

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Katedra managementu

Psychická pohoda zaměstnanců finančních institucí
Bakalářská práce

Autorka: Tereza Vaňková

Studijní obor: Finanční management

Vedoucí práce: Mgr. Gabriela Slaninová, Ph.D.

Prohlášení

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

V Hradci Králové dne: 26.4.2022

.....

Poděkování

Za odborné vedení bakalářské práce a velice vstřícný přístup děkuji paní Mgr. Gabriele Slaninové, Ph.D a za konzultace praktické části bakalářské práce děkuji panu Mgr. Jiřímu Havigerovi Ph.D. Děkuji také i všem respondentům.

Anotace

Cílem práce je popsat a analyzovat psychickou pohodu v kontextu pracovního prostředí finančních institucí a ve výzkumném šetření zjistit, do jaké míry je psychická pohoda zaměstnanců finančních institucí ovlivněna vybranými sociálně-psychologickými faktory. S ohledem na cíl práce je zvolena kvantitativní výzkumná strategie, metodou sběru dat je kombinace dotazníku vlastní konstrukce a subtestů standardizovaného dotazníku pracovní spokojenosti. Data jsou analyzována za využití matematicko-statistických metod.

Klíčová slova: duševní pohoda, pracovní prostředí, finanční instituce, sociálně-psychologické faktory

Annotation

Title: Mental Well-Being of Financial Institutions Employees

The objective of the bachelor's degree thesis is to describe and analyse mental well-being in work environment of financial institutions and through a research investigation to find out in what range mental well-being of financial institutions employees is affected by the particular social psychological factors. With respect to the thesis objective a quantitative research strategy was chosen. The data was collected by combination of an own questionnaire and subtests of a standardized questionnaire of job satisfaction. The data was analysed by mathematical and statistical methods.

Keywords: mental well-being, work environment, financial institutions, social psychological factors

Obsah

1	Úvod	1
2	Psychická pohoda jako komponenta duševního zdraví	2
2.1	Duševní hygiena se zřetelem ke zdravému životnímu stylu	2
2.1.1	Odpočinek.....	2
2.1.2	Spánek	3
2.1.3	Strava.....	4
2.1.4	Pohyb.....	4
2.2	Duševní hygiena se zřetelem k vnějším vlivům a sociálnímu poli	5
2.2.1	Teorie podpůrných sociálních vztahů.....	6
2.2.2	Pojetí sociální opory v rámci zvládnání stresu	7
2.2.3	Pojetí sociální opory jako nárazníku	7
2.2.4	Adaptace	7
2.2.5	Sebevýchova.....	9
3	Psychická pohoda v kontextu organizace.....	11
3.1	Význam pracovního prostředí	11
3.2	Pracovní činnost a její podmínky	12
3.3	Vybrané faktory ovlivňující psychickou pohodu na pracovišti.....	15
3.3.1	Faktory orientované k úloze a roli pracovníka.....	15
3.3.2	Faktory orientované na mezilidské vztahy	17
3.3.3	Faktor kariérního růstu a odměňování.....	19
3.3.4	Faktory orientované k pracovnímu výkonu.....	22
3.3.5	Faktor pracovní spokojenosti	24
4	Výzkumné šetření	26
4.1	Použitá metoda sběru dat.....	26
4.1.1	Metoda dotazníku	26

4.2	Výzkumné cíle.....	27
4.3	Vyhodnocení kvantitativního výzkumného šetření	28
4.4	Shrnutí výsledků.....	36
5	Závěr.....	37
6	Seznam použité literatury	38
6.1	Internetové zdroje:	40
7	Seznam tabulek.....	42
8	Seznam grafů	43
9	Přílohy	44

1 Úvod

V dnešní době je kladen čím dál větší důraz na psychickou pohodu na pracovišti a na spokojenost zaměstnanců v organizaci. Zaměstnavatelé si uvědomují důležitost svých pracovníků, ale také to, jakým způsobem má jejich psychická pohoda vliv na produktivitu práce a efektivitu využití jejich potenciálu. Studie Grebner, Semmer a Elfering (2011) dokazuje, že pokud je zaměstnanec během dne ve stresu, má to negativní dopad na jeho duševní pohodu.¹ Naopak spokojení zaměstnanci jsou oddaní své práci, jsou více angažovaní a nejsou významně ohroženi syndromem vyhoření.

Z výše uvedeného důvodu je cílem této bakalářské práce soustředit pozornost k vybraným sociálně-psychologickým faktorům, které ovlivňují psychickou pohodu zaměstnanců finančních institucí.

Toto téma bakalářské práce jsem si zvolila z důvodu, že pokládám za velmi podstatné a důležité, aby manažer dbal na duševní pohodu svých podřízených a aby na pracovišti vládla pohoda. Téma jsem chtěla prozkoumat více do hloubky v oblasti finančních institucí, jelikož je pravděpodobné, že se v tomto odvětví v budoucnu budu sama ucházet o zaměstnání.

V teoretické části bakalářské práce jsou definovány pojmy jako pracovní prostředí, psychická pohoda nebo psychologie práce. Dále jsou představeny jednotlivé faktory, které mohou ovlivňovat psychickou pohodu zaměstnance. Zmíněnými faktory jsou nároky na pracovníka, psychická zátěž a stres, kariérní růst, odměňování a odpočinek. V neposlední řadě jsou zmíněny mezilidské vztahy na pracovišti. Vztahy jsou zde chápány jako vzájemné spolupůsobení „dvou stran“ – tedy cílem je zjistit nejen působení stran organizace na pracovníka, ale sledovat i invenci zaměstnance směrem k zaměstnavateli a kolegům.

Praktická část bakalářské práce se zabývá tím, do jaké míry je psychická pohoda zaměstnanců finančních institucí ovlivněna vybranými sociálně-psychologickými faktory. S ohledem na cíl práce byla zvolena kvantitativní výzkumná strategie. Metodou sběru dat je kombinace dotazníku vlastní konstrukce a subtestů standardizovaného dotazníku pracovní spokojenosti. Data jsou analyzována za využití matematicko-statistických metod. Dotazování jsou zaměstnanci finančních institucí.

¹ ELFERING, Achim, Simone GREBNER a Norbert K. SEMMER. *Chronic job stressors and job control: Effects on event-related coping success and well-being*. Dostupné z: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317905X40088>.

2 Psychická pohoda jako komponenta duševního zdraví

Tato kapitola se zabývá tématem duševní hygieny. Duševní hygiena je pro psychickou pohodu velice významná, jelikož to souvisí s naší psychickou vyrovnaností. Je důležité dbát jak o fyzické, tak i psychické zdraví.

Kapitola je rozdělena do dvou částí. V první části je téma rozebíráno se zřetelem ke zdravému životnímu stylu. Jsou zde popsány pojmy odpočinek, strava, pohyb a další. Druhá část kapitoly se soustředí na duševní hygienu se zřetelem k vnějším vlivům a sociálnímu poli. Člověk je společenský tvor a to, v jakém okruhu lidí se pohybujeme a kde vyrůstáme, nás do určité míry formuje a má vliv na naši psychickou pohodu.

2.1 Duševní hygiena se zřetelem ke zdravému životnímu stylu

Tělesná a duševní hygiena spolu neodmyslitelně souvisí. V dnešní době je péče o duševní zdraví stejně tak důležitá jako péče o fyzické zdraví. Nacházíme se ve zrychleném světě, kde jsme často vystavováni stresovým situacím. Podle údajů Světové zdravotnické organizace téměř polovina lidí v určitém okamžiku svého života trpí duševní nemocí, přičemž se odhaduje, že v kterémkoli jednotlivém roce téměř 10 % obyvatelstva sužují deprese. Proto je potřeba najít v životě určitou rovnováhu. Jedním z nástrojů, jak si udržet zdravou mysl, je duševní hygiena. Tento pojem bychom jen stěží zařadili do konkrétního vědního oboru. Termín duševní hygiena vychází z poznatků řady vědních oborů, a to například biologie člověka, psychologie, sociologie a filozofie. Obecně lze říci, že duševní hygiena je součástí našeho života, aniž bychom si to uvědomovali. Pedagogický psycholog Libor Míček definuje duševní hygienu takto:

„Duševní hygienou rozumíme systém vědecky propracovaných pravidel a rad sloužících k udržení, prohloubení nebo znovuzískávání duševního zdraví, duševní rovnováhy.“²

Jde o vytváření optimálních podmínek, které mají u člověka vyvolat pocit spokojenosti a posílit jeho odolnost vůči nejrůznějším negativním vlivům. Je to také prevence před vznikem nejrůznějších duševních nemocí.

2.1.1 Odpočinek

Každý z nás by měl dbát na své duševní zdraví a naslouchat signálům, které mu tělo dává. Jednou ze zásadních věcí je odpočinek. Odpočinek nám dává šanci na chvíli zklidnit mysl,

² MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena: vysokoškolská učebnice pro studenty filozofických fakult oboru psychologie*. s. 9.

zapomenout na starosti všedního dne a dává nám prostor nabrat zpět naši duševní i fyzickou sílu. Existují různé způsoby, jak uvolnit psychické napětí. I odpočinek má své zásady. Musí dojít k celkovému duševnímu zklidnění. Člověk se musí uvolnit a stále nepřemýšlet nad věcmi, které ho čekají a odvádějí pozornost od odpočinku. Lehká únava jde překonat daleko rychleji než celkové vyčerpání. Důležité je pro člověka také prostředí, ve kterém odpočívá. Nemělo by se jednat o prostředí, které je pro člověka pracovní, ale o místo, kde je ticho a klid.

Dále záleží také na faktoru, zda člověk pracuje manuálně či duševně. Člověk, který pracuje „hlavou“, si nejlépe odpočine u manuální práce nebo tělesné aktivity. Může začít provozovat nějaký druh sportu. Naopak člověk, který je zaměstnaný manuálně, odpočívá duševně. Avšak nečinnost není tím správným odpočinkem. Duševní aktivita je stejně tak důležitá jako ta tělesná. Proto je důležité najít vyváženost.

Správné rozdělení odpočinku by mělo obsahovat krátkou, zhruba pětiminutovou přestávku po každé hodině práce. Přestávku můžeme vyplnit dechovým cvičením, otevřením si okna a puštěním čerstvého vzduchu do místnosti, protáhnutím se atd. Člověk by měl být, v ideálním případě, každý den alespoň tři hodiny na čerstvém vzduchu.

Dále bychom měli mít jeden celý den v týdnu vyhrazený jen odpočinku. Zlepšuje to tak naši výkonnost a předchází to chronické únavě. Alespoň jednou ročně by měl být odpočinkový úsek delší. Například dovolená o letních prázdninách.

2.1.2 Spánek

Další formou odpočinku je spánek. Je dokázáno, že nedostatečná nebo naopak nadměrná doba spánku není pro člověka příznivá. Při nedostatečném spánku si naše tělo nestačí dostatečně odpočinout. Australský průzkum ukázal, že 29 % australských pracovníků dělalo v práci chyby kvůli nedostatečnému spánku.³ Jiný výzkum uvádí, že 13,1 % španělské populace spí méně než 6 hodin. Výsledky tohoto výzkumu ukázaly, že lidé, kteří spí kratší dobu, čelí většímu riziku špatného duševního stavu.⁴ Taktéž při nadměrném spánku se můžeme cítit utlumení a naše produktivita během dne není stoprocentní. Nejzdravější spánek trvá 6-8 hodin, přičemž nejvydatnější spánek máme

³ ADAMS, Robert J., Sarah L. APPLETON, Anne W. TAYLOR, Tiffany K. GILL, Carol LANG, R. Douglas MCEVOY a Nick A. ANTIC. *Sleep health of Australian adults in 2016: results of the 2016 Sleep Health Foundation national survey*. s. 35-42. ISSN 23527218.

⁴ BRAČE, Olta, Dustin T. DUNCAN, José CORREA-FERNÁNDEZ a Marco GARRIDO-CUMBRERA. *Association of sleep duration with mental health: results from a Spanish general population survey*. s. 389-396. ISSN 1520-9512.

dvě až tři hodiny po usnutí. Během spánku tělo regeneruje a mysl odpočívá. Kvalita spánku je tvořena již během dne. Neklidný den má pak za následek neklidný spánek. Před spaním bychom se měli oprostít od starostí, být v klidu, nerozčilovat se a nebýt ve stresu. Ideální pro kvalitní spánek je temná, tichá místnost a čerstvý vzduch. Velice záleží také na pravidelnosti usínání.

2.1.3 Strava

V dnešní době se velmi dbá na správné a zdravé stravování. Mnohdy jsme během dne natolik zaneprázdnění, že nám na jídlo nezbyvá čas a jíme ve spěchu. Což není dobré. Správnou a zdravou stravou lze nejen upevnit duševní rovnováhu, ale i zvednout pracovní výkonnost. Můžeme tím předejít různým onemocněním, a dokonce si můžeme prodloužit život. Dbát na správnou životosprávu bychom měli již od útlého věku. Jelikož je člověk všežravec, měli bychom jíst takřka všechno, avšak v přijatelné míře. Naneštěstí mnoho lidí řeší každodenní stres a zklamání z běžného života přejídáním, jelikož jim to poskytuje útěk z reality. Je potřeba, abychom si našli takový stravovací režim, při kterém se budeme cítit dobře jak po fyzické stránce, tak i po té psychické a zároveň tím našemu tělu nijak neškodili.

