

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Katedra managementu

Stres a copingové strategie u zaměstnanců
Diplomová práce

Autor: Bc. Petra Gavlasová
Studijní obor: Informační management

Vedoucí práce: PhDr. Věra Strnadová, Ph.D.
Odborný konzultant: Mgr. Jiří Haviger, Ph.D.

Hradec Králové

srpen 2017

Prohlášení:

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

V Hradci Králové dne 17.8.2017

Bc. Petra Gavlasová

Poděkování:

Ráda bych poděkovala vedoucí mé diplomové práce PhDr. Věře Strnadové, Ph.D. za metodické vedení práce, cenné rady a připomínky, které mi pomohly při zpracování diplomové práce. Také bych chtěla poděkovat Mgr. Jiřímu Havigerovi, Ph.D a Ing. Lucii Černé za odbornou pomoc při statistickém zpracování dat. Na závěr bych ráda poděkovala své rodině, která mě podporovala v mém snažení a především Jiřímu Zemanovi, který mě v mém snažení podporoval a vytvořil mi ideální podmínky a zázemí pro studium.

Anotace

Diplomová práce „Stres a copingové strategie u zaměstnanců“ se věnuje problematice stresu.

Teoretická část se zabývá třemi oblastmi, a to charakteristikou stresu, stresem na pracovišti a copingovými strategiemi. U charakteristiky stresu, jsou popsány jednotlivé definice stresu. Tato část řeší reakce na stres a to fyziologické a psychické. V druhé části se zabýváme stresem na pracovišti, pracovním prostředím, stresory na pracovišti a zmiňujeme se, jak se Evropská unie zabývá stresem v zaměstnání. Zvládnutím stresu a boji proti němu se zabývají copingové strategie.

Praktická část zkoumá propojení stresu u zaměstnanců a jejich finanční gramotnosti. Výzkum prokazuje, jak je stres ovlivněn výší mzdy, tvorbou finanční rezervy, sestavováním měsíčního rozpočtu, pracovní pozicí a typem pracovní smlouvy. Dále zkoumá vliv vzdělání na výši příjmu a vliv výše příjmu na způsobu financování osobních potřeb.

Klíčová slova

stres, stresové faktory, stres u zaměstnanců, copingové strategie, finanční gramotnost, osobní finance

Annotation

Annotation Title: Stress and coping strategies for employees

The Diploma Thesis "Stress and coping strategies for employees" deals with the issue of stress.

The theoretical part deals with three areas, namely stress, workplace stress and coping strategies. Individual definitions of stress are described in stress characteristics. This section addresses the response to stress, both physiological and psychological. In the second part, we deal with workplace stress, work environment, stressors in the workplace and mention how the European Union is dealing with stress in employment. Coping strategies are dealing with coping with stress and the battle against it.

The practical part examines the linkage of employees' stress and their financial literacy. Research shows how stress is influenced by wage levels, creating a financial reserve, compiling a monthly budget, working position and by the type of employment contract. The research further examines the impact of education on income levels and the effect of income levels on the way of financing personal needs.

Keywords

stress, stress factors, employee stress, coping strategies, financial literacy, personal finance

Obsah

Úvod	1
Literární rešerše	3
I. Teoretická část	6
1 Stres	7
1.1 Definice stresu	7
1.2 Fyziologické projevy stresu	9
2 Stres na pracovišti	14
2.1 Pracovní prostředí	15
2.2 Stresory v zaměstnání	15
2.2.1 Emocionální a fyzikální stresory	16
2.2.2 Faktory vytvářející pracovní stres	16
2.2.3 Interní stresové faktory	17
2.2.4 Externí stresové faktory	21
2.3 Reakce zaměstnance na stres	24
2.3.1 Vliv stresu na pracovní výkonnost	25
2.3.2 Důsledky stresu na zdraví člověka	27
2.4 Stres na pracovišti a jeho dopad na ekonomiku podniku	28
2.4.1 Finanční gramotnost zaměstnanců	30
2.5 Evropská unie a boj proti stresu na pracovišti	32
3 Copingové strategie	36
3.1 Malcoping	37
3.2 Obranné mechanismy ega	38
3.3 Vhodné způsoby zvládnání stresu	39
3.3.1 Zvládnání úzkosti a strachu	39
3.3.2 Zvládnání agresivity a ovlivnění infarktogenního chování	40

3.3.3	Zvládání stavů deprese a antipatie	40
3.3.4	Posílení kognitivních funkcí	41
II.	Praktická část.....	42
4	Výzkum.....	43
4.1	Charakteristika a cíl výzkumu	43
4.2	Hypotézy.....	43
4.3	Výzkumná metoda	44
4.3.1	Rozdělení dotazníku	44
4.4	Postup při provádění dotazníkového šetření.....	45
4.5	Použité nástroje	46
	Microsoft Excel.....	46
	Software SPSS od IBM	46
4.6	Výsledky zodpovězených dotazníků.....	47
4.6.1	Všeobecné informace o zaměstnancích (respondentech)	47
4.6.2	Finanční analýza zaměstnance.....	53
4.6.3	Skóre vulnerability vůči stresu (jak jsem vůči stresu citlivý?)	64
4.7	Testování a vyhodnocení hypotéz	66
5	Shrnutí výsledků.....	81
	Diskuze a závěr	83
	Použitá literatura	86
	Seznam obrázků.....	91
	Seznam tabulek.....	91
	Seznam grafů.....	92
	Přílohy	93
	Zadání práce.....	98

Úvod

Stres je součástí každodenního života všech lidí. U každého ve větší či menší míře. Je pouze na nás, jak stres umíme zvládat a jak se s ním umíme vyrovnat. Někdo méně a někdo více. Vše záleží na našem charakteru a na našich zkušenostech. Stres se dnes stává stále větším rizikem, a pokud chceme být úspěšní, musíme se mu naučit čelit, bojovat s ním a v nejlepším případě mu předcházet a vyvarovat se mu.

Téma stresu jsem rozebírala již v bakalářské práci. Byla jsem součástí výzkumu v rámci výběrového projektu, kdy se zkoumaly dopady stresu u mladých lidí, konkrétně u studentů 1. ročníku FIM UHK. Cílem bylo zjistit, jak se studenti se stresem vyrovnávají a jak na ně působí. Zkoumaly se rozdíly stresu mezi pohlavími, míra stresu na začátku a konci semestru a dále pak rozdíl v letním a zimním semestru. Ve výzkumu se dále porovnávalo, jak jsou na sobě závislé strategie na zvládnání stresu a symptomy. Tento sběr dat probíhal po dobu pěti let od roku 2009 do roku 2013. Celkem se výzkumu zúčastnilo 2897 respondentů z řad vysokoškolských studentů Fakulty informatiky a managementu Univerzity Hradec Králové. V bakalářské práci se potvrdily tyto hypotézy: muži jsou vůči stresu více odolní než ženy, konec semestru je pro studenty méně stresově náročný než jeho začátek, zimní semestr je pro studenty více stresově náročný než letní semestr, testované symptomy při použití copingových strategií na zvládnání stresových situací jsou u studentů v normě, gastrointestinální porucha je jedním nejčastěji se projevujícím symptomem při zvládnání stresové situace.

Vzhledem k tomu, že v mé bakalářské práci bylo navrženo výzkum rozšířit o pracující populaci, rozhodla jsem se diplomovou práci rozšířit o problematiku vlivu stresu na zaměstnance. Proto se má diplomová práce zabývat stresem u zaměstnanců. Toto téma je propojením psychologie, pracovních vztahů, financí a ekonomie. Výzkumy prokázaly, že dlouhodobý stres na pracovišti a v zaměstnání snižuje výkonnost pracovníků. Na psychické pohodě jedince se projevuje, jak zaměstnavatel a nadřízený zachází se svými pracovníky, a do jaké míry tyto osoby vnímá jako lidskou bytost. Zaměstnanci jsou pod intenzivním tlakem na výkon a úspěch.

Velké zahraniční společnosti si stres u zaměstnanců jako riziko uvědomují, a proto mu věnují zvýšenou pozornost. Zajímají se o duševní a psychické zdraví svých zaměstnanců. Opatření vedoucí k včasnému rozpoznání stresorů působících na zaměstnance chrání nejen pracovníky, ale i samotnou společnost před rizikem velkých ztrát.

Práce jako taková utváří osobnost člověka, pomocí níž se rozvíjí schopnosti a profesionální zájmy jedince, jeho názory a postoje. Úspěch a neúspěch ovlivňuje sebevědomí a motivaci pracovníků. S rozvojem technologií se zvyšují nároky na myšlení, psychiku a odbornou kvalifikaci. Práce nám ovlivňuje i společenské uspořádání a společenské postavení lidí. Ztráta práce přináší problémy v podobě nedostatků finančních prostředků, snížení sociální a životní úrovně, dochází k velkému psychickému tlaku na člověka.

Cílem práce je vysvětlit, popsat a analyzovat vliv finanční stránky na míru stresu zaměstnanců. Finanční gramotnost je velmi důležitá, umožňuje člověku porozumět financím a správně s nimi zacházet v různých životních situacích a eliminovat tak míru stresu spojenou s financemi. Například hypoteční úvěr je pro méně odolné jedince velmi vysoký stresový faktor v dlouhodobém časovém horizontu.

V teoretické části jsou shrnuty poznatky týkající se stresu všeobecně, stresu u zaměstnanců a nastínění finanční gramotnosti. Byla využita uvedená odborná literatura a internetové zdroje. Cílem je zjistit vznik stresu a stanovit vhodné metody na obranu proti němu. Praktická část se zabývá vlivem stresu u zaměstnanců. Tento průzkum proběhl pomocí dotazníkového šetření.

Literární rešerše

Literární rešerše byla sestavena s pomocí paní Olgy Halamové a Univerzitní knihovny Hradec Králové. Jsou zde použity články a knihy ze současné literatury z časového období 2010 – 2017, dokumenty jsou zaměřeny především na zahraniční díla. Mezi rešeršní prameny byla zahrnuta i databáze EBSCO.

LAI, Yanqing *Job Stress in the United Kingdom: Are Small and Medium-Sized Enterprises and Large Enterprises Different?* In : *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress.* - Aug2015, Vol. 31 Issue 3, p222-235

Dr Yanqing Lai působí na Univerzitě v Edinburgu. Napsal článek *Job Stress in the United Kingdom: Are Small and Medium-Sized Enterprises and Large Enterprises Different?*, který lze volně přeložit jako *Stres na pracovních místech ve Spojeném království: Jsou malé, střední a velké podniky odlišné?* Tento článek zkoumá vztahy mezi velikostí firmy a zkušenostmi zaměstnanců s pracovním stresem. Použit byl vzorek 7182 zaměstnanců, z 1210 soukromých organizací ve Velké Británii. Zjistilo se, že zaměstnanci v malých a středních podnicích zažívají nižší úroveň celkového pracovního stresu než ve velkých podnicích. Dále se zjistilo, že kvantitativní přetížení práce, nejistota zaměstnání, pracovní vztahy a špatná komunikace jsou silně spojeny s prací a stresem v práci. Proto odhady ukazují, že velikost efektivity práce a stresového zatížení zaměstnanců se výrazně liší podle velikosti podniku.

GITMAN, Lawrence J. a Randall S. BILLINGSLEY. *Personal financial planning.* 13th ed. Australia: South-Western Cengage Learning, c2014. ISBN 978-1-111-97164-9.

Lawrence J. Gitman získal své tituly od Purdue University, University of Dayton a University of Cincinnati. V současné době je profesorem financí na státní univerzitě v San Diegu. Randall Billingsley je profesorem financí ve společnosti Virginia Tech a oceněným učitelem na úrovni vysokoškolských absolventů. Vědět, co dělat s osobními penězi je důležitější než kdy jindy. Publikace *Osobní finanční plánování*, poskytuje nástroje, techniky a porozumění, které potřebujete k definování a dosažení vašich

finančních cílů. Najdete zde mnoho praktických příkladů, ilustrací a spoléhání se na zdravý rozum. Vydání je plné informací, které jsou pro vás důležité - například změna výdajových návyků k lepšímu, znalost správných otázek, tipy na rozpočet a plánování pro odchod do důchodu, co vědět, co hledat při výběru banky, vědět, zda si koupit nebo pronajmout auto, vědět, co je důležité při nákupu prvního domova a výběru správné kreditní karty. Všechny nové funkce vás naučí používat dnešní kritické finanční nástroje a technologie včetně softwaru finančního plánování.

LEITER, Michael P., Arnold BAKKER a Christina MASLACH, ed. *Burnout at work: a psychological perspective*. London: Psychology Press, 2014. Current issues in work and organizational psychology. ISBN 978-1-84872-229-3.

