a podobně. Příjemné aktivity uspokojují touhu po kráse, po dobrodružství, adrenalinu, tvořivosti. Mnoho lidí nemá na hraní čas, věnují se složitým, namáhavým problémům, které je plně zaneprázdní. Avšak zabývání se každodenními starostmi, aniž by si člověk udělal čas na zábavu, vede ke stereotypu a nudě. Neustálé starosti a obavy natolik zaplňují život každého z nás, že na příjemné prožitky už nezbývá čas ani chuť. Je velice důležité najít si čas na takovéto aktivity, jinak člověk ztrácí energii a elán do života. [8]

3.2 Výzkum stresu a zdraví

Jak už bylo výše zmiňováno, stres a zdraví spolu úzce souvisí. To, jak se cítíme po psychické stránce, má dopad na naši fyzickou stránku. Dlouhodobě trvající stres u jedince může plynule přejít do deprese (sklíčenosti, ospalosti). V dnešním světě je velice snadné podlehnout napětí. Hon za ziskem, větším úspěchem, klade vyšší nároky na jedince, a tím klesá jeho produktivita a tvořivost. Nemoci pocházejí z negativních emocí a stresu, jedná se o souhrn mnoha faktorů. Vše, co lidé cítí, jak vnímají a prožívají okolní svět, ovlivňuje jejich psychickou a duševní stránku.

Stres může působit na negativní změnu zdravotního stavu buď přímo (vliv na imunitní systém), nebo nepřímo (vliv na chování člověka). Může se projevit na zdravotním stavu např. vlivem na infekční onemocnění, kardiovaskulárním onemocněním, hypertenzi (zvýšením krevního tlaku), bolestmi hlavy, astmatem a mnoha dalšími onemocněními. [4]

3.2.1 Psychologie zdraví

„Psychologie zdraví se zabývá tím, co se děje v „duši“ zdravých i nemocných lidí.“ [4] Jedná se o vědeckou disciplínu, kterou se zabývá několik profesionálních odborníků v mnoha zemích. Obecná psychologie se soustřeďuje na to, jak lidská mysl ovlivňuje to, co lidé dělají, jak to dělají, jak se chovají a jak jednají. V psychologii zdraví jde o zdravotní dopad, kladný nebo záporný, na lidské činnosti, lidské jednání. [4]

Od počátku 20. století se psychologové pomalu začali začleňovat do zdravotnictví. Nejdříve pomáhali na psychiatrických odděleních, později se jejich pomoc vyžadovala i u dětí (pediatrické oddělení), u lidí po traumatických událostech, v neurochirurgii a v mnoha dalších odvětvích. Udržování dobrého zdravotního stavu je nezbytnou podmínkou k tomu, aby lidé byli odolnější vůči stresu. Dále se psychologie zdraví zabývá prevencemi nemocí, zvládnutím negativních zdravotních stavů (emocí), poskytováním psychologické pomoci a vyrovnáváním se s chronickým stresem. [4]

Zdraví

Zdraví je nejdůležitější věc na světě, bez toho nelze nic. Jedná se o jakýsi ideál, dobrý psychický, ale i fyzický stav, kdy se člověk cítí dobře. Aby člověk pečoval o své zdraví a tělo, musí dbát na správný přísun tekutin a správnou kombinaci potravin. Zajistit dostatečné množství vitamínů a všech potřebných látek, které tělo potřebuje. Dále by člověk měl věnovat svůj čas cvičení a relaxaci. Zdraví je nezbytnou a nutnou součástí, aby člověk mohl normálně fungovat a aktivně žít. Je chápáno jako zdroj fyzické a psychické síly. Nikdo nechce být nemocen. Zdraví je nezbytné k tomu, aby lidé mohli dosahovat svých cílů a plnit si své sny, touhy a přání.

3.2.2 Duševní hygiena

Duševní hygienou se rozumí udržování duševního zdraví, duševní rovnováhy. Zahrnuje posilování odolnosti vůči vnějším vlivům. Zabývá se jak zdravými, tak nemocnými lidmi. Snaha usilovat o čistou mysl. Meditovat by měl každý člověk alespoň 20 minut denně. Málokdo ale zvládá takzvaně vypnout, odreagovat se, mít prázdnou mysl. A přitom stačí jít třeba na procházku do přírody, načerpat sílu, energii, nebo posedět s přáteli. Dělat něco, co se vymyká normálu, něco příjemného, nestresujícího. [4]

3.3 Stres na pracovišti

Stres na pracovišti je stále rostoucí a je součástí každodenního života. Ekonomická a finanční krize, jejichž dozvuky stále doznívají, má nepříznivé důsledky až do současnosti. Na zaměstnance jsou kladeny stále vyšší nároky. Čím dál více se usiluje o kvantitu než o kvalitu práce. Pracovníci jsou pod finanční tísní, nemají odpovídající finanční ohodnocení, mají strach z propuštění z práce, jsou přetěžováni a musí plnit nadměrné požadavky ze strany nadřízených. Odpovědi na otázku, s jakým stresem se dnes potýkají zaměstnanci, přináší empirický výzkum (dotazníkové šetření) podrobně zpracovaný v praktické části.

Všechny negativní vlivy působí na mezilidské vztahy a vytvářejí tak nepříjemnou atmosféru na pracovišti. V pracovním prostředí může být zaměstnanec vystaven mnoha stresovým faktorům.

3.3.1 Aktuální situace na pracovištích

Dnes se klade důraz na globalizaci, flexibilitu, efektivitu a produktivitu práce. Čím dál více zaměstnavatel přestává vnímat lidský zdroj pracovní síly jako lidskou bytost. Člověk není stroj a nedokáže vždy pracovat na plný výkon a být neustále pod pracovním tlakem a vytížením. „Dříve se oceňovala spolehlivost a stálost, dnes se požaduje hlavně rychlost a flexibilita. (...) Udržení pracovních míst, optimální umístění podniku na trhu a péče o zaměstnance - to jsou hodnoty, které se musí co nejdříve začít znovu uplatňovat.“ [9]

Z výzkumu, který provedl Český statistický úřad, vyplývá, že více než polovina pracujících je vystavena ve svém zaměstnání rizikovým vlivům pro jejich fyzické nebo duševní zdraví. V průběhu roku 2013 probíhal výzkum, který zjišťoval pracovní úrazy a další pracovní problémy související s výkonem povolání.

„V roce 2013 utrpěl pracovní úraz každý padesátý pracující, zdravotní problémy související s výkonem zaměstnání mělo téměř pět procent zaměstnaných. Pětina pracujících je při výkonu svého zaměstnání vystavena rizikům, která negativně ovlivňují jejich duševní zdraví a čtyři z deseti respondentů uvádějí faktory nepříznivě působící na jejich fyzický stav.“ [10]

Každý pátý pracující respondent uvedl, že je na svém pracovišti vystaven negativním vlivům působícím na jeho duševní stav (celkem tak uvedlo 956 tisíc lidí). Necelých deset tisíc osob se setkalo na pracovišti se sexuálním obtěžováním či šikanou. Jako další faktor respondenti uváděli násilí či hrozbu násilí, tomuto riziku bylo vystaveno až 73 tisíc osob. Nejvýznamnějším faktorem, který negativně respondenti prožívají, je časový stres nebo přepracovanost, celkem tak uvedlo 17,7 % osob. [10] Srovnání výsledků výzkumu stresu na pracovišti je podrobně analyzováno v závěru této práce.

Za posledních 20 let se situace v České republice změnila především v počtu nezaměstnaných osob. V roce 1993 bylo nezaměstnaných 220 tisíc osob, dnes tento počet vzrostl na 367 tisíc. [11] Co k tomu vede osoby žijící v České republice? Hodně lidí nepracuje a jako zdroj příjmů využívá sociální dávky či podporu v nezaměstnanosti. Dalším důvodem může být malý počet volných pracovních míst a hodně uchazečů o místo. Neboli převis nabídky práce nad její poptávkou. A ne vždy odpovídá volná pozice do nového zaměstnání požadavkům a představám pracovníka. Zejména absolventi středních a vysokých škol mají vysoké ambice, cíle a představy, které se neslučují s nabízenými pozicemi. A proto zůstávají často nezaměstnaní a vyčkávají, až se naskytne lepší příležitost.

Tabulka 1: Zaměstnanost, nezaměstnanost v ČR

| Ukazatel | 3/2013 | 4/2013 | 1/2014 | 2/2014 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Míra zaměstnanosti | 55,3 % | 55,4 % | 55,1 % | 55,6 % |
| Obecná míra nezaměstnanosti | 6,9 % | 6,7 % | 6,8 % | 6,0 % |
| Míra ekonomické aktivity | 59,5 % | 59,4 % | 59,1 % | 59,1 % |

Zdroj: vlastní zpracování, inspirováno dle veřejné databáze ČSÚ z výsledků VŠPS

Míra zaměstnanosti – podíl počtu zaměstnaných osob ve skupině 15-64letých.

Obecná míra nezaměstnanosti – podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle (počet zaměstnaných a nezaměstnaných) podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO).

Míra ekonomické aktivity – vyjadřuje podíl pracovní síly na počtu všech osob ve skupině 15-64letých.

VŠPS – výběrové šetření pracovních sil.

3.3.2 Škála stresorů v zaměstnání

V práci člověk stráví větší část dne než doma s rodinou. A proto je důležité zaměřit se na paletu stresorů v zaměstnání, které mohou vyvolat pracovní vytížení či nadměrnou zátěž zaměstnance. Tyto problémy mohou způsobit špatné vztahy s kolegy, problémy se spánkem a mnoho dalšího.

Vzájemné vztahy mezi lidmi

Většina zaměstnanců pracuje v kolektivu lidí, s kterými musí vycházet pro budování dobrých pracovních vztahů. Proto je velmi důležité udržovat si dobrou náladu, snažit se být příjemný a se svými kolegy se co nejlépe domluvit na společné práci. Nemusí se jednat jen o vzájemné vztahy mezi spolupracovníky, ale také o interakci k zákazníkům. V kladném slova smyslu jde o vztahy se svými spolupracovníky a sociální podporu. V záporném naopak o konflikty, intriky a pomluvy ze stran kolegů.

Přetížením množství práce

Tento termín znamená, když množství práce je vyšší, než je daný člověk schopen vykonat za čas, který má k dispozici. Avšak ne každý pracuje stejně rychle a výkonně, jak druhý. Pro někoho může být stejná práce nadměrná a pro jiného zcela v normě jeho schopností a dovedností. [4]

Časový stres

Čas, který může být nepřiměřený k výkonu určité práce. Když nadřízený zatěžuje svého podřízeného a množství jeho práce roste, tak se dotyčný dostává do časového stresu, který zaměstnanec řeší například prací přesčas. K časové tísně může dojít i v případě, kdy jeden ze spolupracovníků onemocní a dotyčný musí vykonávat nezbytnou část cizí a své práce. [4]

Neúměrně velká odpovědnost a nevyjasnění pravomocí

Neúměrně velká odpovědnost, kterou zaměstnanec na sebe bere, může být stresovým faktorem, obzvláště když se jedná o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tento stresor, který má dlouhotrvající působení, se může projevit například zažívacími problémy, žaludečními vředy či poruchami spánku.

K nevyjasnění pravomocí dochází především v případech, kdy zaměstnanec nemá stanovené přesné hranice, limity, mantinely, které mu určí, co smí dělat a co ne. Tudiž je i důležitá zpětná vazba, kdy se dotyčná osoba dozví, v důsledku hodnocení a kontroly své práce, zda pracuje tak, jak má. [4]

Vysilující snaha o kariéru

Řada lidí, když nastoupí do zaměstnání, má určité cíle, sny, ambice a chuť něčeho dosáhnout. Ukázat všechny své znalosti a schopnosti, postupovat v kariérním žebříčku a být za svůj výkon co nejlépe finančně ohodnocen. Snaha o budování profesionální kariéry, touha po uznání a oceňování za svůj maximální pracovní výkon. To vše je vysilující snaha o kariéru. Pokud se tak nedaří a zaměstnanci nejsou spokojeni se svým pracovním životem, může to vyvolat stres, distres a s tím mohou být spojena některá onemocnění. [4]

Nezaměstnanost

Ztráta zaměstnání znamená ztrátu příjmů, ale i vnitřního pocitu důležitosti. Člověk se cítí zoufalý, trpí strachem, zavržením a beznadějí, má pocit studu a selhání. [12]

Tento stav je velice stresující, je s ním spojena úzkost, deprese, náhražkové zvládání dané situace jako je nadměrné pití alkoholu a další. Důležité je přijmout tuto změnu a začít to brát jako začátek něčeho nového. Avšak ne každý vidí nezaměstnanost jako negativní věc.

Hluk

Patří k negativním faktorům nejen v zaměstnání, ale v životě vůbec. Mezi negativní důsledky pobytu lidí v hlučném prostředí patří zvýšená nespavost, bolesti hlavy, žaludeční vředy, vyšší krevní tlak, zvýšená náladovost apod. Nepříjemnější je hluk, který jedinec nemůže zastavit a který vytváří někdo jiný.

Spánek

Vztah mezi poruchami spánku a stresem byl již mnohokrát zkoumán a pozorován. Odhaduje se, že v populaci je 30-50 % lidí, kteří si zkracují množství potřebného spánku. Tento vliv může způsobit poruchy cirkadiálního rytmu spánku. Spánek může být též negativně ovlivněn směnností práce. [4]

Nedostatek samostatnosti

Mnoho výzkumů potvrzuje, že čím větší mají pracovníci pole působnosti a prostor pro rozvíjení na pracovišti, pracují lépe, jsou v práci spokojeni a rádi. Pokud pracovník podléhá neustálým kontrolám, omezování pravomocí, nesvobodě a neustálému dohledu, může to vést k nespokojenosti, zhoršení kvality práce, demotivaci apod. [5]

Nedostatek uznání

Pokud nejsou lidé za svůj pracovní výkon dostatečně odměněni, například pochvalou či uznáním, pracují bez potřebné motivace. Pracovník chce mít pocit, že si jeho úsilí někdo váží. S tím souvisí i spravedlivé hodnocení výsledků a možnost kariérního růstu. Pokud tomu tak není, dostaví se zklamání a zaměstnanec je spíše demotivován, což vede k jeho nespokojenosti. [5]

Nespravedlnost

Všichni jsou si rovni, ale někteří jsou si rovnější? „Pokud v podniku či firmě převládá podobný typ chování, bývají zaměstnanci cyničtí a nechovají k sobě vzájemný respekt.“ [5] Každý zaměstnanec by měl být hodnocen podle svých dovedností a znalostí, kvalitou odvedené práce a pracovními výsledky nikoli osobními sympatiemi. Nemělo by na pracovišti docházet k podceňování či nespravedlivému nadržování.

3.3.3 Prevence stresu

3.3.3.1 Snížení pracovní zátěže

V dnešním hektickém životním stylu člověk pracuje pod neustálým tlakem. Nadřízený po svém zaměstnanci chce, aby svou práci vykonával kvalitně a pokud možno, tak co nejrychleji. Množství úkolů, které musí pracovník splnit, stále roste. Odkládání práce na jindy či hektické plnění jednotlivých úkolů na přeskáčku není produktivní. Po celém pracovním týdnu se člověk cítí vyčerpaný a nemá dostatek energie pro svou rodinu a přátele. Nejprve je důležité ujasnit si, zda a jak dlouho pracovník přestává zvládat svou práci, a posléze se snažit najít řešení.

Management času

Časový management je důležitý nejen v práci, ale i v osobním životě. Správně si věci naplánovat, uspořádat, zorganizovat je klíčem k úspěchu a napomáhá k předcházení problému. Rozlišovat priority od méně důležitých věcí odráží smysluplnost života. Špatná organizace práce směřuje ke stresu a k nespokojenosti. Důležité je vymezit rovnováhu mezi odpočinkem, relaxací a aktivitami, které jsou povinné. Významnou součástí je i odměňování za dosažený úspěch, zvyšuje to sebevědomí a člověk se cítí silnější a šťastnější.

Podstatné je stanovit si jasné priority, co je důležité splnit nejdříve. Dalším významným faktorem je smysluplné využívání svého času. S tím souvisí naučit se říkat „ne“ svým kolegům, podřízeným i vedoucím. Ne všechny úkoly jsou vždy reálně splnitelné. Organizace času je usnadněním práce, ale ne všichni se umí podle toho řídit a podvolit se novým metodám. Je k tomu zapotřebí disciplína a výdrž, stanovovat si zpočátku méně cílů. [9]

Většinou, když si člověk uvědomí, co vše ho ještě čeká, má pocit, že na zvládnutí všech úkolů by potřeboval 48 hodin. Proto je zásadní odhalit v harmonogramu ty aktivity, které zbytečně okrádají jedince o čas a omezit je. Jednou z metod, které bývají v souvislosti s jasným vymezením priorit uváděny, je tzv. Eisenhowerův princip. Hlavní myšlenkou je, že se až moc často lidé zabývají věcmi, které nejsou tak důležité, nebo až tak nespěchají. [5]

| | | Naléhavost | |
|------------|---------------|----------------------------------|-------------------------|
| | | málo naléhavé | naléhavé |
| Důležitost | důležité | stanovit termín a vyřídit osobně | okamžitě vyřídit osobně |
| | málo důležité | vyhodit do koše | delegovat |

Obrázek 3: Správný přístup k naléhavým a důležitým úkolům

Zdroj: [5]

Mezi klíčové rady, tipy a triky, jak si usnadnit práci a být v zaměstnání spokojený, patří například zaznamenávání svých úkolů a povinností do diáře, mít uspořádaný pracovní stůl a své pracoviště, nepřerušovat svou práci, vymežit si daný úkol časovým úsekem. V neposlední řadě je také podstatné, jestli chce být člověk úspěšný a zvládat své povinnosti, udělat si čas na relaxaci a odpočinek, dělat si pravidelné přestávky, pít dostatek tekutin, uvolnit se a na malý okamžik se zastavit, získá tím potřebnou sílu a energii. [9]

Delegace úkolů

„Ať jde o vedoucí pracovníky, nebo kolegy – mnozí z nás podléhají mylné představě, že jedině my sami dokážeme provést daný úkol nejlépe. „ [9] Většina lidí nedokáže postoupit úkol někomu jinému, mají strach, že ztratí kontrolu nad daným problémem. Věří, že ztratí hodně času vysvětlováním, jak mají druzí daný úkol řešit. Pokud určité věci nejsou součástí pracovní náplně, měl by se zaměstnanec naučit pouštět věci z ruky.

Pokud ale nelze delegovat úkoly, je na čase si promluvit se svým nadřízeným. Pokud je pracovní kapacita a vytíženost již vyčerpána, a dokonce překročena, pak přichází vhodná doba na to, promluvit si s vedoucím a najít společné řešení. K tomu je dobré připravit si seznam úkolů, které vykonává daný pracovník a mít připravené nápady a možnosti řešení, jak danou situaci vyřešit. [9]

3.3.3.2 Konstruktivní spolupráce s kolegy

Daleko lépe se bude lidem pracovat se spolupracovníky, kteří druhým pomohou, poskytnou jim informace, budou se snažit prožít se svými kolegy příjemný a úspěšný pracovní den. Neshody a nedorozumění mezi kolegy je častým důvodem, který vede k nespokojenosti v zaměstnání. Každé slovo, gesto, čin u nesympatické osoby může vyvolat frustraci či může fungovat jako spouštěč napětí. Ne s každým člověkem se dá vycházet po dobrém. [9]

Ať už v životě nebo v práci platí, že by se lidé měli navzájem respektovat, měli by si uvědomovat svá práva, ale i práva ostatních. Snaha být přátelský a milý ke svým spolupracovníkům, mít zdravé sebevědomí a nenechat sebou manipulovat. Snažit se co nejlépe odvádět svou práci. Pravdou je, že v práci lidé tráví více času než doma s rodinou, a pokud chtějí být v práci spokojení, musí dobře vycházet nejen se svými kolegy, ale i s nadřízenými. Aby na pracovišti převládaly pozitivní vztahy, aby se lidé k sobě chovali s úctou, vzájemně se nepomlouvali, nešířili o sobě falešné lži a dokázali si vzájemně pomáhat.

Asertivita

Opakem manipulace je asertivita, která představuje zdravé sebeprosazování. Asertivní jednání je souborem technik a je přínosné obzvláště těm, kteří se nedokážou účinně hájit. Takovéto chování posiluje sebevědomí. „V interpersonálních vztazích se

mnoho jedinců snaží prosazovat přímou či nepřímou, skrytou nebo zjevnou agresí na úkor druhých.“ [13]

Základem asertivity je pochopení, že všichni mají určitá práva. Mezi základní práva patří:

- právo posuzovat vlastní chování, myšlenky, emoce a být za ně a jejich důsledky zodpovědný,
- právo nenabízet výmluvy či omluvy ospravedlňující naše chování,
- právo sám posoudit, zda a nakolik jsme zodpovědní za problémy druhých lidí,
- právo změnit vlastní názor,
- právo dělat chyby a být za ně zodpovědný,
- právo říci „já nevím“,
- právo být nezávislý na vůli druhých,
- právo dělat nelogická rozhodnutí,
- právo říci „já ti nerozumím“,
- právo říci „je mi to jedno“. [13]

Asertivní člověk chce dosáhnout svého a domáhá se svých práv. Je neagresivní, není hrubý, dokáže své požadavky věcně formulovat, je důsledný a rozhodný.

3.3.4 Workoholismus

Neboli přehnaná závislost, posedlost prací. Trpí jí zejména ti, kteří mají práci jako jedinou náplň svého života. Neustále pracují a zapomínají na volný čas, koníčky a své zájmy, dokonce do ústraní jde i rodinný život. Ale vše má své meze. Takto nasazené pracovní tempo se jistojistě odrazí na zdravotní stránce člověka.

V dnešní době se klade důraz na produktivitu práce a využívání každé vteřiny, to způsobuje, že většina pracovníků je pod tlakem a musí pracovat přesčas nebo i o víkendech. Tato takzvaná droga může propuknout u každého, ale vždy má člověk na výběr, zda bude či nebude vykonávat nadměrné požadavky svých nadřízených.

3.3.5 Burnout syndrom

Neboli syndrom vyhoření, vyhasnutí. Znamená celkové vyčerpání organismu, stavy únavy, ztráta zájmu o cokoliiv či ztrátu nadšení do života. Tento stav zejména

postihuje lidi, kteří jsou v blízkém kontaktu s druhými (záchranáři, policisté, hasiči, obchodníci). Jedná se o velmi závažný problém, z kterého se dotyčná osoba velmi těžko dostává zpět do normálního stavu.