Je dobré zařadit do jídelníčku bílkoviny, zdravé tuky, maso, ryby, hodně ovoce a zeleniny. Dodržovat pitný režim. Vyvarovat se nadměrné konzumace sladkostí, alkoholu nebo sladkého pití. Pravidelná konzumace alkoholu vede k závislosti. Více než 1,5 milionu dospělých obyvatel České republiky pije rizikově, z toho více než 500 000 dospělých obyvatel ČR pije alkohol takovým způsobem, že to má výrazné škodlivé dopady na jejich fyzické či duševní zdraví.⁵ Nekouřit. V České republice kouří přibližně 2,3 milionů lidí. Na následky kouření zemře zhruba 18 000 lidí ročně. Nejčastější příčinou jsou kardiovaskulární onemocnění, dále nádorová onemocnění a respirační choroby. Důležitá je také pravidelnost stravování. Člověk by měl jíst v průměru 5x denně. Musíme však brát v potaz individuální rozdíly v metabolismu.

2.1.4 Pohyb

Pohyb je dalším, velice podstatným prvkem duševní hygieny. Mnoho lidí má sedavé zaměstnání a často trpí například bolestmi zad. Nebo jim zkrátka na pohybovou aktivitu

⁵ Vláda České republiky: *Protidrogová politika*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/protidrogova-politika/media/1-5-milionu-lidi-ma-v-cr-nakroceno-k-zavislosti-na-alkoholu--pomoci-maji-i-nove-narodni-stranky-alkohol-skodi-cz-167685/>.

nezbývá čas. Nedostatek pohybu může vést ke zhoršení emočního stavu a může napomáhat vzniku duševní nerovnováhy. Ta se projevuje úzkostí, přílišnou emocionálností, emočním napětím apod.

Každý z nás preferuje jiný druh pohybu. Někteří upřednostňují kolektivní sporty, jako je například fotbal, volejbal, hokej, ... V tomto případě dochází také ke společenské interakci, což může mít pozitivní vliv na naše psychické rozpoložení. Někteří lidé si jdou naopak raději zaběhat, projet se na kole nebo na bruslích. Velice prospěšný je pohyb na čerstvém vzduchu. Podstatné je, aby nám aktivita přinášela potěšení a my se mohli dostatečně uvolnit a psychicky si odpočinout. Proto bychom se měli pohybovým aktivitám věnovat pravidelně.

2.2 Duševní hygiena se zřetelem k vnějším vlivům a sociálnímu poli

V další kapitole této bakalářské práce je pozornost věnována duševní hygieně a vnějším vlivům, které na naši psychiku působí. Jsou to lidé, kterými se obklopujeme a kteří na nás mají vliv. Rodina, ve které vyrůstáme. Přátelé, se kterými trávíme čas. Člověk je od přírody společenský tvor a mít nějakou sociální oporu je pro nás velmi důležité. Pojem sociální opora je definován takto:

„Sociální oporou v širším slova smyslu se rozumí pomoc, která je poskytována druhými lidmi člověku, který se nachází v zátěžové situaci. Obecně jde o činnost, která člověku v tísní jeho zátěžovou situaci určitým způsobem ulehčuje.“⁶

„Systém sociální opory je chápán jako určitý nárazníkový či tlumící systém, který chrání lidi proti potenciálnímu škodlivému vlivu stresových událostí. Ti, kteří disponují takovýmto silným systémem sociální opory, se proto jeví lépe vybaveni ke zvládnání závažných životních změn i každodenních běžných mrzutostí.“⁷

Pojem sociální opora se v širším slova smyslu dělí na tři části. První část se nazývá makrouroveň. Jedná se o celospolečenské pojetí. Například pomoc jiných států v případě nouze jako je hlad, zemětřesení, záplavy atd. Druhá úroveň se jmenuje mezoúroveň. Hovoříme o pomoci organizací, jako je například Charita, která pomáhá starým a nemocným lidem. Dále o pomoci různých náboženských sdružení, jako je diecéze.

⁶ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. s. 94.

⁷ S. Cohen a T.H. Wills.

Poslední částí je mikroúroveň. Jde o pomoc a sociální oporu od nejbližších lidí, které máme kolem sebe. Například podpora od manžela/manželky, rodičů, sourozenců,...

Existují dvě skupiny lidí. Ti, kteří nám pomohou a poradí v těžkých životních situacích, v tomto případě hovoříme o podpůrných sociálních vztazích nebo naopak lidé, kteří se od nás distancují. To nazýváme sociální izolací.

Nesmíme opomenout termín sociální začlenění. Sociální začlenění znamená, že jsme přesvědčeni, že nás ostatní přijímají, že si nás váží, že nás mají rádi a že jsou ochotni nám v případě potřeby pomoci.

Sociální opora je důležitá pro každého z nás. Například, když prožíváme těžkou situaci, utrpěli jsme nějaké zranění apod.

V psychologii máme čtyři druhy sociální opory. První z nich je instrumentální opora. V tomto případě vychází iniciativa pomoci od druhého člověka, který se rozhodl postiženému pomoci. Jedná se o konkrétní, materiální pomoc. Například finanční pomoc, poskytnutí vybavení do domácnosti atd. Druhý bod je tzv. informační opora. Dotyčnému pomáháme tím, že mu předáme nějakou informaci. Nejčastěji jsou to lidé, kteří mají s obdobnou situací zkušenost nebo jsou odborníky na danou situaci. Pomoc spočívá v naslouchání osobě, která potřebuje pomoci. Vedeme s ním konverzaci o jeho problému a snažíme se zjistit jeho názor, a jak o dané situaci přemýšlí. Další je hodnotící opora. V tomto ohledu je člověku poskytována opora tím, jak s ním jednáme. Vyjadřujeme mu úctu a respekt, podporujeme jeho sebevědomí, povzbuzujeme ho ve víře a sdílíme jeho strasti. Posledním bodem je emocionální opora. Člověku je projeována empatie a sdílení emocí. Je mu vyjadřována náklonnost a láska. Odvádíme ho od beznaděje a neklidu. A snažíme se mu ukázat emocionální blízkost.

Nesmíme se zaměřovat pouze na kvantitu, jelikož také velice záleží na kvalitě sociální opory.

2.2.1 Teorie podpůrných sociálních vztahů

Podle Pierce, Sarason a Sarason (1991) jsou vzájemné vztahy charakterizovány třemi rysy. Jsou to míra pomoci, hloubka vzájemných vztahů a míra mezilidských konfliktů. Nejprve se ptáme, do jaké míry nám daná osoba může poskytnout pomoc? Do jaké míry se na druhého člověka můžeme obrátit? Ať už jde o rodiče, sourozence, partnery nebo přátele. Poté si klademe otázku: Jak je pro nás důležitý vztah s druhou osobou? Jak hodně se dotážeme otevřít a svěřit? Míra mezilidských konfliktů řeší, jak se s dotyčnou osobou

často hádáme a dostáváme do konfliktů. V tomto pojetí jsou podpůrné sociální vztahy zjišťovány pomocí dotazníku, který se nazývá Inventář vzájemných vztahů.

2.2.2 Pojetí sociální opory v rámci zvládnání stresu

Sociální oporu potřebujeme především v době, kdy prožíváme těžší období v životě. V nejtěžších životních situacích je pro nás druhý člověk nejdůležitější. Je osvobozující mít někoho, komu se se svými problémy můžeme svěřit a s kým je prokonzultovat. Dává nám to pocit, že nejsme na problém sami. Nebo nám může přímo s konkrétním problémem pomoci. Nesmí však docházet k nátlaku ze strany sociální opory. Například aby dotyčný situaci vyřešil podle potřeb druhé osoby. Extrémním příkladem mohou být teroristické skupiny, kriminální skupiny nebo skupiny narkomanů.

2.2.3 Pojetí sociální opory jako nárazníku

Toto pojetí můžeme chápat jako pomoc druhých lidí tlumit negativně doléhající stresový faktor. Pomoc druhé osoby se může projevovat různými způsoby. Zaprvé ovlivněním kognitivní sféry člověka. Napomůžeme dotyčnému rozklíčovat, o jaký stresor se jedná, a jak s ním lze bojovat. Zadruhé posílení sebeúcty. Jedná se o zvýšení sebevědomí, seberepektu, a tím pádem můžeme napomoci problém lépe zdolat. Jsme přesvědčeni, že dotyčný daný problém zvládne. Zatřetí volba vhodnější strategie. Sociální opora může kladně působit na člověka tím, že ho upozorní na zdraví prospěšné jednání a zdravotně vhodnější návyky. V poslední řadě jde o snižování negativního působení stresoru; například před prezentací, před operací apod.

Největší prospěch ze sociální opory mají lidé, kteří sami snadněji navazují mezilidské kontakty, kteří snadno přijímají pomoc od druhých a ti, kteří jsou sami ochotni pomoci. Nemůžeme však říci, že člověk, který má větší počet kontaktů s ostatními lidmi, má automaticky vyšší míru sociální opory. Mnohem důležitější je hloubka vztahů k lidem a ti, se kterými máme hlubší osobní vztah.

2.2.4 Adaptace

Jedním ze stěžejních pojmů duševní hygieny je adaptace. Adaptace neboli přizpůsobení je proces, kterým dosahujeme duševního zdraví. Přizpůsobujeme se podmínkám prostředí, ve kterém žijeme. V oblasti duševní hygieny hovoříme hlavně o zvládnání problémů každodenní reality, odkud je velmi blízko k pojmu sebeovládání – řízení a

ovládání sebe sama. Proces adaptace bývá někdy ovlivněn stresory. Stresory jsou podněty nebo události, které přináší stres a zvýšenou psychickou zátěž. Extrémně silnými stresory mohou být například přírodní katastrofy, ztráta blízkého člověka, popálení atd. V knize Duševní hygiena od Libora Míčka je adaptace vůči stresorům rozdělena do tří stádií. První fází je poplachová reakce. Stresorem může být ztráta lásky, pocitu bezpečí nebo například tělesné poranění. Poplachová reakce souvisí s emocemi. Tato reakce může vyvolat bolesti hlavy, únavu nebo nechuť k jídlu. Jestliže je člověk i nadále vystaven stresové situaci, dochází k rezistenci. V tomto stádiu všechny příznaky z poplachové reakce zmizí a organismus se adaptuje na stres. Jestliže jsme ve stresu příliš dlouhou dobu, nastává třetí fáze adaptace vůči stresorům a tou je fáze vyčerpání. Organismus není schopen rezistence. Do tohoto stádia se naštěstí člověk dostane jen zřídka. To, co nejčastěji narušuje duševní zdraví, je adaptace člověka na životní podmínky. Úkolem duševní hygieny je naučit člověka upravovat svůj vlastní duševní život tak, aniž by byla narušena jeho vnitřní rovnováha.

Mezilidská komunikace nesporně ovlivňuje duševní rovnováhu lidí. Je to rozhodující faktor pro udržení duševního zdraví. Každý kontakt s druhým člověkem může být přínosný nebo naopak velice zraňující. Přínosným se jeví takové chování, které vytváří psychickou pohodu a uvolněnost, dává dotyčné osobě možnosti odreagovat své vnitřní tenze, zvyšuje její ohrožené sebevědomí a dává vědomí vlastní ceny, upevňuje její morální jistoty.⁸

Obecně platí pravidlo, jak se budeme my chovat k druhým lidem, tak se ostatní budou chovat k nám. Když se budeme chovat přátelsky a mile, ostatní se k nám budou chovat podobně.

Jedním z projevů náklonnosti a úcty k druhému člověku je naslouchání. Naslouchání je nejzákladnější komunikační činnost. Mluvícího bychom neměli přerušovat. Je to nezdvořilé. Občas, když jsme znuděni, míváme tendence „vypínat“ a neposlouchat. To je ale ovšem plýtvání časem obou stran. Máme-li jakoukoli připomínku k druhému člověku, snáze se přijímá, když dotyčného posléze pochválíme. Ocenit někoho druhého je také velice podstatné v kontextu sociálního kontaktu. Mezilidská komunikace se stává ještě hodnotnější, když je konverzace upřímná a otevřená. Kontakty se snáze navazují, když není náš zájem o druhé předstíraný.

⁸ MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena: vysokoškolská učebnice pro studenty filozofických fakult oborů psychologie*. s. 138.

2.2.5 Sebevýchova

Sebevýchova výrazně ovlivňuje náš životní styl. Podle knihy Libora Míčka jsou do sebevýchovy zahrnuta tato témata:

- sebepoznávání,
- koncentrace pozornosti,
- autoregulace myšlení,
- autoregulace emocí,
- autorelaxace,
- aktivní zvládání situací.

Sebepoznávání

Abychom na sobě mohli pracovat, musíme nejprve sami sebe dobře poznat. Existuje několik metod sebepoznávání (Míček, 1986):

- pravidelná registrace vlastního jednání (vidění, uvědomování si a poznávání toho, co vlastně děláme),
- pravidelná sebereflexe (úvahy o tom, pod jakými vlivy právě jednáme),
- písemné zachycení a rozbor výsledků sebereflexe,
- introspekce (pozorování sebe sama),
- sebepoznávání prostřednictvím sdělení druhých lidí.