Psychologická koncepce vyhoření znamená dlouhodobé vyčerpání a snížený zájem o práci, kterou děláme. Je to fenomén, o kterém většina z nás má nějaké povědomí, i když jsme se s tím třeba nikdy přímo nesetkali. Mnoho lidí začíná svůj pracovní život plný energie a nadšení, ale mnohem méně lidí dokáže tuto úroveň udržet. *Burnout at Work*: Poskytuje komplexní přehled o tom, jak byl v posledních desetiletích koncipován pojem vyhoření, a také diskutovat o výzvách a možných zákrocích, které mohou pomoci při řešení tohoto všudypřítomného problému. Včetně příspěvků nejvýznamnějších vědců v této oblasti, kniha zkoumá řadu témat např. spojení mezi vyhořením a zdravím, jak mohou naše individuální vztahy v práci ovlivnit úroveň vyhoření, strategie, které mohou jednotlivci sledovat, aby zabránily vyhoření.

ANISMAN, Hymie. *An introduction to stress & health*. ISBN 978-1-4462-7075-2.

Úvod do stresu a zdraví je první učebnice, která propojuje psychosociální s novějšími behaviorálními neurovědními perspektivami. Poskytuje širokou perspektivu vícenásobných biologických procesů ovlivňovaných stresovými událostmi, podmínkami, které umožňují zmírnění těchto stresových účinků, a patologické stavy, které mohou vzniknout v důsledku stresových událostí. Anisman systematicky přezkoumává klíčový výzkum za posledních 30 let

a prezentuje své pohledy živým a zajímavým pedagogickým způsobem, který vám umožní plně ocenit rozmanitost oblasti stresu a jeho dopad na naše zdraví.

FRITZ, Hannelore. *Spokojeně v zaměstnání*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-736-7113-1.

Hannelore Fritz je coach pracovního a soukromého života, je podnikatelkou v Berlíně. Autorka nabízí čtenářům vodítka, jak včas rozpoznat faktory pracovní nespokojenosti a předkládá řadu praxí prověřených možností, cvičení a podnětů, jak tuto problematiku řešit. Knihu uvítají nejen ti, kteří zažívají nespokojenost ve svém zaměstnání, ale také ti, kteří chtějí pracovat na svých pracovních vztazích a kariéře.

Vašina, L. a Strnadová, V. 2009. *Psychologie osobnosti 1*. Hradec Králové : GAUDEAMUS, 2009. ISBN 978-80-7041-491-0.

Ph.D. Docent Vašina působí v Psychologickém ústavu Filozofické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Doktorka Strnadová působí jako odborná asistentka na Fakultě informatika a managementu Univerzity Hradec Králové. Tato kniha si klade za úkol seznámit čtenáře s psychologií osobnosti, co je klíčem k osobnosti, jak stres působí na osobnost a osobnost v pojetí humanistické psychologie. Dále obsahuje řadu zajímavých výsledků a výzkumů.

Křivohlavý, J. 1994. *Jak zvládat stres*. Praha : Grada - Avicenum, 1994. ISBN 80-716-9121-6.

Profesor Křivohlavý je významný český psycholog a spisovatel. Především se zabývá psychologií zdraví, experimentální psychologií, logoterapií, pozitivní psychologií a problematikou manželského života. V této knize nalezneme řadu otázek a odpovědí a nespočet zajímavých myšlenek. Jednou z nich je, že přístup k otázkám zvládnání stresu vycházel ze vztahu mezi kognitivními a emocionálními jevy v naší psychice. Řečeno jinak „změnou myšlení je možné změnit emoce“.

I. Teoretická část

1 Stres

1.1 Definice stresu

Pojem termínu stres, který se běžně užívá v obecném jazyce, se příliš neshoduje s významem, který mu byl definován v odborném jazyce. V běžné komunikaci se používá k označení významu v daleko širším rozsahu. Tento význam používáme ve smyslu jakékoliv zátěže, požadavku či jakékoliv sekvence stresové odpovědnosti či důsledku. Odborná veřejnost má proto oprávněné výhrady, jelikož se takto význam termínu stres stává těžko definovatelným. [1]

Termín stres pochází z anglického „stress“. Po překladu zjistíme, že znamená tlak, napětí, námaha. [2] Existuje velká řada definic pojmu stres, zejména v oblasti psychologie. Slovo stres známe i z mechaniky, kdy nám říká, že materiál byl vystaven tlaku a zátěži. Na tomto základě jsme schopni říct, že pokud jsme ve stresu, znamená to, že jsme vystaveni ze všech stran tlaku. [3] V současné době se toto slovou používá, jako označení krajní zátěže či krajní situace.

Po dobu zkoumání a vývoje termínu stres se definovaly různé koncepty tohoto pojmu, ale i různé přístupy se kterými se můžeme setkat. Můžeme se setkat s velkým množstvím autorů, kteří se tímto jevem zabývají a zkoumají ho, ale i velkým množstvím literatury, kde je tento pojem zmíněn a definován. Existuje velká řada definic. Pro příklad některé uvedu:

Stresem se obvykle rozumí vnitřní stav člověka, který je buď přímo něčím ohrožován, nebo takové ohrožení očekává a přitom se domnívá, že jeho obrana proti nepříznivým vlivům není dostatečně silná. [4 str. 10]

Dr. Hans Selye, nejznámější a nejvýznamnější vědec v oblasti stresu, pojem stres poprvé aplikoval na člověka. Stres je specifická (tj. nastávající po nejrůznějších zátěžích stereotypně) fyzická reakce organismu na jakýkoliv nárok na organismus kladený. [5 str. 11]

Stres je soubor regulačních mechanismů nastupujících při ohrožení vnitřní homeostázy (stálosti vnitřního prostředí) organismu. [6 str. 219]

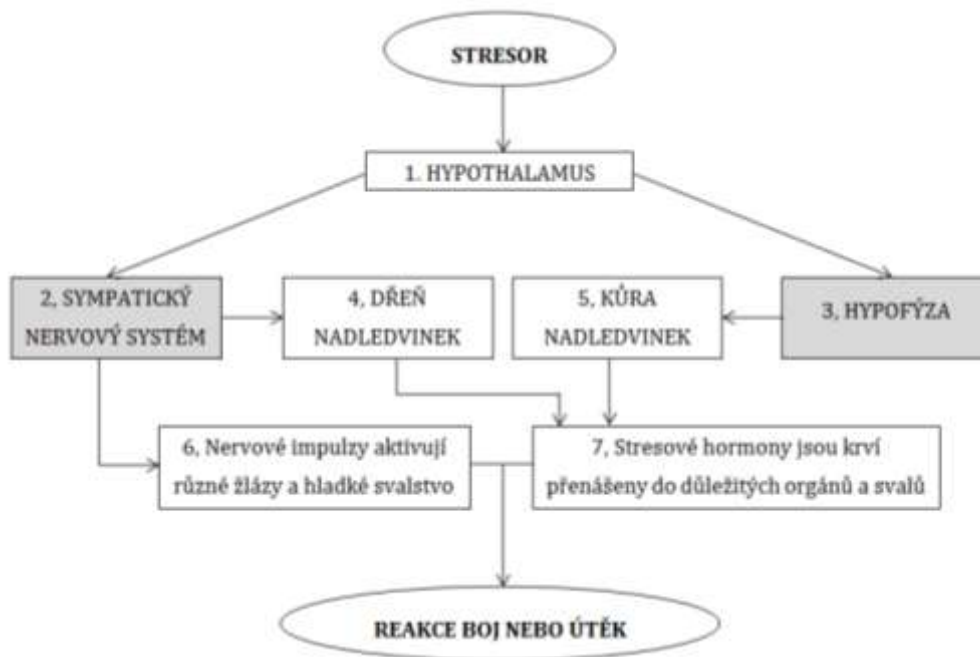
Dnes chápeme stres, jako reakci organismu (soubor regulačních mechanismů, které vždy nastupují při ohrožení vnitřní homeostázy). To co však stres vyvolává nazýváme stresorem. [7] Podněty či příčiny, které na nás působí, mohou být fyzikální (chlad, teplo...), psychické (ztráta milovaného člověka...), nebo může být i sociální (ztráta zaměstnání). [8]

Dr. Hans Selye rozlišil stres na dva typy. Chemické symptomy jsou u nich však stejné. Dělí se na nepříjemné až nežádoucí, ale naopak i na velmi příjemné až žádoucí.

- **Distres** – negativní typ (smrt někoho blízkého, neúspěch, prohra, rozvod...)
- **Eustres** – pozitivní typ (narození potomka, úspěch, vítězství, svatba, výhra v loterii...)

Distres i Eustres mají za příčinu silné stresory. Jedny na člověka působí kladně, druhé záporně. Oba typy mohou vyvolat stejný typ rozrušení (pláč, bušení srdce, emocionální reakce...) [7] [9] [10]

1.2 Fyziologické projevy stresu



Obr. 1 Fyziologická reakce na stresor

Zdroj: STRNADOVÁ, Věra. Kurz psychologie I: přehled základních témat moderní psychologie. [6]

Stresová situace aktivuje hypothalamus (1), který řídí dva neuroendokrinní systémy: sympatický nervový systém (2) a adrenokortikální systém, řízený hypofýzou (3). Sympatický nervový systém reaguje na nervové impulzy z hypothalamu (1) a aktivuje různé orgány a hladké svalstvo (6). Zvyšuje např. srdeční frekvenci a rozšiřuje zornice. Sympatický nervový systém tak signalizuje dření nadledvinek (4), aby do krve uvolnila adrenalin a noradrenalin (7). K aktivaci adrenokortikálního systému dochází, když hypothalamus vyloučí faktor uvolňující kortikotropin (CRF), chemickou látku, která působí na hypofýzu, jež se nachází pod hypothalamem (1). Hypofýza (3) vylučuje hormon ACTH, který je krví dopraven do kůry nadledvinek (5), kde stimuluje uvolnění několika hormonů, včetně kortizolu, který reguluje hladinu cukru v krvi. ACTH také signalizuje dalším endokrinním žlázám, aby uvolnily asi 30 hormonů. Kombinovaný účinek různých stresových hormonů, přenášených krví a nervová činnost sympatického oddílu autonomního nervového systému tvoří reakci boj nebo útěk. [6 str. 221]

Při situaci, která nám způsobuje stres, naše tělo reaguje podobně, nehledě na to, zda skládáme zkoušku, jdeme k zubaři či běžíme závod. Není důležité, zda na naše tělo působí pozitivní či negativní druh stresoru, organismus se připravuje na zvládnutí krizové situace. Tento stav nazýváme *reakce boj nebo útěk*. Náš organismus potřebuje velmi rychlý přísun energie. Z jater se uvolňuje cukr (glukóza), která je potřeba pro správnou činnost svalů. Souběžně jsou vyplavovány a uvolňovány hormony do organismu. Tyto hormony napomáhají při přeměně tuků a bílkovin na cukry. Metabolismus těla se zvyšuje důsledkem přípravy vynaložené energie na fyzickou činnost. Také srdeční frekvence, dechová frekvence, svalové napětí a krevní tlak se zvyšují. [7]

Pro orgány, které jsou životně důležité jako mozek, srdce..., potřebujeme zvýšené množství energie. Abychom toho docílili, jsou trávicí procesy pozastavené, a tím vzniknou aspekty, které jsou označovány jako gastrointestiální symptomy.

Činnost organismu, která není v dané chvíli důležitá, se snižuje. Při zvýšeném napětí se psychický stav odrazí nejvíce v trávicím traktu. Pozorujeme např. zvracení, nevolnost, dávení, pálení žáhy... Každý takovou situaci zažil např. před zkouškou či před důležitou prezentací, kdy jsme pocítovali stažený žaludek a nemohli jsme nic vypít ani pozřít. [8]

Zvýšené množství vzduchu, který přichází do plic, způsobuje vysychání hlenu a slin. Sucho v ústech je tak první známkou stresu. Současně se do krve vylučují hormony Endorfiny, které napomáhají tlumení bolesti. V případě poranění je žádoucí, aby krvácení bylo minimální, proto se krevní vlásečnice zužují. Červené krvinky, rozvádějící kyslík po těle, se vylučují. Bílé krvinky, napomáhající tělu proti infekci, kostní dřeň produkuje více. [7]

Je zřejmé, že psychický stav člověka úzce souvisí s tím fyzickým.