„Vyhoření není totéž co stres. Dochází k němu v důsledku chronického stresu. Stresové faktory coby spouštěče tedy hrají při vzniku burnout syndromu zásadní roli.“ [5] Důležitý je i osobní postoj k problematice, jak člověk přistupuje ke stresu, jak dokáže zvládat zátěžové situace. Symptom vyhoření a deprese se částečně překrývají a lze velmi těžko tyto dva stavy od sebe rozlišit. Syndrom vyhoření představuje v porovnání s depresivními stavy daleko složitější problém. Deprese se projevují stavy sklíčenosti, avšak vyhoření se projevuje na několika rovinách, tedy celkovým vyhasnutím. [5]

Příznaky

Člověk trpící syndromem vyhoření má ke své práci a svému okolí lhostejný postoj, určitým způsobem se odcizuje. Postižený se cítí emočně i fyzicky vysílený. Dalším příznakem je snížení výkonnosti, kdy jedinec ztrácí důvěru v sebe sama a ve své schopnosti. [5]

Lidé trpící tímto syndromem nemají energii, jsou vysílení, mají sebekritické postoje, celkově jsou cyničtí, podráždění, vyskytují se u nich nepřiměřené emoční výbuchy, mají pocity beznaděje, a to vše se odráží na jejich zdraví. [14]

Vývoj syndromu

Vyhoření je dlouhodobý proces, postižená osoba může procházet postupně jednotlivými fázemi, avšak je možné i některé z nich přeskočit.



Obrázek 4: Průběh syndromu vyhoření

Zdroj: [5]

V počátku jedinec pracuje s nadprůměrným nasazením. Množství energie a ideály jsou v rozporu s reálnými nároky kladenými na sebe i své okolí. Po určité době se seznámí s realitou a začíná své vize přehodnocovat. Má za sebou několik zklamání a celý jeho život se v podstatě omezí jen na práci. Do ústraní jde rodinný

život. Postupem času pracovník začíná pochybovat o smyslu svého snažení, uvědomuje si vlastní bezmocnost. V důsledku rozdílu mezi tím, co by chtěl udělat, a tím, co může reálně provést, vzrůstá jeho zklamání. Později se dostaví vnitřní rezignace jako obranná reakce proti frustraci. Zaměstnanec přestává vidět lepší vyhlídky na změnu své situace. [5]

Léčba

S termínem burnout syndrome poprvé přišel v roce 1974 Herbert J. Freudenberger, který se sám stal obětí syndromu vyhoření. Nejlepší je kontaktovat zkušeného psychoterapeuta, který se v problematice dobře vyzná. Doporučuje se bližší kontakt s rodinou a přáteli, kteří byli kvůli pracovnímu tempu zanedbáváni. Podstatou je probudit v dotyčném malé dítě, které v něm dřímá, dítě se svými touhami, radostmi, ale i smutky a strachy. Důležité je nechat to dítě v člověku procitnout a zase si hrát, přát si něco. V podstatě jde o to, aby si člověk trpící syndromem vyhoření uvědomoval dobré stránky života a znovu se začal z nich radovat. [14]

3.4 Poškozující faktory na pracovišti

Nejrůznější neshody, projevy agrese a násilí představují konflikty na pracovišti. Dnes však mají tyto rozpory spíše vzrůstající charakter. Lidé jsou různí, liší se od sebe svými představami, ideály a pohledy na věc. Nemusí jít jen o fyzické napadení, ale i o psychické týrání, záměrné ponižování, ubližování mezi zaměstnanci. Tlak, který je v současnosti na pracovníky vyvíjen, jen přispívá ke špatným pracovním vztahům. Větší flexibilita, vzrůstající výkonnost, rychlost, adaptace prostředí, silná konkurence na trhu, snižování nákladů firem, to vše a mnohem víc má špatný dopad na lidské bytosti.

3.4.1 Šikana

„Šikana je agresivní jednání uskutečňované s cílem získat pocit převahy a určité výhody prostřednictvím fyzického a psychického týrání.“ [15] Agresor se snaží získat převahu, dominanci, uspokojuje ho to, má pocit zadostiučinění, nelze vyloučit ani motiv odplaty. Takovéto chování bývá buď podporováno, nebo mlčky trpěno skupinou, ve které se vše odehrává. Šikanující má narcistické chování, jeho osobnost se vyvíjela na pozadí citového strádání v dětství s následnými chybami ve výchově. Šikana se spíše projevuje ve školách, v rodině, v armádě a je na rozdíl od lobbyingu snáze rozpoznatelná. [15]

Pomoc obětem šikany

Většina šikanovaných má strach zveřejnit, že je jim ubližováno, a nemají dostatek sebevědomí k obraně proti agresorům. Důležité jsou v tomto případě rodinné vztahy či sociální podpora od svých přátel. Pocit vytěsnění z kolektivu je velmi vážný problém, který se musí řešit.

Jedinou nejúčinnější cestou, jak šikanu omezit, je vyšetření byť sebemenšího podezření na takovéto chování a zveřejňování výsledků této činnosti. Souzení pachatele přímo tam, kde šikanu prováděl a před lidmi, kteří ho dobře znají, výrazně snižuje pravděpodobnost opakování šikany. [15]

3.4.2 Mobbing

„Mobbing - psychické týrání - je systematický, cílevědomý a především opakovaný útok na určitou osobu. Využívá degradujícího přístupu, nadměrné kritičnosti, zesměšňování, drobných či větších intrik.“ [15]

Faktory týkající se zjištění mobbingu

- útok prostřednictvím organizačně - administrativních postupů, tj. přeřazování na jiné pracoviště, zadávání nevhodných či ponižujících úkolů, neustálé výtky ze stran nadřízených,
- sociální izolace,
- útok na soukromí,
- fyzický útok,
- útok proti postojům, které jsou významné pro danou osobu - politické narážky, zesměšňování náboženství,
- zesměšňování, vytváření ponižujících přezdívek na danou osobu, křik, urážky, nadávky, pomluvy, fámy. [15]

Příčiny vzniku týrání na pracovišti

Psychologové hovoří o stresu z přetížení, napětí a špatné organizace. Dalším důvodem může být nuda, která umožňuje věnovat čas k ubližování druhých. V neposlední řadě se může jednat o vytváření tzv. obětního beránka, v důsledku likvidace konkurence na pracovišti. V podstatě je ale týrán úplně někdo jiný, kdo v minulosti, zejména v dětství, způsobil tyranovi nějakou bolest, trápení či zklamání.[15]

Osobnost tyrana je nevyzrálá, trpí vlastními pocity méněcennosti. Ať už je agresor motivován jakoukoliv pohnutkou, výsledkem jeho chování je narušení sociálního klimatu na pracovišti. Atmosféra na pracovišti a firemní kultura mají značný vliv na spokojenost zaměstnanců a jejich pracovní výkon. Velice důležitá je i role nadřízeného, musí nejen odvádět svou manažerskou funkci dobře, ale také musí umět se svými podřízenými komunikovat a pečovat o jejich pracovní podmínky. Pouze tak se dá včas rozeznat na pracovišti nejen mobbing, ale i jiné projevy šikany a agresivity a zastavit je.

Fáze mobbingu

- expozice - jedná se o drobné konflikty a nedorozumění, na nichž mají podíl obě strany,

- zauzlení (kolise) - ubližovaná osoba se stává terčem pozornosti, nejen ze strany tyрана, ale zapojují se i další pracovníci, psychický teror graduje a oběť je v trvalém napětí,
- vyvrcholení (krize) - oběť mobbingu se buď aktivně hájí, nebo uniká do pasivní obrany, typické jsou i časté pracovní neschopnosti či intenzivní hledání nového pracovního místa,
- fáze obratu (peripetie) - je možné, že si psychicky týraný člověk vybuduje určité obranné mechanismy, které mu pomáhají dočasně přežít celou situaci,
- vyloučení - likvidace nepohodlného pracovníka, buď dá výpověď sám, nebo je odstraněn formou reorganizace, dále se na oběť může nastražit jakási past, kde udělá fatální chybu a je propuštěn. [15]

Obrana proti mobbingu

Obrana vyžaduje určitou míru asertivity, sebevědomí, ale i znalost prostředí. Důležité je ukázat zdravé sebevědomí a žádnou slabost.

3.4.3 Sexual harassment

„Pod pojmem sexuální obtěžování (harrasement) rozumíme eroticky podbarvené chování či výzvy jedné osoby (strany), které druhá osoba (strana) nejen neopětuje, ale i odmítá.“ [15]

Častějšími oběťmi jsou ženy a to především mezi 20. a 30. rokem života, kdy se snaží prosadit proti mužským soupeřům a nemají ještě pevně dané své místo. Typický harašitel je ve věku mezi 40 – 50 lety. Převážně jde o šéfa týrané osoby než o pouhého kolegu. Jedná se zejména o donucování, vydírání, zneužívání, tyranizování, obtěžování, jež se odehrává v souvislosti se sexem. [15]

Možností obrany skutečně není mnoho, stížnost odborům, požádat o pomoc nadřízeného, zásah blízkých příslušníků rodiny.

3.5 Ekonomická charakteristika domácností

3.5.1 Zhodnocení české ekonomiky

Česká republika je vyspělá země a řadí se mezi nejrozvinutější ekonomiky na světě. Česko zažilo mnoho režimů a změn. Mezi nejvýznamnější změnu patří přechod z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní. V důsledku finanční a hypoteční krize v USA v roce 2007 se krize dostala i do Evropy v roce 2008. Finanční a ekonomická krize zasáhla i Českou republiku, s jejími následky se země potýká dodnes.

Především negativní dopad na českou ekonomiku měla privatizace, dále malé manažerské zkušenosti, které měly vliv na pomalý proces restrukturalizace podniků. Další rána pro českou ekonomiku přišla v roce 2008, kdy ČR zasáhla globální recese. Češi od té doby málo utrácejí a snaží se spořit, což ale nevede k rozehýbání ekonomiky. Na podzim roku 2013 se členové České národní banky rozhodli udělat intervenci české měny, což vedlo k oslabení české koruny vůči euru. Naše země by měla proto být více konkurenceschopná a měl by se podpořit export. Výsledky tohoto rozhodnutí ukáže až budoucnost. Avšak vlivem krize klesly ceny nemovitostí, hypoteční úvěry mají velmi nízké úroky.

3.5.2 Příjmy, výdaje a životní podmínky domácností

3.5.2.1 Příjmy domácností

Rok 2013 poznamenal českou ekonomiku pokračující recesí. Čistý disponibilní důchod v sobě zahrnuje veškeré příjmy, které domácnosti inkasují. Mzdy a platy, které představují hlavní zdroj finančních prostředků, klesly v roce 2013 o 9,8 mld. korun. Z údajů národních účtů plyne, že odměna zaměstnancům za jednu hodinu práce klesla. Domácnostem se snížily i čisté příjmy z vlastnictví o 6,5 mld. korun, živnostníkům klesly zisky o 4,0 mld. korun. [16]

Za tři čtvrtletí v roce 2014 ekonomika potvrdila překonání recese. K potvrzenému ožívání dochází v makroekonomicky stabilizovaném prostředí s redukcí vnitřních i vnějších nerovnováh, příznivý byl i vývoj na trhu práce. Ekonomické oživení mělo pozitivní vliv na zaměstnanost, počet lidí bez práce

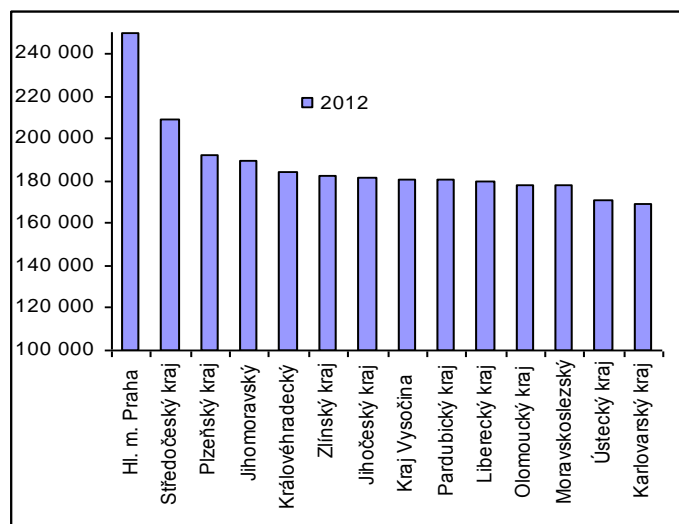
meziročně v roce 2014 opět klesl. Na rostoucí útraty v maloobchodě působila pozitivně i koupěschopná poptávka domácností posílená vývojem mezd, avšak tempo nominální i reálné mzdy v jednotlivých čtvrtletích oslabovalo [17]

Tabulka 2: Čisté peněžní příjmy a vydání domácností v ČR v letech 2012 - 2014

| ČISTÉ PENĚŽNÍ PŘÍJMY CELKEM průměry na osobu v Kč za měsíc | ROK 2012 | ROK 2013 | ROK 2014 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Domácnosti celkem | 12 681 | 12 543 | 12 912 |
| Domácnosti zaměstnanců | 13 363 | 13 252 | 13 815 |
| ČISTÁ PENĚŽNÍ VYDÁNÍ CELKEM průměry na osobu v Kč za měsíc | ROK 2012 | ROK 2013 | ROK 2014 |
| Domácnosti celkem | 11 195 | 11 100 | 11 253 |
| Domácnosti zaměstnanců | 11 319 | 11 388 | 11 631 |

Zdroj: vlastní zpracování, inspirováno dle údajů z ČSÚ

Komplexní příjem domácností představuje čistý disponibilní důchod, který zahrnuje mzdové příjmy, příjmy z podnikání, čisté příjmy z majetku a salda z přerozdělení. Za celou ČR činil v roce 2012 čistý disponibilní příjem domácností na jednoho člena 192 800 Kč. Královéhradecký kraj je na 4. pozici v rámci ČR v roce 2012 (nepočítajíc hlavní město Prahu). [16]



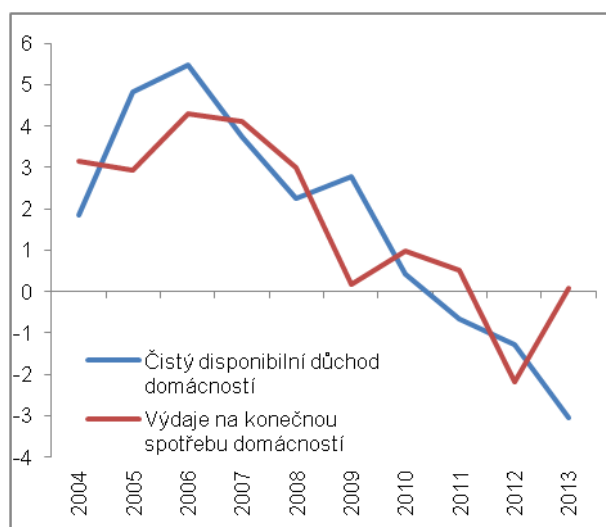
Graf 1: Čistý disponibilní příjem na člena domácnosti v regionech ČR v Kč

Zdroj: vlastní zpracování, inspirováno dle ČSÚ

3.5.2.2 Vydání a spotřeba domácností

Rok 2013 nepřinesl z hlediska spotřeby domácností významnější změnu, celkové výdaje nerostly, ale jen stagnovaly. Klesající nedůvěra spotřebitelů v ekonomiku, podle mnohých průzkumů, se ve skutečných vydáních neprojevila. Spotřeba domácností nerostla vlivem klesajících finančních zdrojů. S reálně klesajícími finančními zdroji hospodařily domácnosti v jednotlivých letech odlišně. Spotřebu omezovaly jen v roce 2012, avšak v letech 2011 a 2013 redukovaly hodnotu zbývajících prostředků tzv. čisté úspory. Finanční prostředky, které domácnostem po všech spotřebních vydáních v roce 2013 zůstaly, byly nejnižší od roku 2004. Domácnosti šetřily zejména na předmětech krátkodobé spotřeby. [16]

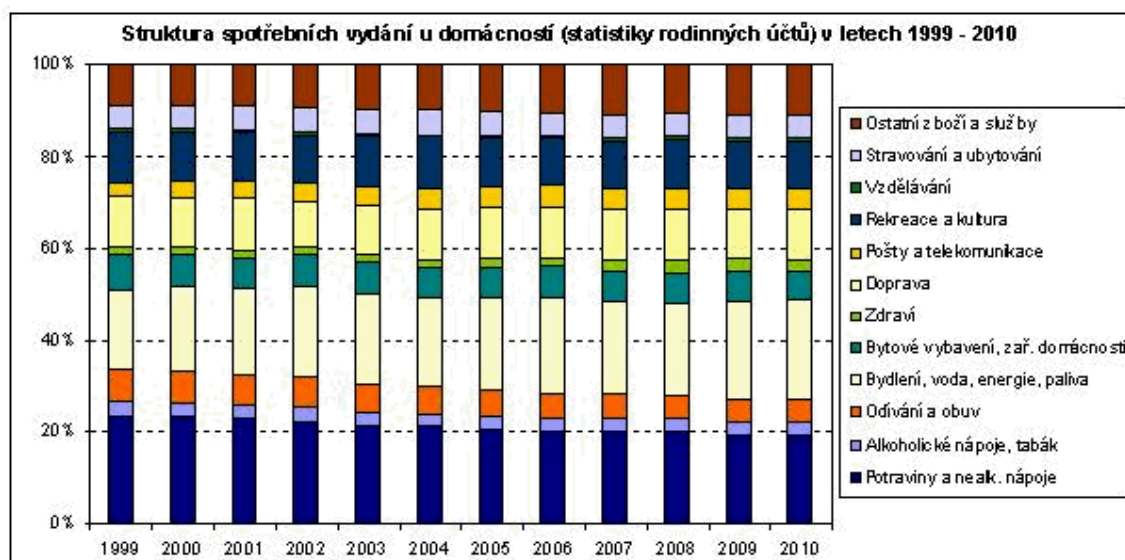
Za tři čtvrtletí v roce 2014 důležitým prvkem v růstu ekonomiky bylo zvyšování zásob, zejména na vstupech, což naznačuje pozitivní očekávání firem s ohledem na jejich budoucí výrobní aktivitu. Za tři čtvrtletí 2014 stouply meziročně výdaje domácností na konečnou spotřebu o 1,4 % (z toho ve 3. čtvrtletí o 1,5 %) [17]



Graf 2: Čistý disponibilní důchod domácností a výdaje na konečnou spotřebu domácností ČR (y/y v %, reálně) v letech 2004 - 2013

Zdroj: vlastní zpracování, inspirováno dle ČSÚ

Výdaje na konečnou spotřebu domácností představují ty výdaje, které jsou určeny pro uspokojení individuálních potřeb a přání. Z grafu vidíme, že čistý disponibilní důchod od roku 2006 klesá, v polovině roku 2008 začal mírně růst, ale jen na rok a poté následuje klesající trend. V letech 2007-2008 a 2010-2013 (kromě období v roce 2012) výdaje převyšují disponibilní důchod.



Graf 3: Struktura spotřebních výdajů u domácností v ČR v letech 1999 - 2010

Zdroj: vlastní zpracování, inspirováno dle ČSÚ

3.5.2.3 Zadluženost domácností

Zadluženost ČR

V roce 2012 byla ČR v soukromé zadluženosti na 2. pozici nejméně zadlužené země unie, podle výše dluhu vládního sektoru na 9. místě žebříčku zemí EU. Při spojení veřejného a soukromého dluhu ČR zaujímá postavení 5. nejméně zadlužené země unie. Z údajů za rok 2012 je nejméně zadluženou zemí Litva, Malta, Estonsko, naopak k nejvíce zadluženým zemím patří Rakousko, Slovinsko a Nizozemí. [16]

Zadluženost domácností v ČR

Do vlastního bydlení vedoucího ke zlepšení kvality života investovali lidé v ČR v letech nejsilnější konjunktury (2005-2007) každý rok v průměru o 14,5 % více. Tenkrát tři čtvrtiny všech úvěrů poskytnutých obyvatelstvu byly půjčky na bydlení. V letech 2009-2012 ale již investice obyvatel každoročně o 3 % klesaly. Oživení nepřinesl ani soustavný reálný pokles cen nemovitostí (v kontextu Evropy však spíše slabý). [16]

Úvěrová dynamika významně nezesílela ani za tři čtvrtletí roku 2014. Firmy i domácnosti těží z depozit nashromážděných v předchozích obdobích. Naopak u vkladů s dohodnutou splatností a výpovědní lhůtou došlo k historicky nejhlubšímu meziročnímu úbytku (-12 %), a to u firem i domácností. [17]

České domácnosti dlužily koncem roku 2009 bankám 973,5 mld. korun. Dalších 104,1 mld. korun měly vypůjčeny od leasingových společností a od ostatních finančních

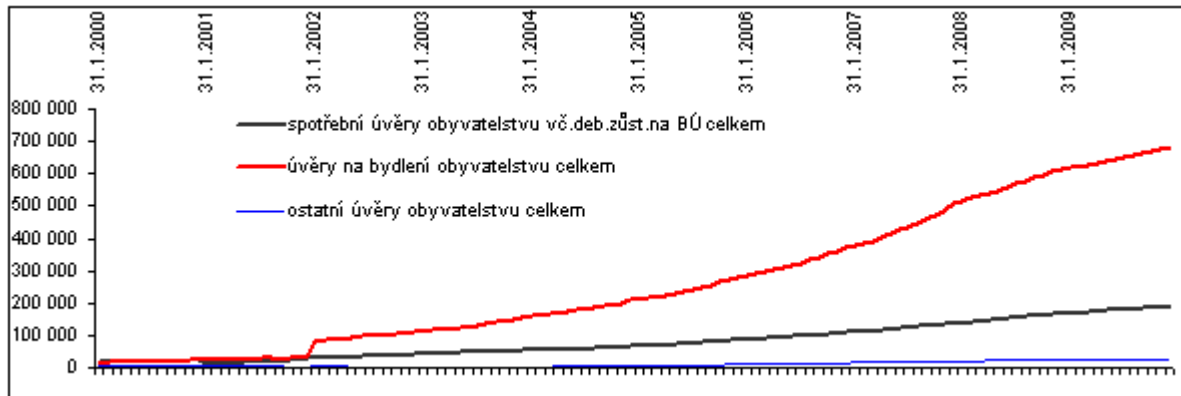
zprostředkovatelů. Relativní zadluženost českých domácností (podle stavu půjček v poměru k příjmům domácností vyjádřených jejich hrubým disponibilním důchodem) v ČR stoupla za období 2000-2008 ze 13 % na 49,6 %. [18]

Na konci roku 2014 byly stavy půjček domácností na spotřebu nižší o téměř dvě miliardy (-1 %). Lidé redukuje nejdražší půjčky, v podobě kontokorentů (povolených debetů na svých žirových účtech), které byly proti konci roku 2013 nižší o 7,3 % a také dluhů na kartách (-6,9 %). Domácnosti tímto snížily své dluhy meziročně o víc než 2,5 mld. korun. Naopak půjčky na bydlení v roce 2014 stouply meziročně +5,6 %, zřejmě zapůsobil efekt nízkých úrokových sazeb. [19]

Tabulka 3: Celkové zadlužení domácností v ČR

| CELKOVÉ ZADLUŽENÍ DOMÁCNOSTÍ (v mil. Kč) | | | | | |
|--|------------|------------|--------|------------|---------|
| | 31.12.2014 | Předchozí | Změna | 31.12.2013 | Změna |
| Na spotřebu | 264 359,00 | 264 290,60 | 0,03 % | 264 125,80 | 0,09 % |
| Na bydlení | 906 226,50 | 900 694,70 | 0,61 % | 870 036,20 | 4,16 % |
| Ostatní | 145 705,70 | 145 007,40 | 0,48 % | 147 270,00 | -1,06 % |

Zdroj: vlastní zpracování, inspirováno dle serveru kurzy.cz



Graf 4: Vývoj jednotlivých typů úvěrů obyvatelstvu (v mil. korun)

Zdroj: vlastní zpracování, inspirováno dle ČSÚ

3.5.2.4 Investice a úspory domácností

Investice domácností

Jak vyplývá z grafu o přehledu investic domácností, necelou polovinu svých finančních prostředků drží lidé na svém bankovním účtu, do akcií investuje pouhá

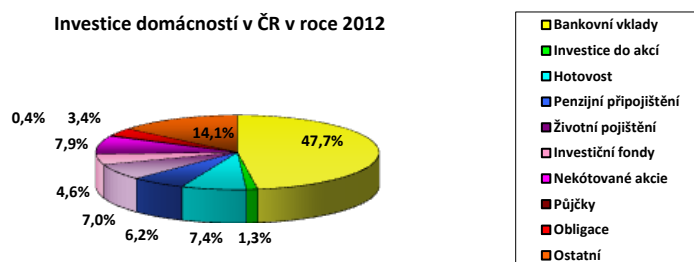
1,3 % českých domácností. Investice domácností sestávají hlavně z nákupů a obnov obydlí.