Autoregulace konativní činnosti

Autoregulací řídíme naši činnost vlastní vůlí. Tímto způsobem rozhodujeme o našich cílech, zaměřujeme se na usměrnění aktivit, tj. konativní činnost. Slovo konativní znamená snažit se, usilovat, namáhat se. Na hledání cíle se však velkou měrou podílejí i kognitivní (poznávací) činnosti.

Autoregulace vlastního myšlení

V některých chvílích se chováme naprosto automaticky a nepřemýšlíme, jak bychom se měli chovat nebo o tom, co právě děláme. Na druhou stranu všechny naše činnosti jsou vědomé. Míček uvádí charakteristiku vztahu mezi naším myšlením a jednáním takto:

„Člověk může do jisté míry kontrolovat průběh svého chování tím, že kontroluje své myšlenkové postupy. Je možné zdržet jednání a myslet dříve, než jednáme. Navíc se dá myšlením určit směr našeho jednání.“⁹

Autoregulace emocí

Emoce velice úzce souvisí s tím, o co se snažíme, a jak chceme cílů dosáhnout. Pokud se nám tento proces daří, objevují se pozitivní emoce. Pokud se nám to ovšem nedaří, vstupují do popředí negativní emoce. V tomto případě psychologie hovoří o frustraci. Frustrace znamená nespokojení našich potřeb. Frustrace stojí v mnoha případech za nejistotou, pocitem nespokojenosti, trémy, úzkosti a strachu.

Bylo zjištěno, že muži, častěji než ženy, vyhledávají pobyt ve veselé společnosti, ale i pobyt o samotě, popřípadě odreagování se sportem. Naopak ženy, častěji než muži, odreagovávají vnitřní napětí pláčem a svěřováním se rodičům.¹⁰

Duševní hygienou nezjišťujeme pouze, za jakých okolností se setkáváme s negativními emocionálními projevy, ale také jak je zvládáme a jak jim předcházet.

⁹ MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena: vysokoškolská učebnice pro studenty filozofických fakult oboru psychologie.*

¹⁰ MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena: vysokoškolská učebnice pro studenty filozofických fakult oboru psychologie.*

- Jedním z dalších autorů, který na Míčka odkazuje je Jaro Křivohlavý v knize *Psychologie zdraví.*

3 Psychická pohoda v kontextu organizace

Tato kapitola se věnuje psychické pohodě v kontextu organizace. V pracovním procesu člověk stráví podstatnou část svého života, proto bychom neměli chodit do práce a ani z práce nijak vystresovaní a v psychické nepohodě.

V této části bakalářské práce jsou nejprve vysvětleny pojmy pracovní prostředí, pracovní činnost a její podmínky. Dále jsou v této kapitole popsány vybrané faktory ovlivňující psychickou pohodu na pracovišti, mezi které řadíme například mezilidské vztahy, kariérní růst a odměňování nebo faktory orientované k úloze a roli pracovníka.

3.1 Význam pracovního prostředí

Pracovní prostředí je jedním z klíčových pojmů. Optimální pracovní prostředí ovlivňuje psychickou i fyzickou pohodu pracovníka a jeho prostřednictvím přispívá i ke zvyšování produktivity práce. Naopak nevyhovující pracovní prostředí negativně ovlivňuje naši psychickou pohodu a může se podepsat i na našem výkonu.

Pracovní prostředí je tvořené sociálně-psychologickými faktory, avšak nemalý význam mají i faktory fyzikálně chemické a organizační vlivy, jako je například samotná podstata práce.

Pod pojmem pracovní prostředí se rozumí souhrn všech materiálních a sociálně psychologických podmínek pracovní činnosti. Skladba a úroveň pracovního prostředí působí na pracovní pohodu, výkon a zdravotní stav zaměstnance. Řešení problematiky pracovního prostředí je rozděleno na dvě hlavní skupiny - fyzikální podmínky a sociálně-psychologické podmínky práce.¹¹

Pracovní pohoda je chápána jako souhrn hodnot a parametrů charakterizujících pracovní prostředí a příznivě působících na činnost člověka a též příznivě subjektivně hodnocených.

Jiné definice uvádí: „Pracovní prostředí je soubor činitelů působících na činnost člověka v určitém prostoru anebo také soubor podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces.“¹²

¹¹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. s. 55.

¹² ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. s. 47.

3.2 Pracovní činnost a její podmínky

Činnost a aktivita prostupuje celým životem člověka. Prováděním nějaké činnosti dochází ke vzájemné interakci člověka s okolím a prostředím. Velmi důležitou úlohu v životě člověka má přitom činnost pracovní. Pracovní činnost formuje a pomáhá rozvíjet psychiku člověka a jeho osobnost. Cílem pracovní činnosti je uspokojování materiálních i duchovních potřeb člověka. Pracovní činností se člověk podílí na vytváření hodnot a zajišťuje potřeby společnosti.¹³

Pracovní činnosti můžeme posuzovat na základě několika klasifikačních hledisek. Prvním z nich je členění podle složitosti. Toto se týká především práce předmětné a takové, u které jsou postižitelné vnější znaky - pohyb, úkon a operace.

Dalším z hledisek je rozdělení podle rozložení na jednotlivé etapy. To zahrnuje následující fáze - plánování, vynakládání síly (energie), provádění speciálních pracovních operací, kontrola průběhu činnosti a kontrola výsledků činnosti.

Posledním členěním je členění podle převažující náročnosti. Zda je jedná o práci převážně svalovou, smyslovou, duševní nebo práci vykonávanou ve styku s lidmi.¹⁴

Pro řízení pracovní činnosti je potřeba provádět její analýzu, aby se poznalo, jaké kvality, charakteristiky by měl mít člověk, který bude danou činnost vykonávat na potřebné úrovni, jak je která práce náročná z hlediska uplatnění různých psychických procesů a vlastností, jaká příprava je pro práci potřebná apod.

V analýze práce se zjišťuje hlavně:

- všeobecná charakteristika práce v profesi (technická úroveň, pracovní prostředky, umístění pracoviště, ...),
- obsah pracovních činností v profesi,
- předmět práce,
- požadované chování,
- pracovní podmínky,
- interakce s druhými,
- požadovaná výkonnost,
- užívaná technika a nástroje,

¹³ JERMÁŘ, Milan a Dana EGEROVÁ. *Psychologie v organizační a manažerské praxi*. s. 25.

¹⁴ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. s.153.

- požadavky na pracovníka (odborné, fyzické, psychické, zdravotní,...).¹⁵

Pracovní výkon

Pracovní výkon lze označit jako měřítko úspěšnosti, jak se člověk vyrovnává se svými pracovními úkoly. Výkon je hodnocen na základě výsledků práce člověka, podle její kvality a množství za jednotku času a podle objektivních podmínek, za kterých byl výkon dosažen.¹⁶

Výkon pracovníka je výsledkem jeho pracovní činnosti v určitém čase a za určitých podmínek.¹⁷

Výkon člověka se v čase mění a mění se i jeho výkonnost. Záleží na množství a náročnosti pracovních úkolů. Optimální výkonnosti dosahujeme nejčastěji uprostřed pracovního týdne.

Na zaměstnance působí mnoho vnějších vlivů, které jsou příčinou pozitivních, ale i negativních efektů v chování. Mezi negativní řadíme například nepříznivé pracovní podmínky a rušivé elementy, které mohou snižovat naši produktivitu práce.

Výkon každého pracovníka je mimo jiné spojen s pracovními podmínkami, které ovlivňují jeho výkonnost.

- Prostorové a funkční uspořádání pracoviště – pracovník musí mít dostatek prostoru k výkonu své práce. Pracovní pomůcky musí být taktéž optimálně rozmístěny.
- Fyzické podmínky – sem řadíme dostatečně osvětlené pracoviště, barevné a zvukové řešení pracoviště a mikroklimatické podmínky (teplota, vlhkost, prašnost,...).
- Podmínky bezpečnosti práce – aby nedocházelo ke škodám na pracovišti a nebylo ohroženo zdraví pracovníka.¹⁸
- Optimalizace techniky a pracovních prostředků.
- Hygienické podmínky – špatné hygienické podmínky mohou ohrozit zdraví pracovníka.
- Organizační podmínky – sem řadíme například organizační zajištění plynulosti práce.
- Zdravotně-preventivní péče o pracovníky.

¹⁵ JERMÁŘ, Milan a Dana EGEROVÁ. *Psychologie v organizační a manažerské praxi*.

¹⁶ JERMÁŘ, Milan a Dana EGEROVÁ. *Psychologie v organizační a manažerské praxi*.

¹⁷ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*.

¹⁸ JERMÁŘ, Milan a Dana EGEROVÁ. *Psychologie v organizační a manažerské praxi*. s.25.

h) Sociálně-psychologické faktory.¹⁹

Těmto podmínkám by měl management každé firmy věnovat dostatečnou pozornost. Moderní firmy, vedle vytváření vhodných pracovních podmínek, kladou důraz také na neoptimálnější podobu pracovního prostoru. Chtějí tak dbát o zdraví zaměstnanců, podnítit nové formy kreativity, snížit náklady, vytvořit podmínky pro plné využití nových technologií apod. Vedle toho je to také snaha zaujmout zákazníky i konkurenci, snaha reprezentovat nebo prokázat estetické cítění.

Psychologie práce a organizace

Psychologie práce a organizace představuje speciální psychologickou disciplínu, která se zabývá řadou různých aspektů působení člověka v pracovním procesu s cílem jeho optimalizace.²⁰

Psychologie práce a organizace se soustřeďuje na praktické užití výzkumných výsledků v pracovní činnosti a vztah této činnosti k psychickým vlastnostem, stavům a procesům, které jednak umožňují činnost a na druhé straně jsou prací utvářeny a modifikovány.²¹

Předmětem psychologie práce a organizace je propojení mezi psychikou a pracovní činností. Předmětem není pouze samotná pracovní činnost, ale také osobnost pracovníka a konkrétní výrobní prostředí, v němž činnost probíhá. Lepší pochopení psychologie práce nám může zefektivnit pracovní činnost.

Podnik tvoří pracovníci. Podnik má určitý cíl a používá pracovní postupy. Vztahy mezi členy skupiny jsou definovány do formální struktury, která vymezuje co, jak a kdy mají udělat. Zpravidla je graficky vyjádřena jako organizační schéma, ze kterého jsou zřejmé řídicí úrovně, komunikační úrovně a dělba práce. Organizační schéma můžeme také nazývat jako podniková pyramida, ze které jsou vidět kompetence managementu a řídicí úrovně. Na vrcholu je okruh lidí, který zabezpečuje strategické plánování. Ten je propojen pomocí středního managementu s ostatními odvětvími. Každá firma má odlišnou organizační strukturu a od toho se také odvíjejí kompetence pracovníků.

¹⁹ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. s.116.

²⁰ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. s.47.

²¹ ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. s.13.

3.3 Vybrané faktory ovlivňující psychickou pohodu na pracovišti

Pracovní spokojenost je subjektivní vztah člověka k práci. Pracovní spokojenost lze posuzovat jako spokojenost s prací a pracovními podmínkami, nebo také jako předpoklad účinného využívání lidských zdrojů. Jinak může být tento pojem vnímán firmou, jakožto zaměstnavatelem na jedné straně, a jinak zaměstnancem na straně druhé. Z pohledu pracovníka je často spokojenost spojována se seberealizací, radostí z práce či sebeuspokojením. Navenek se pracovní spokojenost projevuje v jejich konkrétních postojích k jednotlivým aspektům práce. (Pauknerová a kol., 2006)

3.3.1 Faktory orientované k úloze a roli pracovníka

Jednou z podmínek prosperity podniku je, aby byli zaměstnanci schopni plnit nároky firmy. Proto je vždy nutné stanovit požadavky práce a pracovního místa na pracovníka.

Je třeba rozlišovat mezi dvěma základními skupinami nároků na pracovníka:

- 1) Požadavky, které vyplývají ze specifických charakteristik konkrétního pracovního místa – pracovní pozice zaměstnance.
- 2) Požadavky, které vyplývají z charakteristik podniku. V této skupině se můžeme přesvědčit, že srovnatelné pracovní pozice mohou mít odlišné kvalifikační nároky na pracovníka.

Požadavky vyplývající ze zařazení pracovníka se vztahují především k jeho schopnostem a vědomostem. Zahrnut je i obecný vědomostní přehled. Tuto skupinu kvalifikačních předpokladů získává jedinec prostřednictvím školního vzdělávání nebo samostudiem. Může také navštěvovat různé mimoškolní vzdělávací kurzy.

Tyto předpoklady však nemusí zaručovat, že bude jedinec schopen vykonávat činnost na konkrétním pracovním místě. Důležitá je také kratší či delší odborná praxe. Ta poskytne nejvíce praktických zkušeností. Z toho tedy vyplývá, že je důležité specifikovat nejen nároky na vzdělání, ale také alespoň rámcově vymežit nároky na potřebné zkušenosti a praktické dovednosti.

Významné místo připadá také vlastnostem, jako jsou psychická pružnost, dynamika, sebevědomí, kritičnost, odpovědnost, ochota vstupovat do rizika, rozhodnost, organizační schopnosti, spolehlivost a disciplína.²²

²² BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. s.104.