Při dlouhodobém trvání takovéto situace, může dojít i k funkčním poruchám zažívacího ústrojí. Půjdemeli při těchto problémech k lékaři, který nám udělá rentgen trávicího traktu, tak zjistí, že k žádné poruše nedošlo a vše je v pořádku, protože k problémům došlo z důvodu psychických aspektů. Není v pořádku nervová stránka člověka, avšak anatomická a fyziologická v pořádku je. [8]

Aktivace dvou neuroendokrinních systémů (sympatického a adrenokortikálního), které jsou řízeny hypothalamem, způsobuje uvedené

fyzilogické změny. Hypothalamus nazýváme mozkovým centrem stresu. V nouzových situacích zastává dvojí funkci:

1. Aktivuje adrenokortální systém
2. Aktivuje sympatický oddíl autonomního nervového systému

Nervové impulzy z hypothalamu se přenášejí do jader mozkového kmene tj. řídicí činnost autonomního nervového systému. Oddíl autonomního systému působí na vnitřní orgány a hladké svalstvo. Vnitřní orgány zajišťují fyziologické změny např. zvýšení krevního tlaku, zvýšení srdeční frekvence, rozšíření zornic. Hormony adrenalin a noradrenalin vylučuje do krve dřeň nadledvinek. Tato dřeň je také ovlivňována sympatickým systémem. Adrenalin a sympatický nervový systém slouží k udržení stavu aktivace. Mají na svaly a orgány stejný účinek např. zvýšení srdeční frekvence a krevního tlaku. Noradrenalin je nepřímo zodpovědný za odbourání cukru z jater, působí na hypofýzu, stahuje cévy a zvyšuje krevní tlak.

Pod hypothalamem se nachází hypofýza a té signalizuje, aby uvolnila dva důležité hormony. První hormon stimuluje štítnou žlázu, která tak vytváří pro organismus více energie. Druhý hormon je adrenokortikotropní (ACTH) a je hlavním stresovým hormonem. Napomáhá stimulaci kůry nadledvinek. Uvolňuje se skupina hormonů např. kortizol. Hormony, které jsme takto uvolnili, přispívají k regulaci hladiny glukózy a také některých minerálů v krvi. Množství kortizolu v moči nebo v krvi se využívá pro posouzení míry stresu u jedince. Adrenokortikotropní hormon dále ostatním endokrinním žlázám signalizuje, aby uvolnily dalších cca 30 hormonů. Tyto hormony nám napomáhají příznivě působit na přizpůsobení se nouzovým situacím. [7]

Při zvládání tělesného ohrožení, které vyžaduje okamžitou reakci jednání, nám napomáhají fyziologické složky reakce boj nebo útěk. V dnešní moderní době je spousta každodenních stresových situací a na tyto situace není tato reakce příliš vhodná. [7] Je proto důležité stanovovat si cíle, které se přibližují našim hranicím a našim možnostem. Psychosomatické symptomy jsou v současné době nejčastěji uváděny se stresovou problematikou. Výše jsem popsala gastrointestinální syndromy, kromě nich však můžeme mít potíže pohybového aparátu, poruchy dýchání, bušení srdce nebo se mohou vyskytnout symptomy centrálního

nervového systému jako např. bolest hlavy (migrenózní porucha) a také sexuální poruchy. V případě zařazení relaxace, zmírnění každodenní činnosti, odreagování se v podobě např. výletu, odpočinku v podobě např. sauny či páry... organismus se vrátí do svého zdravého nastavení. Pokud tyto situace podceníme a nezřadíme do svého běžného života tuto prevenci, může dojít ke zvláštním stresovým onemocněním. Tato onemocnění jsou již popisována ne jako příznaky, ale jako závažná stresová onemocnění. Převážně u managerů jsou popisováni čtyři hlavní a to: vysoký krevní tlak, vředová onemocnění, nádorová onemocnění a ischemická choroba srdeční (může vést až k infarktu miokardu). Tato onemocnění vznikají následkem přetížení organismu při stresu. [8]

Základní fyziologické příznaky stresu:

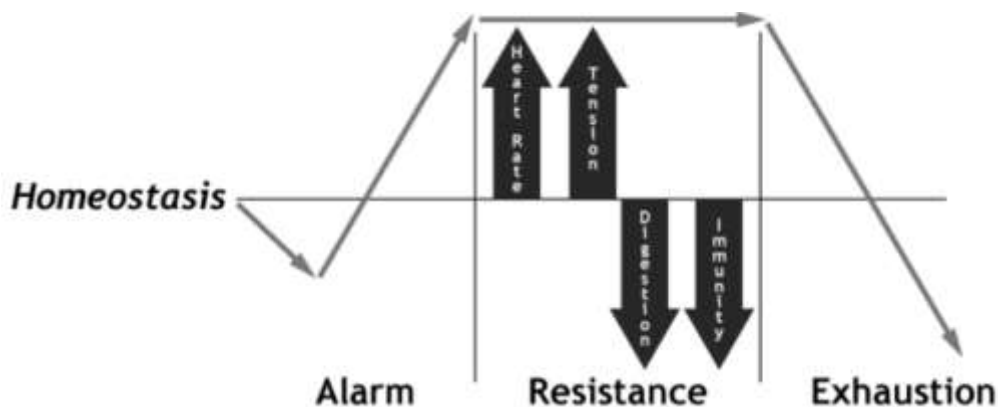
- nechutenství
- bolest a sevření za hrudní kostí
- bušení srdce
- časté nucení k močení
- bolest břicha, plynatost, průjem
- bolesti nebo pocení rukou a nohou
- menstruační poruchy
- bolesti páteře
- migréna – záchvaty bolesti hlavy
- nezájem o sex, impotence
- dvojité vidění [2]

Naše duševní a fyzická činnost jsou neustále propojeni. V současné době to vyjadřujeme dvěma pojmy. Somatopsychika tj. tělesný stav organismu ovlivňuje naše psychické rozpoložení. Např. bolest zubu je tak intenzivní bolest, že dokud ji nevyřešíme, soustředíme se stále na ni a na nic jiného nám řešit nejde. Fyziologické činnosti říkáme při propojení duševního a tělesného vnímání např. Při dosažení a zvládnutí stanovených ambicí působí pozitivně na naše tělesné prožívání. [8]

Stres nám slouží a napomáhá ke znovuzískání vnitřní rovnováhy, která byla narušena vnějšími vlivy. Hans Selye, který chápe stres, jako obecný adaptační syndrom tj. GAS (General Adaptation Syndrome) si všiml, že pokud lidé onemocní různými chorobami, mají velmi si podobné příznaky (úbytek tělesné hmotnosti, nechutenství, ochablost fyzická i psychická) Reakce organismu na stres probíhá ve třech stádiích.

1. **Poplachová reakce** – Skládá se ze dvou fází (šok a protišoková reakce), je doprovázena sníženou rezistencí (odolností). Pokud je osoba vystavena silné zátěži, reaguje nejprve šokem, rozbušení srdce, napětí ve svalech se zmenší, dochází k poklesu krevního tlaku. Cítíme se jako omráčení. Poté přichází obrana organismu a reaguje na situaci, svaly se napínají a krevní tlak stoupá. Tělo je schopno čelit situaci.
2. **Rezistence (schopnost naší odolnosti)** – Stav těla zvýšené odolnosti. Tělo se snaží vypořádat s hrozbou, je v pohotovosti a organismus je ve stavu trvalého napětí.
3. **Exhausce (vyčerpání)** – Vyčerpání adaptační energie (přetížení organismu), může způsobit dlouhodobé vystavení stresoru. Tento stav může způsobit i smrt.

Intenzita stresorů určuje, ve které z těchto fází se organismus nachází. A na tom, jako má daná osoba odolnost vůči onemocnění. [7] [9]



Obr. 2 Obecný adaptační syndrom

Zdroj: STRNADOVÁ, Věra. PhDr. Věra Strnadová, Ph.D. lide.uhk.cz [Online] [8]

2 Stres na pracovišti

V současnosti je pro člověka největším zdrojem stresu pracovní prostředí. Nejčastěji se oběvuje, když je po pracovníkovi vyžadována velká odpovědnost, taková pracovní činnost je důsledkem psychického zatížení. Pokud je vliv intenzivního psychického zatížení dlouhodobý vyvolá v pracovním procesu zhoršený pracovní výkon, poruchu vnímání, poruchu koncentrace, zhoršuje se motorika, rychlost rozhodování a myšlení, zhoršuje se paměť. Následkem jsou pracovní úrazy, nehody, konflikty mezi pracovníky a napjatou atmosféru na pracovišti, chybná rozhodnutí, horší pracovní výkony. Lidé jsou ve stresu netrpěliví, nervózní unavení a popudliví. Stres má za následek nemoci zaměstnanců, fluktuaci lidí, problémy s disciplínou. To vše se může později projevit jako problém celé firmy. Z toho důvodu by se zaměstnavatelé měli u svých zaměstnanců snažit takovým to stresovým situacím předcházet a u zaměstnanců využívat prevence stresových faktorů. Již při výběru zaměstnanců by personalisté měli klást otázky, které napomůžou zjistit, zda je daná osoba vůči stresu citlivá či nikoliv. [2] [11]

Na pracovníky jsou kladeny stále větší a rostoucí nároky. Jsou požadavky na vzdělání, zkušenosti, časovou flexibilitu a ochotu a schopnost přizpůsobit se často měnícím pracovním podmínkám. Pracovníci jsou pod finanční tísní, nemají odpovídající finanční ohodnocení, mají strach z propuštění z práce, musí plnit nadměrné požadavky zaměstnavatele a celkově jsou přetěžováni. Nepříjemnou atmosféru na pracovišti vytvářejí všechny negativní vlivy, které působí na mezilidské vztahy. [12]

Pokud je jedinec odolný s stres na něj působí pouze krátkodobě, může mít takový stres i pozitivní vliv. Tento stres může být u aktivních pracovníků impulsem ke zvýšení pracovní výkonnosti, lepšího pocitu z práce, kariéernímu růstu. Všechny tyto impulsy mají za následek motivaci k dosahování lepších výsledků a práce na sebe sama. Pokud je však stres intenzivní a trvá dlouhodobě, oslabuje psychiku jedince, pracovní výkony jsou slabší, snižuje se kvalita práce a může mít za následek zhoršenou fyzickou a psychickou kondici. [2]

2.1 Pracovní prostředí

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. [13]

Na pracovní výkon, psychiku zaměstnance, zdraví a psychologický dopad má vliv pracovní prostředí. Zahrnuje dostatečné vybavení k pracovním úkonům (pracovní interiéry a exteriéry, technický rozvoj, osvětlení, mikroklima, míra hluku...). Jsou zde zahrnuty také pracovní podmínky (kolektiv, pracovní skupina, psychika na pracovišti, motivace, typ řízení). To, jak se organizace chová, nazýváme podnikovou kulturou. [14]

2.2 Stresory v zaměstnání

Stresorem neboli stresovým faktorem nazýváme to, co stres vyvolává. Stresor vede k tíživým životním situacím, ke stresu a působí negativně na organismus. Aby jedinec mohl čelit situaci, které je vystaven, musí se dané situaci přizpůsobit. Na naše tělo takto působí spousta rozdílných stresových situací a faktorů. Stresory dělíme podle mnoha způsobů.

Druhy stresorů:

- Psychické (řešení konfliktu, jakékoliv obavy, očekávání...)
- Sociální (příliš mnoho lidí v na jednom místě, nejistota v zaměstnání, nepříjemný kolega v práci...)
- Fyzikální (hluk, teplo...)
- Fyziologické (nemoc, vyčerpání, dlouhodobý hlad...) [6]

2.2.1 Emocionální a fyzikální stresory

Jelikož existuje mnoho příčin, kterými se stres projevuje. H. Selye rozdělil tyto stresory na emocionální a fyzikální. [4]

- **Emocionální stresory** – úzkost, smutek, strach, obavy, zloba, nenávisť, přehnaná očekávání atd. [4]
- **Fyzikální stresory** – kofein, alkohol, nikotin, znečištěné ovzduší, radiace, vibrace, meteorologické změny, přírodní katastrofy (zemětřesení, záplavy), změna tlaku vzduchu, zdravotní problémy (úrazy, těhotenství...) [4]

Tyto stresory mohou způsobit nadměrnou zátěž a pracovní vytížení zaměstnance. Člověka to může ovlivnit tak, že má špatné vztahy s kolegy, ale i doma, může trpět nespavostí atd.

2.2.2 Faktory vytvářející pracovní stres

Špatné pracovní podmínky – Je jich celá řada, je to např. prašné prostředí, hluk, nepřiměřená teplota (vysoká nebo nízká), zacházení s nebezpečnými látkami, práce ve vysokých výškách, nevyhovující ochranné a pracovní pomůcky...

Přetížení množstvím práce – Pracovník musí splňovat velké pracovní nároky. Pracovníci jsou ve velké časové tísní, za daný čas nemohou zvládnout stanovené množství práce a povinností. Na každého působí přetížení individuálně. Každá osoba má stanovenou jinou hranici přetížení. Pro jednoho jedince může být daná práce přetěžující, ale pro druhého stejně zadaná práce za stejných podmínek v mezích normálu. Dále se můžeme setkat s tzv. podtížením tj. opak přetížení. Na pracovníka jsou vzhledem k jeho schopnostem kladené malé nároky.