Už 20 let Češi ukládají své peníze do penzijních fondů podporovaných státem. Do systému penzijního připojištění je zapojeno přes 70 % práceschopné populace. [20] Celkem stavební spoření má 60,4 %. [21]

Tabulka 4: Míra investic domácností v ČR

| MÍRA INVESTIC DOMÁCNOSTÍ | | | | | | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|
| Míra hrubých investic = hrubý fixní kapitál/hrubý disponibilní důchod | | | | | | | | | |
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| ČR | 8,49 % | 9,16 % | 9,49 % | 10,44 % | 9,70 % | 9,04 % | 10,16 % | 8,89 % | 8,10 % |

Zdroj: vlastní zpracování, inspirováno dle údajů z Eurostatu

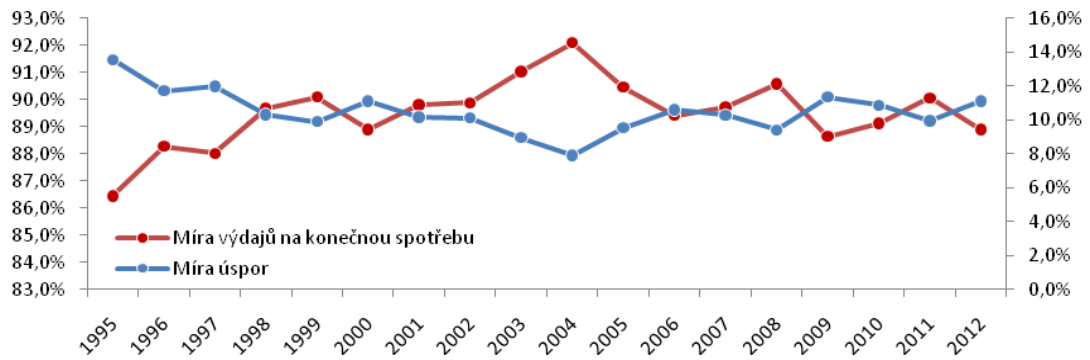


Graf 5: Investice domácností v ČR

Zdroj: vlastní zpracování, inspirováno dle údajů z ČNB

Úspory domácností

V roce 1995 tvořila míra úspor (podíl úspor na disponibilním důchodu) 13,6 %, v roce 2004 to bylo jen 7,9 %. V roce 2004 se spotřeba domácností navýšila na 1,46 bilionu Kč, úspory dosáhly jen 125 mld. Kč. Výrazný zlom nastal v roce 2005. Z dlouhodobého hlediska se navýšila ochota tvořit úspory, které pak v trendu rostly až do roku 2012. [22]



Graf 6: Míra hrubých úspor domácností (v %, p. osa) a míra výdajů na konečnou spotřebu domácností v ČR (v %, l. osa) v letech 1995 - 2012
 Zdroj: vlastní zpracování, inspirováno dle ČSÚ

4 PRAKTICKÁ ČÁST

Teoretická část se zabývala definicí stresu, stresových faktorů, jak pohlížet na jednotlivé zátěžové a krizové situace. Dále byly popsány reakce a projevy na stres, způsoby zvládání stresu, souvislosti spojené se zdravím. V neposlední řadě byla v textu analyzována problematika ohledně aktuálního stresu a faktorů na pracovištích. A nakonec stručná ekonomická, finanční situace domácností v ČR.

Praktická část práce je zaměřena na vlastní výzkum. Výzkum byl proveden prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazníky byly vyplněny zaměstnanci společnosti Iveco Czech Republic ve Vysokém Mýtě, výzkumné šetření bylo provedeno na konci roku 2014. Výzkumu se zúčastnilo na 130 respondentů (100 zaměstnanců ve výrobě a 30 pracovníků v administrativě). Dotazník obsahuje dvě části. Ta první část je zaměřena na zkoumání vulnerability vůči stresu, množství potenciálního stresu u respondentů a celkovým stresem na pracovišti. Druhá část šetření je věnována finanční a ekonomické stránce zaměstnance a jeho analýza v souvislosti s doznívající krizí.

4.1 Téma a cíl výzkumu

Marketingový výzkum je proces, který shromažďuje informace týkající se specifického problému. Následně dochází k analýze a předání zpracovaných informací. Výzkum používá různé postupy pro stanovení správné velikosti vzorku výběrového šetření, výběr vhodné metody šetření a zvolení odpovídající techniky dotazování. Zdrojem informací mohou být jak primární, tak sekundární data. Primární data jsou získaná v terénu a jsou aktuální (v této práci jsou to data z dotazníkového šetření). Naopak sekundárními daty jsou údaje získané z Českého statistického úřadu a hodnoty získané z jiných výzkumů v oblasti pracovního stresu. Tyto zdroje informací umožní porovnat výsledky šetření. [23]

Výzkum uskutečněný v této práci je typem průzkumu v terénu. Šetření bylo uskutečněno ve firmě Iveco Czech Republic a.s. ve Vysokém Mýtě. Technikou byla zvolena forma dotazování prostřednictvím dotazníku, který obsahoval uzavřené otázky. Celkem se výzkumu účastnilo 130 respondentů.

Tématem celé bakalářské práce jsou stresové faktory a jejich řešení ve vybrané firmě. Stres je tématem mnoha prací, studií a výzkumů, kterému se věnují nejen odborníci. Pokud lidé nedokážou proti stresu účinně bojovat a zvládat ho, tak tento civilizační problém bude trápit lidstvo i nadále. Tématem výzkumu v první části je stres. Zkoumání vulnerability vůči stresu, množství potenciálního stresu u respondentů, dále životní styl a životospráva zaměstnanců a jejich aktuální stres na pracovišti.

Druhá část dotazníkového šetření je zaměřena na finanční stránku pracovníka, v důsledku analyzování doznívající ekonomické krize. Jak si zaměstnanci společnosti Iveco Czech Republic ve Vysokém Mýtě stojí vůči stresu a jak jsou na tom finančně?

Cílem výzkumu v jeho první části je analyzovat stupeň stresu u zaměstnanců firmy Iveco Czech Republic ve Vysokém Mýtě. Zjistit příznaky stresu a jaké faktory na pracovníky působí. Dále posoudit, zda jejich životní styl a životospráva odpovídají kvalitnímu způsobu života. Jak na pracovníky působí mezilidské vztahy na pracovišti. Zda pracovníci přispívají svým životním stylem k růstu stresu, nebo naopak se snaží zabránit jeho vzniku. Dá se předpokládat, že stres na pracovníky již zmíněné společnosti působí, ale ne tak zásadně, jak uvádí mnohé odborné studie.

Cílem výzkumu druhé části dotazníku je analyzovat finanční stránku zaměstnance. Jaká je životní a ekonomická úroveň pracovníka ve společnosti. V roce 2008 Českou republiku zasáhla ekonomická krize, jejíž dozvuky se pociťují dodnes. Ekonomická krize a s tím související další faktory se totiž také významně dotkly řady podniků v České republice. Ale podle řady finančních a ekonomických ukazatelů se česká ekonomika začíná postupně zlepšovat.

Stěžejním bude porovnání dvou skupin, zaměstnanců ve výrobě a administrativních pracovníků. Hledání rozdílů a celkové srovnání v oblasti stresové a finanční. Dílčím cílem je návrh řešení, která by mohla odstranit či snížit některé stresové faktory.

4.2 Základní charakteristika Iveco Czech Republic

Společnost Iveco Czech Republic, a.s. je česká firma, která sídlí ve Vysokém Mýtě. Vznikla v roce 1993 privatizací podniku Karosa. Podnik se zabývá výrobou autobusů a vozidel městské hromadné dopravy.

Tato firma je dnes největším výrobním závodem značky Iveco Bus, která je součástí skupiny CNH Industrial N.V. Iveco konstruuje, vyrábí a prodává široký sortiment lehkých, středně těžkých nákladních a užitkových vozidel a terénních nákladních automobilů. Iveco zaměstnává celosvětově téměř 21 000 pracovníků, své výrobní závody má v 7 zemích Evropy, Asie, Afriky, Oceánie a Latinské Ameriky. Společnost zaručuje technickou asistenci 4 200 prodejních a servisních středisek nacházejících se ve více než 160 zemích. [24]

Tradice firmy sahá až k roku 1895, kdy Josef Sodomka začal v Mýtě s výrobou karosérií. „Od roku 1948 nesl podnik název Karosa a začal se orientovat převážně na výrobu autobusů. Vyráběl například legendární autobusy řady 706 RTO. Na Iveco Czech Republic se přejmenoval v roce 2006.“ [25]

Firma Iveco ve Vysokém Mýtě se rozděluje na několik závodů po celém městě. Prvním objektem je administrativní budova, kde se nachází osobní oddělení, personální oddělení, mzdová účtárna, probíhají zde veškerá školení, přijímání nových zaměstnanců. Ve městě je několik skladů pro uskladnění materiálů, zásob a výrobků potřebných na výrobu autobusu. Dále je firma rozdělena na dva výrobní závody, kde probíhá celý proces výroby autobusu, lisovna (programování CNC strojů, vypalování plechů pomocí laserů, ohýbání materiálů), svařovna, lakovna, montážní linka a další útvary potřebné k výrobnímu procesu.

Pracovní doba se liší podle místa pracoviště, většinou probíhá dvousměnný provoz, ale i třisměnný provoz a nepřetržitý pracovní provoz. Pracovníci dostávají podle druhu směn příplatky (práce přesčas, práce o víkend, práce ve svátek, práce v noci). Kmenoví zaměstnanci dostávají různé benefity, stravenky, každoročně se jim zvyšuje měsíční mzda o 3 %. Pracovníci mají možnost stravovat se v závodní jídelně za přijatelné ceny.



Obrázek 5: Iveco Czech Republic ve Vysokém Mýtě

Zdroj: <http://img.firmy.cz/premise/full/201306/2815/de/51cdacfbde6925c37faf0900?v=1>

V posledních letech se zvyšoval objem výroby a zaváděly se nové produkty do výroby, což s sebou neslo zvýšené nároky na logistické zajištění materiálu od dodavatelů, tlak na pracovníky managementu, ale i na samotné dělníky. Také byla provedena reorganizace několika pracovišť s cílem zvyšování produktivity práce a optimalizace pracovišť. V neposlední řadě došlo k personální změně na úrovni středního managementu. Zaměstnanci společnosti se musí potýkat s několika stresovými faktory, které na ně působí. Vlivem zvyšování objemu výroby, zejména nadměrné požadavky ze stran vedoucích, přepracovanost, přetíženost množstvím práce, časový stres, na některých pracovištích hluk (svažovna), nedostatek spánku a špatný spánkový režim (pracoviště se směnným provozem a nepřetržitým provozem).



Obrázek 6: Meziměstský autobus CROSSWAY vyráběný firmou Iveco

Zdroj: <http://www.iveco.com/common/publishingimages/iveco-bus-update/canvas/crossway.jpg>

4.2.1 Základní údaje o podniku za rok 2013

V roce 2013 se ve Vysokém Mýtě vyrobilo 3 165 autobusů, z toho 90 % bylo určeno pro vývoz do 30 zemí. Tržní podíl Iveca v prodeji autobusů dosáhl 28,57 %. Mezi významné zákazníky získané v roce 2013 patří i firma ICOM. Tržby za rok 2013 dosáhly objemu 13 348 mil. Kč, což představuje 20,03 % nárůst oproti roku 2012. Zvýšení efektivity využití průmyslových fixních nákladů, kvalitní řízení režijních výdajů a současně kurzové zisky z prodeje umožnily vytvoření provozního zisku 1 493 mil. Kč. Zisk po zdanění dosáhl 1 041 mil. Kč oproti 951 mil. Kč v roce 2012. V roce 2013 proběhla investice do zabezpečení prostor SHZ ve výši 23 548 tis. Kč a nákup svařovacích robotů ve výši 7 566 tis. Kč. Veškerá činnost byla financována z vlastních zdrojů. Společnost tedy není dlouhodobě zadlužena. V roce 2013 mělo ředitelství kvality jako prvořadý úkol udržet postupně zlepšující se trend kvality a provozní spolehlivost výrobků. [26]

K poslednímu dni v kalendářním roce 2013 zaměstnávala společnost celkem 1961 zaměstnanců. Věkový průměr zaměstnanců společnosti dosáhl 41 let (u mužů 40 let, u žen 44 let). Kvalifikační struktura zaměstnanců je z 9 % tvořena zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, 30 % zaměstnanců má úplné středoškolské vzdělání, 57 % zaměstnanců má výuční list a pouze 4 % zaměstnanců má základní vzdělání. V roce 2013 pokračovala spolupráce s vybranými certifikovanými agenturami práce. Ty přidělily k výkonu práce v průměru 648 vlastních zaměstnanců v požadovaném čase a v požadovaných profesích. V roce 2013 absence dosáhla úrovně 5,12 %, z toho nemoci a pracovní úrazy představují 0,98 %. Do vzdělávání a rozvoje zaměstnanců všech útvarů firmy bylo v roce 2013 investováno celkem 3 143 807 Kč přímých nákladů (nákladů za lektory). Vzdělávacích akcí se zúčastnilo 1 986 zaměstnanců a v rámci vzdělávání bylo realizováno celkem 26 821 školicích hodin. [26]

4.3 Průběh a metodika výzkumu

První fáze zahrnovala přípravu celého výzkumu. Vymezení problému výzkumu, v jakém podniku bude šetření probíhat, stanovení správné velikosti vzorku dotazníkového šetření, výběr vhodné metody šetření a zvolení odpovídající techniky dotazování. Dále probíhal výběr vhodných testů a dotazníků s přihlédnutím k tématu bakalářské práce a k vybranému podniku, kde výzkum probíhal. Následně byl vybrán vlastní výběr otázek na zjištění aktuálního stresu na pracovišti a na zjištění finanční stránky pracovníka.

Po sestavení dotazníkového šetření došlo k rozdělení dotazníků mezi zaměstnance Iveco Czech Republic pracujících jak ve výrobě, tak v administrativě. Tato fáze zahrnuje sběr dat nezbytných pro provedení výzkumu. Respondentům bylo vysvětleno, za jakým účelem šetření probíhá, jak správně vyplnit a odevzdat dotazníky. Celkem bylo rozdáno 150 dotazníků, vyplněno a vráceno bylo celkem 130 z nich.

Třetí fáze zahrnovala zpracování získaných dat, která byla provedena pomocí MS Excel. Došlo k analyzování a sumarizaci údajů, vytvoření tabulek a grafů spolu s jednotlivými komentáři.

Metodikou výzkumu v praktické části byla zvolena anonymní forma dotazníkového šetření. Dotazník obsahuje dvě části. Ta první se zabývá výzkumem stresu na pracovišti, druhá část zjišťuje finanční stránku zaměstnance. Respondenti odpovídali písemnou formou na tištěné dotazníky. Dotazník obsahuje uzavřené otázky. Některé soubory otázek zahrnují výběr odpovědí ANO – NE. Jiné otázky zase zahrnují škálovou stupnici. Otázky věnované na zjištění finanční a ekonomické situace pracovníka jsou výběrové.

Dotazník obsahuje 5 testových oblastí. První čtyři oblasti jsou věnované výzkumu stresu. První test zkoumá skóre vulnerability vůči stresu a zahrnuje 12 otázek, upraveno podle R. Beecha. Druhý test je věnován frustrační toleranci a obsahuje celkem 26 otázek, upraveno také dle R. Beecha. Třetí test zjišťuje pracovníkův životní styl, životní a sociální podmínky, symptomy a zahrnuje 19 otázek, upraveno podle E. Mickové a kol. Čtvrtý test se zabývá stresem na pracovišti a jeho faktory, obsahuje celkem 15 otázek a byl osobně zpracován. Poslední pátá oblast je věnována výzkumu finanční situace zaměstnance a obsahuje celkem

5 výběrových otázek, které byly osobně vybrány. Dotazník je velice obsáhlý a zahrnuje široké spektrum otázek.

Test č. 1 – Skóre vulnerability vůči stresu

Výsledek testu odráží tendenci ke zranitelnosti, přecitlivělosti vůči stresovému podnětu, tendenci brát věci příliš vážně a vše si příliš připouštět k srdci. Tento test ukáže, jak jsou na tom zaměstnanci společnosti, jejich rozdílnost ve výrobě a v administrativě.

Test č. 2 – Frustrační tolerance

Tento test obsahuje 3 oblasti. Schopnost zvládat úkoly – ukáže, jak dobře umí pracovníci zvládat rozumným způsobem běžné životní obtíže. Aktuální životní stresy – výsledek testu znázorňuje, nakolik stresory ovlivňují život a narušují pracovníkovu přizpůsobivost. Osobní náchylnost ke stresu – výsledek zachycuje tendenci chovat se sebepoškozujícím způsobem.

Test č. 3 – Inventář stresu

Test obsahuje 3 oblasti. Tento test umožňuje vyhodnotit aktuální osobní úroveň stresu, vychází z běžných životních situací a nezahrnuje situace výjimečné.

Test č. 4 – Stres na pracovišti

Tento test odhaluje aktuální stresové faktory na pracovišti. Výsledek podává informaci o tom, jaké procento zaměstnanců pociťuje stres v práci.

Test č. 5 – Finanční stránka zaměstnance

Tento test má odhalit, jak jsou na tom zaměstnanci společnosti po stránce finanční a ekonomické. Jaký vliv má na pracovníky doznívající krize, jestli dokážou šetřit nebo jestli mají velké dluhy.

4.4 Charakteristika výzkumného souboru

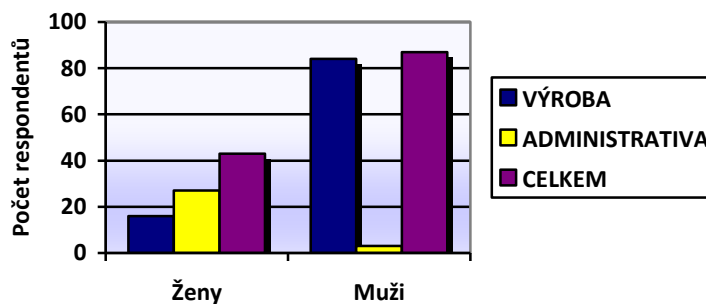
Dotazníky byly rozdány zaměstnancům firmy Iveco Czech Republic a.s. ve Vysokém Mýtě po domluvě s vedoucími pracovníky. Výzkumu se zúčastnilo na 130 respondentů (100 zaměstnanců ve výrobě a 30 v administrativě). Dotazníků bylo celkem rozdáno 150, vráceno a vyplněno jich bylo 130. Tudíž celková návratnost činí 87 %. Výzkum obsahuje široké spektrum respondentů, kteří se liší pohlavím, věkem, stavem zaměstnanosti, rodinným stavem a počtem dětí.

Tabulka 5: Celkoví účastníci výzkumu

| CELKEM | | | | |
|----------------------|---------------------------|------------------|-------------------------|------------------|
| 1. Pohlaví: | Ženy: 43 | | Muži: 87 | |
| 2. Věk: | < 25 let: 31 | 26-35 let: 40 | 36-50 let: 40 | > 51 let: 19 |
| 3. Stav zaměstnance: | Agenturní zaměstnanci: 50 | | Kmenoví zaměstnanci: 80 | |
| 4. Rodinný stav: | Svobodný/á: 61 | Ženatý/vdaná: 60 | Rozvedený/á: 8 | Vdovec/va: 1 |
| 5. Počet dětí | Bezdětný/á: 56 | 1 dítě: 21 | 2 děti: 45 | 3 a více dětí: 8 |

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci podle pohlaví

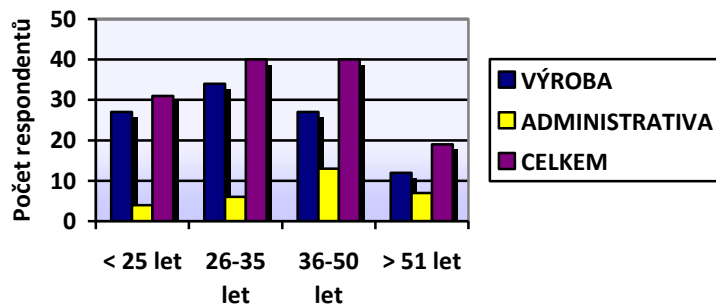


Graf 7: Vlastní výzkum - zaměstnanci podle pohlaví

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků vidíme, že v administrativě pracuje daleko více žen 90 % než mužů 10 %. Výrobní strukturu tvoří pouze 16 % žen a převažují muži s 84 %. Celkem výzkum tvoří 33 % žen a 67 % mužů. Muži převažují v manuální práci.