Požadavky vyplývající z charakteristik podniku, které jsou druhou skupinou nároků, se odvíjejí především z:

- předmětu činnosti podniku,
- podnikové politiky,
- specifických způsobů vedení lidí,
- podnikového systému sociálních i organizačních norem.

Velkou roli hraje i velikost podniku a umístění pracovní pozice v podnikové hierarchii. Člověk jako pracovník by měl být schopen dělat to, co od něj jeho pracovní zařazení objektivně vyžaduje. Měl by to však nejen umět, ale také chtít. Pro každou pracovní činnost člověk potřebuje mít odlišné předpoklady. V některých profesích postačuje pouze fyzická způsobilost člověka, jindy třeba odborné vzdělání. Proto je důležité co nejdříve zjistit, jaké má každý jedinec fyzické a psychické dispozice.

Další pojem, který je důležité zmínit, je kvalifikace práce. Kvalifikace práce zahrnuje vymezení konkrétních činností, ale také povinností, práv a odpovědností důležitých pro výkon konkrétní funkce. S tím souvisejí kompetence pracovníka. Kompetence vyjadřuje reálnou úroveň zvládnutí úkolů spojených s pracovním zatížením člověka. Faktory ovlivňující pracovní kompetenci jsou například motivační profil nebo osobnostní charakteristiky.²³ Zaměstnavatel by však neměl klást na pracovníka příliš mnoho úkolů.

Problematika pracovní spokojenosti úzce souvisí s pracovními postoji. Pracovní postoje můžeme rozdělit do několika skupin. První skupinou jsou postoje k organizaci. Jaké má organizace cíle? Jaká je personální politika podniku? Druhou skupinou jsou postoje k nadřízeným. Jaké mají naši nadřízení odborné znalosti? Jak jednájí se svými podřízenými? Další jsou postoje k práci a jejím podmínkám. A v neposlední řadě jsou to postoje k mimopracovním podmínkám. Pod tím si například můžeme představit vzdálenost dojíždění za prací.²⁴

Poznávání komplexních postojů pracovníků je velice důležité. Můžeme podle nich rozpoznat, jak jsou naši pracovníci v zaměstnání spokojení. Měli bychom se o to zajímat zvláště v době, kdy dochází v podniku k různým změnám, jako jsou inovace, změna firemní kultury, reorganizace atd. Zjišťovat postoje zaměstnanců můžeme pořádáním různých seminářů nebo workshopů. V těchto situacích se to nejvíce projeví.

²³ BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. s.110.

²⁴ ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. s.109-110.

Pracovní hodnoty

Pracovní hodnoty určují obecné stránky práce, vycházejí ze specifických potřeb důležitých pro spokojenost pracovníka.²⁵

Mezi pracovní hodnoty můžeme zařadit výkon. V tomto případě pracovník hledá práci, ve které může uplatnit své schopnosti a práce je orientována především na výsledky.

Další hodnotou jsou již dříve zmíněné pracovní podmínky. Pro pracovníka je důležitá pestrost práce, nezávislost, jistota práce a především dobrých pracovních podmínek.

Uznání. Zaměstnanec má potřebu růstu, povýšení a uznání od autority. Zároveň je pro něho důležitá prestiž.

Podpora. Zaměstnanec potřebuje cítit podporu od managementu a potřebuje vědět, že za ním nadřízený stojí. Očekává rovné zacházení ze strany firmy.

Poslední pracovní hodnotou je nezávislost. Každý pracovník má potřebu tvořit a rozvíjet se. Pracovník vyhledává samostatnou práci, kde může sám o něčem rozhodovat.

Všechny tyto hodnoty ovlivňují kvalitu vykonávané práce. Každý pracovník klade důraz na jinou hodnotu a zakládá si na jiných potřebách. Je to zcela individuální. Zároveň na těchto hodnotách závisí i náš výběr povolání.

Pracovní hodnoty spolu s potřebami, zájmy a návyky, představují zdroje motivace člověka. Zaměstnanec se může ztotožňovat s profesí, s prací, ale konkrétní podnik mu nemusí vyhovovat.

Požadavky na pracovníka

Požadavky na pracovníka představují charakteristiky pracovníka vztahující se k pracovní činnosti získané nebo rozvinuté praxí a vzděláním.²⁶ Mezi požadavky na pracovníka patří základní dovednosti. Ať už obsahové jako je čtení s porozuměním, psaní, tak například i kritické myšlení. Dále sem řadíme dovednosti využitelné napříč funkcemi. Jako je vnímavost, vyjednávání, technické dovednosti, time management a další. V neposlední řadě jsou to znalosti a vzdělání.

3.3.2 Faktory orientované na mezilidské vztahy

Význam sociálních vztahů na pracovišti je enormní. Vztahy navazujeme kvůli potřebě sociálního kontaktu, poskytování a přijímání pomoci, potřebě být přijímán a akceptován,

²⁵ BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. s.139.

²⁶ BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. s.140.

potřebě nalézat lidi, které mají stejné nebo podobné hodnoty. Člověk je přirozeně společenský tvor a navazování kontaktů hraje jak v soukromém, tak i pracovním životě velkou roli.

Vztahy na pracovišti můžeme členit na formální a neformální. Formální vztahy vyplývají z organizační struktury sociálních útvarů. Jsou předem dány a vymezeny určitými organizačními normami a pravidly.²⁷ Neformální vztahy se odvíjí od subjektivních preferencí. S některým kolegou komunikujeme více, s jiným méně.

Sociální vztahy na pracovišti můžeme také vidět jako vztahy mezi nadřízeným a podřízeným anebo mezi pracovníky na stejné úrovni. V prvním případě se jedná o vertikálně orientované vztahy, v nichž hraje důležitou roli hierarchie pozic. Vedoucí pracovník má vyšší postavení, a tím pádem větší pravomoci a odpovědnost. V druhém případě mluvíme o tzv. horizontálních vztazích. To jsou vztahy na stejné úrovni sociálních pozic.

Pracovní skupiny se od sebe liší charakterem vztahů. Ve většině kolektivů převládají vztahy přátelské či kolegiální, kde si lidé navzájem pomáhají a jsou vůči sobě ohleduplní a tolerantní. Vyšší soudržnost skupiny nazýváme skupinovou kohezí. Tito lidé obvykle dosahují ve své práci i dobrých výsledků.

Pracovní skupiny s vysokou mírou kohezivitu, jež se ztotožňují s cíli podniku a jejichž normy nejsou v zásadním rozporu s podnikovými, podávají obvykle vysoké výkony, jsou stabilní a charakterizuje je nízká úroveň fluktuace.²⁸

Jiné skupiny naopak charakterizují vztahy konkurenční. Za těchto okolností jsou lidé jen málo schopni spolupráce. V některých případech může docházet k takzvanému mobbingu. Mobbing představuje specifický sociální jev, kdy dochází k cílenému šikanování nebo psychickému teroru na pracovišti.²⁹ Charakterizuje situaci, ve které se intriky a šikanování stávají rutinou. To má za následek vyčlenění dotyčného z kolektivu a jeho vystavení extrémnímu sociálnímu stresu. Tento způsob šikany může být ze strany manažera, ale i manažer může být šikanován ze strany podřízených. Nejčastěji se však mobbing vyskytuje mezi osobami na stejných pozicích.

²⁷ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. s.196.

²⁸ NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie osobnosti*. Cituje Cocha a Frenche.

²⁹ BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. s.288.

Komunikace

Člověk je po celý svůj život v neustálém kontaktu s druhými lidmi. Klíčovým faktorem je komunikace. Komunikace představuje prostředek, jímž jsou lidé v organizaci vzájemně propojeni, aby mohli dosáhnout společného cíle.³⁰ Účel sociální komunikace spočívá především ve stanovení a sdělování cílů podniku. Zejména manažer komunikuje dennodenně se svými kolegy. Musí je informovat, usměrňovat, koordinovat jejich činnost a usnadňovat jim podmínky práce. Největší problémy v organizaci jsou způsobeny právě špatnou komunikací. Informovanost řadových pracovníků velmi ovlivňuje jejich motivaci a spokojenost v zaměstnání. Dostatečná informovanost zajistí, že nebude docházet k nejistotě a nepřehledným situacím a pracovníci nebudou odcházet ke konkurenci.

Sociální komunikace v organizaci probíhá ve dvou rovinách. Mezi vnitřními činiteli, tj. podřízenými, nadřízenými a spolupracovníky, anebo s vnějšími činiteli jako jsou zákazníci, odběratelé, dodavatelé atd.

Důležitou roli v rámci komunikace hraje asertivita. Asertivní komunikace je otevřená komunikace, kde jedinec respektuje názory ostatních, ale zároveň je schopen a nebojí se vyjádřit svůj pohled na věc. Při asertivním jednání jedinec umí poskytnout a přijmout zpětnou vazbu, dokáže požádat o laskavost, umí se prosadit. Cílem asertivní komunikace by ovšem nemělo být vlastní sebeprosazení, nýbrž dosažení přijatelného kompromisu.

3.3.3 Faktor kariérního růstu a odměňování

Motivace zaměstnanců patří k hlavním úkolům každého vedoucího pracovníka. Motivovaní pracovníci pracují usilovněji, jsou ochotnější a vstřícnější. Motivace posiluje také jejich pracovní nasazení, odpovědnost i iniciativu. Podle mezinárodního průzkumu Trends in Global Employee Engagement 2013 vede pětiprocentní zvýšení pracovní motivace ke tříprocentnímu růstu zisku organizace v následujícím roce. Tatož studie však ukázala, že téměř dvě třetiny zaměstnanců u významných mezinárodních firem nejsou příliš motivovaní nebo jsou dokonce demotivováni.³¹

Motivovat pracovníky předpokládá pochopit motivační faktory. Motivační faktory můžeme členit na vnitřní a vnější. K vnitřním faktorům motivace řadíme ty, které souvisí

³⁰ WEIHRICH, Heinz a Harold KOONTZ. *Management*. ISBN 80-856-0545-7.

³¹ Aon Hewitt, *Trends in Global Employee Engagement*. s. 32. Dostupné z: https://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Report.pdf.

s naším zaměstnáním. Jde o potřeby, které si lidé uspokojují při výkonu práce. Patří k nim samostatnost, možnost rozvíjet své schopnosti a viditelné výsledky práce.³² Pracovní spokojenost obecně příznivě ovlivňuje taková práce, která je pro člověka zajímavá, skýtá mu žádoucí sociální statut, je rozmanitá, relativně nezávislá a pracovník má zpětnou vazbu o výsledcích. Vyšší kvalifikace umožňuje vykonávat zajímavější práci s vyšší prestiží a s větší možností seberealizace.³³

Vnější motivační faktory jsou to, co za provedení práce získáme. Tyto vnější faktory můžeme rozlišit na finanční a nefinanční. V případě finančního odměňování se jedná o mzdy, prémie, bonusy apod. Spokojenost a nespokojenost s platem vystupuje především v kontextech, kdy pracovník srovnává svůj plat s ostatními zaměstnanci nebo vnímá finanční ohodnocení z hlediska významu, prestiže a společenského ocenění své profese. Americký psycholog Frederick Herzberg vyjádřil pochybnosti ohledně efektivnosti peněz, protože zatímco jejich nedostatek vede k nespokojenosti, jejich dostatek nevede k dlouhodobé spokojenosti. Avšak musíme vzít v potaz, že lidé mají různé potřeby, a tak jsou někteří lidé daleko více motivováni penězi než ostatní. Nicméně jsou prostředkem k mnoha cílům, proto jsou silným motivátorem.³⁴

Mnoho zaměstnanců má však potřeby, které penězi uspokojit nelze. Ukázalo se, že materiální zabezpečení a dobrý plat jsou rozhodující pouze v těch případech, kdy výsledek zajišťuje základní životní existenční minimum pracovníka a jeho rodiny.³⁵ Pro peníze stejně jako pro další hmotné motivační faktory platí, že jejich motivační účinek s rostoucím uspokojením potřeb zpravidla klesá a možnost dalšího zvýšení příjmů již není tak motivující. Souvisí to například s tím, že pro zvýšení příjmů je zpravidla potřeba obětovat více volného času.³⁶ Proto řada firem využívá i nefinanční motivaci, jako je pochvala a uznání, osobní či odborná prestiž.

Důležité třídění podává Herzbergova dvoufaktorová teorie, která motivační faktory dělí podle toho, zda vyvolají spokojenost či nespokojenost. Americký psycholog Frederick Herzberg vychází z toho, že motivační faktory zvyšují pracovní motivaci a spokojenost. Příkladem takovýchto faktorů je zajímavá práce, projevené uznání, vyšší odpovědnost či

³² URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. s. 14.

³³ WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. s. 19-20.

³⁴ WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. s. 19-20.

³⁵ MAYEROVÁ, Marie a Jiří RŮŽIČKA. *Moderní personální management*. ISBN 80-86022-65-X.