Snaha o kariéru – Kariérní postup se může stát stresoví v případě, že nejsou naplněna očekávání zaměstnanců. Každý zaměstnanec očekává, že postavení v rámci firmy a s ním spojená výše platu poroste nahoru stejně jako zvyšující se praxe, dovednosti a schopnosti.

Časový stres – Je vyvolaný nedostatkem času při plnění zadaného úkolu.

Nevyjasněné pravomoci – Situace, které vedou ke konfliktům mezi jednotlivými zaměstnanci na pracovišti. Je to jedna z příčin zhoršení mezilidských vztahů na pracovišti. Takovéto situace vzniknout, když není přesně definováno, jaké mají jednotliví zaměstnanci pravomoci a jaké činnosti mají přesně vykonávat.

Přílišná zodpovědnost – Situace, kdy je pracovník zodpovědný za život jiné osoby např. lékař, záchranář.

Nezaměstnanost – V případě, že člověk přijde o zaměstnání, přichází tím o své finanční zdroje, na kterých je závislý. Faktorem, který člověka může stresovat je i možná ztráta zaměstnání a to, že zaměstnání nemá jistá, dále pak přeřazení na méně placenou či nižší funkci. [15]

2.2.3 Interní stresové faktory

Jsou veškeré faktory a vlivy, které na člověka působí přímo na pracovišti. Jedná se o soubor okolností, které působí na činnost a vnímání člověka na určitém místě. Pracovní prostředí má kladně působit na smysly člověka a jejich pomocí na jednání, výkon, pocity a myšlení. Je tedy žádoucí, aby pracovní prostředí bylo co nejpříjemnější. To vše napomáhá k vysokému pracovnímu nasazení a výkonu a zároveň zajišťuje pracovní pohodu. Každá firma by měla mít zájem na tom, aby se její pracovní prostředí neustále zlepšovalo a zpříjemňovalo, neboť má vliv na sociální, morální a ekonomický stav. [16]

Tabulka 1 Zdroje stresu v podnikovém prostředí, které významně ovlivňují pracovní výkon člověka

Skupina	Zdroj
Svalová zátěž	1. Stereotypnost pohybů
	2. Složitá koordinace pohybů
	3. Velká hmotnost břemen
	4. Nerovnoměrné rozložení pohybů
	5. Trvalé stání či sezení
	6. Extrémní poloha
	7. Prostorové omezení
Senzorická zátěž	1. Velký počet přímých zrakových informací
	2. Trvalé sledování jednoho místa
	3. Ztížená viditelnost
	4. Velká náročnost zrakového či sluchového rozlišování

	5. Nedostatek zrakových či sluchových podnětů
	6. Vysoké nároky na přesnost čtení a rozlišování údajů
Mentální zátěž	1. Jednotvárná činnost
	2. Vysoká náročnost přípravy postupů
	3. Vysoká náročnost řešení mimořádných situací
	4. Složité výpočty, rozborů, kalkulace apod.
Hluk a vibrace	1. Nadměrná hlučnost
	2. Nadměrné hodnoty vibrací
Osvětlení	1. Nedostatečná intenzita
	2. Nerovnoměrnost oslnění
	3. Nevhodná barva světla
Klimatické podmínky	1. Trvale extrémní teplota
	2. Časté střídání teplot
	3. Nepřiměřené proudění vzduchu
	4. Nepřiměřená relativní vlhkost
Chemické látky	1. Obtěžující plyny, páry, kouř, pach
	2. Zdraví škodlivé plyny a výpary
	3. Přímý přenos látek škodlivých zdraví
Pracovní úrazy	1. Mechanické příčiny
	2. Elektrický proud, záření elektromagnetického pole
	3. Exploze
	4. Nevyhovující osobní ochranné pomůcky
Sociální faktory	1. Uzavřený prostor
	2. Velký počet lidí
	3. Velké nároky na kooperaci a komunikaci

Zdroj: ŠTIKAR, Jiří. Psychologie ve světě práce. [16]

Lidé očekávají, že v pracovním prostředí uplatní své schopnosti a dovednosti, za které budou náležitě ohodnoceni. Také očekávají, že je jejich kariéra poroste umírněně s plněním pracovních úkonů. Pokud se tento trend nenaplní, přichází stres, který může být posilován myšlenkami na ztrátu zaměstnání a neschopností ekonomického zabezpečení rodiny. Tento stav má za následek stavy úzkosti a časté deprese. [15]

Fyzické stresové faktory

Hluk – Tento negativní faktor komplikuje činnosti v běžném i pracovním životě. Síla hluku se stanovuje pomocí hertzů (Hz), které určují kmitočet a decibelu (dB), který určuje hladinu. Obě hodnoty se porovnávají zároveň. Hluk, pokud

působí přímo, může způsobovat poškození sluchu. Zvuk působí na jedince negativně, pokud ho vytváří jiná osoba, jelikož tento zvuk nemůže ovlivnit i přes to, že už ho poslouchat nechce. [15]

Vibrace a otřesy – Úzce souvisí s hlukem. Vibrace a otřesy mají zpravidla stejný zdroj a zmírníme je, pomocí snížení hluku. Tyto negativní faktory vedou k bolestem hlavy, únavě, či ke zhoršení pracovního výkonu.

Prach a chemické škodliviny – tyto faktory mohou u pracovníka vyvolávat psychologické či fyziologické účinky. Následkem je podrážděnost, nervozita, porucha spánku, bolest hlavy, špatná paměť a koncentrace.

Špatné osvětlení – Jestli je špatné osvětlení, zaměstnanec se musí více soustředit na objekt, který sleduje a dochází tak k rychlejší únavě. Pokud je špatné umělé osvětlení, oči jsou také více namáhány a pro organizmus to má negativní vliv. Ideální je, využívat kombinaci denního a umělého osvětlení prostor. Proto je důležité správné a rovnoměrné osvětlení pracovních prostor. I toto nám napomůže k psychické pohodě jedince a dobrých pracovních výkonů.

Extrémní teploty – Jsou to teploty v podobě tepla nebo chladu. Pokud jsou teploty vysoké, dochází u pracovníků k ospalosti, pracovníci musí častěji doplňovat tekutiny či jinak ochlazovat tělo. Vysoké teploty mohou zapříčinit nehody či úrazy. Pokud jsou teploty nízké, musí být zaměstnanec více oblečen a může mu to znepríjemňovat pracovní proces. [17] [18]

Psychické stresové faktory

Vztahy na pracovišti - V dnešní době je velmi často využíván pojem: „týmová práce“. Rozumíme tím kolektivní společná práce, kde je základem komunikace a vztahy mezi jednotlivými členy tým. Problémy mohou nastat, jestliže je taková skupina složena z rozdílných typů osobností, pokud tam neexistuje dostatečná komunikace a pokud je tým špatně řízený a vedený. Následkem je malá výkonnost skupiny a negativní pocity u pracovníků. Tým, který dobře komunikuje a je sladěný má vysokou pracovní výkonnost, je úspěšný, jednotlivé členy navzájem motivuje a je zde omezen stres. [19]

Pracovní směny – Můžeme je dělit na noční a denní. Noční směny ovlivňují přirozený bioritmus člověka, kdy tělo v noci místo aby odpočívalo a regenerovalo

musí pracovat. Práce na směny musí mít dostatečný čas na odpočinek, pokud tomu tak není, je člověk unavený. [20]

Nedostatek spánku – Spánek tělu přináší regeneraci a je pro tělo velmi důležitý. Jeho nedostatečná kvalita, či nedostatek spánku má negativní následky na organismus. Je ovlivněna imunita organismu, vzniká riziko nemoci, zvyšuje se stres a zároveň stres může být příčinou nedostatku spánku. [4]

Profesní kariéra – Další faktor ovlivňující stres u jedinců. Stres může vznikat při obavě ze ztráty zaměstnání, při běžném pracovním procesu, při přeložení na méně atraktivní místo, ale i při povýšení, kde je více zodpovědnosti, vyšší nároky na plnění úkolů... Vše ovlivňují osobní vlastnosti jedince či předchozí pracovní zkušenosti a schopnosti. [21]

Mzdové podmínky – Míra ohodnocení může mít vliv na stres u zaměstnanců. Zaměstnanci jsou tak kladně či záporně motivováni a může vznikat stres.

Změny v podnikovém prostředí – Změny mohou nastat v personální reorganizaci úseku, týmu či celého podniku. Mění se tak vztahy, pracovní prostředí či pracovní úkoly. [22]

Časový tlak – Čas úzce souvisí s efektivitou pracovního výkonu a rozvržením práce, aby byla dokončena v daném termínu. Stres má za následek špatný výkon, bezpečnost práce a také špatné mezilidské vztahy s časovým tlakem se můžeme setkat při pásové výrobě, proudové výrobě a u úkolových prací, kde jsou stanoveny normy.

Málo práce – Může vyvolávat pocit nedůležitosti a zbytečnosti, projevuje se únavou.

Monotónní práce – Je to soubor lehce naučitelných, snadných a stále se opakujících úkonů, které jsou pro pracovníka brzy nezajímavé a nudné. Úkony se vykonávají automaticky a bezmyšlenkovitě, to má za následek snížení pracovní výkonnosti a nepozornosti. [23]

2.2.4 Externí stresové faktory

Stresové události

Tyto události se objevují v našem každodenním životě. V našem životě se tyto stresové události neustále opakují, reakce na ně může být opakující se a velmi často trvalá. Osoba v takovéto situaci bývá velmi často ve stavu vyčerpanosti. Stresové situace mají tři charakteristiky: nepředvídatelnost, neovlivnitelnost a výzva pro hranice našich schopností.

Nepředvídatelnost – To zda situaci předvídáme, nebo situace nastane neočekávaně, ovlivňuje míru našeho stresu. Experimenty psychologie dokazují, že jedinci dávají přednost spíše stresovým situacím, které předvídají, než těm, které nepředvídají. U stresu, který předvídáme, je jeho intenzita nižší než u stresu, který nepředvídáme. Naše tělo se může na stresovou zátěž připravit předem a nestresuje se v době, kdy je „v bezpečí“ a nic mu nehrozí. Tělo je uvolněné a v bezpečí. Napětí nastává až v dobu plánovaného ohrožení. Takováto situace je méně nepříjemně vnímána, když o ní jedinec ví dopředu i přesto, že se jí nelze vyhnout ani ji ovlivnit. Existují zaměstnání, která jsou typická pro své nepředvídatelné situace a díky nim jsou velmi stresující např. záchranáři, lékaři, hasiči, policisté...

Neovlivnitelnost – Kontrolovatelnost a ovlivnitelnost vyjadřují míru stresové situace. Budeme tím více stresováni, čím méně budeme moci situaci kontrolovat a ovlivňovat např. ztráta zaměstnání, vážné onemocnění, úmrtí blízkého člověka. Budeme tím méně stresováni, čím více budeme moci situaci kontrolovat a ovlivňovat než, kdybychom k dané situaci byli donuceni okolnostmi např. adrenalinové sporty, skok z letadla, rychlá jízda v autě.