Zaměstnanci podle věku

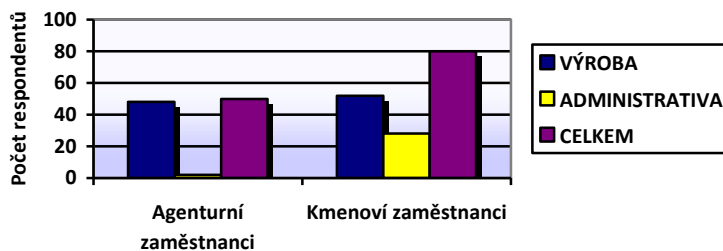


Graf 8: Vlastní výzkum - zaměstnanci podle věku

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výrobě pracuje nejvíc lidí mezi 26 až 35 roky, kteří tvoří z celkové výroby 34 %. Naopak v administrativě největší zastoupení tvoří pracovníci mezi 36 až 50 lety a to 43 %. Celkem výzkum tvoří 24 % pracovníků pod 25 let, 31 % tvoří zaměstnanci mezi 26 až 35 lety i mezi 36 až 50 roky, 14 % tvoří pracovníci nad 51 let. Ve společnosti pracuje hodně mladých lidí.

Zaměstnanci podle zaměstnaneckého stavu

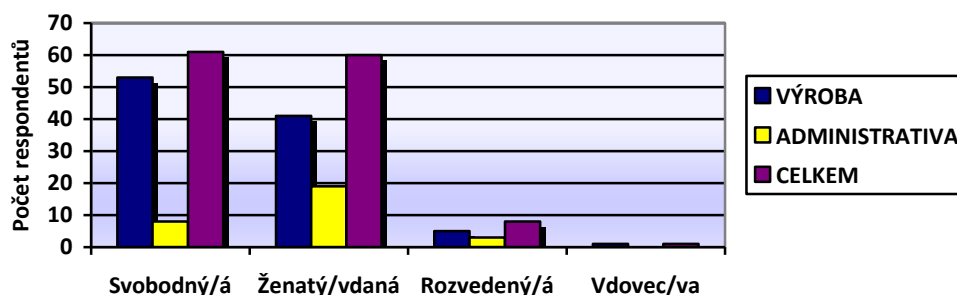


Graf 9: Vlastní výzkum - zaměstnanci podle zaměstnaneckého stavu

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výrobě pracuje 52 % kmenových a 48 % agenturních zaměstnanců. Naopak v administrativě pracuje 93 % kmenových a pouze 7 % agenturních pracovníků (nedochází k takové obměně pracovníků). Celková struktura výzkumu je 38 % agenturních a 62 % kmenových zaměstnanců.

Zaměstnanci podle rodinného stavu

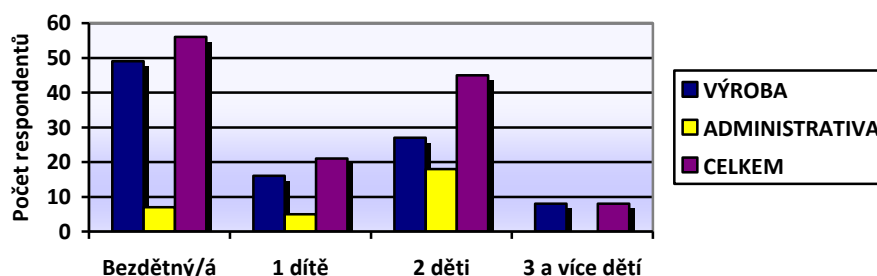


Graf 10: Vlastní výzkum - zaměstnanci podle rodinného stavu

Zdroj: vlastní zpracování

Členění zaměstnanců z hlediska jejich rodinného stavu ukazuje, že ve výrobě mají nejčetnější zastoupení svobodní lidé (53 %). V administrativě převažují ženatí/vdané zaměstnanci 63 %. Celkem výzkum tvoří 47 % svobodných pracovníků, 46 % ženatých/vdaných, 6 % rozvedených a 1% ovdovělých.

Zaměstnanci podle počtu dětí



Graf 11: Vlastní výzkum - zaměstnanci podle počtu dětí

Zdroj: vlastní zpracování

Výrobu nejvíce tvoří bezdětní 49 %, následují pracovníci s dvěma dětmi 27 %. V administrativě první pozici, co se týče zaměstnanosti pracovníků podle počtu dětí, tvoří pracovníci s 2 dětmi 60 %. Celková struktura výzkumu obsahuje 43 % bezdětných, 16 % tvoří pracovníci s 1 dítětem, 35 % tvoří zaměstnanci s 2 dětmi a 6 % tvoří lidé se 3 a více dětmi.

4.5 Interpretace a vyhodnocení výzkumu

Výsledky dotazníkového šetření jsou interpretovány v tabulkách a grafech spolu s komentáři pro lepší přehlednost a zvýraznění určitých dat. Získaná data z dotazníků byla sumarizována pomocí MS Excel. Vlastní výzkum obsahuje celkem 5 testových částí, které jsou podrobně rozebrány a analyzovány.

4.5.1 Test č. 1 - Skóre vulnerability vůči stresu

Úkolem tohoto testu je zjistit pracovníkovu náchylnost ke zranitelnosti, přecitlivělosti. Cílem tohoto testu zaměřeného na odolnost vůči stresu je analyzovat stupeň zranitelnosti vůči stresu. Dále porovnat výsledky mezi pracovníky ve výrobě a v administrativě. Získaná data jsou podrobně zpracována do tabulek a grafu.

Test obsahuje 12 otázek. Sčítáním kladných odpovědí získáme výsledek testu. Skóre do 5 kladných odpovědí na položené otázky vykazuje dobrou frustrační toleranci, pracovník je v rámci odolnosti vůči stresu v normě. Zaměstnanec bere život a události takové, jaké jsou. Skóre 6 až 12 kladných odpovědí na položené otázky vykazuje nízkou frustrační toleranci, vysokou míru přecitlivělosti, pracovník má zvýšenou citlivost vůči stresu. Čím vyšší skóre zaměstnanec má, tím více přikládá věcem větší význam, než jaký skutečně mají.

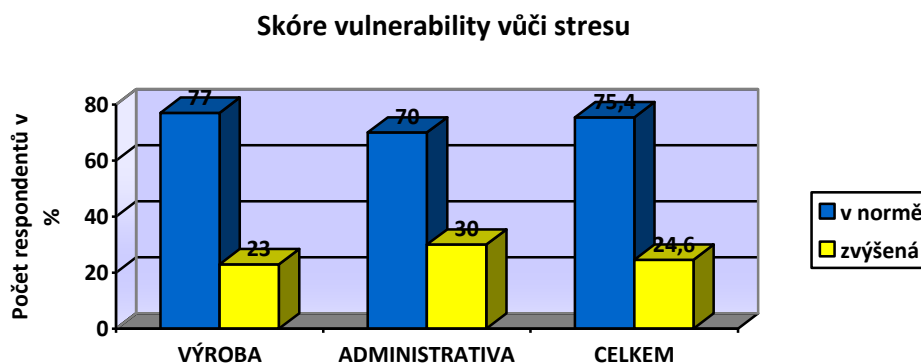
Tabulka 6: Výsledek testu č. 1 - Skóre vulnerability vůči stresu

| | VÝROBA | | ADMINISTRATIVA | | CELKEM | |
|---|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|--------|
| STUPEŇ CITLIVOSTI | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | |
| 0 – 5 kladných odpovědí = v normě | 77 | 77 % | 21 | 70 % | 98 | 75,4 % |
| 6 – 12 kladných odpovědí = zvýšená citlivost | 23 | 23 % | 9 | 30 % | 32 | 24,6 % |
| | 100 | 100 % | 30 | 100 % | 130 | 100 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Porovnáním získaných dat z oblasti vulnerability vůči stresu mezi pracovníky pracujícími ve výrobě a v administrativě je patrné, že zaměstnanci pracující v administrativě jsou pod větším tlakem a jejich citlivost vůči stresu je zvýšená. Administrativní práce vyžaduje odpovědnost, preciznost a bezchybnost, a to může být důvodem, proč tito lidé jsou náchylnější ke stresu. Konkrétně ve výrobě je v normě

77 % pracovníků a v administrativě 70 %. Celkově 24,6 % zaměstnanců společnosti Iveco Czech Republic má zvýšenou citlivost na stres. Celkové skóre, vzhledem k dnešní ekonomické situaci a vzrůstajícímu tlaku na pracovníky, je ještě přijatelné.



Graf 12: Výsledek testu č. 1 - Skóre vulnerability vůči stresu

Zdroj: vlastní zpracování

Z podrobné analýzy četnosti odpovědí na jednotlivé otázky vyplývá, že nejčastější kladně hodnocenou otázkou je „Čas od času bývám nejistý/á, rozčilený/á a utrápený/á“. Tato odpověď může mít spojitost s existenčním strachem. Celkově se na druhém místě nejvíce vyskytovala „Stávám se velmi nervózní, když se něco nedaří.“ Bohužel dost lidí neumí ovládat své emoce. Když jim něco nejde tak, jak by chtěli, stávají se nervózními. A na třetím místě v celkovém shrnutí byla nejčastější kladně hodnocená otázka „Mám sklon být příliš citlivý na kritiku nebo nevlídné poznámky.“ Ale kritika má i svoji kladnou stránku, dává možnost člověku se zamyslet nad sebou samým a změnit se k lepšímu. Pořadí jednotlivých nejčastěji vybraných otázek se liší podle pracovníků pracujících ve výrobě a v administrativě. Liší se pořadí otázek i výběr nejčastějších otázek. Nejméně vybranou otázkou je „Musím často vyhledávat lidi, kteří by mi rozmluvili mé "černé myšlenky".“ Podrobněji tabulka níže.

Tabulka 7: Četnost odpovědí v testu č. 1 - Skóre vulnerability vůči stresu

| VÝROBA | | |
|-----------------------|--------------------------------|---|
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 59 | Čas od času bývám nejistý/á, rozčilený/á a utrápený/á. |
| 2. | 56 | Stávám se velmi nervózní, když se něco nedaří. |
| 3. | 42 | Mám sklon probírat minulé problémy a myslet na to, co se stane. |
| ADMINISTRATIVA | | |
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 21 | Mám sklon být příliš citlivý na kritiku nebo nevlídné poznámky. |
| 2. | 15 | Čas od času bývám nejistý/á, rozčilený/á a utrápený/á. |
| 3. | 13 | Mám sklon probírat minulé problémy a myslet na to, co se stane. |
| CELKEM | | |
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 74 | Čas od času bývám nejistý/á, rozčilený/á a utrápený/á. |
| 2. | 67 | Stávám se velmi nervózní, když se něco nedaří. |
| 3. | 60 | Mám sklon být příliš citlivý na kritiku nebo nevlídné poznámky. |

Zdroj: vlastní zpracování

4.5.2 Test č. 2 - Frustrační tolerance

Dotazník frustrační tolerance R. Beecha je tvořen 53 položkami a čtyřmi samostatnými složkami, na které se odpovídá zaškrtnutím možnosti "ANO", "NE", podle toho, zda respondent souhlasí či nesouhlasí s uvedeným tvrzením. Dotazník zpracovaný v této bakalářské práci je podle něj upravený a obsahuje 3 samostatné složky.

A. Frustrační tolerance – schopnost zvládat úkoly

Úkolem testu je zjistit, jak dobře pracovník dokáže rozumným způsobem zvládat běžné životní a pracovní obtíže. Cílem tohoto testu je analyzovat, jak si pracovníci dokážou poradit s překážkami a jak se jim daří v pracovním procesu. Dalším cílem je porovnání výsledků mezi pracovníky ve výrobě a v administrativě. Získaná data jsou podrobně zpracována do tabulek a grafu.

Tato část testu obsahuje 12 otázek. Sčítáním záporných odpovědí získáme výsledek testu. Skóre do 4 záporných odpovědí na položené otázky vykazuje dobrou frustrační toleranci, zaměstnanec si dokáže dobře poradit s úkoly nejen v životě, je v rámci schopnosti poradit si s překážkami v normě. Skóre 5 až 12 záporných odpovědí na položené otázky vykazuje nízkou frustrační toleranci, vysokou míru stresovanosti. Vyšší skóre testu schopnost zvládat úkoly nepotvrzuje.

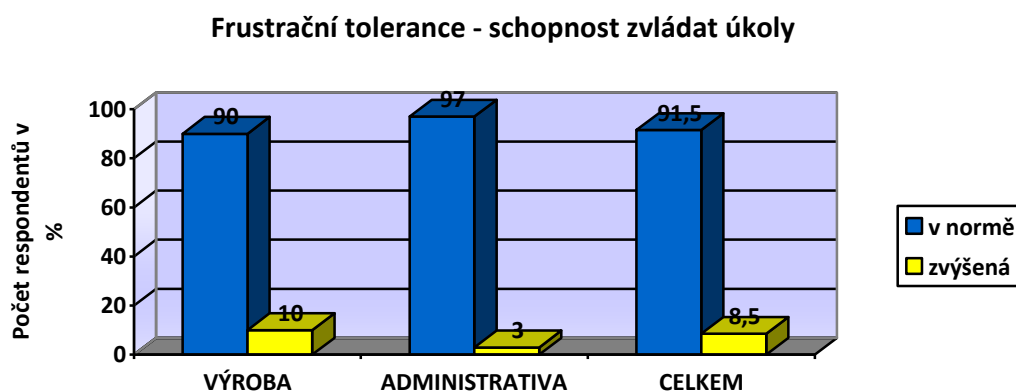
Tabulka 8: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - schopnost zvládat úkoly

| STUPEŇ CITLIVOSTI | VÝROBA | | ADMINISTRATIVA | | CELKEM | |
|--|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|--------|
| | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | |
| 0 – 4 záporných odpovědí = v normě | 90 | 90 % | 29 | 97 % | 119 | 91,5 % |
| 5 – 12 záporných odpovědí = zvýšená citlivost | 10 | 10 % | 1 | 3 % | 11 | 8,5 % |
| | 100 | 100 % | 30 | 100 % | 130 | 100 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Porovnáním získaných dat z oblasti schopnosti zvládat úkoly a překážky rozumným způsobem mezi pracovníky pracujícími ve výrobě a v administrativě je patrné, že zaměstnanci pracující v administrativě jsou na tom lépe. Výsledky testu konkrétně ukazují, že 90 % zaměstnanců ve výrobě si dokáže dobře poradit

s problémy. Naopak v administrativě si dokáže dobře poradit s úkoly až 97 % lidí. Celkově 91,5 % zaměstnanců společnosti Iveco Czech Republic má dobrou frustrační toleranci a dokáže si poradit efektivně s prací, úkoly a překážkami. Je vidět, že společnost zaměstnává schopné lidi, kteří si dokážou poradit s pracovními i životními úkoly. Většina respondentů, kteří se účastnili výzkumu, nemá problémy v této oblasti. Samozřejmě se najdou tací, kteří mají problém se systematickostí, se soustředěností (vyčištěním mysli od soukromých problémů) a s uznáváním autorit. Někteří mohou být spíše pesimisté a každý problém mohou vidět jako velkou překážku, kterou půjde těžko překonat a vyřešit.



Graf 13: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - schopnost zvládat úkoly
Zdroj: vlastní zpracování

Z podrobných výsledků vyplývá, že nejčastější záporně hodnocenou odpovědí na jednotlivé otázky je „Obvykle se mi daří dosáhnout toho, aby druzí viděli problém z více stran.“ V takovém případě nezáleží jen na jednom z účastníků rozhovoru, ale také na ochotě a přípustnosti druhé osoby pohledět na problém z více úhlů. Celkově se na druhém místě nejvíce vyskytuje „Vím, že jsem stejně dobrý/á jako kdokoliv jiný.“ Každý z nás má jiné schopnosti, nadání a vlohy, v něčem jsou lidské dovednosti srovnatelné, ale v jiné věci nemusí jeden pracovník umět to, co umí ten druhý. A na třetím místě v celkovém shrnutí je nejčastější otázka „Umím se soustředit na jednu věc a přitom vyčistit mysl od jiných věcí, i když jsou také důležité.“ Pokud člověka něco trápí a má třeba vážné soukromé problémy, je velmi těžké se soustředit a takzvaně vyčistit mysl od takových starostí. Pořadí jednotlivých nejčastěji vybíraných otázek se liší podle pracovníků pracujících ve výrobě a v administrativě.

Liší se výběr i pořadí nejčastějších otázek v rámci pracovníků ve výrobě a v administrativě. Nejméně vybranou otázkou je „Obvykle se snažím poradit si s problémy účelným a systematickým způsobem.“ společně s otázkou „Když řeším nějaký problém, obvykle doufám, že to dobře dopadne.“

Tabulka 9: Četnost odpovědí v testu č. 2 - schopnost zvládat úkoly

| VÝROBA | | |
|-----------------------|--------------------------------|---|
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 39 | Obvykle se mi daří dosáhnout toho, aby druzí viděli problém z více stran. |
| 2. | 31 | Vím, že jsem stejně dobrý/á jako kdokoliv jiný. |
| 3. | 24 | Jsem s to říci druhým lidem, co si myslím nebo co cítím, aniž bych se přitom dostal/a do varu nebo vybuchl/a. |
| ADMINISTRATIVA | | |
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 16 | Obvykle se mi daří dosáhnout toho, aby druzí viděli problém z více stran. |
| 2. | 7 | Umím se soustředit na jednu věc a přitom vyčistit mysl od jiných věcí, i když jsou také důležité. |
| 3. | 5 | Vím, že jsem stejně dobrý/á jako kdokoliv jiný. |
| CELKEM | | |
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 55 | Obvykle se mi daří dosáhnout toho, aby druzí viděli problém z více stran. |
| 2. | 36 | Vím, že jsem stejně dobrý/á jako kdokoliv jiný |
| 3. | 29 | Umím se soustředit na jednu věc a přitom vyčistit mysl od jiných věcí, i když jsou také důležité. |

Zdroj: vlastní zpracování

B. Frustrační tolerance – aktuální životní stresy

Cílem tohoto testu je zjistit, nakolik stresory ovlivňují respondentův život a do jaké míry narušují jeho přizpůsobivost, adaptovanost. Dalším úkolem je porovnání výsledků mezi pracovníky v administrativě a ve výrobě. Zjištěná data jsou podrobně zpracována do tabulek a grafu.

Tato část testu obsahuje 6 otázek. Sčítáním kladných odpovědí získáme výsledek testu. Skóre do 2 kladných odpovědí na položené otázky vykazuje dobrou frustrační toleranci, zaměstnanec zvládá dobře stresory, které na něj působí. Skóre 3 až 6 kladných odpovědí na položené otázky vykazuje nízkou frustrační toleranci,

vysokou míru stresovanosti. Čím je skóre vyšší, tím více je pracovník pod vlivem stresorů, které není schopen ovlivnit.

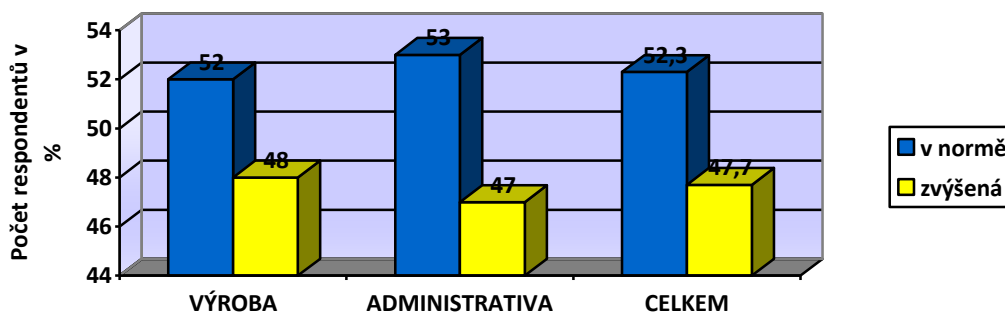
Tabulka 10: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - aktuální životní stresy

| | VÝROBA | | ADMINISTRATIVA | | CELKEM | |
|---|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|--------|
| STUPEŇ CITLIVOSTI | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | |
| 0 – 2 kladných odpovědí = v normě | 52 | 52 % | 16 | 53 % | 68 | 52,3 % |
| 3 – 6 kladných odpovědí = zvýšená citlivost | 48 | 48 % | 14 | 47 % | 62 | 47,7 % |
| | 100 | 100 % | 30 | 100 % | 130 | 100 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Z 6 otázek 3 krát až 6 krát kladně odpovědělo 47,7 % zaměstnanců společnosti Iveco, ve výrobě 48 % a v administrativě 47 %. Porovnáním získaných dat je patrné, že zaměstnanci v této oblasti nejsou na tom nejlépe. Téměř polovinu pracujících trápí určité stresory, které se týkají rodiny, časového stresu, přepracovanosti, hrozby nadbytečnosti. Bohužel většina stresorů, které na zaměstnance působí, nemohou sami ovlivnit. Například nadbytečnost, setkávání lidí, kteří jsou nevyhranění a nevypočitatelní, větší množství práce, snižování nákladů firmy, důraz na kvantitu než na kvalitu. K těmto problémům v práci také přispívá finanční situace zaměstnance, splátky půjček, splátky hypotéky, placení složenek a obavy, zda zaměstnanec bude na splátky mít.

Frustrační tolerance - aktuální životní stresy



Graf 14: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - aktuální životní stresy

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 11: Četnost odpovědí v testu č. 2 - aktuální životní stresy

| VÝROBA | | |
|-----------------------|--------------------------------|--|
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 67 | Musím pracovat nebo se stýkat s lidmi, kteří jsou nevypočitatelní a nevyhranění. |
| 2. | 50 | Občas mívám více práce, než jsem schopen zvládnout. |
| 3. | 45 | Někdy musím převzít zodpovědnost za události, na něž nemám vliv. |
| ADMINISTRATIVA | | |
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 24 | Musím pracovat nebo se stýkat s lidmi, kteří jsou nevypočitatelní a nevyhranění. |
| 2. | 16 | Občas mívám více práce, než jsem schopen zvládnout. |
| 3. | 14 | Někdy musím převzít zodpovědnost za události, na něž nemám vliv. |
| CELKEM | | |
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 91 | Musím pracovat nebo se stýkat s lidmi, kteří jsou nevypočitatelní a nevyhranění. |
| 2. | 66 | Občas mívám více práce, než jsem schopen zvládnout. |
| 3. | 59 | Někdy musím převzít zodpovědnost za události, na něž nemám vliv. |

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků testu vyplývá, že nejčastějšími kladně hodnocenými odpověďmi jak ve výrobě, tak v administrativě jsou jednak stejné otázky, ale i jejich umístění ve stejném pořadí. V oblasti aktuální životní stresy je nejčastější otázka „Musím pracovat nebo se stýkat s lidmi, kteří jsou nevypočitatelní a nevyhranění.“ Mezilidské vztahy hrají v pracovním prostředí důležitou roli a někdy nelze ovlivnit, koho člověk v zaměstnání potká. Druhé pořadí zaujímá „Občas mívám více práce, než jsem schopen zvládnout.“ Celkem tak odpovědělo 66 lidí ze 130. Z toho vyplývá, že 51 % pracovníků pociťuje, že má víc práce, než jsou schopni zvládnout. A na třetím místě je nejčastěji volená otázka „Někdy musím převzít zodpovědnost za události, na něž nemám vliv.“ Někdy přebírá zodpovědnost celá skupina spolupracovníků, i když se třeba chyby dopustil jen jeden z nich. Nejméně vybranou otázkou je „Značně trpím neustálými výtkami doma i v práci.“

C. Frustrační tolerance – osobní náchylnost ke stresu

Úkolem testu je zjistit, do jaké míry se pracovník chová sebepoškozujícím způsobem. Jak moc se sám zaměstnanec přivádí vlastní vinou do stresu. Dalším cílem je porovnání výsledků mezi pracovníky ve výrobě a v administrativě. Získaná data jsou podrobně zpracována do tabulek a grafu.