³⁶ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. s. 17.

možnost osobního růstu. Podstatným zdrojem demotivace a nespokojenosti zaměstnanců bývá především nespravedlivé hodnocení a odměňování, netransparentní povyšování zaměstnanců, nedostatek zaměstnaneckých výhod apod. Z Herzbergovy teorie vyplývá, že nespokojené zaměstnance lze motivovat jen s obtížemi, a pokud se to podaří, bývá jejich motivace dražší.³⁷

Kariérní růst má také značný motivační vliv. Z výzkumu vyplývá, že si respondenti zpravidla více cení vyšší mocenské pozice v organizaci než vyššího platu.³⁸

Cílevědomé usměrňování profesní kariéry zaměstnanců působí příznivě na jejich výkonnost, iniciativu a stabilitu.³⁹

Pracovní podmínky, které zvyšují spokojenost i motivaci, jsou především ty, které zvyšují úspěšnost pracovníků. Organizace by se proto měly zaměřit na posílení jejich schopností, zvýšení jejich pravomocí, zlepšení jejich pracovního vybavení či odstranění různých zbytečných pracovních překážek. Vyšší spokojenosti i motivace svých zaměstnanců by měly organizace dosáhnout také proto, že s vyšší spokojeností a motivací jsou pracovníci více produktivní.⁴⁰

Motivaci rovněž zvyšují jasné a jednoznačně zadané úkoly, jelikož přijdou zaměstnancům dosažitelné. Tím, že se pracovník podílí na zadávání úkolu, je mu vyjadřována důvěra. Náročnější cíle mohou pro pracovníka představovat určitou výzvu, jejichž dosažení se pro ně může stát odměnou. Při řešení úkolů je potřeba dostávat průběžně zpětnou vazbu. Například v podobě již dříve zmíněné pochvaly, uznání či pozornosti. Zpětná vazba může být ovšem také negativní. I tak nám to ale může pomoci posunout se v plnění úkolu kupředu.

Pracovní činnost není jen zdrojem obživy, ale je také prostředkem přinášejícím uspokojení ze samotného průběhu práce, z dosažených výsledků, ze sociálního postavení a prestiže.

³⁷ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. s. 19.

³⁸ SORCHER, Melvin. *Tajemství úspěchu manažera: předvídání úspěchu vedoucích pracovníků: (co musíte udělat pro úspěch pracovníků vrcholného managementu)*. ISBN 80-85605-10-4.

³⁹ MAYEROVÁ, Marie a Jiří RŮŽIČKA. *Moderní personální management*. ISBN 80-86022-65-X.

⁴⁰ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. s. 21.

3.3.4 Faktory orientované k pracovnímu výkonu

Práce je důležitou součástí lidského života a spokojenost v pracovní sféře velmi souvisí s celkovou spokojeností se životem a jeho kvalitou. Proto je potřeba věnovat se také tématům jako je pracovní únava, pracovní zátěž a stres.

Pracovní výkon člověka jako výsledek jeho práce za určitý čas se realizuje v interakci vnitřních (osobních) a vnějších činitelů (pracovní podmínky). Výkon lze vztahovat k množství a kvalitě plnění úkolů.⁴¹

Pokud pracujeme až moc intenzivně a bez odpočinku, může dojít po nějaké době k únavě. Únava je stavem spojeným s poklesem schopnosti podávat adekvátní výkon.⁴²

Únavu můžeme rozlišit na fyzickou a psychickou. Oba tyto typy jsou ale vzájemně provázány. K běžným příznakům únavy se řadí zrychlený dech, pocení, zvýšení tepové frekvence, snížení citlivosti vnímání nebo bolest hlavy, očí apod.⁴³ Tyto příznaky můžeme mít, pokud jsme přetížení a schvácení.

V profesích spojených s prací s lidmi se může projevit také vyhoření jako negativní důsledek intenzivního nebo dlouhodobého kladení nároků na zaměstnance. K průvodním znakům vyhoření patří zejména pocit nespokojenosti a vyčerpání.⁴⁴

Stres

Stres je přirozenou a nevyhnutelnou součástí života. V méně rozvinutých společnostech stresory souvisí primárně s fyzickou potřebou přežít. V rozvinutějších společnostech stresory souvisí spíše s otázkami společenského úspěchu, s neustálým zvyšováním společenského standardu, s naplněním vlastních očekávání i očekávání ostatních. Zároveň existují lidé, kteří mají potřebu stresovat ostatní. S tím se můžeme setkat při jednání s kolegy/nadřizenými na pracovišti.⁴⁵

Stresu lidé čelí v souvislosti se zaměstnáním velice často. Stres je jedním ze symbolů naší současnosti. Stres je stav napětí, kterým lidský organismus reaguje na podněty (=stresory).⁴⁶ O velikosti stresu v lidském organismu rozhodují dvě veličiny - zátěž, která

⁴¹ PAULÍK, Karel. *Psychologie práce a organizace: vybrané kapitoly*. s. 53.

⁴² PAULÍK, Karel. *Psychologie práce a organizace: vybrané kapitoly*. s. 58.

⁴³ PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. s. 107.

⁴⁴ PAULÍK, Karel. *Psychologie práce a organizace: vybrané kapitoly*. s. 60.

⁴⁵ FONTANA, David. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. s. 19.

⁴⁶ PLAMÍNEK, Jiří. *Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. s. 124.

na organismus působí a schopnost organismu tuto zátěž snášet neboli odolnost. Čím větší zátěž, tím větší stres. Čím větší odolnost, tím menší stres.

Když ovšem míra stresu překročí optimální hranici, odčerpává naši psychickou energii, oslabuje náš výkon, často v nás zanechá pocit, že jsme k ničemu a nedocení.

Dopady nadměrného stresu snižují naši schopnost udržet pozornost, hůře se soustředíme na práci, jsme roztěkaní, může dojít ke zhoršení krátkodobé i dlouhodobé paměti, více chybujeme. Co se týká emočních dopadů nadměrného stresu, tak je to nespokojenost, obavy a úzkost, roste pocit bezmoci a neschopnosti.⁴⁷

Obecnými příčinami stresu v práci může být například špatná organizace práce. Ta nastává, když není jasné, kdo má v rámci dané hierarchie společnosti za rozhodnutí odpovědnost. Rozhodnutí mohou být neefektivní a zdlouhavá. Další příčinou může být nedostatek personálu. V případě nedostatku personálu jsme nuceni vykonávat práci nad rámec naší kvalifikace a našich kompetencí. Jako poslední příklad mohu uvést příliš dlouhou pracovní dobu. To bývá únavné a stresující.⁴⁸

Pracovní zátěž

Pracovní zátěž vychází z pracovní náplně a podmínek vykonávané profese a ze souvisejících vztahů.⁴⁹

Pravděpodobné zdroje pracovní zátěže vycházejí z pracovních stresorů. Těmi mohou být například vysoké pracovní požadavky, nedostatečná komunikace ze strany nadřízeného, tlak ze zodpovědnosti nebo pocit nejistoty ze ztráty zaměstnání.

Jen málokdo dokáže podávat nejlepší výkon pod neustálým tlakem, proto má chvilkový oddech nedoceníitelnou hodnotu pro naši odolnost vůči stresu. Bez odpočinku se cítíme uhonění a máme pocit, že nemáme prostor a čas sami pro sebe. Nemáme ani čas, abychom objektivně zhodnotili naši práci a způsob, jakým se jí snažíme vykonávat. Proto je velice důležité udělat si volno, vzít si dovolenou a věnovat se sobě, svým blízkým a svým koníčkům.

⁴⁷ FONTANA, David. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. s. 30.

⁴⁸ FONTANA, David. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. s. 55.

⁴⁹ PAULÍK, Karel. *Psychologie práce a organizace: vybrané kapitoly*. s. 61.

3.3.5 Faktor pracovní spokojenosti

Pracovní spokojenost lze považovat za jev, který je možné do značné míry ovlivňovat, budovat a rozvíjet. Jedná se tedy o jev ovlivnitelný, a to by mělo být klíčové pro management každého podniku. Pracovní spokojeností a motivací zaměstnanců se zabývá řada oborů od řízení lidských zdrojů až po psychologii, což svědčí o významu těchto faktorů na pracovních výsledcích zaměstnanců, a tedy i celé společnosti.

Pracovní spokojenost chápeme jako komplexní zážitkový jev utvářený na základě hodnocení jednotlivých stránek, faktorů a podmínek určité práce či výkonu profese jako celku.⁵⁰ Pracovní spokojenost souvisí s pracovními postoji a s pracovním chováním. Můžeme ji vyjádřit škálou se dvěma protikladnými póly, kterými je spokojenost a nespokojenost.

Člověk posuzuje podmínky své práce především vzhledem k očekávání vycházejícímu z jeho potřeb, zájmů, postojů a hodnot. Důležitá je pocíťovaná smysluplnost práce, osobní zodpovědnost, zpětná vazba, informace od kolegů, pracovní podmínky, společenská prestiž a také to, zda je pro jedince práce zvládnutelná. Lidé berou při hodnocení v úvahu nejen současný stav, ale i dlouhodobé cíle.

Existuje několik teoretických přístupů k pracovní spokojenosti. Hackman a Oldham (1975) považují za důležité pro pracovní spokojenost šířku možností pro uplatnění schopností a dovedností, identitu pracovních úkolů a jejich význam, samostatnost pracovníka a zpětnou vazbu.

V modelu pracovní motivace Locke a Latham (2004) je spokojenost v práci důsledkem chování zaměřeného na dosažení cíle, příslušného výkonu a je podmíněna pracovními podmínkami.

Další teoretické přístupy pracovní spokojenost chápou jako souhrnný výsledek postojů k práci a pracovním podmínkám, kde jsou zahrnuty kognitivní a behaviorální složky a také emoční prožívání.⁵¹

Pracovní spokojeností se zabývalo mnoho autorů, jejichž názory se však liší. Zjednodušeně lze ale říci, že pracovní spokojenost je pocit člověka, který má ve vztahu k práci. Organizace by neměly přehlížet spokojenost zaměstnanců, jelikož souvisí nejen

⁵⁰ PAULÍK, Karel. *Psychologie práce a organizace: vybrané kapitoly*. s. 97.

⁵¹ PAULÍK, Karel. *Psychologie práce a organizace: vybrané kapitoly*. s. 99-100.

s výkonem a kvalitou odvedené práce, ale s celkovým postojem k práci a k samotné organizaci. Nespokojený pracovník se tak může stát velkou přítěží.

4 Výzkumné šetření

V praktické části bakalářské práce byli osloveni respondenti z finančních institucí v České republice. Cílem bylo zjistit, do jaké míry je psychická pohoda zaměstnanců finančních institucí ovlivněna vybranými sociálně-psychologickými faktory. Teoretická východiska pro tuto část bakalářské práce jsou obsažena v předešlých kapitolách. Výsledky byly zjišťovány prostřednictvím průzkumného šetření vedeného metodou dotazníku a později vyhodnocovány pomocí matematicko-statistických metod.

4.1 Použitá metoda sběru dat

S ohledem na cíl práce byla zvolena kvantitativní výzkumná strategie. Kvantitativní strategie byla zvolena proto, že jsem se zabývala aspekty, které jsou do určité míry měřitelné a uspořadatelné. K průzkumnému šetření bylo také zapotřebí větší množství respondentů. Data byla poté analyzována pomocí matematicko-statistických metod.

Výhodou kvantitativní strategie je poměrně rychlý sběr dat a následné vyhodnocení. Nevýhodou je, že závěry mohou být někdy příliš abstraktní pro konkrétní podmínky.⁵²

4.1.1 Metoda dotazníku

Metodou sběru dat byla kombinace dotazníku vlastní konstrukce a položek ze standardizovaného Dotazníku životní spokojenosti⁵³, který byl aplikovaný do pracovní sféry.

Metoda dotazníku je nejvíce používanou metodou získávání údajů. Výhodou je získání velkého množství dat za relativně krátkou dobu. Respondent může v klidu přemýšlet nad položenými otázkami. Metoda dotazníkového šetření má ovšem také několik nevýhod. Jsou jimi například nesprávné pochopení otázky, složitá návratnost dotazníků nebo uvedení nepravdivých informací.⁵⁴ Dotazník je méně přizpůsobivý a nelze klást doplňující otázky.⁵⁵

S těmito limity bylo počítáno. Některé z nich bylo možno eliminovat, například návratnost dotazníků. Jiné ovšem zůstaly, jako například subjektivní zkreslení odpovědi. To je způsobeno subjektivním vnímáním reality respondenta.

⁵² REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. s. 40.

⁵³ FAHRENBERG, Jochen, Michael MYRTEK, Jörg SCHUMACHER a Elmar BRÄHLER. *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum, 2001.

⁵⁴ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. s. 99-108.

⁵⁵ FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. s. 183.

Tato metoda byla zvolena právě pro svou výhodu zajištění získání velkého množství dat v krátkém čase. Respondenti takto zůstali v anonymitě. V rámci dodržení etických zásad výzkumu byli respondenti informováni o tom, jak budou data následně využita.

4.2 Výzkumné cíle

V praktické části bakalářské práce byly stanoveny tři výzkumné cíle.

VC1: Zjistit, zda se liší míra duševní pohody zaměstnanců finančních institucí dle genderu.

Zde bylo cílem zjistit, zda se liší míra psychické pohody zaměstnanců finančních institucí dle pohlaví. Zda jsou muži spokojenější než ženy nebo naopak.

VC2: Zjistit, zda se liší míra duševní pohody zaměstnanců finančních institucí dle věku.

Takto položený výzkumný cíl zjišťoval, zda se liší míra spokojenosti dle věku. Věková škála dotazovaných se pohybovala v rozmezí 21–59 let.

VC3: Zjistit míru ovlivnění duševní pohody vybranými faktory pracovní spokojenosti u zaměstnanců finančních institucí.