Výzva pro hranice našich schopností – Situaci můžeme prožívat jako velmi stresující i za předpokladu, že ji můžeme předvídat či ovlivnit. Stresové situace nás mohou dostat až na samou hranici našich schopností a prověřují naše schopnosti. Jsou to běžné životní zkušenosti např. termíny odevzdání prací, zkouškové období u studentů, příprava podkladů k důležité schůzi, termín odevzdání daňového přiznání... Zjišťujeme vlastní hranice našich vědomostí a schopností a svádíme boj sami se sebou [7] [9]

Traumatické události

S Traumatickými událostmi lidé nemají z běžného každodenního života zkušenosti. Jsou to např. katastrofické nehody (automobilová havárie, letecké neštěstí, přepadení, znásilnění), přírodní živelné katastrofy (záplavy, zemětřesení, požáry), katastrofy způsobené člověkem (válka, jaderný výbuch). Jsou to situace, které člověk může prožít, ale sám je nemůže nijak ovlivnit. Může se zdát, že prožitá situace nemá význam, avšak může na dané osobě zanechat dlouhotrvající následky. Reakce jedinců na traumatickou událost je u každého stejná. Vyjadřujeme ji pomocí obecného vzorce chování tzv. katastrofického syndromu. Zprvu nastává ohromení. Daná osoba si neuvědomuje situaci, může dojít ke zranění či dochází k nebezpečné situaci. Dále přichází pasivní stádium. Jedinec není schopen na situaci reagovat, pouze zachraňuje sám sebe. Poslední třetí stadium je charakteristické pocity, kdy přichází úzkost. Jedinci se neustále v myšlenkách vrací k onomu špatnému zážitku, vzpomínají na něj, stále si ho přehrávají v hlavě, stále o zážitku či katastrofě vyprávějí, zážitek se jim vrací ve snech. Brzy poté se projeví posttraumatický stres. Je to onemocnění, které se převážně vyznačuje trvalým stavem úzkosti, nespavostí a vracení se k traumatu ve vzpomínkách a ve snech. Pocit únavy se v tomto stavu projeví velmi rychle, dále se projeví ztráta motivace, ztráta spokojenosti a přijde pocit deprese. Na tento stav se musí co nejdříve po situaci, která ho vyvolala, reagovat lékařskou pomocí. [7] [9]

Těžké životní situace

Psychologové Holmes a Rahe se zaměřili na porovnání stresových situací. [24] Jejich cílem bylo uspořádat těžké životní situace podle míry obtížnosti. Vznikla tak stupnice, kde je uspořádána škála sociálního přizpůsobení. Jednotlivé životní těžké situace jsou seřazeny od nejtěžší životní situace (100 bodů) po nejlehčí životní situaci (11 bodů). Při sečtení těchto bodů zjistíme celkový výsledek množství stresu v životě dané osoby. Na stupnici můžeme vidět, že zátěž představují i situace a problémy našeho každodenního života, nejen situace ohrožující život. Tento výzkum měl velký význam při zkoumání stresu, ale měl také velké množství kritiků. Hlavní kritikou byl předpoklad, že všichni lidé budou mít stejné reakce na jednotlivé události. Ve skutečnosti lidé na jednotlivé události

reagují různě. Proto tato stupnice platí jen pro účastníky výzkumu. Pro každého člověka je vnímání stresové situace odlišné. [25]

Tabulka 2 Posuzovací škála sociálního přizpůsobení

Životní událost	Bodové vyjádření výše stresoru
Smrt partnera	100
Rozvod	73
Rozchod manželů	65
Výkon trestu	63
Smrt blízkého příbuzného	63
Vlastní zranění nebo nemoc	53
Sňatek	50
Výpověď z práce	47
Smíření manželů	45
Odchod do penze	45
Onemocnění rodinného příslušníka	44
Těhotenství	40
Sexuální potíže	39
Přírůstek nového člena do rodiny	39
Změna zaměstnání	39
Změna finanční situace	39
Smrt blízkého přítele	37
Změna pracovního zaměření	36
Zabavení zastaveného majetku	30
Změna zodpovědnosti v zaměstnání	29
Odchod syna nebo dcery z domu	29
Problémy s příbuznými ze strany partnera	29
Vynikající osobní úspěch	28
Manželka začala nebo přestala pracovat	26
Zahájení nebo ukončení studia	26
Změna životních podmínek	25
Změna osobních zvyků	24
Problémy s nadřízeným	23
Změna bydliště	20
Změna školy	20
Změna rekreace	19
Změna náboženských aktivit	19
Změna společenských aktivit	18
Změna spánkových návyků	16
Změna stravovacích návyků	15
Dovolená	13
Vánoce	12
Drobné porušení zákona	11

Zdroj: HOLMES, T. H. a RAHE, R. H. 1967. The Social Readjustment Rating Scale [24]

2.3 Reakce zaměstnance na stres

Při vnímání stresu nezáleží pouze na stresoru, ale také na jedinci, který ho přijímá, na reakci organismu a jak si organismus se stresem poradí. Záleží na odolnosti, zkušenostech, ale i na subjektivním pohledu, schopnostech se přizpůsobit a individuálnímu postoji. Tyto faktory můžeme charakterizovat a rozčlenit do čtyř nejzákladnějších skupin.

Vnímání – Můžeme nazývat percepce a informuje nás o tom, co se děje venku, co působí na naše smysly. Každý jedinec vnímá stres jinak, jelikož každý jedinec má odlišné předchozí zkušenosti.

Zkušenost – Můžeme definovat jako nabytou dovednost získanou praxí. Při zvládnání stresu a reakcích na stres mají zkušenosti velký význam. Stresová situace na základě prožitých minulých zkušeností může být vnímána jako menší hrozba, ale to v případě, že v minulosti si jedinec s danou situací poradil. V opačném případě to má následek negativní a současná stresová situace může být více umocněna špatným prožitkem z minulosti.

Sociální podpora – Pracovníky při řešení stresových situací ovlivňují kolegové i nadřízení. Pokud se ve stresové situaci může pracovník obrátit na kolegu, který ho vyslechne a případně mu poradí, může přítomnost takového kolegy působit pozitivně. V opačném případě je přítomnost kolegy negativní a nepříjemná. Proto jsou velmi důležité vztahy na pracovišti a vztahy mezi kolegy.

Individuální rozdíly – Rozdíly mezi lidmi na pracovišti mohou někteří hodnotit jako vysoce stresující, ale jiní jim nepřisuzují velký význam. [22]

Specifické stresory pro jednotlivá pohlaví:

Muži

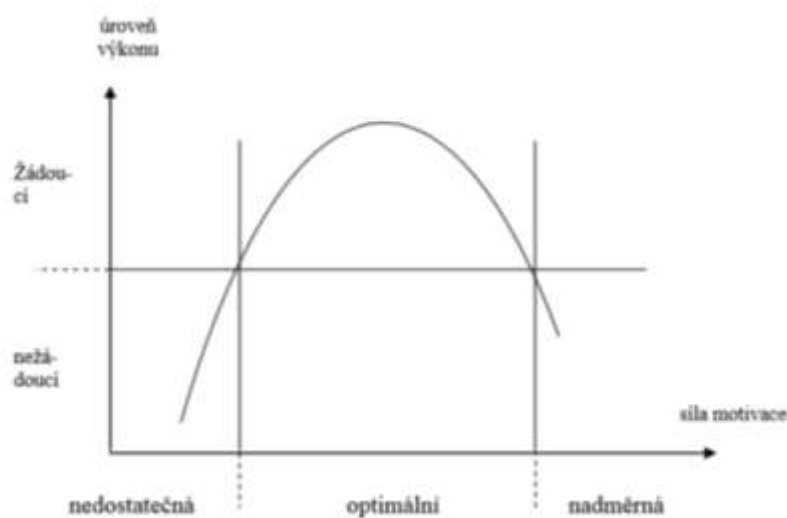
- přesné dodržování standardů kvality
- nemožnost volit metody své práce
- nemožnost ovlivnění pracovní doby
- monotónní práce

Ženy

- odpovědnost za rozdělování pracovních úkolů
- přerušovaná práce
- vědomí fyzického násilí na pracovišti
- nechtěná sexuální pozornost [26]

2.3.1 Vliv stresu na pracovní výkonnost

Výkonnost pracovníků tvoří soubor jejich vlastností a dispozic, které podmiňují úroveň plnění zadaných pracovních úkolů. Lze ji chápat i jako připravenost pracovníků podávat určité výkony. [27 str. 134]



Obr. 3 Vztah motivace a výkonu - tzv. obrácená U - křivka

Zdroj: PROVAZNÍK, Vladimír. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. [27]

Určitá míra stresu zaměstnance může nabudit, avšak nadměrný stres výkon většinou snižuje. Zaměstnanec, který je ve stresu se zaměřuje hlavně na stresovou situaci, proto pracovní nasazení, energie a koncentrace na pracovní úkony klesá. Stres má dlouhodobý dopad, proto výsledky snižuje dlouhodobě. Jedinci, kteří jsou unaveni, v depresi a nesoustředí se pouze na výkon, nemohou podat požadovaný výsledek. Stresem jedince trpí i kolegové.

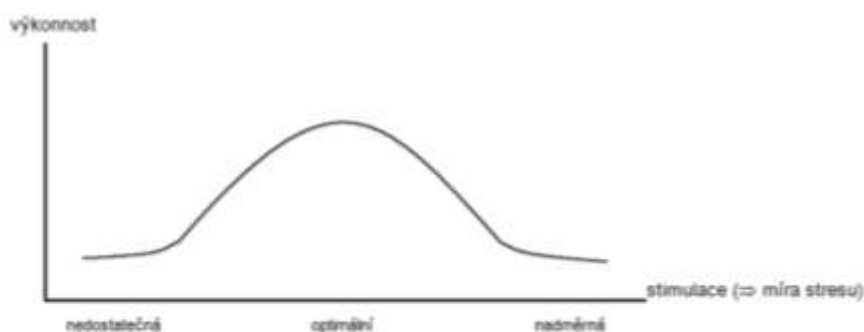


Obr. 4 Výkon pod vlivem různých druhů stresu

Zdroj: VYMĚTAL, Štěpán. *Krizová komunikace a komunikace rizika*. [28]

Pouze zaměstnanec, který prožívá pohodu, je schopen plně využít pracovní dobu k plnění pracovní náplně. Je třeba nalézt rovnováhu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je to dlouhodobý proces, na který by se měl zaměstnavatel řádně připravit. V ideálním případě od zaměstnanců zjistit, co zlepšit a čím jim firma může být nápomocná. Ze strany zaměstnanců se očekává zodpovědný aktivní přístup. Cílem je zvýšit výkon zaměstnanců, zlepšit jim jejich pracovní podmínky a zvýšit jejich loajalitu vůči firmě. [29]

Křivka níže zobrazuje vliv stresové zátěže na pracovní výkon zaměstnanců. Levá část křivky zobrazuje nízkou úroveň stresu, což znamená nízký výkon práce zaměstnance. Pravá část křivky zobrazuje vysokou úroveň stresu, což také znamená nízký výkon práce z důvodu vysoké stresové zátěže. Uprostřed křivky se zobrazuje optimum mezi stresem a pracovními výkony. [30]



Obr. 5 Optimální míra stresové zátěže a její vliv na pracovní výkon

Zdroj: PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. [30]

2.3.2 Důsledky stresu na zdraví člověka

Strain

Strain vzniká v případě, že na systém působí stres. Je chápán jako napínání, přepětí, pružnost, přílišná námaha, tíseň a přetížení při stresu. Např. Když ladíme strunu na kytaru, při správném naladění dostane pěkný tón, ale když ji přepneme, tak praskne. Stejně tak to funguje i u našeho organismu. Např. Vyčerpáním organismu při nedostatku spánku, zvýšené přejídání při stresu, zapíjení žalu alkoholem, nebo napomáhání si od bolesti jinými návykovými látkami... Toto vše jsou situace, které nás mohou poškodit. Přepětí v organismu nazýváme strain.

Důsledkem podtížení a vstupu výživové látky vzniká při narušení homeostázy. Za pomoci sníženého výdeje energie nebo zvýšeného vstupu výživy do organismu či využití zdrojových výživových látek se obnovuje homeostáze. Tyto procesy nazýváme adaptační.

Strain znovuobnovuje homeostázu a zmírňuje pružnost (rezistenci). Pro současnou situaci využívá rezistence dřívějších zkušeností, pomáhá nám např. při zkouškovém období (studenti již mají za sebou maturitní zkoušku, již dobře znají situaci a počítají dopředu se zvýšeným úsilím, protože ho již jednou absolvovali, tyto znalosti dobře aplikují na zkoušky na vysoké škole.

Strain je u osob velmi proměnlivý, určuje ho míra prožívajícího stresu. Míra strainu je ovlivněna věkem, současnou energií daného jedince, genetickými předpoklady a dřívějšími vlivy. [7] [8] [31]

Burnout syndrom

Na organismus působí zároveň biologické a psychologické reakce, je to jednotný celek. Lazarus zdůrazňoval pouze psychické projevy na stres opačně Seley pouze reakce tělesné. V dnešní moderní době chápeme člověka jako bio-psycho-sociální jednotku, a proto je uznávaný model psychobiologický.