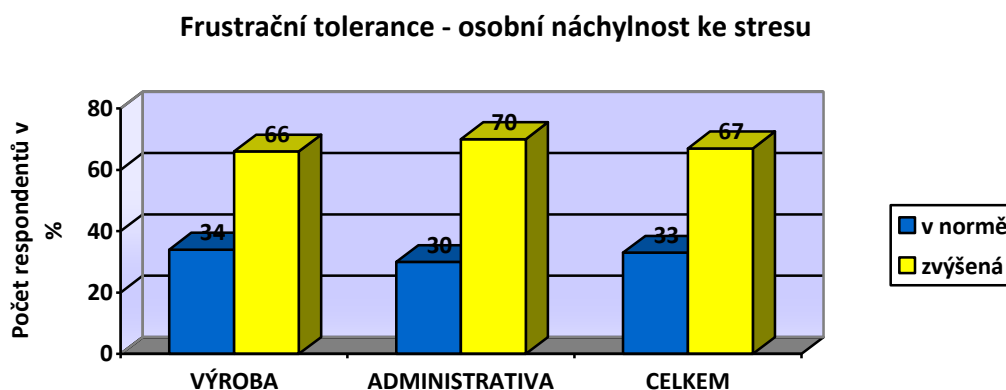
Tento testu obsahuje 8 otázek. Sčítáním kladných odpovědí získáme výsledek testu. Skóre do 3 kladných odpovědí na položené otázky vykazuje pracovník dobrou frustrační toleranci. Skóre 4 až 8 kladných odpovědí na položené otázky vykazuje zaměstnanec nízkou frustrační toleranci, pracovník má tendenci si stresové situace nahrávat a vyvolávat.

Tabulka 12: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - osobní náchylnost ke stresu

| STUPEŇ CITLIVOSTI | VÝROBA | | ADMINISTRATIVA | | CELKEM | |
|--|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|
| | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | |
| 0 – 3 kladných odpovědí = v normě | 34 | 34 % | 9 | 30 % | 43 | 33 % |
| 4 – 8 kladných odpovědí = zvýšená citlivost | 66 | 66 % | 21 | 70 % | 87 | 67 % |
| | 100 | 100 % | 30 | 100 % | 130 | 100 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Porovnáním získaných dat z oblasti osobní náchylnosti ke stresu mezi pracovníky pracující ve výrobě a v administrativě vyplývá, že až 67 % zaměstnanců firmy Iveco se chová sebepoškozujícím způsobem. Ve výrobě tak činí 66 % lidí a v administrativě 70 % pracujících. Toto chování způsobuje soutěživost a zklamání z prohry, ctižádostivost, časový plán na jednotlivé úkoly a stres z nedodržení daného harmonogramu a mnohé další faktory. Výsledek tohoto dotazníku ukazuje, že za stres, který zaměstnanci prožívají, si můžou z velké části oni sami. Tento test se liší od těch předchozích právě tím, že tuto oblast mají zaměstnanci ve své režii.



Graf 15: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - osobní náchylnost ke stresu
 Zdroj: vlastní zpracování

Z analýzy v oblasti osobní náchylnost ke stresu mezi pracovníky pracujícími ve výrobě a v administrativě vyplývá, že nejčtenější otázkou, na kterou zaměstnanci kladně odpovídali, je „Jsem hrdý/á na to, když práci zvládnu rychleji než většina ostatních.“. Samozřejmě každý by se měl za úspěch pochválit, ale pokud je soutěživost, hrdost a pýcha prioritou na pracovišti, tak si člověk spíše škodí. Pocit zklamání z prohry může právě vyvolat stres. Celkově se na druhém místě nejvíce vyskytuje otázka „Jasně vymezení času na úkol je pro mě velmi důležité.“ Časový harmonogram pomáhá pracovníkovi v tom, aby viděl rozvržení práce, aby na nic nezapomněl. Ale na druhou stranu jasné vymezení času na úkol může ublížit zaměstnanci tím, že stanovený čas, který jedinec nedodrží, může v dotyčném vyvolat stres, nervozitu a strach z nesplnění úkolu. A na třetím místě v celkovém shrnutí je nejčastější otázka „Mám tendenci podílet se na mnoha různých nápadech a plánech.“ Kolikrát je ve firmě vyžadováno, aby se zaměstnanci podíleli na různých nápadech a vylepšeních. Nějakým způsobem jsou k tomu motivováni. Pořadí i výběr nejčastějších otázek se liší podle pracovníků pracujících ve výrobě a v administrativě. Nejméně vybíranou otázkou je „Rád soutěžím (v práci i jinde).“ Přesto tato otázka získala 38 příznivců z celkových 130. Podrobněji tabulka níže.

Tabulka 13: Četnost odpovědí v testu č. 2 - osobní náchylnost ke stresu

| VÝROBA | | |
|-----------------------|--------------------------------|--|
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 65 | Jsem hrdý/á na to, když práci zvládnou rychleji než většina ostatních. |
| 2. | 50 | Mám tendenci podílet se na mnoha různých nápadech a plánech. |
| 3. | 44 | Jasně vymezení času na úkol je pro mě velmi důležité. |
| ADMINISTRATIVA | | |
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 28 | Jsem hrdý/á na to, když práci zvládnou rychleji než většina ostatních. |
| 2. | 24 | Jsem velmi ctižádostivý/á. |
| 3. | 22 | Jasně vymezení času na úkol je pro mě velmi důležité. |
| CELKEM | | |
| POŘADÍ | POČET KLADNÝCH ODPOVĚDÍ | PŘEDMĚTNÁ OTÁZKA |
| 1. | 93 | Jsem hrdý/á na to, když práci zvládnou rychleji než většina ostatních. |
| 2. | 66 | Jasně vymezení času na úkol je pro mě velmi důležité. |
| 3. | 65 | Mám tendenci podílet se na mnoha různých nápadech a plánech. |

Zdroj: vlastní zpracování

4.5.3 Test č. 3 - Inventář stresu

Dotazník nazvaný Inventář stresu, který je upravený podle E. Mickové a jejího kolektivu, umožňuje vyhodnotit aktuální osobní úroveň stresu. Tento test vychází z běžných životních situací a nezahrnuje výjimečné situace a jeho cílem je zjistit hladinu stresu u pracovníků společnosti. Výsledky testu jsou podrobně zpracovány do grafů a tabulky.

Dotazník se skládá z 3 částí inventáře. Dotazovaný si ke každé z položek zakroužkoval číslo, které nejlépe vystihovalo jeho aktuální situaci. Výsledek testu se získá sečtením bodů za každou oblast, navíc se ještě musí přičíst:

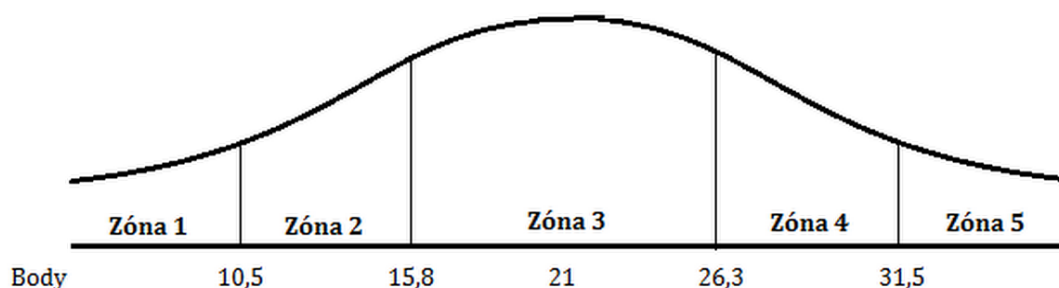
+ 0,66 bodu

- 1) je-li respondentovi 36 - 60 let
- 2) je-li respondent rozvedený/á či v odloučení od partnera/partnerky
- 3) žije-li respondent ve velkém městě
- 4) má-li respondent 3 a více dětí

+ 0,44 bodu

- 1) je-li respondentovi 20 - 35 let
- 2) je-li respondent svobodný/á či ovdovělý/á
- 3) žije-li respondent v malém městě
- 4) má-li respondent 1 nebo 2 děti
- 5) má-li respondent příležitostnou práci

Celkový součet poskytuje rámcovou představu o tom, jak velký stres dotazovaný v současnosti prožívá. Každý respondent se zařadil do stresové zóny, která koresponduje s jeho výsledkem.



Obrázek 7: Stresové zóny Inventáře stresu

Zdroj: vlastní zpracování stresové zóny, upraveno podle E. Mickové a kolektivu

První část Inventáře stresu je zaměřená na **životní styl** respondenta. Otázky jsou zaměřené na zdravý způsob života, zda jedinec pravidelně jí, zda má během dne dostatečný příjem tekutin, jestli má pravidelný pohyb, jestli pije alkoholické nápoje či kouří, jestli chodí do volné přírody a podobně. Celkem tato oblast je tvořena 8 otázkami. Součet této oblasti by měl být co nejmenší. V této části respondenti získávali největší počet bodů za kouření, jídlo v nepravidelnou dobu. (Pokud zaměstnanec má 3 směny nebo pracuje v nepřetržitém provozu, je velmi těžké jíst v pravidelnou dobu. Toto trápí výhradně pracovníky ve výrobě.) Dalším špatným faktorem, který pracovníci často označovali, je nepravidelné cvičení. Lidé s přibývajícím věkem se vyhýbají cvičení a pravidelnému pohybu.

Druhá část dotazníku je zaměřená na **životní a sociální podmínky** jedince. Tato oblast je tvořena 7 otázkami, které zjišťují, v jakých podmínkách respondent žije, jak má rád domácí atmosféru a podobně. Opět by měl být součet z této oblasti co nejmenší. Někteří by potřebovali doma více prostoru nebo klid na odpočívání. Dále nejvíce bodů respondenti získávali za život v hustě obydlené oblasti či za život v hlučné části obce.

Třetí část testu Inventáře stresu je zaměřená na **symptomy**, které vyvolávají stres. Tato část je tvořena 6 otázkami a celkově respondenti z ní získávali nejmenší počet bodů. Otázky jsou zaměřené na zdravotní stav. Dotazovaní získávali body z této oblasti nejvíce za bolesti zad, hlavy a nedostatek energie. Napětí v šíjových a zádových svalech většinou pociťovali administrativní pracovníci, kteří větší část své pracovní doby tráví před počítačem.

Tabulka 14: Výsledek testu č. 3 - Inventář stresu

| STRESOVÁ ZÓNA | VÝROBA | | ADMINISTRATIVA | | CELKEM | |
|----------------------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|---------------|
| | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | |
| Zóna 1: 0 - 10,5 | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Zóna 2: 10,6 - 15,8 | 15 | 15 % | 4 | 13 % | 19 | 14,6 % |
| Zóna 3: 15,9 - 26,3 | 58 | 58 % | 18 | 60 % | 76 | 58,5 % |
| Zóna 4: 26,4 - 31,5 | 24 | 24 % | 8 | 27 % | 32 | 24,6 % |
| Zóna 5: 31,6 a více | 3 | 3 % | 0 | 0 % | 3 | 2,3 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Zóna 1

V této oblasti je hladina stresu NEBEZPEČNĚ NÍZKÁ. Dotyčný potřebuje ve svém životě nějakou jiskru, aby lépe využíval svých schopností a dovedností. Existuje i takzvaný pozitivní stres, který dokáže člověka motivovat, posílit ho a dostat ho dál.

Zóna 2

Hladina stresu je NÍZKÁ. Tento výsledek testu může souviset s tichou povahou respondenta a s jeho ustáleným způsobem života, probíhajícího beze změn a vzruchů. Jedinec se nachází v poměrně vyrovnané situaci a nejspíš se nemusí obávat chorob, které souvisejí se stresem. Neškodilo by, kdyby si dotyčný stanovil ambicióznější cíle, které by na něj kladly vyšší nároky. Pasivita sice může být výhodnou strategií, ale pouze za určitých okolností.

Zóna 3

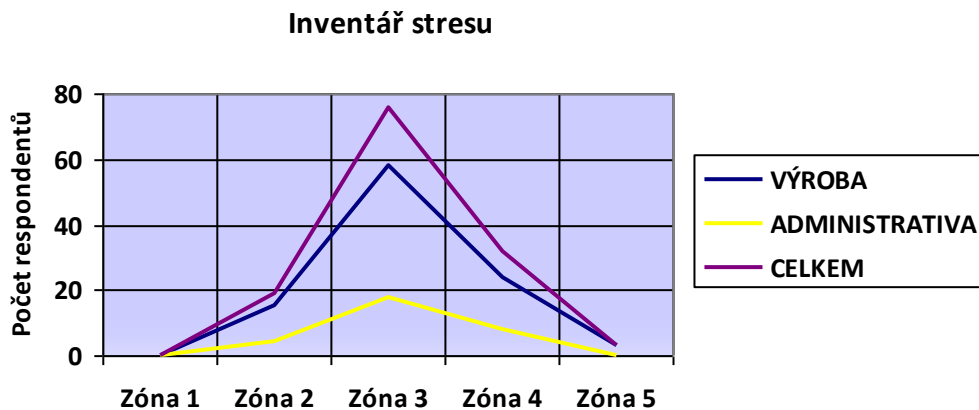
NORMÁLNÍ úroveň stresu. V této zóně se nachází většina lidí, někdy stres prožívají a jindy jsou v klidu. Po dosažení cílů je určitá hladina stresu nezbytná, ale neměla by být trvalá a dlouhodobá. Vždy by ji mělo nahradit období klidu a relaxace. Strídání těchto stavů umožňuje člověku žít vyrovnaným způsobem.

Zóna 4

Tato hladina stresu je pokládána za VYSOKOU a představuje varovný signál. Je nejvyšší čas prozkoumat jednotlivé oblasti respondentova života a rozhodnout se, které problémy potřebují rychlé řešení. To dá člověku příležitost odvrátit veškeré psychické a následně i fyzické problémy, které mu hrozí. Racionální člověk nepřepíná své síly ve chvíli, kdy mu docházejí. Je na čase změnit životní styl a předejít tak komplikacím. Je důležité poradit se s blízkými osobami, přáteli, požádat o podporu a pomoc, v krajním případě požádat o pomoc odborníky. Je na místě se přiučit protistresovým taktikám.

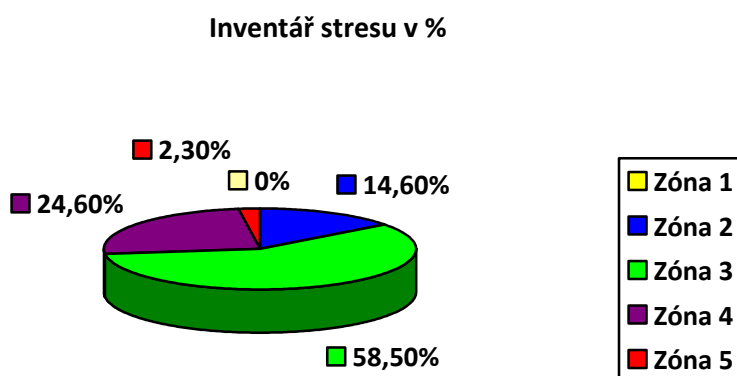
Zóna 5

Tato hladina stresu je OPRAVDU NEBEZPEČNÁ. Pokud některému z dotazovaných vyšlo skóre zapadající do této zóny, prožívá v současnosti abnormálně vysoký stres a problémy, které vyžadují okamžitou pozornost. Není žádným projevem slabosti volat o pomoc. Důležité je vyhledat profesionální pomoc, jsou situace, ve kterých si člověk sám nepomůže.



Graf 16: Výsledek testu č. 3 - Inventář stresu
Zdroj: vlastní zpracování

Do zóny 1 nespadá žádný respondent. Do zóny 2 patří celkem 14,6 % respondentů (15 % z výroby, 13 % z administrativy). V zóně 3 se nachází většina lidí z výzkumu až 58,5 % (58 % z výroby, 60 % z administrativy). Do zóny 4, která je pokládána za varovný signál, patří celkově 24,6 % (24 % z výroby, 27 % z administrativy). Celkem 2,3 % respondentů má opravdu nebezpečně vysokou hladinu stresu. V administrativě se nenašel žádný člověk s tak nebezpečnou hladinou, ale ve výrobě se našli právě 3 pracovníci. Tito lidé by měli vyhledat odbornou pomoc.



Graf 17: Výsledek testu č. 3 - Inventář stresu v %
Zdroj: vlastní zpracování

4.5.4 Test č. 4 - Stres na pracovišti

Dotazník Stres na pracovišti je tvořen 15 otázkami, které jsou zaměřeny na subjektivní hodnocení aspektů a faktorů práce v podniku Iveco ve Vysokém Mýtě. Cílem dotazníku je zjištění, které z faktorů jsou pro pracovníky nejvíce zatěžující. Dalším úkolem je porovnání výsledků a nalezení rozdílů v odpovědích mezi pracovníky pracujícími ve výrobě a v administrativě. Získaná data jsou podrobně zpracována do tabulek a grafů.

Každá otázka má škálovou možnost odpovědi pro přesnější vyhodnocení dotazníku. Výsledky dotazníkového šetření jak s počtem odpovědí, tak s procentuálním vyjádřením jsou popsány níže v tabulkách.

A - ANO, SOUHLASÍ + SPÍŠE ANO

B - PRŮMĚRNĚ

C - NE, NESOUHLASÍ + SPÍŠE NE

Tabulka 15: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - výroba

| VÝROBA – počet respondentů | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|----|
| Otázka | A | % | B | % | C | % |
| 1 Pracuji na směny. | 83 | 83 | 2 | 2 | 15 | 15 |
| 2 Pracuji s počítačem během pracovního dne. | 27 | 27 | 19 | 19 | 54 | 54 |
| 3 Má práce je nebezpečná, ohrožuje mé zdraví. | 55 | 55 | 28 | 28 | 17 | 17 |
| 4 Mám k dispozici dostatečné množství prostředků k zajištění BOZP. | 69 | 69 | 22 | 22 | 9 | 9 |
| 5 Způsobují mi pracovní starosti problémy se spánkem. | 19 | 19 | 15 | 15 | 66 | 66 |
| 6 Cítím se přepracován/a, velmi pracovní vytížen/a. | 27 | 27 | 40 | 40 | 33 | 33 |
| 7 Mám zdravotní potíže, které mi zasahují do pracovní schopnosti. | 14 | 14 | 16 | 16 | 70 | 70 |
| 8 Potýkám se v současné době se závažnými soukromými problémy. | 11 | 11 | 17 | 17 | 72 | 72 |
| 9 V práci se objevuje šikana či jiné projevy agresivity. | 6 | 6 | 11 | 11 | 83 | 83 |
| 10 Vyskytují se na pracovišti projevy sexuálního obtěžování. | 7 | 7 | 11 | 11 | 82 | 82 |
| 11 V práci se objevuje diskriminace (věková, pohlaví, náboženská, rasová). | 17 | 17 | 9 | 9 | 74 | 74 |
| 12 Bývám terčem intrik, pomluv a posměšků ze strany kolegů. | 10 | 10 | 11 | 11 | 79 | 79 |
| 13 Jsem spokojen se svou prací (pracovní podmínky, finanční ohodnocení, benefity). | 47 | 47 | 35 | 35 | 18 | 18 |
| 14 Jsem spokojen s manažerským vedením (nadřízeným/nadřízenými). Dostatečná motivace k práci, dostatečné množství informací, pochvala či ocenění za dobře vykonanou práci. | 23 | 23 | 32 | 32 | 45 | 45 |
| 15 Zaměstnavatel podporuje můj pracovní a osobní rozvoj. | 24 | 24 | 37 | 37 | 39 | 39 |

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 16: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - administrativa

| ADMINISTRATIVA – počet respondentů | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Otázka | A | % | B | % | C | % |
| 1 Pracuji na směny. | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 Pracuji s počítačem během pracovního dne. | 29 | 97 | 1 | 3 | 0 | 0 |
| 3 Má práce je nebezpečná, ohrožuje mé zdraví. | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 Mám k dispozici dostatečné množství prostředků k zajištění BOZP. | 30 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 Způsobují mi pracovní starosti problémy se spánkem. | 3 | 10 | 7 | 23 | 20 | 67 |
| 6 Cítím se přepracován/a, velmi pracovní vytížen/a. | 4 | 13 | 14 | 47 | 12 | 40 |
| 7 Mám zdravotní potíže, které mi zasahují do pracovní schopnosti. | 1 | 3 | 4 | 13 | 25 | 84 |
| 8 Potýkám se v současné době se závažnými soukromými problémy. | 2 | 7 | 7 | 23 | 21 | 70 |
| 9 V práci se objevuje šikana či jiné projevy agresivity. | 0 | 0 | 2 | 7 | 28 | 93 |
| 10 Vyskytují se na pracovišti projevy sexuálního obtěžování. | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 11 V práci se objevuje diskriminace (věková, pohlaví, náboženská, rasová). | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 12 Bývám terčem intrik, pomluv a posměšků ze strany kolegů. | 0 | 0 | 1 | 3 | 30 | 97 |
| 13 Jsem spokojen se svou prací (pracovní podmínky, finanční ohodnocení, benefity). | 20 | 67 | 7 | 23 | 3 | 10 |
| 14 Jsem spokojen s manažerským vedením (nadřízeným/nadřízenými). Dostatečná motivace k práci, dostatečné množství informací, pochvala či ocenění za dobře vykonanou práci. | 17 | 57 | 7 | 23 | 6 | 20 |
| 15 Zaměstnavatel podporuje můj pracovní a osobní rozvoj. | 16 | 53 | 6 | 20 | 8 | 27 |