K poslednímu výzkumnému cíli byly dále zvoleny následující dílčí cíle. Byly definovány takto:

DVC1: Zjistit, který z faktorů souvisejících s rolí a úlohou pracovníka se podílí nejvíce na duševní pohodě zaměstnanců finančních institucí.

DVC2: Zjistit, který z faktorů orientovaných k pracovnímu výkonu se podílí nejvíce na duševní pohodě zaměstnanců finančních institucí.

DVC3: Zjistit, který z faktorů souvisejících s mezilidskými vztahy se podílí nejvíce na duševní pohodě zaměstnanců finančních institucí.

DVC4: Zjistit, který z faktorů souvisejících s kariérním růstem a odměňováním se podílí nejvíce na duševní pohodě zaměstnanců finančních institucí.

Ke každému dílčímu cíli byly vytvořeny otázky. Předlohou byl standardizovaný dotazník životní spokojenosti, avšak otázky byly uzpůsobeny pro pracovní sféru.

Dotazník začal otázkami, které zjišťovaly sociodemografické charakteristiky respondentů. Jejich pohlaví, věk a název instituce, kde pracují.

Kromě sociodemografických otázek dotazník dále obsahoval 26 uzavřených otázek. Použití uzavřených otázek usnadnilo zpracování dat. Může ovšem dojít ke zkreslení odpovědí, jelikož dotázaný může volit jednu z variant pouze jako kompromis.⁵⁶

⁵⁶ REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. s. 102.

Respondenti mohli volit ze škály pěti odpovědí. Velmi nespokojen(a), spíše nespokojen(a), ani spokojen(a) ani nespokojen(a), spíše spokojen(a) a velmi spokojen(a). Kategorii pro výběr odpovědí by nemělo být více než deset, protože vyšší počet nepřináší žádné podstatné zlepšení. Jako optimální se uvádí 5-9 kategorií.⁵⁷

Dotazník byl distribuován respondentům v elektronické podobě vzhledem k epidemické situaci v souvislosti s šířením nemoci Covid-19. V některých případech se jednalo o zaslání dotazníku e-mailovou poštou. Ve zbylých případech byl dotazník sestaven za pomoci služby Google Formulář a rozeslán dotazovaným.

4.3 Vyhodnocení kvantitativního výzkumného šetření

Získaná data byla vyhodnocena za použití psychometrie (= měření v psychologii). Tento obor se zabývá teoretickými otázkami měření v psychologii a druhotně aplikací těchto teoretických principů v praxi. K tomu účelu používá množství matematických a statistických postupů, které byly v průběhu vývoje této disciplíny vytvářeny pro konkrétní potřeby psychologické praxe.⁵⁸

K vyhodnocování získaných dat byl rovněž použit program JASP. JASP je veřejný a bezplatný program, který se využívá pro statistické analýzy.

Nejprve byla data upravena, aby se s nimi dalo pracovat v programu JASP. Poté byla v rámci programu využita funkce nezávislý T-test, který byl testován na hladině významnosti 0,05. Dále byla provedena tzv. Item-total correlation. Tento způsob vyhodnocování se používá v případě, kdy hledáme míru korelace mezi jednotlivými položkami a celkem. Slouží ke zjištění, zda některá z otázek má odpovědi, které se liší od ostatních.⁵⁹

Každý typ odpovědi v dotazníku je očíslován. Odpověď 'velmi nespokojen(a)' je označena číslem 1, spíše nespokojen(a) číslem 2, ani spokojen(a) ani nespokojen(a) číslem 3, spíše spokojen(a) číslem 4 a velmi spokojen(a) číslem 5. Součtem jednotlivých položek u každého respondenta vznikl určitý skóre. Na základě skóre položek byl vytvořen skóre neboli součet pro každou ze čtyř kategorií zvlášť. První kategorií jsou proměnné související s rolí a úlohou pracovníka, druhou kategorií jsou proměnné orientované na

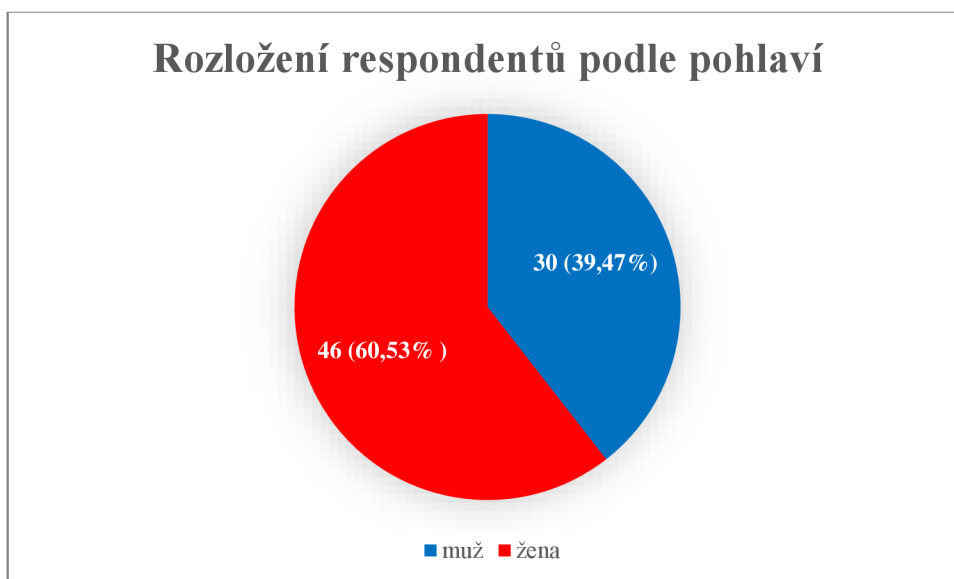
⁵⁷ URBÁNEK, Tomáš, Denisa DENGLEROVÁ a Jan ŠIRŮČEK. *Psychometrie: měření v psychologii*. s. 215.

⁵⁸ URBÁNEK, Tomáš, Denisa DENGLEROVÁ a Jan ŠIRŮČEK. *Psychometrie: měření v psychologii*. s. 13.

⁵⁹ Item-total correlation. *Wikipedia: the free encyclopedia*. Dostupné z: https://en.wikipedia.org/wiki/Item-total_correlation.

pracovní výkon, třetí kategorií jsou proměnné související s mezilidskými vztahy a poslední kategorií jsou proměnné související s kariéřním růstem a odměňováním. Nakonec byl sečten skóre všech čtyř kategorií dohromady.

Dotazník vyplnilo celkem 76 respondentů pracujících ve finančních institucích; pro příklad uvádím UniCredit Bank, Komerční banka, ČSOB, Modrá pyramida a další. Na dotazník odpovědělo 30 mužů a 46 žen. Muži tvoří 39,47 %, ženy 60,53 %. Ve finančních institucích je zaměstnáno přibližně 72,4 tisíc lidí.⁶⁰ Poměr respondentů mužského a ženského pohlaví v mém dotazníkovém šetření vyšel téměř totožně s obecně uváděným poměrem zastoupení mužů a žen pracujících ve finančních institucích (40 % ku 60 %⁶¹).



Graf č. 1: Rozložení respondentů podle pohlaví

Zdroj: vlastní zpracování

/	Absolutní četnost	Relativní četnost
muž	30	39,47 %
žena	46	60,53 %

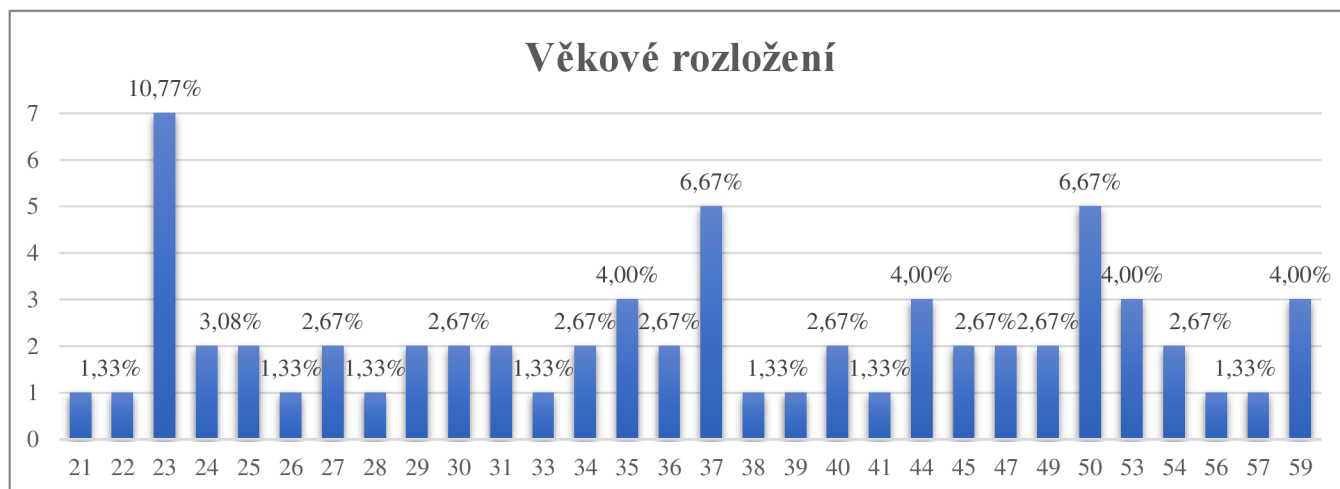
Tabulka č. 1: Zastoupení respondentů podle pohlaví

Zdroj: vlastní zpracování

⁶⁰ Analýza ekonomického vývoje v roce 2019. In: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/analyza-ekonomickeho-vyvoje-v-roce-2019>.

⁶¹ Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti. In: Český statistický úřad. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jspx?_afPfm=VYSTUP-OBJEKT&pvo=ZAM03&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v221&u=v228__VUZEMI__97__19.

Věkové složení je rozmanité. Věk respondentů se pohybuje v rozmezí od 21 do 59 let. Nejčetnější skupinou byli lidé ve věku 23, 37 a 50 let.



Graf č. 2: Věkové rozložení respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

VC1: Zjistit, zda se liší míra duševní pohody zaměstnanců finančních institucí dle genderu.

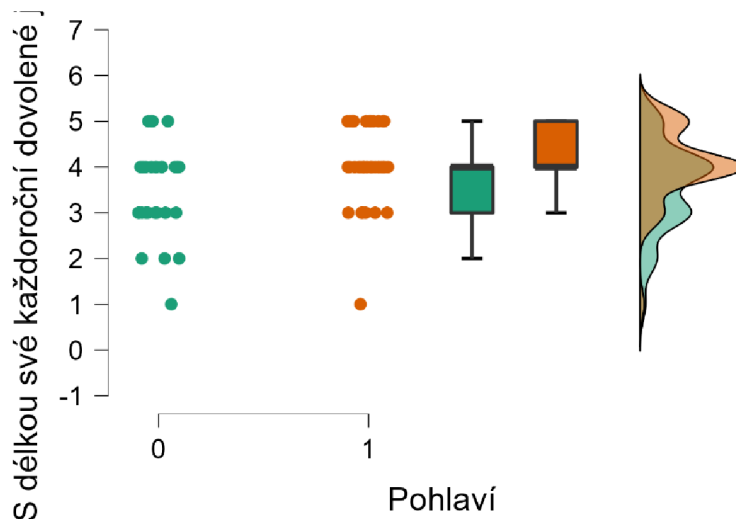
Podle nezávislého T-testu na hladině významnosti 0,05 bylo zjištěno, že se míra duševní pohody u zaměstnanců finančních institucí rozděleného podle pohlaví příliš neliší. Pouze u otázek číslo 12) S délkou své každoroční dovolené jsem ..., 14) Když myslím na to, jak vycházím se svými kolegy, jsem ... a otázky číslo 16) S kontaktem se svými kolegy jsem ... vyšla p-hodnota nižší než 0,05, čili zde dochází k mírnému rozdílu. Z testu vyšlo, že muži jsou u těchto otázek méně spokojeni než ženy. V této tabulce můžeme vidět průměr odpovědí rozlišený dle genderu.