Levi zkoumá model psychosociálního stresu. Psychosociální podněty ovlivňují organismus prostřednictvím prožitků a vnímání. Tyto podněty mohou za jistých okolností způsobit zdravotní problémy např. syndrom vyhoření (Burnout). Může vzniknout u jedinců, kteří dlouhodobě (3-5 let) působí v jednom

oboru či profesi (lékaři, učitelé...). Osoby jsou vystaveni velmi úzkého kontaktu s jinými lidmi. Tyto osoby jsou těmito kontakty sociálně vyčerpáni a za následek to má syndrom vyhoření. Amerika a anglosaské státy využívají prevenci pro tyto osoby tak, že po 3-5 letech mění u jednotlivých zaměstnanců činnost především na vysokých pozicích. Je to z důvodu prevence, aby tomuto syndromu předešly. [7] [8] [32]

Well being

Zdraví není pouhá nepřítomnost nemoci, ale je to stav těla, duše a sociální pohody. Pohodu (Well being) nazýváme dynamickým duševním stavem. Popisujeme ji jako rozumnou harmonii mezi potřebami člověka, jeho schopnostmi a jeho očekáváním. Propojují se jednotlivé požadavky na každého člověka a to jaké požadavky na danou osobu klade vnější prostředí a to, jak je daná osoba schopna se s těmito požadavky vyrovnat a zvládnout je. Hlavním faktorem je dosažení optima mezi požadavky vnějšího prostředí a toho, jaké má daný jedinec možnosti. Osoba, která je nadměrně nebo naopak nedostatečně zatížena nemá prostor se rozvíjet, ale naopak strádá. Je tedy ideální, najít „střední cestu“. [7]

2.4 Stres na pracovišti a jeho dopad na ekonomiku podniku

Od roku 1992 se pracovní stres ve Spojeném království zvyšuje ročně o 0,5 až 1,0% [33] Na základě výzkumu, problémy související se stresem výrazně ovlivňují ekonomiku Spojeného království a to ve výši 530 milionů Liber ročně a více než pul milionu zaměstnanců má z důvodu stresujícího zaměstnání zdravotní problémy. Byl proveden průzkum, kdy se zkoumal vztah mezi pracovními podněty, pracovním prostředím a reakcí zaměstnanců. [34] [35]

Podle Cooper a Marshall (1976) se potenciální zdroje stresu nebo pracovních stresorů může projevit v pěti hlavních kategoriích:

- vnitřní postavení
- role v organizaci
- profesní rozvoj,

- pracovního vztahy
- organizační struktura a klima [36]

Tyto faktory jsou považovány za rizikové. Jsou ohroženy fyzické, ale i psychické stavy zaměstnanců. [37] Stres ovlivňuje i špatný životní styl, jako je kouření, které způsobuje nižší výkonnost práce. [38] [39] [40]

Dosud provedené empirické studie zkoumají stres na mikroúrovni, se zvláštním zájmem o takzvaná vysoce riziková povolání, např. zdravotnictví, školství, policie [41] [42] Na makroúrovni nebyl výzkum proveden v tolika případech. Jedná se především o malé, střední a velké podniky.

Lau a Chan (2001) tvrdí, že malé podniky jsou odlišné od velkých podniků. Je zde rozdílná organizační struktura, reakce zaměstnanců na vnější sociální prostředí, pracovní povaha a pracovní prostředí. Tyto strukturální a kontextové charakteristiky úzce souvisí s pracovními zkušenostmi a následně se zrcadlí v různých pracovních stresorech. Podle Cooperova a Marshallova modelu pracovního stresu (1976) [36] očekáváme, že zkušenosti vůči stresu zaměstnanců v malých podnicích, bude na lepší úrovni než u velkých podniků. [43] a rozdíl by se měly odrazit v různých pracovních stresorech. [44]

Zvýšená fluktuace – Znamená častá změna zaměstnání pracovníků. Každá firma si stanoví hranici fluktuace, která pro ni bude nežádoucí, určuje sama. Případné přijímání nových zaměstnanců, odchody zaměstnanců stávajících, nestabilní kolektiv, snížení produktivity práce a demotivace řadíme do negativní fluktuace podniku, která má na firmu negativní dopad. Plánovaná fluktuace nám naopak přináší příliv nových lidí, jejich pohledů a zkušeností, názorů a vytváří nám zdravou vnitřní konkurenci. [45]

Zvýšený prezentismus – Tímto pojmem označujeme nemocného pracovníka, který má nízkou pracovní výkonnost, ale je na pracovišti. Tento pracovník, i přesto, že je přítomen v zaměstnání, nemusí být produktivní. Tento stav může u zaměstnanců přecházet v deprese, zvýšenou konzumaci léků, častější pracovní neschopnost či vyšší náklady na zdravotní péči. Proto je důležité, aby tomuto stavu manažeři u svých zaměstnanců předcházeli. [46]

Další projevy – Vyšší míra úrazovosti, výskyt chyb, vysoká pracovní absence, pokles inovací, nespokojenost zákazníků, zavedení přesčasů, nevybírání dovolené, snížení produkce a kvality práce, nedodržování harmonogramu a lhůt, konkurenceneschopnost, zhoršení jména společnosti. [47] [48]

Osobní a soukromý stres může přejít až do problémů v pracovním životě:

- Emoční výbuchy
- Netrpělivost a náladovost
- Nesoustředěnost a nedostatek pozornosti při výkonu práce
- Více pracovních nehod a úrazů
- Klesající produktivita, růst absence, pozdní příchody [49] [50]

2.4.1 Finanční gramotnost zaměstnanců

Finanční gramotnost je součástí života každého z nás. Tento pojem i přesto, že to není ihned zřejmé, může úzce souviset se stresovými situacemi. Velká část lidské populace nemá finanční gramotnost a to způsobuje problém. Stresovou situací může být např. neschopnost splácet úvěr či hypotéku. Toto je nepříjemná situace, která působí jako stresový faktor. [51]

Finanční gramotnost je soubor znalostí, dovedností a hodnotových postojů občana nezbytných k tomu, aby finančně zabezpečil sebe a svou rodinu v současné společnosti a aktivně vystupoval na trhu finančních produktů a služeb. Finančně gramotný občan se orientuje v problematice peněz a cen a je schopen odpovědně spravovat osobní/rodinný rozpočet, včetně správy finančních aktiv a finančních závazků s ohledem na měnící se životní situace. [52]

Firma Partners pořádá projekt „Den finanční gramotnosti“, kterého je možné se zúčastnit. Tento projekt se pořádá jako reakce na nízkou finanční vzdělanost občanů České republiky. Účastníci mohou navštívit jednotlivé lekce a přednášky. Na toto školení posílají i firmy své zaměstnance.

Finančně gramotný občan:

- Sleduje svou finanční situaci a platí účty

- Ví, že když si produkt zakoupí, že si ho může dovolit
- Zná a orientuje se ve finančních produktech
- Uvědomuje si, že nelze získat současně minimum rizika, vysoký výnos a okamžitou likviditu
- Má v záloze nouzové řešení v případě obtížné finanční situace
- Informuje věřitele o neschopnosti splácet
- Před podpisem smlouvy si ji nejprve přečte
- Ví, že má právo podat stížnost a ví, komu ji má podat [53]

Osobní finance

Finančně ngramotný člověk má vyšší riziko dostat se do stresové situace, než člověk, který je finančně gramotný. Aby se finančně vzdělaný člověk stresu vyhnul, musí své znalosti umět uplatnit. Měl by umět zacházet s osobními i rodinnými financemi, ale i umět tvořit rozpočet. [54]

Příjmy

Jsou nezbytnou součástí k uspokojování potřeb jednotlivců. Dělíme je na tři druhy:

Příjmy z výdělečné činnosti

Řadíme zde příjmy ze zaměstnání (mzda) a z podnikatelské činnosti (zisk). Z těchto položek odvádíme sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu fyzických osob. Řadíme zde i benefity.

Sociální dávky

Vytváří nám náhradu mzdy nebo zisku v době, kdy jedinec nemůže pracovat. Dostávají se i k doplnění příjmu z výdělečné činnosti a to v případě, že jednotlivec či rodina potřebuje pomoci a společnost to uzná za vhodné. Je zde zahrnut např. důchod, nemocenský či rodičovský příspěvek...

Ostatní příjmy

Zahrnují úroky z vkladů na účtu v bance, příjmy z prodeje majetku, dědictví, dary či půjčka [55]

Výdaje

Vznikají uspokojováním potřeb (jídlo, pití, bydlení, zdraví, vzdělání, zábava...) Mohou být rozděleny na pravidelné, nepravidelné a jednorázové. Dále mohou být spotřební, na pořízení domu či bytu a další výdaje. Můžeme je členit i na zbytné a nezbytné.

Zbytné

Výdaje za zboží a služby, jejichž nákup lze zcela vyloučit nebo odložit na později. Pokud je rodina či jedinec ve finanční tísní, obejde se bez nich.

Kouření, módní oblečení, dovolená, zábava, kino divadlo, koníčky, jídlo v restauracích, rekonstrukce domácnosti, oslavy...

Nezbytné

Výdaje na zboží a služby, které nutně potřebujeme k životu. Neobejdeme se bez nich. Jsou zde zahrnuty i výdaje, které je občan povinen platit.

Nájemné, splátky úvěrů, daně, sociální a zdravotní pojištění, spoření, tvorba rezerv, Platba za energie, nákup potravin, léků, drogerie, běžné oblečení, školné... [55]

Rozpočet

Získáváme ho porovnáváním příjmů a výdajů u jednotlivých domácností. Pomocí rozpočtu získáváme přehled o dané finanční situaci. Známe, kolik peněz vynakládáme (odvádíme) a kolik peněz potřebujeme vydělat (přijmout). Výhodou jeho zpracování je efektivní hospodaření s finančními prostředky a pružnější přizpůsobení se životním změnám a událostem. Tvorba rozpočtu není složitá. Lze využít tabulkové procesory, počítačové programy, webové kalkulačky. Toto vše nám tvorbu usnadní. Rodinný rozpočet by měl být vyrovnaný. Jestliže je rozpočet přebytkový (příjmy > výdaje), je dobré vytvářet úspory, pro případ nečekaných událostí a případného výpadku příjmu. U schodkového rozpočtu je třeba omezit výdaje nebo zvýšit příjmy. [55] [56]

2.5 Evropská unie a boj proti stresu na pracovišti

Evropská komise definuje stres jako soubor behaviorálních, kognitivních, emocionálních a fyziologických reakcí na škodlivé a nepříznivé součásti práce

a pracovního prostředí. Podle nich je pracovní stres následkem špatného souladu mezi prací a člověkem, špatného souladu mezi osobním a pracovním životem. Tento neharmonický vztah vzniká, pokud nároky zaměstnání vysoce převyšují jeho možnosti kontroly.

European Agency for Safety and Health at Work (Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci) vydala informační zprávu o výsledcích výzkumu stresu na pracovišti. Tato zpráva obsahuje hodnocení podstaty stresu, příčin jeho vzniku, rozsahu a řízení. Zpráva je cílena na pracovní prostředí a vyzdvihuje dopad tohoto prostředí jak na pracovníka, tak i celou organizaci. Kompletní informační zpráva Evropské agentury o výzkumu stresu při zaměstnání je dostupná v anglickém jazyce zdarma na stránkách: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/203>.

Stres na pracovišti ovlivňuje miliony pracovníků ve všech zaměstnaneckých sektorech. Evropské nadace o pracovních podmínkách v EU je konstatovala, že 28 % zaměstnanců uvádí, že trpí problémy spojenými se stresem na pracovišti, což představuje 41 miliónů pracovníků každoročně postižených pracovním stresem. 30% pracovníků trpí druhým nejčastějším problémem a to je bolest zad. Stres nejenže ovlivňuje zdraví jednotlivých zaměstnanců, ale má i ekonomický dopad na podnikání a sociální politiku v celé Evropské unii. [57]

Obrázek níže nám říká, že zdravé pracovní prostředí pozitivně působí na stres v práci. Pracovní stres je záležitostí organizace, jelikož zvýšený stres firmě způsobuje náklady navíc.

Náklady zvyšuje:

- dvakrát větší nepřítomnost kvůli psychosociálním problémům může způsobit snížení výkonu
- práce pod tlakem, která může způsobit pětikrát více nehod
- stres zaměstnanců v práci může způsobit přibližně pětina ztráty obrátu

Celkové náklady na poruchy duševního zdraví v Evropě (jak pracovní, tak nepracovní) jsou odhadovány na 240 bilionů Euro ročně. Z toho 43% jsou přímé náklady, jako je lékařská péče a 57% jsou ztráty produktivity, včetně pracovní neschopnosti.

Mezi varovná znamení patří:

- Emocionální změny (úzkost, únava, špatné vztahy s kolegy)
- Změny v chování (nedochvilnost, nedbalost, agresivita)
- Kognitivní otázky (problémy soustředění a rozhodování)
- Fyzické a duševní zdraví (častější absence v práci) [58]



Obr. 6 Cena stresu

Zdroj: Cost work related stress business and key warning signs

osha.europa.eu [online] [58]

3 Copingové strategie

Coping z anglického překladu znamená taktika a strategie zvládnání stresu. Rozumí se jím proces, díky kterému se jedinec snaží vyrovnat se stresovými situacemi. [25] Každý člověk se do takovýchto stresových situací může dostat velmi snadno a z toho důvodu, je třeba umět se s nimi vypořádat a čelit jim. Lidé se snaží svými problémům vyhýbat, případně je řešit, abychom se vyrovnali se vzniklým stresem, existují různé způsoby zvládnání zátěžových a stresových situací, které můžeme uplatnit v praxi. Stresovou situaci můžeme řešit aktivně, nebo se poradíme s našim okolím, rodinou, přáteli. Můžeme se na danou situaci podívat jinými očima a změnit svůj náhled a postoj. Také můžeme předstírat, že problém neexistuje, přehlížet ho a tzv. strčit hlavu do písku. Každý má své obranné mechanismy a copingové strategie, které může využít

Lazarus významně přispěl ke studiu zvládnání zátěže. On tvrdil, že *proces řízení vnějších i vnitřních faktorů, které jsou člověkem ve stresu hodnoceny jako ohrožující jeho zdroje*. [59 str. 69] Rozlišuje dvojce hodnocení distresové situace:

- **Primární**
otázka: „Co se děje, co je v sázce při tomto střetnutí?“
odpověď: Člověka provází ji emoce vztek, stud, strach...
- **Sekundární**
otázka: „Co mohu dělat, jaké mám možnosti tuto situaci zvládnout?“
odpověď: Člověk si uvědomuje problém a zaměřuje se na něj. [7]
[15]

Zásadním momentem, abychom zvládli stresovou situaci je správný výběr copingové strategie. Při tomto závažném výběru dochází u člověka k složitým myšlenkovým procesům. Naš osobní charakter v tom hraje hlavní roli, dále pak vhodnost postupů a individuální pohled na svět. I. J. Janis se zabýval tímto procesem a tvrdil, že proces má čtyři fáze:

1. Postupné přidávání a vytváření různých strategií. Průběžně si ověřujeme jejich účinnost a zkoumáme je i v různých situacích.