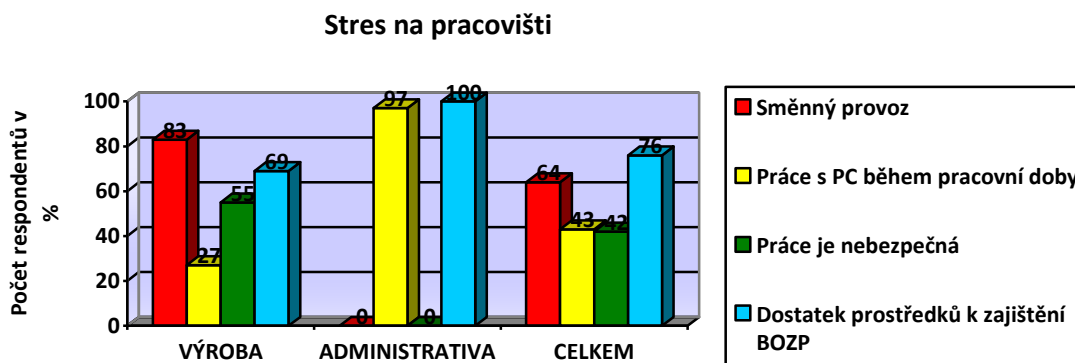
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 17: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - celkem

| CELKEM – počet respondentů | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Otázka | A | % | B | % | C | % |
| 1 Pracuji na směny. | 83 | 64 | 2 | 1 | 45 | 35 |
| 2 Pracuji s počítačem během pracovního dne. | 56 | 43 | 20 | 15 | 54 | 42 |
| 3 Má práce je nebezpečná, ohrožuje mé zdraví. | 55 | 42 | 28 | 22 | 47 | 36 |
| 4 Mám k dispozici dostatečné množství prostředků k zajištění BOZP. | 99 | 76 | 22 | 17 | 9 | 7 |
| 5 Způsobují mi pracovní starosti problémy se spánkem. | 22 | 17 | 22 | 17 | 86 | 66 |
| 6 Cítím se přepracován/a, velmi pracovní vytížen/a. | 31 | 24 | 54 | 41 | 45 | 35 |
| 7 Mám zdravotní potíže, které mi zasahují do pracovní schopnosti. | 15 | 12 | 20 | 15 | 95 | 73 |
| 8 Potýkám se v současné době se závažnými soukromými problémy. | 13 | 10 | 24 | 18 | 93 | 72 |
| 9 V práci se objevuje šikana či jiné projevy agresivity. | 6 | 5 | 13 | 10 | 111 | 85 |
| 10 Vyskytují se na pracovišti projevy sexuálního obtěžování. | 7 | 5 | 11 | 9 | 112 | 86 |
| 11 V práci se objevuje diskriminace (věková, pohlaví, náboženská, rasová). | 17 | 13 | 9 | 7 | 104 | 80 |
| 12 Bývám terčem intrik, pomluv a posměšků ze strany kolegů. | 10 | 8 | 12 | 9 | 108 | 83 |

| | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|
| 13 | Jsem spokojen se svou prací (pracovní podmínky, finanční ohodnocení, benefity). | 67 | 52 | 42 | 32 | 21 | 16 |
| 14 | Jsem spokojen s manažerským vedením (nadřízeným/nadřízenými). Dostatečná motivace k práci, dostatečné množství informací, pochvala či ocenění za dobře vykonanou práci. | 40 | 31 | 39 | 30 | 51 | 39 |
| 15 | Zaměstnavatel podporuje můj pracovní a osobní rozvoj. | 40 | 31 | 43 | 33 | 47 | 36 |

Zdroj: vlastní zpracování



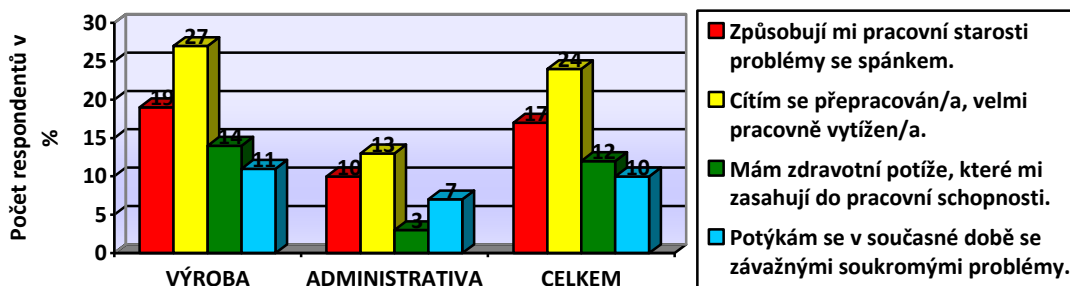
Graf 18: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - 1. část

Zdroj: vlastní zpracování

Až 83 % pracovníků z výroby odpovědělo ve výzkumu, že pracuje na směny. Administrativní pracovníci nepracují na směny. Celkově se to na výsledku testu projevilo, že 64 % zaměstnanců společnosti pracuje na směny. Směnný provoz může mít za následek nepravidelný spánek a nepravidelný příjem potravin. Střídání ranní a odpolední směny není pro lidský organismus tak zatěžující. Ale pokud pracuje zaměstnanec ve třísměnném provozu či nepřetržitém provozu (12ti hodinové směny, práce o víkendech), může to být pro lidské tělo velice zatěžující a člověk se nepravidelnému režimu těžko přizpůsobuje.

Celkově 43 % zaměstnanců společnosti pracuje během své pracovní doby s počítačem (27 % ve výrobě, 97 % v administrativě). Práce s počítačem může mít negativní dopad na zrak pracovníka, bolesti zad či hlavy. Celkově 42 % pracovníků společnosti dle vlastního uvážení zhodnotilo svou práci za nebezpečnou a ohrožující zdraví (55 % ve výrobě, 0 % v administrativě). Ve výrobě člověk může snáze přijít k pracovnímu úrazu.

Stres na pracovišti



Graf 19: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - 2. část

Zdroj: vlastní zpracování

Problémy se spánkem mohou být spojeny se strachem ze ztráty zaměstnání, s velkou odpovědností, s přepracovaností a s časovým nestíháním práce. Další otázka, která stojí za zmínění, je přepracovanost a pracovní vyčizenost. Celkem se tak cítí 24 % zaměstnanců (27 % ve výrobě, 13 % v administrativě). Pokud někdo trpí zdravotními problémy, pro které se musí léčit a jít do pracovní neschopnosti, tak určitě to pocítí na přijaté mzdě, což může vyvolat obavy o zaplacení účtů, dále strach z propuštění a další. Až 11 % zaměstnanců z výroby se v současnosti potýká se závažnými rodinnými problémy, které také přispívají k vysokému stresu.

Stres na pracovišti



Graf 20: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - 3. Část

Zdroj: vlastní zpracování

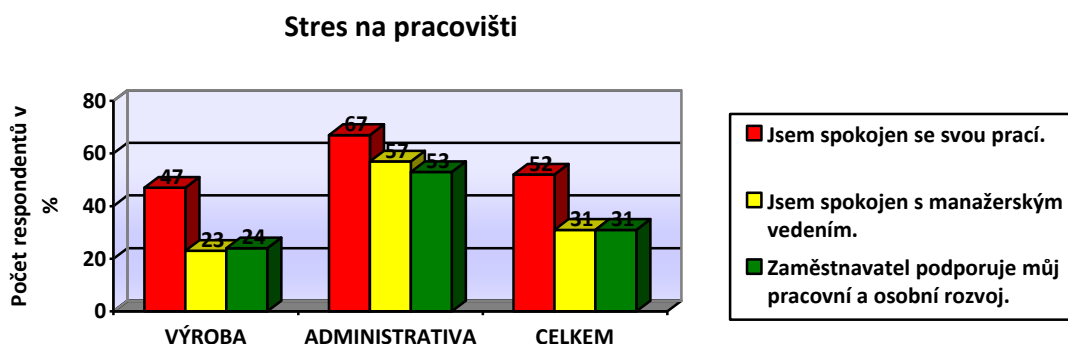
Celkem 5 % zaměstnanců odpovědělo, že se v práci objevuje šikana či jiné projevy agresivity. Přitom kladně odpovídali na tuto otázku pouze pracovníci z výroby (6 %). Citlivější osoby si nějaké narážky ze stran kolegů, míněné jako humor,

mohou brát příliš osobně. Jiní to opravdu mohou tak cítit, že na pracovišti jsou šikanováni, nebo vnímají, že je někdo šikanován. Toto číslo je významným ukazatelem a vedoucí pracovníci by se nad tím měli pozastavit a snažit se šikanu, jestli se opravdu vyskytuje na pracovišti, nějakým rozumným způsobem řešit.

Sexuální obtěžování je velmi závažný problém a pociťují ho především ženy pracující v mužském kolektivu. Některé narážky na sexualitu a nemravné návrhy mohou ženy ve výrobě brát nad hranici slušnosti. Kladně na tuto otázku odpovědělo 7 pracovníků.

Až 17 % pracovníků ve výrobě pociťuje diskriminaci, zejména se jedná nejspíše o věkovou či pohlavní diskriminaci. Někteří pracovníci mohou mít pocit, že jsou jejich pracovní výsledky a úspěchy přehlíženy a že nejsou dostatečně chváleni a motivováni k práci ze stran svých vedoucích.

10 % pracovníků ve výrobě se stávají terčem posměšků a intrik ze stran svých kolegů. Takové chování není morální a pro dobré pracovní vztahy by se právě takovéto chování mělo co nejvíce eliminovat. Avšak každý podřízený by měl vědět, že kdykoliv může za svým nadřízeným jít a požádat ho o pomoc.



Graf 21: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - 4. Část
Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 52 % respondentů je spokojených se svou prací (47 % ve výrobě, 67 % v administrativě). Pouze 23 % ve výrobě je spokojeno s manažerským vedením ve firmě, v administrativě jich je 57 %. Zde je vidět celkem velký rozdíl. Co za tím stojí, nebylo předmětem zkoumání výzkumu. A pouze 24 % zaměstnanců ve výrobě se domnívá, že zaměstnavatel podporuje jejich osobní a pracovní rozvoj. V administrativě si to myslí daleko více lidí 53 %.

4.5.5 Test č. 5 - Finanční stránka zaměstnance

Úkolem testu zabývající se finanční stránkou zaměstnance je zjistit pracovníkovu finanční a ekonomickou situaci. Cílem tohoto testu je analýza životní a ekonomické situace zaměstnance, nakolik pracovníci společnosti Iveco pociťují dozvuky ekonomické krize. Dalším cílem je porovnání získaných výsledků tohoto testu mezi pracovníky z výroby a z administrativy. Výsledky testu jsou podrobně zpracovány do tabulek a grafu.

Test obsahuje celkem 5 podrobných otázek. Respondenti měli na výběr několik zaškrtačacích odpovědí. Výsledek testu ukáže, nakolik jsou zaměstnanci zadluženi, zda si umí šetřit na stáří, jestli umí své finance efektivně investovat a mnohé další.

Otázka č. 1 - Čistý peněžní příjem zaměstnance za rok

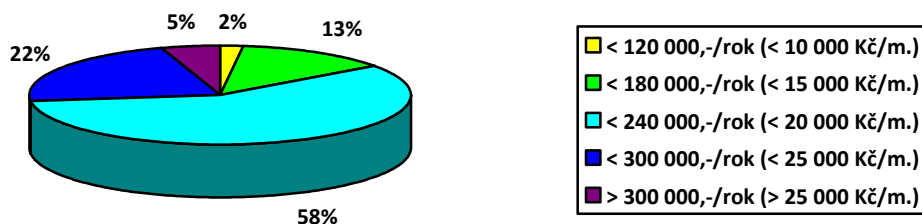
Tabulka 18: Výsledek testu č. 5 - Čistý peněžní příjem zaměstnance Iveco

| OTÁZKA | VÝROBA | | ADMINISTRATIVA | | CELKEM | |
|---------------------------------------|-------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|
| | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | |
| Peněžní příjmy za rok (čistý příjem): | | | | | | |
| < 120 000,-/rok (< 10 000 Kč/m.) | 2 | 2 % | 0 | 0 % | 2 | 2 % |
| < 180 000,-/rok (< 15 000 Kč/m.) | 13 | 13 % | 4 | 13 % | 17 | 13 % |
| < 240 000,-/rok (< 20 000 Kč/m.) | 54 | 54 % | 22 | 73 % | 76 | 58 % |
| < 300 000,-/rok (< 25 000 Kč/m.) | 25 | 25 % | 3 | 10 % | 28 | 22 % |
| > 300 000,-/rok (> 25 000 Kč/m.) | 6 | 6 % | 1 | 3 % | 7 | 5 % |
| Benefity (zaměstnanecké výhody) | 52 | 52 % | 28 | 93 % | 80 | 62 % |
| Příjmy z podnikání | 6 | 6 % | 1 | 3 % | 7 | 5 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce lidí ve společnosti pobírá mzdu do 20 000 Kč/měsíčně. Na druhém místě s 22 % pobírají zaměstnanci mzdu do 25 000 Kč/měsíčně. Celkem 13 % zaměstnanců bere mzdu do 15 000 Kč/měsíčně. Všichni kmenoví zaměstnanci dostávají benefity, celkem 62 % zaměstnanců společnosti. Benefity zahrnují vitamíny, pitný režim, kosmetiku a unišky v hodnotě 2 500 Kč/půlročně. Celkem 6 lidí pracujících ve výrobě ještě při práci podniká, v administrativě se našel 1 člověk, což se projevilo na jejich ročním příjmu.

Čistý peněžní příjem zaměstnance ve společnosti Iveco



Graf 22: Výsledek testu č. 5 - Čistý peněžní příjem zaměstnance Iveco

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 2 - Přehled o majetku (aktivech) zaměstnance

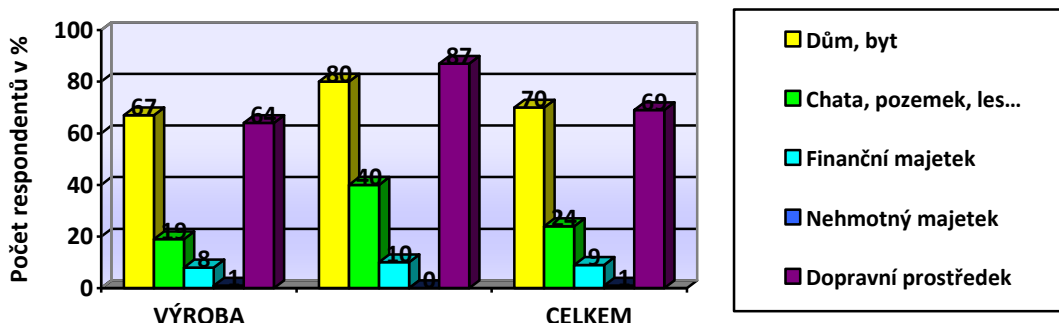
Tabulka 19: Výsledek testu č. 5 - Přehled o majetku (aktivech) zaměstnance

| OTÁZKA | VÝROBA | | ADMINISTRATIVA | | CELKEM | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | POČET RESPONDENTŮ | POČET RESPONDENTŮ | POČET RESPONDENTŮ | POČET RESPONDENTŮ | POČET RESPONDENTŮ | POČET RESPONDENTŮ |
| Přehled o majetku (aktivech) – vlastním, spoluvlastním: | | | | | | |
| Dům/byt | 59 | 59 % | 19 | 63 % | 78 | 60 % |
| Chata, pozemek, pole, les, rybník | 19 | 19 % | 9 | 30 % | 31 | 24 % |
| Finanční majetek (cenné papíry, akcie) | 8 | 8 % | 3 | 10 % | 11 | 9 % |
| Nehmotný majetek (licence, autorská práva, patenty) | 1 | 1 % | 0 | 0 % | 1 | 1 % |
| Dopravní prostředek | 64 | 64 % | 26 | 87 % | 90 | 69 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 60 % zaměstnanců společnosti Iveco vlastní byt nebo dům. Až 30 % pracovníků v administrativě vlastní chatu, pozemek, pole, les nebo rybník, ve výrobě se našlo pouze 19 % lidí. Velmi zajímavým zjištěním bylo, že zaměstnanci mají co činit i s finančním a nehmotným majetkem. Celkem 9 % zaměstnanců vlastní majetkové cenné papíry či akcie. Pouze 1 člověk ze 130 vlastní licenci, autorské právo či patent. 64 % lidí pracujících ve výrobě vlastní dopravní prostředek, v administrativě 87 % lidí, což je velmi zajímavé, protože v administrativě pracuje 90 % žen.

Přehled o majetku (aktivech) zaměstnance



Graf 23: Výsledek testu č. 5 - Přehled o majetku (aktivech) zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 3 - Přehled o závazcích (úvěrech) zaměstnance

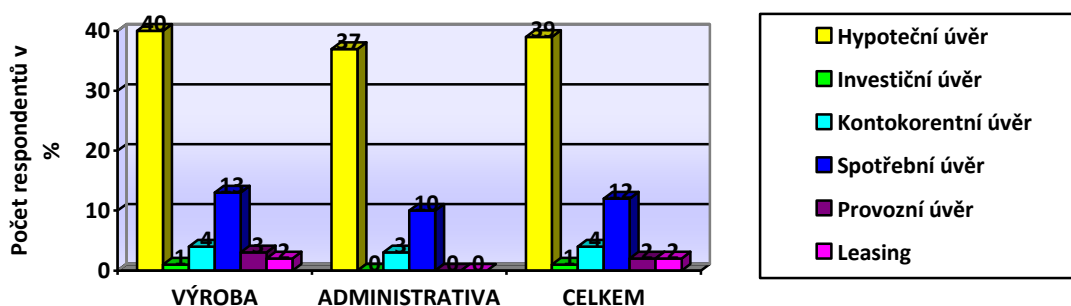
Tabulka 20: Výsledek testu č. 5 - Přehled o závazcích (úvěrech) zaměstnance

| OTÁZKA | VÝROBA | | ADMINISTRATIVA | | CELKEM | |
|-------------------------------|-------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|
| | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | |
| Přehled o závazcích, úvěrech: | | | | | | |
| Hypoteční úvěr | 40 | 40 % | 11 | 37 % | 51 | 39 % |
| Investiční úvěr | 1 | 1 % | 0 | 0 % | 1 | 1 % |
| Kontokorentní úvěr | 4 | 4 % | 1 | 3 % | 5 | 4 % |
| Spotřební úvěr | 13 | 13 % | 3 | 10 % | 16 | 12 % |
| Provozní úvěr | 3 | 3 % | 0 | 0 % | 3 | 2 % |
| Leasing | 2 | 2 % | 0 | 0 % | 2 | 2 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 39 % zaměstnanců společnosti má hypoteční úvěr (úvěr, který je zajištěný zástavním právem k nemovitosti a souvisí s koupí, obnovou či výstavbou nemovitosti). Dále 12 % pracovníků firmy má spotřební úvěr (úvěr na nákup spotřebního zboží). Celkem 78 lidí ze 130 zaškrtno v dotazníku, že má úvěr (závazek). Z toho vyplývá, že 60 % zaměstnanců má závazek, dluh, který musí pravidelně měsíčně splácet a může to být pro ně stresující, zda budou na splátky úvěru mít.

Přehled o závazcích (úvěrech) zaměstnance



Graf 24: Výsledek testu č. 5 - Přehled o závazcích (úvěrech) zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

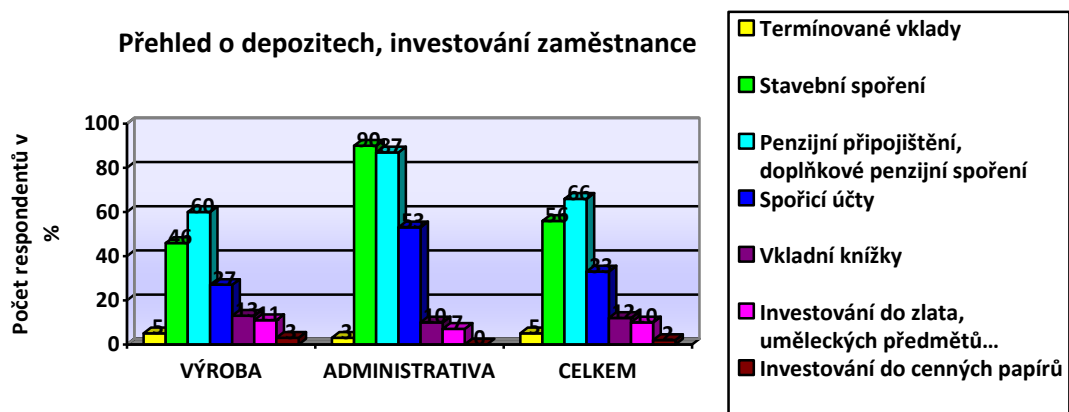
Otázka č. 4 - Přehled o depozitech, investování zaměstnance

Tabulka 21: Výsledek testu č. 5 - Přehled o depozitech, investování zaměstnance

| OTÁZKA | VÝROBA | | ADMINISTRATIVA | | CELKEM | |
|--|-------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|
| | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | | POČET RESPONDENTŮ | |
| Přehled o depozitech, investování, zhodnocení peněz: | | | | | | |
| Termínované vklady | 5 | 5 % | 1 | 3 % | 6 | 5 % |
| Stavební spoření | 46 | 46 % | 27 | 90 % | 73 | 56 % |
| Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření | 60 | 60 % | 26 | 87 % | 86 | 66 % |
| Spořicí účty | 27 | 27 % | 16 | 53 % | 43 | 33 % |
| Vkladní knížky | 13 | 13 % | 3 | 10 % | 16 | 12 % |
| Investování do zlata, uměleckých předmětů, pamětních mincí | 11 | 11 % | 2 | 7 % | 13 | 10 % |
| Investování do cenných papírů | 3 | 3 % | 0 | 0 % | 3 | 2 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 66 % zaměstnanců má penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření (ve výrobě 60 %, v administrativě 87 %). Tento typ spoření je státem podporovaný systém spoření na stáří. Stavební spoření má 56 % pracovníků společnosti (v administrativě až 90 % lidí). Stavební spoření je jedním z nástrojů zhodnocení prostředků a také představuje možnost jednoho z nejdostupnějších úvěrů na bytové potřeby. 33 % lidí ve firmě má spořicí účty. Vkladní knížky má 12 % zaměstnanců, dnes tento depozitní produkt už není tolik atraktivní. Velmi příjemné bylo zjištění, že se ve firmě Iveco našlo 10 % lidí, kteří investují do zlata, uměleckých předmětů, pamětních mincí. Pouze 2 % pracovníků investuje do cenných papírů.