Group Descriptives	Pohlaví	Četnost	Průměr odpovědí
S délkou své každoroční dovolené jsem ...	muž	30	3.533
	žena	46	4.087
Když myslím na to, jak vycházím se svými kolegy, jsem ...	muž	30	3.967
	žena	46	4.326

S kontaktem se svými kolegy jsem ...	muž	30	3.800
	žena	45	4.267

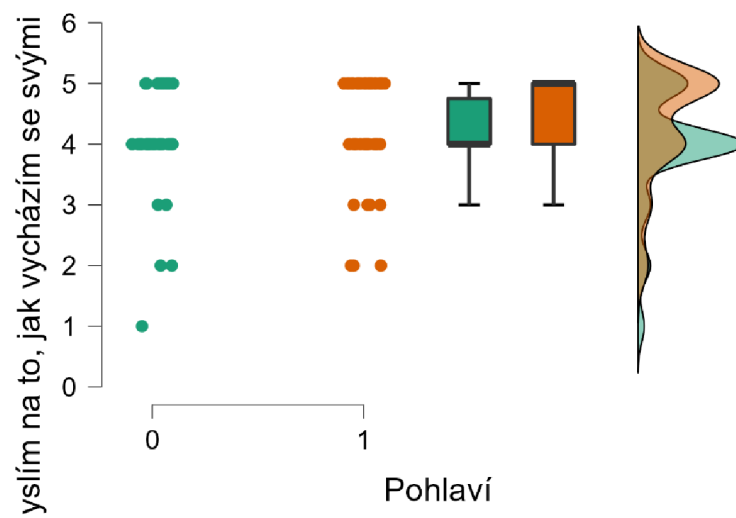
Tabulka č. 2: Vyhodnocení odpovědí na uvedené otázky

Zdroj: program JASP



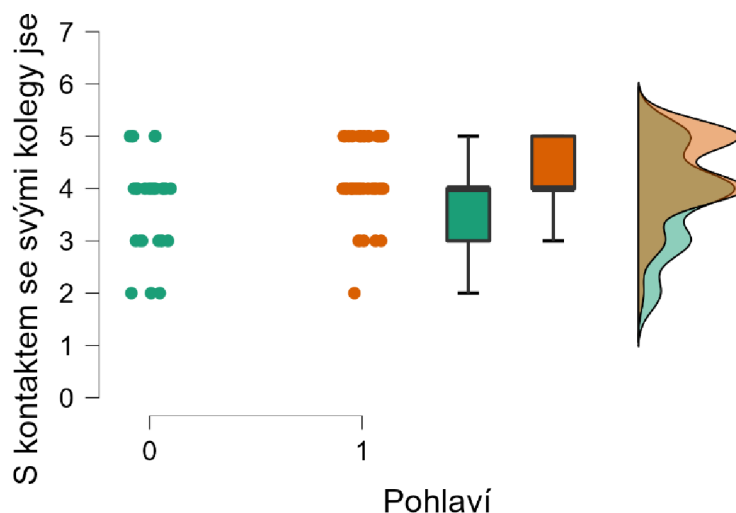
Graf č. 3: Vyhodnocení odpovědí na otázku číslo 12

Zdroj: program JASP



Graf č. 4: Vyhodnocení odpovědí na otázku číslo 14

Zdroj: program JASP



Graf č. 5: Vyhodnocení odpovědí na otázku číslo 16

Zdroj: program JASP

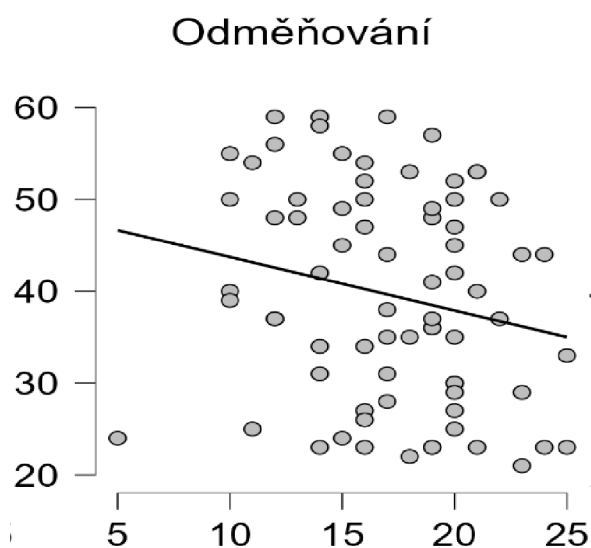
VC2: Zjistit, zda se liší míra duševní pohody zaměstnanců finančních institucí dle věku.

Při zkoumání druhého výzkumného cíle nastal problém v počtu nasbíraných dotazníků. Aby bylo možné vyhodnotit odpověď na takto stanovený cíl, bylo by zapotřebí disponovat vyšším počtem vyplněných dotazníků. Vzhledem k nízkému počtu respondentů nebylo možné tento cíl vyhodnotit. Přesto mi přišlo zajímavé i s tímto počtem respondentů porovnat, zda se liší míra duševní pohody podle věku u jednotlivých kategorií. První kategorií jsou proměnné související s rolí a úlohou pracovníka, druhou kategorií jsou proměnné orientované na pracovní výkon, třetí kategorií jsou proměnné související s mezilidskými vztahy a poslední kategorií jsou proměnné související s kariérním růstem a odměňováním. Zde byl proveden výpočet korelace mezi věkem a výše uvedenými čtyřmi kategoriemi. V tomto testu byl pozorovatelný největší rozdíl v kategorii kariérní růst a odměňování. Bylo zjištěno, že s vyšším věkem jsou pracovníci více nespokojeni s kariérním růstem a je kladen menší důraz na odměňování. S přibývajícím věkem je pro pracovníky významnější jejich postavení na pracovišti, pestrost vykonávané práce a důležitost role v organizaci.

Pearson's Correlations		Věk
1. Věk	Pearson's r	—
	p-value	—
2. Role a úloha	p-value	0.758
3. Výkon	p-value	0.896
4. Mezilidské vztahy	p-value	0.211
5. Odměňování	p-value	0.073

Tabulka č. 3: Seřazení jednotlivých kategorií podle věku

Zdroj: program JASP



Graf č. 6: Souvislost mezi kategorií odměňování a věkem respondentů

Zdroj: program JASP

VC3: Zjistit míru ovlivnění duševní pohody vybranými faktory pracovní spokojenosti u zaměstnanců finančních institucí.

K poslednímu výzkumnému cíli byly zvoleny další níže uvedené dílčí cíle. Tyto dílčí cíle byly vyhodnocovány pomocí korelace. Byla zkoumána důležitost položky (v tomto případě otázky).

Byly určeny čtyři dílčí výzkumné cíle. Každý dílčí výzkumný cíl zastupuje jednu kategorii proměnných. DVC1 zastupuje proměnné související s rolí a úlohou pracovníka. DVC2 souvisí s proměnnými orientovaných k pracovnímu výkonu. DVC3 souvisí s mezilidskými vztahy a poslední DVC4 zastupuje proměnné, které souvisí s kariéřním růstem a odměňováním.

DVC1: Zjistit, který z faktorů souvisejících s rolí a úlohou pracovníka se podílí nejvíce na duševní pohodě zaměstnanců finančních institucí.

Testem korelace byl vyhodnocen závěr, že na duševní pohodě zaměstnanců finančních institucí se nejvíce podílí jejich uplatnění v zaměstnání a postavení v organizaci. Nejméně jsou v této kategorii lidé spokojeni se svými úspěchy, které v rámci své pracovní role zažívají.

DVC2: Zjistit, který z faktorů orientovaných k pracovnímu výkonu se podílí nejvíce na duševní pohodě zaměstnanců finančních institucí.

Proměnnou, která souvisí s pracovním výkonem a nejvíce se podílí na duševní pohodě pracovníků finančních institucí jsou požadavky, které jsou na zaměstnance kladeny vedoucím pracovníkem. Nejméně spokojeni jsou zaměstnanci s délkou své každoroční dovolené.

DVC3: Zjistit, který z faktorů souvisejících s mezilidskými vztahy se podílí nejvíce na duševní pohodě zaměstnanců finančních institucí.

U tohoto výzkumného cíle výsledky ukazují, že na duševní pohodě se nejvíce podílí proměnná související s pomocí a podporou, které se zaměstnancům od kolegů dostává. Hned na to navazuje upřímnost a otevřenost kolegů, a naopak jsou zaměstnanci finančních institucí v této kategorii nejméně spokojeni s otevřeností a upřímností svého vedoucího.

DVC4: Zjistit, který z faktorů souvisejících s kariérním růstem a odměňováním se podílí nejvíce na duševní pohodě zaměstnanců finančních institucí.

Výsledky tohoto výzkumného cíle byly velice vyrovnané. Proměnná, která se nejvíce podílí na duševní pohodě pracovníků, je příjem. Proměnná, která je s tímto výsledkem velmi spjata, je možnost budoucího výdělku. Nejméně spokojeni jsou pracovníci s možnostmi kariérního postupu.

Kdybychom měli podle výsledků dotazníkového šetření seřadit jednotlivé kategorie, vypadalo by pořadí následovně. Nejvíce závisí duševní pohoda zaměstnanců finančních institucí na mezilidských vztazích, dále na výkonu, třetí v pořadí je role a úloha a jako poslední je kariérní růst a odměňování.

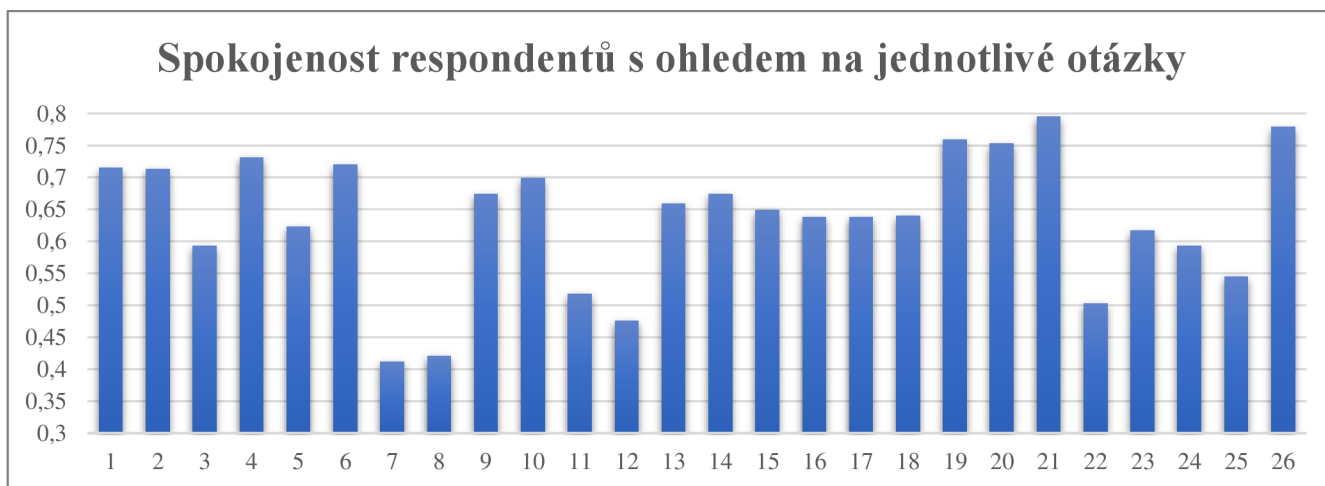
Pearson's Correlations	/	Celkem
Celkem	n	—
	Pearson's r	—
1. Mezilidské vztahy	n	76
	Pearson's r	0.876
2. Výkon	n	76
	Pearson's r	0.847
3. Role a úloha	n	76
	Pearson's r	0.817
4. Odměňování	n	76
	Pearson's r	0.787

Tabulka č. 4: Seřazení jednotlivých kategorií podle výsledků

Zdroj: program JASP

Vyjádření spokojenosti respondentů s ohledem na jednotlivé otázky vypadá následovně.

Čísla 1-26 na ose x v grafu odpovídají číslům otázek uvedených v dotazníku.



Graf č. 7: Spokojenost respondentů s ohledem na jednotlivé otázky

Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Shrnutí výsledků

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, do jaké míry je psychická pohoda zaměstnanců ovlivněná vybranými sociálně-psychologickými faktory. Vybranými sociálně-psychologickými faktory jsou myšleny faktory související s rolí a úlohou pracovníka, faktory orientované k pracovnímu výkonu zaměstnance, faktory související s mezilidskými vztahy na pracovišti a faktory související s kariérním růstem a odměňováním. Vyhodnocením získaných dat bylo zjištěno, že nejvíce pracovníkům záleží na mezilidských vztazích. To, jaké se jim dostává pomoci a podpory od vedení, jak je vedoucí pracovník upřímný a otevřený ke svým zaměstnancům a také jaká je celková atmosféra na pracovišti. Dále se na jejich duševní pohodě podílí ve velké míře to, jaké mají zaměstnanci uplatnění a postavení v organizaci. Na to úzce navazuje fakt, že zaměstnanci finančních institucí potřebují ke své psychické pohodě zažívat ve svém povolání úspěchy a nějakým způsobem se dále seberealizovat. S požadavky, které jsou na ně jako pracovníky kladeny, byla převážná většina spokojena.

Bylo zjištěno, že spokojenost zaměstnanců se výrazně neliší mezi pohlavími. Pouze u tří otázek z celého dotazníku se odpovědi mezi muži a ženami lišily. Týkalo se to otázek délky každoroční dovolené a otázek mířené na kolegy. Výsledkem bylo, že muži jsou v těchto oblastech méně spokojeni.

Míra spokojenosti se příliš neliší ani s věkem respondentů. Malý výkyv nastal pouze u kategorie odměňování, kdy s přibývajícím věkem jsou lidé více nespokojeni. Dále můžeme usuzovat, že je pro ně též důležitá stabilita práce či jejich postavení v organizaci. Odměňování a kariérní růst je stejně důležitá proměnná jako ostatní položky, ovšem do celkového skóre přispívá nejméně. Z toho vyplývá, že pokud jde o odměňování, cítí zaměstnanci finančních institucí největší nespokojenost.

5 Závěr

Zaměstnanci jsou pro organizaci nejcennějším statkem, proto je důležité jim věnovat dostatečnou pozornost a péči. Spokojení zaměstnanci jsou oddaní své práci, jsou více angažovaní a vykazují vyšší efektivitu práce než zaměstnanci nespokojení. Proto by měl každý zaměstnavatel investovat do jejich duševní pohody a spokojenosti.