2. Návrh strategie k vyřešení určitého problému.
3. Realizace strategie, kterou jsme si zvolili. Je to postup od myšlenky k činu.
4. Oddanost konkrétní zvolené strategii. [4]

Folkman a Lazarus touto problematiku zkoumali a definovali dvě formy copingu:

- **Zaměřený na problém** – tento coping je zaměřený na distres a pomáhá zvládat jím způsobené problémy. Cílem je aktivně řešit danou situaci. S touto strategií se můžeme setkat např. při řešení pracovních konfliktů.
- **Zaměřený na emoce** – tento coping je zaměřený na distres a na zmírnění jeho emočního důsledku. Cílem je uklidnit náladu a snížit míru úzkosti. S touto strategií se můžeme setkat při rodinných sporech. [60]

3.1 Malcoping

Je to nebezpečná, nevhodná a poškozující strategie, která nám pomáhá zvládat stres. Distres je pro člověka nepříjemný stav, proto se ho jedinec snaží napravit jakýmkoliv dostupným způsobem. Ve stavu distresu jedinec často nedomýšlí následky a proto je pro něj často nejlehčí využít něčeho, co mu od citové bolesti uleví ihned. Ve snaze zapomenout na starosti, ulevit si, zbavit se napětí (třeba jen na chvíli), využije v zoufalé situaci po omamných látkách v podobě alkoholu, cigaret nebo dokonce po látkách psychotropních. Tyto rychlé léky zabraňující stresu, však úlevu přináší jen na chvíli. I přesto, že se po nich člověk uvolní a chvilkově mu pomohou, následky mohou být děsivé až katastrofální. Když účinné látky vyprchají, bolest a traumata se vrátí a následkem jsou další a mnohdy větší problémy. Tyto látky mají velmi špatný vliv na zdravotní stav jedinců. [7]

3.2 Obranné mechanismy ega

Tyto mechanismy neřeší situaci, ale zkreslují ji a jedinec si myslí, že vyřešená je, protože tak vypadá. Často to jsou nevědomé procesy, které se objevují tehdy, když je situace pro člověka velmi těžká a zdá se být neřešitelná. Obranné mechanismy nevyzpytatelné svou přehnaností, nevhodností a strnulostí vůči situacím, ve kterých se s nimi setkáváme.

Podle S. Freuda dělíme obranné mechanismy ega do devíti kategorií. Jeho dcera poté přidala další kategorie a nyní jich známe přibližně čtyřicet. Snahou byla redukce tohoto velkého množství. Ihilevich a Gleser [20] vytvořili systém dělení. Toto dělení se dnes používá nejčastěji. Říkáme mu, systém DMI (Defense Mechanism Inventory). Obranné mechanismy jsou děleny do pěti skupin:

1. **Nepřiměřené či přehnaně agresivní a hostilní reakce** – Jedinec, který je ohrožen, se zdánlivě přeměňuje v jedince silného. Dotyčnému se zdá, že má nadvládu, moc a dominanci, ale není tomu tak, jelikož sám má problém.
2. **Sebeobviňující reakce** – Osoby si nevěří, bojí se, že je ostatní budou kárat, shazovat, kritizovat, a proto to dělají sami dříve, než to stihnou udělat druzí. Kritizují a podceňují sami sebe. Myslí si, že když to udělají sami a dříve, nikdo je nečekaně neponíží. Extrémem jsou autosadistické a masochistické projevy.
3. **Projekce** – Jedinec vlastní negativní záměry a postupy záměrně podsunuje ostatním osobám. Osoby tyto praktiky používají tehdy, když se chtějí ospravedlnit na úkor druhých lidí. Tuto formu řadíme k nejméně efektivním. Zahrnujeme sem předsudky, pověry a žárlivost.
4. **Vytěsnění a popírání** – Osoby pomocí vyvracení, popírání nebo opomenutí záměrně z vědomí vytěsňují konflikty či různé druhy ohrožení. Poté vzniká chování protikladné, jako např. přehnaně veselá nálada. Vytěsnění z mysli všeho, co se stresoru týká, zabraňuje negativnímu afektu.

5. **Intelektualizace a racionalizace** – Jsou to iluzorní formy řešení. Skutečnost je zfalšována a interpretována jinak, než by měla být. Taktikou je zvýšení stereotypů, vyšší míry zobecnění, hlásání zdánlivě samozřejmých pravd a banalit. Pozornost je odvrácena od konkrétní věci a zavedena k obecnému ideálu. Často události přisuzujeme logický motiv (obecnou pravdu). Cílem je působit intelektuálním dojmem.

Obranné mechanismy ega jsou klamná, matoucí a iluzorní pojetí skutečnosti pro danou osobu. Obsahují sebeklamný prvek. Pouze dočasně řeší vážné a složité životní situace. Tyto situace budeme v budoucnu muset nevyhnutelně řešit, ale obranné mechanismy nám dávají čas. Stresová situace se nemění, mění se pouze způsob přemýšlení a vnímání člověka o situaci. [4] [7]

3.3 Vhodné způsoby zvládání stresu

3.3.1 Zvládání úzkosti a strachu

- **Strach** - negativní emoce vznikající při nebezpečí, které nám nahání hrůzu (strach ze psů, z výšek)
- **Úzkost** – negativní emoce, která má neurčitý původ

Desenzibilizace je metoda, která se zabývá zvládáním strachu a úzkosti:

1. definování situací, ze kterých má daná osoba strach
2. nácvik uvolňovacích technik
3. jedinec si představuje či prožívá situace, ze kterých má strach v pořadí od nejméně obávané po nejobávanější [7]

3.3.2 Zvládání agresivity a ovlivnění infarktogenního chování

Zlost a vztek pohromadě nám dává najevo agresivní chování. Jedinec tak afektivně reaguje na stres. Daná osoba prožívá mimořádně vysokou emocionální úroveň vzrušení.

Dnes se využívá následující metoda:

1. Seznámit se s tím, co vyvolá vztek a zlost
2. Seznámení se s alternativními možnostmi agresivního chování
3. Praktický výcvik (nejprve v tělocvičně, učebně, ordinaci... posléze ve skutečném životě) [7]

Dalších dovednosti:

Nonverbální projevy

Vnímání sebe a ostatních jedinců mimoslovní projevy a gesta, která varují, že vzniká zlost a vztek.

Získávání času v exponované situaci

Jedinec vyjadřuje souhlas s kritickou připomínkou druhého jedince, ale k souhlasu přidá mírně zamlžený dodatek.

Řešení problému tvořivě, nikoli bouřlivě

Působí do hloubky mezilidských sporů. Cílem je tvořivé řešení problémů, vcítění se do druhé osoby a přemýšlení, zda mé chování nebude druhou osobou chápáno jako provokace.

Vnitřní mluva

Rozhovor v naší hlavě např.: „Zastav se a přemýšlej“. [4]

3.3.3 Zvládání stavů deprese a antipatie

Negativní myšlenky jsme do svého života získali, nenarodili jsme se s nimi, Tyto myšlenky nás dostávají do depresivních stavů. Nerozhodnost je následkem snížené sebedůvěry a nedůvěra v sebe sama a vlastní schopnosti je následkem nerozhodnosti.

Strategie zvládání nerozhodnosti při stavu deprese:

1. Osoba se nemůže rozhodnout v situacích každodenního života (co má jíst, kdy vstát...), východiskem je sestavení denního harmonogramu.
2. Při složitějších situacích je doporučeno postupovat dvoufázově:
 - a) Zaznamenat si všechny možnosti rozhodnutí.
 - b) U možností uvést klady a zápory. [7]

3.3.4 Posílení kognitivních funkcí

Metody, které účinně působí na posílení kognitivních funkcí u jedinců:

Asertivita

Schopnost, kdy jedinec přiměřeně prosazuje svoji osobu a dodržuje při tom etické normy. Dokáže odlišit pasivní jednání od agresivního. Trénink asertivity zdokonaluje osoby, aby uměli uvolněně a přiměřeně dávat najevo, co cítí, co si myslí a co chtějí.

Jóga

Napomáhá jedinci k dosažení celkové harmonie těla, vyrovnanosti a duševní pohody. Provádíme ji jako ucelený systém cviků. Významně napomáhá při zvládnání stresových situací.

Meditace

Cílem je dosáhnout klidného a uvolněného stavu. Člověk zaměří na splynutí svých postojů, emocí a ideí.

Bio-feed-back

Biologické děje se měří pomocí elektrotechniky. Využívá se při nespavosti, bolestech hlavy... [7]

Osoby, které trvale a intenzivně prožívají pozitivní stavy mysli, jsou imunnější proti stresovým faktorům v životě, ale i v práci. Každý může neustále zlepšovat svoji duševní rovnováhu, pomocí vytrvalých vytváření pozitivních stavů své mysli.

II. Praktická část

4 Výzkum

4.1 Charakteristika a cíl výzkumu

Praktická část této diplomové práce navazuje na část teoretickou (viz. výše) a vychází z jejich poznatků. Tato část práce se zabývá stresem a jeho vlivem na zaměstnance. U jednotlivých zaměstnanců byly porovnány a vyhodnoceny stresové parametry.

Cílem výzkumu je stanovit nejčastější příčiny vzniku stresového napětí u zaměstnanců a navrhnout vhodné metody ke zvládnání stresových situací. Dále pak také, jaké rozdíly lze najít v odolnosti vůči stresu u zaměstnanců s rozdílným měsíčním příjmem, rozdílnou pracovní pozicí a rozdílným vzděláním. To zda stres ovlivňuje tvorba finanční rezervy či plánování měsíčních výdajů.

4.2 Hypotézy

Hypotéza 1:

Zaměstnanci, kteří mají měsíční mzdu, alespoň ve výši 25 061 Kč (medián mezd v ČR pro rok 2016) jsou méně ve stresu než zaměstnanci, kteří na tuto výši mzdy nedosahují.

Hypotéza 2:

Zaměstnanci, kteří si tvoří finanční rezervu na neočekávané výdaje, jsou méně ve stresu než ti, co si ji netvoří.

Hypotéza 3:

Zaměstnanci, kteří si sestavují svůj měsíční rozpočet a plánují si své měsíční výdaje, jsou méně ve stresu než ti, co si ho nesestavují.

Hypotéza 4:

Zaměstnanci, kteří vedou tým pracovníků a mají za tyto pracovníky zodpovědnost, jsou více ve stresu než ti, co tým nevedou.

Hypotéza 5:

Zaměstnanci, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou, jsou méně ve stresu než ti, co ji nemají.

Hypotéza 6:

Zaměstnanci, kteří mají vysokoškolské vzdělání, dosahují častěji na průměrnou měsíční mzdu tj. 27 589 Kč než ti, kteří vysokoškolské vzdělání nemají.

Hypotéza 7:

Existuje závislost mezi výší příjmu a způsobem financování osobních potřeb

4.3 Výzkumná metoda

Pro výzkumnou metoda bylo použito dotazníkové šetření. Dotazník je považován za frekventovanou a častou metodu pro hromadné získávání údajů. Byl zvolen strukturovaný dotazník. Základní terminologií pro dotazník je:

- **Administrace** – zadávání dotazníků
- **Otázky** – jednotlivé položky dotazníku
- **Respondent** – osoba, která dotazník vyplňuje

V rámci diplomové práce bylo použito dotazníkové šetření, první část dle vlastního zpracování a druhá část podle Beecha viz Příloha. [6]

4.3.1 Rozdělení dotazníku

Dotazník obsahoval celkem 29 otázek. Zodpovězení všech otázek bylo povinné. Respondenti odpovídali na 25 uzavřených otázek, kdy se vybírala pouze jedna z nabízených možností, 4 otázky byly polootevřené, kdy se vybírala jedna a více odpovědí a mohla se dopsat i vlastní odpověď.

Otázky byly rozděleny do třech kategorií.