Graf 25: Výsledek testu č. 4 - Přehled o depozitech, investování zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

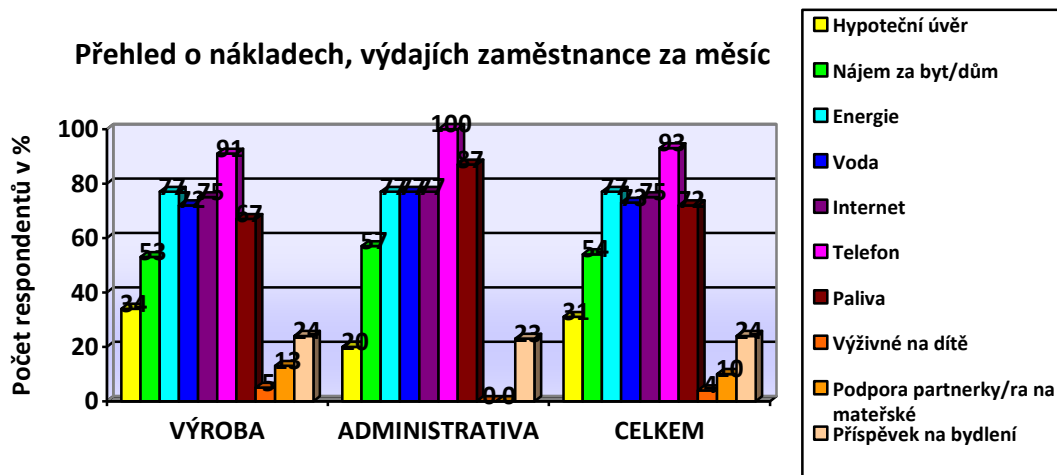
Otázka č. 5 - Přehled o nákladech, výdajích zaměstnance za měsíc

Tabulka 22: Výsledek testu č. 5 - Přehled o nákladech, výdajích zaměstnance

| OTÁZKA | VÝROBA | | ADMINISTRATIVA | | CELKEM | |
|---|-------------------|------|-------------------|-------|-------------------|------|
| | POČET RESPONDENTŮ | % | POČET RESPONDENTŮ | % | POČET RESPONDENTŮ | % |
| Přehled o nákladech, výdajích za měsíc: | | | | | | |
| Hypoteční úvěr | 40 | 40 % | 11 | 37 % | 51 | 39 % |
| Nájem za byt/dům | 50 | 50 % | 10 | 33 % | 70 | 46 % |
| Energie (plyn, elektřina) | 77 | 77 % | 23 | 77 % | 100 | 77 % |
| Voda | 72 | 72 % | 23 | 77 % | 95 | 73 % |
| Internet | 75 | 75 % | 23 | 77 % | 98 | 75 % |
| Telefon | 91 | 91 % | 30 | 100 % | 121 | 93 % |
| Paliva (benzín/nafta) | 67 | 67 % | 26 | 87 % | 93 | 72 % |
| Výživné na dítě | 5 | 5 % | 0 | 0 % | 5 | 4 % |
| Podpora partnerky/partnera na mateřské dovolené | 13 | 13 % | 0 | 0 % | 13 | 10 % |
| Příspěvek na bydlení (rodiče, partner) | 24 | 24 % | 7 | 23 % | 31 | 24 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Z výzkumu vyplývá, že až 46 % zaměstnanců platí měsíčně nájem za byt, 39 % pracovníků platí hypotéku a 24 % lidí přispívá na bydlení. Měsíční výdaj za energii, vodu a internet platí přes 70 % pracovníků společnosti. Ve výrobě uvedlo, že 91 % lidí platí své výdaje za telefon. Celkem vlastní dopravní prostředek 69 % lidí, ale 72 % zaměstnanců uvedlo, že platí náklady spojené s palivem. Ve výrobě až 13 % zaměstnanců podporuje partnerku/partnera na mateřské dovolené a 5 % pracovníků platí výživné na dítě.



Graf 26: Výsledek testu č. 5 - Přehled o nákladech, výdajích zaměstnance za měsíc
Zdroj: vlastní zpracování

4.6 Srovnání výzkumů z oblasti pracovního stresu

1) Výzkum ve společnosti Iveco Czech Republic (2014)

Z výsledků šetření vyplývá, že **30 %** zaměstnanců trpí stresem v práci.

2) Analýza Českého statistického úřadu (2013)

Více než ½ pracovníků (**50 %**) je v zaměstnání vystavena rizikovým faktorům pro jejich fyzické nebo duševní zdraví. [10]

3) Průzkum společnosti GfK (2013)

Výzkum se realizoval v červnu 2013 s 800 respondenty. V České republice trpí stresem v práci **42 %** pracovníků, na Slovensku až 60 % zaměstnanců. [27]

4) Výzkum zaměstnanců veřejné správy (2009)

Šetření se zúčastnilo 5 150 respondentů z institucí státní a veřejné správy v ČR, výzkum byl zaměřen na identifikaci stresorů působících na pracovišti. [28]

Tabulka 23: Porovnání výzkumů z oblasti pracovního stresu

| POROVNÁNÍ VÝZKUMŮ Z OBLASTI PRACOVNÍHO STRESU | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1) | 2) | 3) | 4) |
| STRES V PRÁCI | 30 % | 50 % | 42 % | 17 % |
| Časový stres | 50,8 % | 17,7 % | - | 38,0 % |
| Přepracovanost, pracovní vytížení | 23,8 % | 17,7 % | 43,0 % | 27,5 % |
| Pracovní starosti způsobují problémy se spánkem | 16,9 % | - | - | 18,0 % |
| Zdravotní potíže související s výkonem zaměstnání | 11,5 % | 4,6 % | - | - |
| Zaměstnanec se v současnosti potýká se závažnými soukromými problémy | 10,0 % | | | 12,5 % |
| Práce s počítačem během pracovního dne | 43,1 % | - | - | 87,1 % |
| Nebezpečná práce ohrožující zdraví | 42,3 % | | | 8,6 % |
| Šikana | 4,6 % | 0,2 % | - | 9,2 % |
| Sexuální obtěžování | 5,4 % | 0,2 % | - | 1,7 % |
| Projevy agresivity, násilí či hrozba násilí | 4,6 % | 1,5 % | - | 9,2 % |
| Diskriminace | 13,1 % | - | - | 13,1 % |
| Projevy zlomyslností v podobě intrik, posměšků | 7,7 % | - | - | 3,6 % |
| Špatné mezilidské vztahy | - | - | 50,0 % | 38,0 % |
| Faktory nepříznivě působící na fyzický zdravotní stav | - | 40,0 % | - | - |
| Nespokojenost se zaměstnáním | 48,5 % | - | 40,0 % | 39,0 % |
| Nespokojenost s manažerským vedením | 69,2 % | - | - | 16 % |
| Zaměstnavatel nepodporuje pracovní a osobní rozvoj | 69,2 % | - | - | 23,9 % |

Zdroj: vlastní zpracování

4.7 Srovnání výzkumu z finanční oblasti

Nejčastější čistý peněžní příjem v roce 2014, který zaměstnanci ve firmě Iveco Czech Republic a.s. získali za svoji práci, byl do 240 000 Kč/rok. Neboli nejčetnější mzda, podle dotazníkového šetření, je do 20 000 Kč/měsíc. Modus, jinak nejčastější odpověď na otázku, byl stejný jak ve výrobě, tak v administrativě. Ve výrobě tento údaj zaškrtno 54 %, v administrativě 73 %, celkem 58 % zaměstnanců. Podle českého statistického úřadu v roce 2014 činil čistý peněžní příjem za měsíc (průměrně na osobu) 13 815 Kč. Společnost Iveco a.s. ve Vysokém Mýtě ohodnocuje své zaměstnance nadprůměrně ve srovnání s průměrným příjmem v ČR. Dalo by se říct, že finančně jsou zaměstnanci na tom velmi dobře, a tudíž probíhající a nyní už doznívající ekonomickou krizi mohli pociťovat velmi málo ve srovnání s jinými lidmi.

Nejčetnější odpovědí v oblasti, která se zaměřovala na zjištění majetku zaměstnance, co vlastní či spoluvlastní, je dopravní prostředek. Ve výrobě tak odpovědělo 64 % zaměstnanců, v administrativě až 87 %, celkově 69 % pracovníků. Avšak druhou nejčetnější odpovědí je vlastnictví bytu či domu, celkem tak odpovědělo 60 % lidí.

Nejvíce lidí ve výrobě má hypoteční úvěr, je tomu tak jak ve výrobě 40 %, tak v administrativě 37 %. Celkem 78 zaměstnanců ze 130 zaškrtno, že mají nějaký dluh, závazek, tudíž celková zadluženost pracovníků firmy činí 60 %. Podle vývoje ekonomiky v České republice objem půjček na bydlení a spotřebu v posledních letech klesal. Lidé se spíše snaží redukovat své půjčky. I přesto celkově domácnosti dluží 1 316 291,2 mil Kč. Je vidět, že zaměstnanci společnosti Iveco nejsou hodně zatíženi svými dluhy. Z celkových 60 % dluhů je 39 % úvěrů určeno na bydlení, z čehož vyplývá, že jsou z investičního hlediska tyto úvěry smysluplné.

Rozdílnost v četnosti odpovědí se objevila v depozitech, investování či zhodnocování peněz zaměstnance. Nejčastěji zaměstnanci ve výrobě investují do penzijního připojištění/doplňkového penzijního spoření 60 % lidí (celkem 66 % zaměstnanců). Nejčetnější odpovědí ohledně depozit v administrativě je stavební spoření až 90 % (celkem 56 % zaměstnanců). Do systému penzijního připojištění je zapojeno v ČR přes 70 % práceschopné populace. Celkem stavební spoření má v ČR 60,4 %.

Podle českého statistického úřadu v roce 2014 činilo čisté peněžní vydání za měsíc (průměrně na osobu) 11 631 Kč. Rok 2013 nepřinesl z hlediska spotřeby

domácností významnější změnu, celkové výdaje nerostly, ale jen stagnovaly. Z dotazníkového šetření vyplývá, že 46 % zaměstnanců platí měsíčně nájem za byt, 39 % pracovníků platí hypotéku a 24 % lidí přispívá na bydlení. Celkem za bydlení platí 109 % lidí, z čehož se dá usoudit, že někteří zaměstnanci platí jak nájem za byt, tak hypoteční úvěr. Měsíční výdaj za energie, vodu a internet platí přes 70 % pracovníků společnosti. Celkem vlastní dopravní prostředek 69 % lidí, ale 72 % zaměstnanců uvedlo, že platí náklady spojené s palivem. Nejčtenější odpovědí v oblasti, která se zabývala zjištěním nákladů, výdajů zaměstnance za měsíc, je výdaj za mobilní telefon. Ve výrobě za něj měsíčně platí 91 % zaměstnanců, v administrativě 100 %.

5 Shrnutí výsledků a diskuze

Výzkum uskutečněný v této práci je typem průzkumu v terénu. Šetření bylo uskutečněno ve firmě Iveco Czech Republic a.s. ve Vysokém Mýtě. Technikou byla zvolena forma dotazování prostřednictvím dotazníku. Výzkumu se zúčastnilo 130 respondentů, 33 % žen a 67 % mužů. Věková struktura byla tvořena převážně mladými lidmi, 55 % zaměstnanců pod hranicí 35 let. Podle rodinného stavu respondentů zahrnovalo šetření 47 % svobodných pracovníků, 46 % ženatých/vdaných, 6 % rozvedených a 1% ovdovělých zaměstnanců. Průzkum obsahoval 43 % bezdětných pracovníků, 16 % lidí s jedním dítětem, 35 % dotázaných se 2 dětmi a 6 % respondentů se třemi a více dětmi. Struktura výzkumu podle stavu zaměstnanosti byla tvořena 62 % kmenovými zaměstnanci.

První část dotazníkového šetření zahrnuje 4 testy, které se zabývají stresovými faktory na pracovišti z hlediska psychologie. První test zkoumá pracovníkovu náchylnost, zranitelnost ke stresu. Porovnáním získaných dat z oblasti vulnerability vůči stresu mezi pracovníky pracujícími ve výrobě a v administrativě vyplývá, že administrativní pracovníci jsou pod větším tlakem a jejich citlivost vůči stresu je větší než u manuálně pracujících lidí ve firmě. **Ve výrobě má zvýšenou přecitlivělost ke stresu 23 % dotázaných, v administrativě až 30 % respondentů.** Celkově podle výzkumu se ve společnosti nachází 24,6 % lidí, kteří mají nízkou frustrační toleranci.

Druhý test obsahuje 3 samostatné složky (schopnost zvládat úkoly, aktuální životní stresy a osobní náchylnost ke stresu). Úkolem první části druhého testu bylo zjistit, jak dobře zaměstnanec dokáže rozumným způsobem zvládat běžné životní a pracovní obtíže. Porovnáním získaných dat mezi pracovníky pracujícími ve výrobě a v administrativě je patrné, že zaměstnanci pracující v administrativě jsou na tom lépe. Výsledky testu konkrétně ukazují, že **90 % zaměstnanců ve výrobě si dokáže dobře poradit s problémy.** Naopak **v administrativě si dokáže dobře poradit s úkoly a s překážkami 97 % lidí.** Celkem 91,5 % dotázaných má dobrou frustrační toleranci a dokáže si efektivně poradit s prací. Cílem druhé části druhého testu je zjistit, nakolik stresory ovlivňují respondentův život a do jaké míry narušují jeho přizpůsobivost, adaptovanost. Téměř polovinu pracujících trápí určité stresory, které se týkají rodiny, časového stresu, přepracovanosti, hrozby nadbytečnosti. **48 % pracovníků ve výrobě pracuje pod vlivem stresorů, které narušují jejich životy**

a které nejsou schopni sami ovlivnit, v administrativě 47 % dotázaných. Celkem podle výzkumu ve firmě pracuje 47,7 % zaměstnanců, na které působí aktuální životní stresy. Časovým stresem ve společnosti trpí téměř 51 % lidí. Hrozbu nadbytečnosti pociťuje až 40 % respondentů. A přepracovanost pociťuje necelých 24 % zaměstnanců společnosti. Třetí část druhého testu zkoumá, do jaké míry se pracovník chová sebepoškozujícím způsobem, jak moc se sám zaměstnanec přivádí vlastní vinou do stresu. Porovnáním získaných dat z oblasti osobní náchylnosti ke stresu mezi pracovníky pracujícími ve výrobě a v administrativě vyplývá, že **až 67 % zaměstnanců firmy Iveco se chová sebepoškozujícím způsobem.** Ve výrobě tak činí 66 % lidí a v administrativě 70 % pracujících.

Třetí test umožňuje vyhodnotit aktuální osobní úroveň stresu. Otázky tohoto testu vycházejí z běžných životních situací a nezahrnují výjimečné situace. Cílem je zjistit hladinu stresu u pracovníků společnosti. **Nízkou až normální hladinu stresu má 73,1 % dotázaných, vysokou hladinu stresu má 24,6 % respondentů a 2,3 % pracovníků má opravdu nebezpečnou úroveň stresu** (přitom do této stresové zóny spadají pouze zaměstnanci z výroby).

Čtvrtý test zkoumá celkový stres na pracovišti a stresové faktory. Otázky jsou zaměřeny na subjektivní hodnocení aspektů a faktorů práce. Z výsledků šetření vyplývá, že **30 % zaměstnanců trpí stresem v práci.** Stresovými faktory jsou šikana, sexuální obtěžování, projevy agresivity, špatné mezilidské vztahy, diskriminace, nespokojenost v práci (odpovědělo až 48,5 % dotázaných), nespokojenost s vedením (69,2 %) a jiné.

Druhá část dotazníkového šetření zahrnuje poslední pátý test, který zjišťuje finanční stránku zaměstnance z hlediska financí a ekonomie. **Nejčtenější čistý peněžní příjem je do 20 000 Kč/měsíc.** Ve výrobě tento údaj zaškrtno 54 %, v administrativě 73 %, celkem 58 % zaměstnanců. **Celkem vlastní byt či dům 60 % respondentů. Nejvíce lidí ve firmě má hypoteční úvěr, je tomu tak jak ve výrobě 40 %, tak v administrativě 37 %.** Celkem 78 zaměstnanců ze 130 zaškrtno, že mají nějaký dluh, závazek, tudíž **celková zadluženost pracovníků firmy činí 60 %.** **Nejčastěji pracovníci ve výrobě investují do penzijního připojištění/doplňkového penzijního spoření 60 % lidí** (celkem 66 % zaměstnanců). Nejčtenější odpovědí ohledně depozit **v administrativě je stavební spoření až 90 %** (celkem 56 % zaměstnanců). Z dotazníkového šetření vyplývá, že

46 % zaměstnanců platí měsíčně nájem za byt, 39 % pracovníků platí hypotéku a 24 % lidí přispívá na bydlení.

Pokud budou zaměstnanci nadále vystaveni přílišné míře dlouhodobě trvajícího pracovního stresu, například z důvodů přehnaných úsporných opatření, důrazem na kvantitu, než na kvalitu práce, může to být v konečném efektu pro zaměstnavatele kontraproduktivní. Z dlouhodobého hlediska stresové faktory na pracovišti, kterým jsou pracovníci vystaveni, přinášejí nespokojenost zaměstnanců, demotivaci k práci, což se projeví v nižší produktivitě práce.

6 Závěry a doporučení

Cílem bakalářské práce bylo propojit získané znalosti v teoretické rovině spolu s poznatky získanými z dotazníkového šetření. A tyto údaje shrnout a analyzovat v souvislosti s doznívající ekonomickou krizí. Jak překonat stres? Jak se správně adaptovat v pracovním životě? Jak zvládnout stresové faktory v zaměstnání? Odpovědi na tyto v úvodu položené otázky přináší jednotlivé kapitoly zpracované v teoretické části práce.

Teoretická část práce se zabývala samotnou definicí stresu, základní charakteristikou, stresovými faktory, vlivem stresu na zdraví. Dále byly popsány projevy a reakce na stres, druhy konfliktů na pracovišti a škála stresových faktorů v zaměstnání.

V rámci empirické části byl proveden vlastní výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření ve firmě Iveco Czech Republic a.s. ve Vysokém Mýtě, která se zaměřuje na výrobu autobusů. Tématem výzkumu v první části je stres, množství potenciálního stresu u respondentů, životní styl a životospráva zaměstnanců a jejich aktuální stres na pracovišti. Druhá část dotazníkového šetření je zaměřena na finanční stránku pracovníka v důsledku s doznívající ekonomickou krizí. Jak si zaměstnanci společnosti Iveco Czech Republic ve Vysokém Mýtě stojí vůči stresu a jak jsou na tom finančně?

Průzkumného šetření se zúčastnili administrativní pracovníci společně s pracovníky pracujícími ve výrobě. V kapitole Interpretace a vyhodnocení výzkumu jsou jednotlivé získané informace zpracovány a porovnány v rámci obou pracovišť. V některých otázkách jsou odpovědi mezi pracovišti téměř totožné, zatímco v jiných se liší. To je způsobeno odlišným charakterem práce jednotlivých pracovišť. Na základě výsledků z dotazníkového šetření můžeme hodnotit míru stresu za přijatelnou. Na pracovníky má největší vliv aktuální životní stres (strach z propuštění, hrozba nadbytečnosti, časový stres) a osobní náchylnost ke stresu. Z tohoto testu vyplývá, že si často zaměstnanci společnosti můžou za stres, který pociťují, sami (soutěživost, ctižádostivost, časový harmonogram). Další podstatné vlivy na stres mají životní a sociální podmínky pracovníka (život v hlučné oblasti, domácí atmosféra) a životní styl zaměstnance (nedostatek pohybu, kouření). Alarmující výsledky vyšly ve zkoumání stresových faktorů na pracovišti (nespokojenost s prací,

nespokojenost s manažerským vedením, zaměstnavatel nepodporuje pracovní a osobní rozvoj, diskriminace).

Vybrané sumarizované údaje z oblasti pracovního stresu byly také porovnány s daty získanými při obdobném šetření z Českého statistického úřadu (r. 2013), z průzkumu společnosti GfK (r. 2013) a z výzkumu zaměstnanců veřejné správy (r. 2009). Data, která byla zjištěna při šetření ve Vysokém Mýtě z r. 2014, prokázala, že situace v oblasti stresu na pracovišti je výrazně lepší, než jak ukazují šetření v rámci celé ČR v roce 2013.

Shrnutí finanční situace pracovníků je velmi příznivé. Zaměstnanci jsou dostatečně finančně odměňováni za svou práci ve srovnání s průměrným čistým peněžním příjmem v ČR. Nejsou příliš zatíženi dluhy. A pokud mají nějaké úvěry, tak jsou z investičního hlediska smysluplné (hypoteční úvěry). Celkem také dost pracovníků společnosti své finanční prostředky investují do nemovitostí, do zlata a uměleckých předmětů. Značné procento respondentů si efektivně zhodnocují své peníze (v rámci stavebního spoření, penzijního připojištění/doplňkového penzijního spoření). Situace zaměstnanců v důsledku doznívající ekonomické krize nemá značné dopady na jejich finanční, ekonomickou situaci. Dopad finanční situace pracovníka na stresové faktory je pouze minimální v celkovém srovnání.

Výstupem této práce je rovněž návrh opatření a doporučení pro zaměstnavatele společnosti Iveco. Nejlepším krokem je prevence a eliminace pracovních stresorů, které mají nepříznivý dopad na celý podnik. V rámci vzdělávání pracovníků zahrnout do školení i programy týkající se zvládnání stresu jako je management času, asertivita a copingové strategie. Zaměstnavatel, manažer firmy by měl vždy přihlídnout k faktu, že přetíženost pracovníků vede ke snížení produktivity práce. Vhodné je rovněž zlepšení vzájemné komunikace mezi vedoucím pracovníkem a jeho podřízeným či větší motivace pracovníka v rámci hodnocení jednotlivých zaměstnanců a také následné nabízení nových pracovních míst uvolněných v organizaci. Dalším doporučením by mohlo být nabízení vzdělávacích kurzů, které by vedly k rozvoji zaměstnance.

Tato bakalářská práce by mohla posloužit jako námět pro porovnání stresu v tomto podniku za určité časové období anebo k podrobnějšímu výzkumu zkoumajícímu více firem stejného výrobního charakteru.