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, do jaké míry je psychická pohoda zaměstnanců finančních institucí ovlivněna vybranými sociálně-psychologickými faktory.

V teoretické části práce byly rozebrány aspekty této problematiky za použití dostupné literatury. Byly zde představeny jednotlivé faktory, které mohou ovlivňovat psychickou pohodu zaměstnanců. Zmíněnými faktory jsou nároky na pracovníka, psychická zátěž, kariérní růst, odměňování a v neposlední řadě jsou zmíněny mezilidské vztahy na pracovišti.

V praktické části bakalářské práce byla vyhodnocena data, která byla získána pomocí provedeného dotazníkového šetření u pracovníků, kteří pracují ve finančních institucích. Data byla zpracována pomocí tabulek, grafů a statistické analýzy, která byla realizována v programu JASP. V závěru práce byla tato data komplexně shrnuta.

Prvním výsledkem bylo zjištění, že se duševní pohoda zaměstnanců příliš neliší podle pohlaví. Pouze ve třech případech, a to u otázek číslo 12) S délkou své každoroční dovolené jsem ..., 14) Když myslím na to, jak vycházím se svými kolegy, jsem ... a otázky číslo 16) S kontaktem se svými kolegy jsem ... dochází k mírnému rozdílu. Z testu vyšlo, že muži jsou u těchto otázek méně spokojeni než ženy.

Průzkumné šetření neprokázalo souvislost mezi věkem a duševní pohodou respondentů, jelikož bylo kvantitativní šetření uskutečněno s malým vzorkem respondentů. Ovšem v případě, kdy jsou proměnné rozděleny do jednotlivých kategorií, bylo zjištěno, že se stoupajícím věkem jsou respondenti více nespokojeni s kariérním růstem a kladou menší důraz na odměňování. S přibývajícím věkem je pro pracovníky významnější jejich postavení na pracovišti, pestrost vykonávané práce a důležitost role v organizaci.

V celkovém hodnocení vyšlo, že nejvíce závisí duševní pohoda zaměstnanců finančních institucí na mezilidských vztazích, dále na výkonu, třetí v pořadí je jejich role a úloha a jako poslední je kariérní růst a odměňování.

6 Seznam použité literatury

- 1) BEDRNOVÁ, Eva, Daniela PAUKNEROVÁ a Vladimír PROVAZNÍK. *Duševní hygiena a sebeřízení*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996. ISBN 80-7079-019-9.
- 2) BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.
- 3) FAHRENBERG, Jochen, Michael MYRTEK, Jörg SCHUMACHER a Elmar BRÄHLER. *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum, 2001.
- 4) FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Přeložil Petr BAKALÁŘ. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-367-6.
- 5) FONTANA, David. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Přeložila Alice ZAVADILOVÁ. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1033-7.
- 6) GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
- 7) JERMÁŘ, Milan a Dana EGEROVÁ. *Psychologie v organizační a manažerské praxi*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2014. ISBN 978-80-261-0730-9.
- 8) KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
- 9) KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-774-4.

- 10) MAYEROVÁ, Marie a Jiří RŮŽIČKA. *Moderní personální management*. Praha: H & H, 2000. ISBN 80-86022-65-X.
- 11) MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena: vysokoškolská učebnice pro studenty filozofických fakult oboru psychologie*. 2. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1986. Učebnice pro vysoké školy (Státní pedagogické nakladatelství).
- 12) NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie osobnosti*. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85603-34-9.
- 13) PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2017. Psyché. ISBN 978-80-247-5646-2.
- 14) PAULÍK, Karel. *Psychologie práce a organizace: vybrané kapitoly*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2018. ISBN 978-80-7599-031-0.
- 15) PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. Management. ISBN 80-247-1706-9.
- 16) PLAMÍNEK, Jiří. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládní*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2008. Manažer. ISBN 978-80-247-2593-2.
- 17) REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie. ISBN 978-80-247-3006-6.
- 18) SORCHER, Melvin. *Tajemství úspěchu manažera: předvídání úspěchu vedoucích pracovníků: (co musíte udělat pro úspěch pracovníků vrcholného managementu)*. Praha: Victoria Publishing, 1992. ISBN 80-85605-10-4.
- 19) ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

- 20) URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.
- 21) URBÁNEK, Tomáš, Denisa DENGLEROVÁ a Jan ŠIRŮČEK. *Psychometrika: měření v psychologii*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-836-4.
- 22) WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2361-7.
- 23) WEIHRICH, Heinz a Harold KOONTZ. *Management*. Praha: Victoria Publishing, 1993. ISBN 80-856-0545-7.

6.1 Internetové zdroje:

- 24) ADAMS, Robert J., Sarah L. APPLETON, Anne W. TAYLOR, Tiffany K. GILL, Carol LANG, R. Douglas MCEVOY a Nick A. ANTIC. Sleep health of Australian adults in 2016: results of the 2016 Sleep Health Foundation national survey. *Sleep Health* [online]. 2017, 3(1), str. 35-42 [cit. 2022-03-08]. ISSN 23527218. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28346149/>, doi:10.1016/j.sleh.2016.11.005
- 25) Analýza ekonomického vývoje v roce 2019. In: *Český statistický úřad* [online]. 19.8.2020 [cit. 2022-04-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/analyza-ekonomickeho-vyvoje-v-roce-2019>
- 26) Aon Hewitt, *Trends in Global Employee Engagement 2013* [online]. In: 2013, s. 32 [cit.2022-02-08]. Dostupné z: https://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Report.pdf
- 27) BRAČE, Olta, Dustin T. DUNCAN, José CORREA-FERNÁNDEZ a Marco GARRIDO-CUMBRERA. Association of sleep duration with mental health:

- results from a Spanish general population survey. *Sleep and Breathing* [online]. 2022, 26(1), str. 389-396 [cit. 2022-03-08]. ISSN 1520-9512. Dostupné z: https://link.springer.com/article/10.1007/s11325021023320?utm_source=getftr&utm_medium=getftr&utm_campaign=getftr_pilot, doi:10.1007/s11325-021-02332-0
- 28) ELFERING, Achim, Simone GREBNER a Norbert K. SEMMER. Chronic job stressors and job control: Effects on event-related coping success and well-being. *The British Psychological Society* [online]. 11 January 2011 [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317905X40088>
- 29) Item-total correlation. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2022-04-07]. Dostupné z: https://en.wikipedia.org/wiki/Item-total_correlation
- 30) *Vláda České republiky: Protidrogová politika* [online]. In: *Vláda ČR (c) 2009-2022, 2018* [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/protidrogova-politika/media/1-5-milionu-lidi-ma-v-cr-nakroceno-k-zavislosti-na-alkoholu--pomoci-maji-i-nove-narodni-stranky-alkohol-skodi-cz-167685/>
- 31) Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti. In: *Český statistický úřad* [online]. 2020 [cit. 2022-04-07]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM03&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v221&u=v228__VUZEMI__97__19

7 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Zastoupení respondentů podle pohlaví

Tabulka č. 2: Vyhodnocení odpovědí na uvedené otázky

Tabulka č. 3: Seřazení jednotlivých kategorií podle věku

Tabulka č. 4: Seřazení jednotlivých kategorií podle výsledků

8 Seznam grafů

Graf č. 1: Rozložení respondentů podle pohlaví

Graf č. 2: Věkové rozložení respondentů

Graf č. 3: Vyhodnocení odpovědí na otázku číslo 12

Graf č. 4: Vyhodnocení odpovědí na otázku číslo 14

Graf č. 5: Vyhodnocení odpovědí na otázku číslo 16

Graf č. 6: Souvislost mezi kategorií odměňování a věkem respondentů

Graf č. 7: Spokojenost respondentů s ohledem na jednotlivé otázky

9 Přílohy

- 1) Dotazník
- 2) Zadání bakalářské práce

Příloha č. 1)

Dobrý den,

jmenuji se Tereza Vaňková a jsem studentkou třetího ročníku oboru Finanční management na Univerzitě v Hradci Králové. Momentálně píši bakalářskou práci na téma Psychická pohoda zaměstnanců finančních institucí a ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je zcela anonymní a výsledky budou součástí výzkumné části mé bakalářské práce.

Děkuji Vám za vyplnění.

Vyplněný dotazník, prosím, zasílejte na e-mailovou adresu: teri.vankova@seznam.cz

Pracoviště:

Pohlaví: muž žena

Věk: let

Označte, co je Vám nejbližší:

Velmi nespokojen(a)	Spíše nespokojen(a)	Ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	Spíše spokojen(a)	Velmi spokojen(a)
①	②	③	④	⑤

(Odpověď můžete označit barevným zvýrazněním čísla.)

- 1) Se svou rolí a úlohou v zaměstnání jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 2) Se svým postavením na pracovišti jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 3) S pestrostí, kterou mi nabízí mé zaměstnání, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 4) Co se týká mého uplatnění ve firmě, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 5) S důležitostí/významem mé role v naší organizaci jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 6) S úspěchy, které zažívám ve své pracovní roli, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 7) Se svými pracovními schopnostmi a dovednostmi jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 8) Se svým aktuálním pracovním výkonem jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 9) S požadavky na pracovní výkon, které jsou spojené s vykonáváním mé profese a naplňováním pracovní role, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤

- 10) S požadavky, které na mě klade můj vedoucí, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 11) Se svou pracovní dobou jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 12) S délkou své každoroční dovolené jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 13) S atmosférou na pracovišti jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 14) Když myslím na to, jak vycházím se svými kolegy, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 15) Když myslím na své kolegy v zaměstnání, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 16) S kontaktem se svými kolegy jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 17) S upřímností a otevřeností svých kolegů jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 18) S pomocí a podporou, kterou mi kolegové poskytují, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 19) Když myslím na přístup vedení ke mně, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 20) S upřímností a otevřeností svého vedoucího jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 21) S pomocí a podporou, kterou mi vedení poskytuje, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 22) S možnostmi postupu, které mám v zaměstnání, jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 23) S možnostmi rozšiřování hledí v rámci školení apod. jsem ve svém zaměstnání ... ① ② ③ ④ ⑤
- 24) Se svým příjmem jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 25) Se svými budoucími možnostmi výdělků jsem ... ① ② ③ ④ ⑤
- 26) S nefinančním odměňováním (pochvala, uznání, osobní a odborná prestiž) jsem ... ① ② ③ ④ ⑤

Vyplněný dotazník, prosím, zasílejte na e-mailovou adresu: teri.vankova@seznam.cz

Zadání bakalářské práce

Autor: Tereza Vaňková
Studium: I1900426
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Finanční management
Název bakalářské práce: **Psychická pohoda zaměstnanců finančních institucí**
Název bakalářské práce AJ: Mental well-being of financial institutions employees

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Cílem práce je popsat a analyzovat psychickou pohodu v kontextu pracovního prostředí finančních institucí a ve výzkumném šetření zjistit, do jaké míry je psychická pohoda zaměstnanců finančních institucí ovlivněna vybranými sociálně-psychologickými faktory. S ohledem na cíl práce je zvolena kvantitativní výzkumná strategie, metodou sběru dat je kombinace dotazníku vlastní konstrukce a subtestů standardizovaného dotazníku pracovní spokojenosti. Data jsou analyzována za využití matematicko-statistických metod.

Obsah:

- 1 Úvod
- 2 Metodika
- 3 Cíl práce
- 4 Psychická pohoda jako komponenta duševního zdraví
 - 4.1 Duševní hygiena se zřetelem ke zdravému životnímu stylu
 - 4.2 Duševní hygiena se zřetelem k vnějším vlivům a sociálnímu poli
- 5 Psychická pohoda v kontextu organizace
 - 5.1 Význam pracovního prostředí
 - 5.2 Vybrané faktory ovlivňující psychickou pohodu na pracovišti
 - 5.2.1 Faktory orientované k úloze a roli pracovníka
 - 5.2.2 Faktory orientované k pracovnímu výkonu
 - 5.2.3 Faktory orientované na mezilidské vztahy na pracovišti
 - 5.2.4 Faktor kariérního růstu a odměňování
 - 5.2.5 Faktor pracovní spokojenosti
 - 5.3 Vztah pracovní spokojenosti a psychické pohody
- 6 Výzkumné šetření
 - 6.1 Cíl výzkumu a popis výzkumného vzorku

- 6.2 Popis výzkumné strategie
- 6.3 Průběh výzkumu a etické nároky šetření
- 6.4 Analýza získaných dat
- 6.5 Shrnutí výsledků
- 7 Závěry a doporučení
- 8 Literatura a prameny

BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.

JERMÁŘ, Milan a Dana EGEROVÁ. *Psychologie v organizační a ekonomické praxi*. 2., upr. vyd. V Plzni: Západočeská univerzita, 2014. ISBN 978-80-261-0402-5.

MAYEROVÁ, Marie, Jiří RŮŽIČKA a Zbyněk BUREŠ. *Psychologie v ekonomické praxi*. Vyd. 2., upr. a rozš. Plzeň: Západočeská univerzita, 1997. ISBN 80-7082-343-7.

Garantující pracoviště: Katedra managementu,
Fakulta informatiky a managementu

Vedoucí práce: Mgr. Gabriela Slaninová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 31.3.2021