7 Seznam použité literatury a zdrojů

- [1] STRNADOVÁ, Věra. *Kurz psychologie*. 3. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, 309 s. ISBN 978-80-7041-599-3.
- [2] PRAŠKO, Ján, PRAŠKOVÁ, Hana. *Proti stresu krok za krokem: aneb jak získat klid a odolnost vůči nepohodě*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 187 s. ISBN 80-247-0068-9 .
- [3] ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. 2., aktualiz. vyd., V Portálu 1. Překlad Erik Herman, Miroslav Petržela, Dagmar Brejlová. Praha: Portál, 2003, xxii, 751 s. ISBN 80-717-8640-3.
- [4] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 279 s. ISBN 80-7178-551-2
- [5] STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 103 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.
- [6] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak přežít vztek, zlost a agresí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2004, 154 s. ISBN 80-247-0818-3.
- [7] PRAŠKO, Ján, Hana PRAŠKOVÁ a Jana PRAŠKOVÁ. *Deprese a jak ji zvládat: stop zoufalství a beznaděži*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, 180 s. Rádci pro zdraví. ISBN 80-717-8809-0
- [8] PRAŠKO, Ján. *Jak se zbavit napětí, stresu a úzkosti*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2003, 201 s. ISBN 80-247-0185-5.
- [9] FRITZ, Hannelore. *Spokojeně v zaměstnání*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006, 199 s. ISBN 80-736-7113-1.
- [10] PETRÁŇOVÁ, Marta a Bohuslav MEJSTRŮK. Analýza: Více než polovina pracujících je vystavena ve svém zaměstnání vlivům rizikovým pro jejich fyzické nebo duševní zdraví. In: *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7CCA002FE33A>
- [11] *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1010CU&&kapitola_id=3
- [12] HILTON, Jonathan. *Jak překonat stres: doma, v zaměstnání i na cestách : praktický obrazový průvodce*. 1. české vyd. Praha: Svojtka, c2008, 142 s. ISBN 978-80-256-0092-4.
- [13] KOHOUTEK, Rudolf a Jaroslav ŠTĚPANÍK. *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM, 2000, 223 s. ISBN 80-214-1552-5.
- [14] HONZÁK, Radkin. Syndrom vyhoření. In: *Psychologie.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: <http://psychologie.cz/syndrom-vyhoreni/>

- [15] NOVÁK, Tomáš a Věra CAPPONI. *Sám proti agresí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1996, 123 s. ISBN 80-716-9253-0.
- [16] DUBSKÁ, Drahomíra a Lukáš KUČERA. Tendence a faktory makroekonomického vývoje a kvality života v České republice v roce 2013. In: *Český statistický úřad* [online]. 27.08.2014 [cit. 2015-01-14]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/320192-14-r_2014
- [17] DUBSKÁ, Drahomíra, Jiří KAMENICKÝ a Lukáš KUČERA. Vývoj ekonomiky České republiky v 1. až 3. čtvrtletí 2014. In: *Český statistický úřad* [online]. 19.12.2014 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/320193-14-q3_2014
- [18] DUBSKÁ, Drahomíra. České domácnosti dluží bilion. In: *Český statistický úřad* [online]. 12.03.2010 [cit. 2015-02-19]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta120310.doc>
- [19] DUBSKÁ, Drahomíra. 2014: Česká ekonomika překonala dvouletou recesi. In: *Český statistický úřad* [online]. 13.02.2015 [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/015aad40d91f53c8c1257deb002a74f1/\\$FILE/csav021315.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/015aad40d91f53c8c1257deb002a74f1/$FILE/csav021315.pdf)
- [20] Penzijní připojištění existuje v Česku 20 let. Jeho výnos sotva pokryl inflaci. In: *Česká televize 24* [online]. 22.09.2014 [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/286939-penzijni-pripojisteni-existuje-v-cesku-20-let-jeho-vynos-sotva-pokryl-inflaci/>
- [21] *Asociace českých stavebních spořitelén* [online]. 03.03.2015 [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.acss.cz/cz/novinari-a-odbornici/grafy-stavebniho-sporeni/>
- [22] KUČERA, Lukáš. Spotřeba sektoru domácností rostla s disponibilním důchodem, na vyšší úspory však dlouhou dobu nezbývalo. In: *Český statistický úřad* [online]. 07.04.2013 [cit. 2015-02-22]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/dd115635158925a6c1257b9d0037842b/\\$FILE/csav130704.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/dd115635158925a6c1257b9d0037842b/$FILE/csav130704.pdf)
- [23] ROŠICKÝ, Stanislav. *Marketing XXL*. 1. vyd. Bratislava: DonauMedia, 2010, 672 s. ISBN 978-80-89364-14-5.
- [24] *Iveco* [online]. 2014 [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: <http://www.iveco.com/czech/press-room/tiskove-zpravy/Pages/Home-Page-Press-Info.aspx>
- [25] Iveco Czech Republic vyrobilo rekordní počet autobusů. In: *Deník.cz* [online]. 21.01.2014 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.denik.cz/ekonomika/iveco-czech-republic-vyrobilo-rekordni-pocet-autobusu-20140121.html>
- [26] Výroční zpráva představenstva o podnikatelské činnosti společnosti Iveco Czech Republic, a. s. za rok 2013. In: *Iveco* [online]. 2014 [cit. 2015-01-24]. Dostupné z:

<http://www.iveco.com/czech/spolecnost/Documents/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1va%20p%C5%99edstavenstva%202013.pdf>

- [27] Čtyři z deseti Čechů trpí stresem v práci. Na pracovištích je ho více než v minulosti. In: *GfK* [online]. 16.07.2013 [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <http://www.gfk.com/cz/news-and-events/press-room/press-releases/stranky/ctyzi-z-deseti-cechu-trpi-stresem-v-praci-na-pracovistich-je-ho-vice-nez-v-minulosti.aspx>
- [28] Stres na pracovišti - možnosti prevence. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2009 [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9134/Zaverecna_zprava_STRES_2009_a_prilohy.pdf
- [29] ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Jak číst a psát odborný text ve společenských vědách: několik zásad pro začátečníky*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005, 209 s. ISBN 80-864-2940-7.
- [30] MAREŠ, Svatopluk a Stanislav ROŠICKÝ. *Základy managementu: aplikační systematický přehled*. 4. rozš. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006, 179 s. ISBN 80-704-1943-1.
- [31] DITTRICHOVÁ, Jaroslava a Stanislav ROŠICKÝ. *Základy financí: aplikační systematický přehled*. Vyd. 2. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, 214 s. ISBN 978-80-7435-409-0.
- [32] HÁJEK, Ladislav a Stanislav ROŠICKÝ. *Ekonomie a ekonomika: aplikační systematický přehled*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, 231 s. ISBN 978-80-7435-013-9.

8 Seznam obrázků

| | |
|---|----|
| Obrázek 1: Stresory a jejich dělení..... | 6 |
| Obrázek 2: Fyziologická reakce na stresor | 10 |
| Obrázek 3: Správný přístup k naléhavým a důležitým úkolům..... | 22 |
| Obrázek 4: Průběh syndromu vyhoření..... | 25 |
| Obrázek 5: Iveco Czech Republic ve Vysokém Mýtě | 41 |
| Obrázek 6: Meziměstský autobus CROSSWAY vyráběný firmou Iveco | 41 |
| Obrázek 7: Stresové zóny Inventáře stresu..... | 59 |

9 Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Zaměstnanost, nezaměstnanost v ČR | 18 |
| Tabulka 2: Čisté peněžní příjmy a vydání domácností v ČR v letech 2012 - 2014..... | 31 |
| Tabulka 3: Celkové zadlužení domácností v ČR..... | 34 |
| Tabulka 4: Míra investic domácností v ČR..... | 35 |
| Tabulka 5: Celkoví účastníci výzkumu | 45 |
| Tabulka 6: Výsledek testu č. 1 - Skóre vulnerability vůči stresu | 48 |
| Tabulka 7: Četnost odpovědí v testu č. 1 - Skóre vulnerability vůči stresu | 50 |
| Tabulka 8: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - schopnost zvládat úkoly | 51 |
| Tabulka 9: Četnost odpovědí v testu č. 2 - schopnost zvládat úkoly..... | 53 |
| Tabulka 10: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - aktuální životní stresy | 54 |
| Tabulka 11: Četnost odpovědí v testu č. 2 - aktuální životní stresy..... | 55 |
| Tabulka 12: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - osobní náchylnost ke stresu | 56 |
| Tabulka 13: Četnost odpovědí v testu č. 2 - osobní náchylnost ke stresu | 58 |
| Tabulka 14: Výsledek testu č. 3 - Inventář stresu | 60 |
| Tabulka 15: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - výroba..... | 63 |
| Tabulka 16: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - administrativa | 64 |
| Tabulka 17: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - celkem..... | 64 |
| Tabulka 18: Výsledek testu č. 5 - Čistý peněžní příjem zaměstnance Iveco | 68 |
| Tabulka 19: Výsledek testu č. 5 - Přehled o majetku (aktivech) zaměstnance..... | 69 |
| Tabulka 20: Výsledek testu č. 5 - Přehled o závazcích (úvěrech) zaměstnance..... | 70 |
| Tabulka 21: Výsledek testu č. 5 - Přehled o depozitech, investování zaměstnance | 71 |
| Tabulka 22: Výsledek testu č. 5 - Přehled o nákladech, výdajích zaměstnance..... | 72 |
| Tabulka 23: Porovnání výzkumů z oblasti pracovního stresu..... | 74 |

10 Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf 1: Čistý disponibilní příjem na člena domácnosti v regionech ČR v Kč..... | 31 |
| Graf 2: Čistý disponibilní důchod domácností a výdaje na konečnou spotřebu domácností ČR (y/y v %, reálně) v letech 2004 - 2013 | 32 |
| Graf 3: Struktura spotřebních výdajů u domácností v ČR v letech 1999 - 2010 | 33 |
| Graf 4: Vývoj jednotlivých typů úvěrů obyvatelstvu (v mil. korun)..... | 34 |
| Graf 5: Investice domácností v ČR..... | 35 |
| Graf 6: Míra hrubých úspor domácností (v %, p. osa) a míra výdajů na konečnou spotřebu domácností v ČR (v %, l. osa) v letech 1995 - 2012 | 36 |
| Graf 7: Vlastní výzkum - zaměstnanci podle pohlaví | 45 |
| Graf 8: Vlastní výzkum - zaměstnanci podle věku | 46 |
| Graf 9: Vlastní výzkum - zaměstnanci podle zaměstnaneckého stavu..... | 46 |
| Graf 10: Vlastní výzkum - zaměstnanci podle rodinného stavu | 47 |
| Graf 11: Vlastní výzkum - zaměstnanci podle počtu dětí | 47 |
| Graf 12: Výsledek testu č. 1 - Skóre vulnerability vůči stresu | 49 |
| Graf 13: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - schopnost zvládat úkoly | 52 |
| Graf 14: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - aktuální životní stresy | 54 |
| Graf 15: Výsledek testu č. 2 - Frustrační tolerance - osobní náchylnost ke stresu..... | 57 |
| Graf 16: Výsledek testu č. 3 - Inventář stresu | 62 |
| Graf 17: Výsledek testu č. 3 - Inventář stresu v % | 62 |
| Graf 18: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - 1. část | 65 |
| Graf 19: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - 2. část | 66 |
| Graf 20: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - 3. Část..... | 66 |
| Graf 21: Výsledek testu č. 4 - Stres na pracovišti - 4. Část..... | 67 |
| Graf 22: Výsledek testu č. 5 - Čistý peněžní příjem zaměstnance Iveco | 69 |
| Graf 23: Výsledek testu č. 5 - Přehled o majetku (aktivech) zaměstnance..... | 70 |
| Graf 24: Výsledek testu č. 5 - Přehled o závazcích (úvěrech) zaměstnance..... | 71 |
| Graf 25: Výsledek testu č. 4 - Přehled o depozitech, investování zaměstnance | 72 |
| Graf 26: Výsledek testu č. 5 - Přehled o nákladech, výdajích zaměstnance za měsíc ... | 73 |

11 Seznam příloh

1) Dotazník Stresové faktory na pracovišti

Vypracovaný dotazník byl z části inspirován E. Mickovou a jejím kolektivem, Nepodléhejte stresu, Manuál poradce pro práci s videoprogramem, Regionální zaměstnanecká agentura, Ostrava 2004.

1. Pohlaví: Žena Muž
2. Věk: < 25 let 26-35 let 36-50 let > 51 let
3. Stav zaměstnance: agenturní zaměstnanec kmenový zaměstnanec
4. Rodinný stav: svobodný/á ženatý/vdaná rozvedený/rozvedená
 vdovec/vdova
5. Počet dětí: bezdětný 1 dítě 2 děti 3 a více dětí

Test č. 1 – Skóre vulnerability vůči stresu (Jak jsem vůči stresu citlivý?)

vulnerabilita – zranitelnost, citlivost vůči stresovému podnětu

Odpovědi kroužkujte

| | | | |
|----|---|-----|----|
| 1 | Musím často vyhledávat lidi, kteří by mi rozmluvili mé "černé myšlenky". | ANO | NE |
| 2 | Musím přiznat, že moje nálada je velmi proměnlivá. Někdy se cítím dost rozrušený, aniž by se stalo něco, co tento pocit vyvolalo. | ANO | NE |
| 3 | Mám sklon být příliš citlivý na kritiku nebo nevlídné poznámky. | ANO | NE |
| 4 | Dost často trpím pocity viny bez skutečného důvodu. | ANO | NE |
| 5 | Často se cítím dost napjatý/á a vzrušený/á. | ANO | NE |
| 6 | Čas od času bývám nejistý/á, rozčilený/á a utrápený/á. | ANO | NE |
| 7 | Dost snadno se stávám podrážděným či špatně naloženým. | ANO | NE |
| 8 | Jsem ustaraný/á a mám sklon vidět černé stránky věcí. | ANO | NE |
| 9 | Mám sklon probírat minulé problémy a myslet na to, co se stane. | ANO | NE |
| 10 | Stávám se velmi nervózní, když se něco nedaří. | ANO | NE |
| 11 | Mám sklon příliš se podceňovat a srovnávat se s druhými lidmi ve svůj neprospěch. | ANO | NE |
| 12 | Nespím příliš dobře a cítím se unavenější než druzí. | ANO | NE |

(upraveno dle R. Beecha, 1987)

Test č. 2 - Frustrační tolerance

Schopnost zvládat úkoly

| | | | |
|----|---|-----|----|
| 1 | Umím si odhadnout práci a nepocit'uji nutkání pořádně promýšlet všechny náležitosti. | ANO | NE |
| 2 | Je pro mě samozřejmostí vycházet a uznávat lidi, kteří mají jiné názory než já. | ANO | NE |
| 3 | Umím se soustředit na jednu věc a přitom vyčistit mysl od jiných věcí, i když jsou také důležité. | ANO | NE |
| 4 | Umím říct "ne" lidem, kteří mají nerozumné nároky, aniž bych je rozladil. | ANO | NE |
| 5 | Obvykle se snažím poradit si s problémy účelným a systematickým způsobem. | ANO | NE |
| 6 | Umím se přenést přes zklamání bez větší rozmrzelosti, neboť vím, že člověk nemůže mít všechno, co si přeje. | ANO | NE |
| 7 | Obvykle se mi daří dosáhnout toho, aby druzí viděli problém z více stran. | ANO | NE |
| 8 | Vím, že jsem stejně dobrý/á jako kdokoliv jiný. | ANO | NE |
| 9 | Když řeším nějaký problém, obvykle doufám, že to dobře dopadne. | ANO | NE |
| 10 | Obvykle umím rozdělit problém na zvládnutelné části. | ANO | NE |
| 11 | Mohu počítat s podporou mé rodiny a přátel. | ANO | NE |
| 12 | Jsem s to říci druhým lidem, co si myslím nebo co cítím, aniž bych se přitom dostal/a do varu nebo vybuchl/a. | ANO | NE |

Aktuální životní stresy

| | | | |
|----|--|-----|----|
| 13 | Značně trpím neustálými výtkami doma i v práci. | ANO | NE |
| 14 | Musím trávit hodně času mimo domov. | ANO | NE |
| 15 | Někdy musím převzít zodpovědnost za události, na něž nemám vliv. | ANO | NE |
| 16 | Občas mívám více práce, než jsem schopen zvládnout. | ANO | NE |
| 17 | Musím pracovat nebo se stýkat s lidmi, kteří jsou nevypočitatelní a nevyhranění. | ANO | NE |
| 18 | Cítím se nespokojený/á v důsledku takových záležitostí, jako je pozastavené povýšení, hrozba nadbytečnosti, nepotřebnosti, přehnané nároky apod. | ANO | NE |

Osobní náchylnost ke stresu

| | | | |
|----|--|-----|----|
| 19 | Raději sám/a přijmu plnou zodpovědnost, než abych se o ni dělil/a s druhými. | ANO | NE |
| 20 | Jsem hrdý/á na to, když práci zvládnou rychleji než většina ostatních. | ANO | NE |
| 21 | Jasně vymezení času na úkol je pro mě velmi důležité. | ANO | NE |
| 22 | Do práce se pouštím vždy s plnou vervou. | ANO | NE |
| 23 | Rád soutěžím (v práci i jinde). | ANO | NE |
| 24 | Věnuji práci hodně času z vlastního rozhodnutí. | ANO | NE |
| 25 | Jsem velmi ctižádostivý/á. | ANO | NE |
| 26 | Mám tendenci podílet se na mnoha různých nápadech a plánech. | ANO | NE |

(upraveno dle R. Beecha)

Test č. 3 - Inventář stresu

Odpovědi kroužkujte

| | Životní styl | NIKDY | OBČAS | ČASTO | TÉMĚŘ VŽDY |
|---|---|-------|-------|-------|------------|
| 1 | V průběhu dne mám dostatečný příjem tekutin. | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 2 | Kouřím. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | Piji alkoholické nápoje. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | Jím v pravidelnou dobu. | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 5 | Pravidelně cvičím. | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 6 | Vydatně snídám. | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 7 | Ve volném čase chodím do přírody a na čerstvý vzduch. | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 8 | Délka spánku odpovídá mé potřebě. | 3 | 2 | 1 | 0 |

| | Životní a sociální podmínky | NIKDY | OBČAS | ČASTO | TÉMĚŘ VŽDY |
|---|---|-------|-------|-------|------------|
| 1 | Všechny moje věci jsou na svém místě. | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 2 | Mám rád „domácí atmosféru“. | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 3 | Můj byt/dům je čistý a úhledný. | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 4 | Mám pocit, že bych doma potřeboval více prostoru. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | Žiji v hlučné oblasti. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Když jsem doma, mám možnost klidně odpočívat. | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 7 | Žiji v hustě obydlené oblasti. | 0 | 1 | 2 | 3 |

| | Symptomy | NIKDY | OBČAS | ČASTO | TÉMĚŘ VŽDY |
|---|---|-------|-------|-------|------------|
| 1 | Pocituji napětí v šíjových a zádočných svalech. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | Bolívá mě hlava. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | Mívám zažívací problémy. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | Trpím nespavostí | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | Cítím se unavený/á a pocituji nedostatek energie. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Mívám rychlý tep (někdy spojený s bušením srdce). | 0 | 1 | 2 | 3 |

(upraveno dle : Micková, E. a kol. : Nepodléhejte stresu, Manuál poradce pro práci s videoprogramem, Regionální zaměstnanecká agentura, Ostrava 2004)

Test č. 4 - Stres na pracovišti

Zaškrtněte správnou odpověď

A – ANO, SOUHLASÍ B - SPÍŠE ANO C – PRŮMĚRNĚ D - SPÍŠE NE E – NE, NESOUHLASÍ

| | Otázka | A | B | C | D | E |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Pracuji na směny. | | | | | |
| 2 | Pracuji s počítačem během pracovního dne. | | | | | |
| 3 | Má práce je nebezpečná, ohrožuje mé zdraví. | | | | | |
| 4 | Mám k dispozici dostatečné množství prostředků k zajištění BOZP. | | | | | |
| 5 | Způsobují mi pracovní starosti problémy se spánkem. | | | | | |
| 6 | Cítím se přepracován/a, velmi pracovně vyčerpán/a. | | | | | |
| 7 | Mám zdravotní potíže, které mi zasahují do pracovní schopnosti. | | | | | |
| 8 | Potýkám se v současné době se závažnými soukromými problémy. | | | | | |
| 9 | V práci se objevuje šikana či jiné projevy agresivity. | | | | | |
| 10 | Vyskytují se na pracovišti projevy sexuálního obtěžování. | | | | | |
| 11 | V práci se objevuje diskriminace (věková, pohlaví, náboženská, rasová). | | | | | |
| 12 | Bývám terčem intrik, pomluv a posměšků ze strany kolegů. | | | | | |
| 13 | Jsem spokojen se svou prací (pracovní podmínky, finanční ohodnocení, benefity). | | | | | |
| 14 | Jsem spokojen s manažerským vedením (nadřazeným/nadřazenými). Dostatečná motivace k práci, dostatečné množství informací, pochvala či ocenění za dobře vykonanou práci. | | | | | |
| 15 | Zaměstnavatel podporuje můj pracovní a osobní rozvoj. | | | | | |

(vlastní zpracování dotazníku)

Test č. 5 - Finanční stránka zaměstnance

Zaškrtněte správnou odpověď, více možných odpovědí

1. Peněžní příjmy za rok (čistý příjem):

- < 120 000,-/rok < 180 000,-/rok < 240 000,-/rok < 300 000,-/rok
 (< 10 000Kč/m.) (< 15 000Kč/m.) (< 20 000Kč/m.) (< 25 000Kč/m.)
 > 300 000,-/rok benefity (zaměstnanecké výhody) příjmy z podnikání
 (> 25 000Kč/m.)

2. Přehled o majetku (aktivech) – vlastním, spoluvlastním:

- dům/byt chata, pozemek, pole, les, rybník finanční majetek (cenné papíry, akcie)
 nehmotný majetek (licence, autorská práva, patenty) dopravní prostředek

3. Přehled o závazcích, úvěrech:

- hypoteční úvěr investiční úvěr kontokorentní úvěr spotřební úvěr
 provozní úvěr leasing

4. Přehled o depozitech, investování, zhodnocení peněz:

- termínované vklady stavební spoření spořicí účty vkladní knížky
 investování do zlata, uměleckých předmětů, pamětních mincí
 investování do cenných papírů penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření

5. Přehled o nákladech, výdajích za měsíc:

- hypoteční úvěr nájem za byt/dům energie (plyn, elektřina) voda
 internet telefon paliva (benzín/nafta) příspěvek na bydlení (rodiče, partner)
 podpora partnerky/partnera na mateřské dovolené výživné na dítě

(vlastní zpracování dotazníku)

Děkuji za vyplnění dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce na téma Stresové faktory a jejich řešení ve vybrané firmě. Zjištěné údaje z výzkumu stresu na pracovišti a z finanční stránky zaměstnance budou sloužit k analýze stresových faktorů a k analýze životní a ekonomické situace zaměstnanců. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou využity pouze pro potřeby mé bakalářské práce.

Velmi si vážím času, který jste věnovali vyplněním dotazníku.

Aneta Břeňová



UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ
Fakulta informatiky a managementu
Rokitanského 62, 500 03 Hradec Králové, tel: 493 331 111, fax: 493 332 235

Zadání k závěrečné práci

Jméno a příjmení studenta:

Aneta Břeňová

Obor studia:

Finanční management

Jméno a příjmení vedoucího práce:

Věra Strnadová

Název práce:

Stresové faktory a jejich řešení ve vybrané firmě

Název práce v AJ:

Stress factors and their solutions in selected company

Podtitul práce:

Podtitul práce v AJ:

Cíl práce: Cílem práce je analýza stresových faktorů na pracovišti ve vybrané firmě v souvislosti s probíhající ekonomickou krizí.

Osnova práce:

1. Úvod
2. Literární rešerše
3. Teoretická část
4. Praktická část
5. Shrnutí výsledků
6. Závěry a doporučení
7. Seznam použité literatury

Projednáno dne: 1.10.2014

Podpis studenta *Aneta Břeňová*

Věra Strnadová
Podpis vedoucího práce