1. Všeobecné informace o zaměstnanci
 - 7 otázek
2. Finanční analýza zaměstnance
 - 10 otázek
3. Skóre vulnerability vůči stresu (Jak jsem vůči stresu citlivý?)
 - 12 otázek, odpovědi ANO/NE
Při skóre vulnerability se počítá s počtem kladných odpovědí
0-5 v normě
6-12 citlivost je zvýšená (Strnadová, 2009) [6]

4.4 Postup při provádění dotazníkového šetření

K výzkumu bylo použito elektronické formy dotazníků. Tento dotazník byl vytvořen na webové stránce www.vyplnto.cz. Tato webová stránka se specializuje na online průzkumy. Využívají ji studenti, školy, ale i firmy a korporace. Tato webová stránka dotazník automaticky nabízí smluveným partnerům, díky kterým uživatelé webu získávají respondenty. Hlavní kontaktování a oslovení respondentů probíhalo pomocí sociální sítě Facebook.

Před „ostrým“ spuštěním dotazníku, se uskutečnil zkušební test, kterého se zúčastnilo celkem 8 osob. Cílem bylo ověřit správné pochopení otázek, bezchybná funkce dotazníku a stanovení časové náročnosti při vyplňování.

V úvodu dotazníku byli respondenti obeznámeni, že dotazník slouží především k vypracování diplomové práce a veškeré odpovědi a údaje jsou anonymní.

Dotazník se vyplňoval v období 1. března – 30. dubna 2017. Takto bylo osloveno celkem cca 300 respondentů. Celková návratnost vyplněného dotazníku byla 261.

Cílem bylo pracovat pouze se zaměstnanými respondenty. Proto nejprve došlo k očistění dat o 24 respondentů. Tito respondenti uvedli v 8 případech, že jsou OSVČ, v 6 případech studenti, v 9 případech dotazník vyplnily ženy

na mateřské dovolené a dotazník vyplnil i 1 nezaměstnaný člověk. Všichni tito respondenti byli z dotazníku odstraněni a dále se s nimi nepracovalo

Data byla následně převedena do tabulkového procesoru Microsoft Excel tak, aby odpovídala požadavkům na statistické zpracování. Byla tak vytvořena vlastní databáze. Údaje se poté zpracovávaly pomocí programu Excel a Softwaru SPSS od IBM.

4.5 Použité nástroje

Microsoft Excel

Microsoft Excel je tabulkový procesor od firmy Microsoft pro operační systém MS Windows. Tento tabulkový procesor je součástí kancelářského balíčku MS Office a má dominantní postavení na trhu. Díky jeho pomoci se můžou analyzovat jakákoliv data, která se můžou zobrazovat ve formě tabulek a grafů. V Microsoft Excelu se může využít přes 300 funkcí, které jsou přehledně rozděleny do několika kategorií: logické, vyhledávací, matematické. Dále se pomocí programovacího jazyka mohou veškeré úkoly zautomatizovat. V MS Excel se může počítat s maticemi, pracovat s komplexními čísly atd.

Software SPSS od IBM

Od roku 2009 Společnost IBM vlastní americkou softwarovou firmu sídlící v Chicagu SPSS. Tato zkratka znamená Statistical Package for the Social Sciences. Univerzální softwarový balíček IBM SPSS patří k předním hráčům na trhu analytických nástrojů. Společnost IBM dodává na trh především analytický a statistický software. Tento software využívá vlastní makrojazyk, novější verze mohou být také skriptovány jazykem Python. SPSS se zaměřuje především na sběr dat, statistické analýzy a prezentaci konečných výsledků.

4.6 Výsledky zodpovězených dotazníků

4.6.1 Všeobecné informace o zaměstnancích (respondentech)

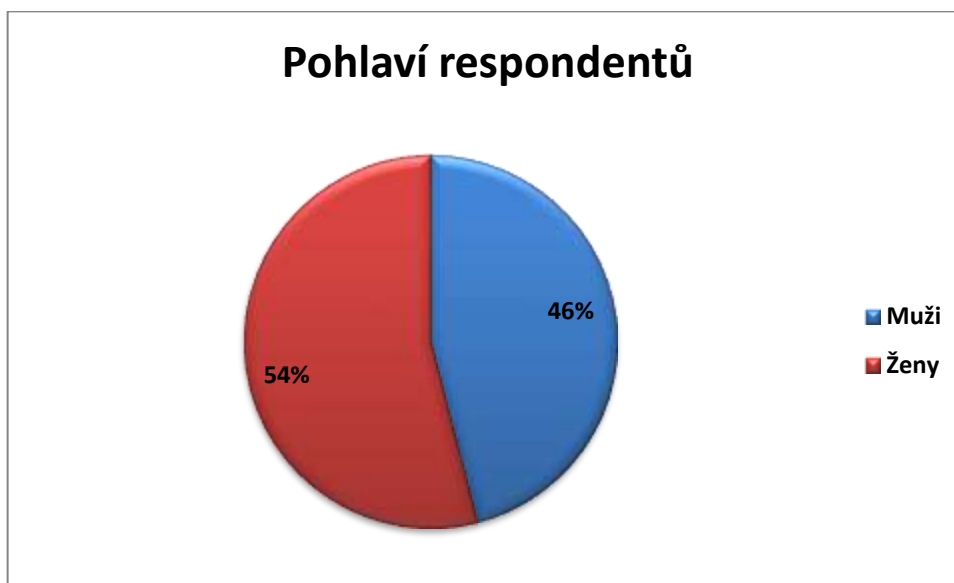
Otázka č. 1: Pohlaví

Po očištění dat, bylo do dotazníku zahrnuto celkem 237 respondentů. Podíl žen lehce převyšoval podíl mužů tj. 128 žen a 109 mužů. V procentuálním vyjádření tvořily ženy 54% všech respondentů a muži 46%.

Tabulka 3 Pohlaví respondentů

Pohlaví	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Muži	109	46%
Ženy	128	54%
Celkem	237	100%

Zdroj: (vlastní zdroje)



Graf 1 Procentuální rozdělení respondentů podle pohlaví

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 2: Věk

Bylo vytvořeno pět věkových skupin jednotlivých respondentů v rámci otázky. Respondenti se do těchto skupin zařazovali. Jednotlivé věkové skupiny byly záměrně stanoveny:

- 25 a méně: tvoří ji většinou studenti nebo lidé, kteří pracovat teprve začínají a začínají si tvořit pracovní praxi
- 26-35 let: tvoří ji mladé rodiny, které si budují své rodinné zázemí a mladí lidé, kteří si budují svoji pracovní kariéru
- 36-45 let: tvoří ji lidé, kteří již rodinu většinou mají a musí ji finančně zabezpečit, pracovní praxi již mají vybudovanou
- 46-55 let: tvoří ji lidé, kteří mohou již mít odrostlé děti, jsou zabezpečení, mají jistoty, mají pracovní praxi, ale i určité pracovní návyky
- 56 a více: tvoří ji lidé, kteří již nemusí zabezpečovat a finančně živit děti, mají je velké, mají jistoty, jsou zabezpečeni a mají vybudovaný životní standart

Nejvíce respondentů bylo ve věkové kategorii 26-35 let (celkem 121 tj. 52%), byla to zároveň moje cílová skupina. Nejméně respondentů bylo ve věkové kategorii 56 a více (celkem 4 tj. 2%). Další přesné procentuální rozdělení zbylých je uvedeno v grafu a tabulce níže.

Tabulka 4 Věk respondentů

Věk	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
25 a méně	60	25%
26-35 let	123	52%
36-45 let	34	14%
46-55 let	16	7%
56 a více	4	2%

Zdroj: (vlastní zdroje)



Graf 2 Procentuální rozdělení respondentů podle věku

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání.

Cílem otázky bylo přesné specifikování nejvyššího dosaženého vzdělání u jednotlivých respondentů. Výše dosaženého vzdělání byla rozdělena do šesti skupin:

- Základní
- Středoškolské bez maturity / výuční list
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské bakalářské
- Vysokoškolské magisterské

Nejvíce respondentů mělo středoškolské vzdělání s maturitou (celkem 91 tj. 38%) a nejméně respondentů mělo základní vzdělání (celkem 2 tj. 1%). Další přesné procentuální rozdělení zbylých je uvedeno v grafu a tabulce níže.

Tabulka 5 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Vzdělání	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Základní	2	1%
Středoškolské bez maturity/výuční list	15	6%
Středoškolské s maturitou	91	38%

Vyšší odborné	16	7%
Vysokoškolské bakalářské	42	18%
Vysokoškolské magisterské	71	30%

Zdroj: (vlastní zdroje)



Graf 3 Procentuální rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 4: Ve firmě (u současného zaměstnavatele) působím.

Cílem otázky bylo přesné specifikování jednotlivých respondentů na základě délky působení u současného zaměstnavatele. Délka působení byla rozdělena do pěti skupin:

- 0-1 rok
- 2-5 let
- 6-10 let
- 11-15 let
- 15 a více let

Nejvíce respondentů bylo u současného zaměstnavatele v období 2-5 let (celkem 97 tj. 41%). Na příčce nejméně respondentů zaměstnaných u současného zaměstnavatele se umístily dvě délky působnosti 11-15 let (celkem 15 tj. 6%) a 15

a více let (celkem 15 tj. 6%). Další přesné procentuální rozdělení zbylých je uvedeno v grafu a tabulce níže.

Tabulka 6 Délka působnosti respondentů u současného zaměstnavatele

Roky	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
0-1	84	36%
2-5 let	97	41%
6-10 let	26	11%
11-15 let	15	6%
15 a více let	15	6%

Zdroj: (vlastní zdroje)



Graf 4 Procentuální rozdělení respondentů podle působnosti u současného zaměstnavatele

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 5: Mám praxi v oboru, ve kterém pracuji?

Cílem otázky bylo přesné specifikování jednotlivých respondentů na základě délky praxe v oboru, ve kterém daná osoba pracuje. Délka praxe byla rozdělena do pěti skupin:

- 0-1 rok
- 2-5 let
- 6-10 let
- 11-15 let

- 15 a více let

Nejvíce respondentů má praxi v oboru, ve kterém pracuje v období 2-5 let (celkem 96 tj. 41%) a nejméně respondentů má praxi v oboru, ve kterém pracuje v období 11-15 let (celkem 17 tj. 7%). Další přesné procentuální rozdělení zbylých je uvedeno v grafu a tabulce níže.

Tabulka 7 Délka praxe v oboru, ve kterém respondent pracuje

Roky	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
0-1	62	26%
2-5 let	96	41%
6-10 let	39	16%
11-15 let	17	7%
15 a více let	23	10%

Zdroj: (vlastní zdroje)



Graf 5 Procentuální rozdělení respondentů podle praxe v oboru

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 6: Jsem v zaměstnání managerem, vedu tým, zadávám práci jiným zaměstnancům, zodpovídám za ně?

Jelikož manažerské pozice s sebou velmi častou nesou více zodpovědnosti a povinností i tato otázka byla zahrnuta do dotazníku. Respondenti se sami rozdělili do kategorií, zda vedou či nevedou tým pracovníků. Podíl zaměstnanců bez zodpovědnosti za jiné pracovníky převyšoval podíl zaměstnanců na vedoucích

pozicích, tj. 174 není managerem a 63 je managerem. V procentuálním vyjádření tvořily manažerské pozice pouze 27% oproti ostatním, které zastoupily 73%.

Tabulka 8 Pracovní pozice respondentů

Odpověď	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Ano	63	27%
Ne	174	73%

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 7: Mám smlouvu na dobu neurčitou?

Respondenti se sami rozdělili do kategorií, zda mají či nemají smlouvu na dobu neurčitou. Podíl zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou převyšoval podíl zaměstnanců, kteří smlouvu na dobu neurčitou nemají, tj. 156 zaměstnanců ji mají a 81 ji nemají. V procentuálním vyjádření to znamená 66% ano a 34% ne.

Tabulka 9 Smlouva na dobu neurčitou

Odpověď	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Ano	156	66%
Ne	81	34%

Zdroj: (vlastní zdroje)

4.6.2 Finanční analýza zaměstnance

Otázka č. 8: Výše mého měsíčního příjmu (v hrubém) je.

Cílem otázky bylo přesné specifikování výše měsíčního příjmů (v hrubém) u jednotlivých respondentů. Rozdělili jsme příjmy do jednotlivých kategorií:

- 11 000Kč: měsíční minimální mzda v ČR pro rok 2017
- 25 061Kč: medián mezd v ČR pro rok 2016
- 27 589Kč: průměrná mzda v ČR pro rok 2016
- 46 074Kč: nadprůměrná mzda v ČR pro rok 2016, výpočet 167% z průměrné mzdy [61]

Měsíční příjem byl rozdělen do pěti skupin:

- Méně než 11 000Kč:

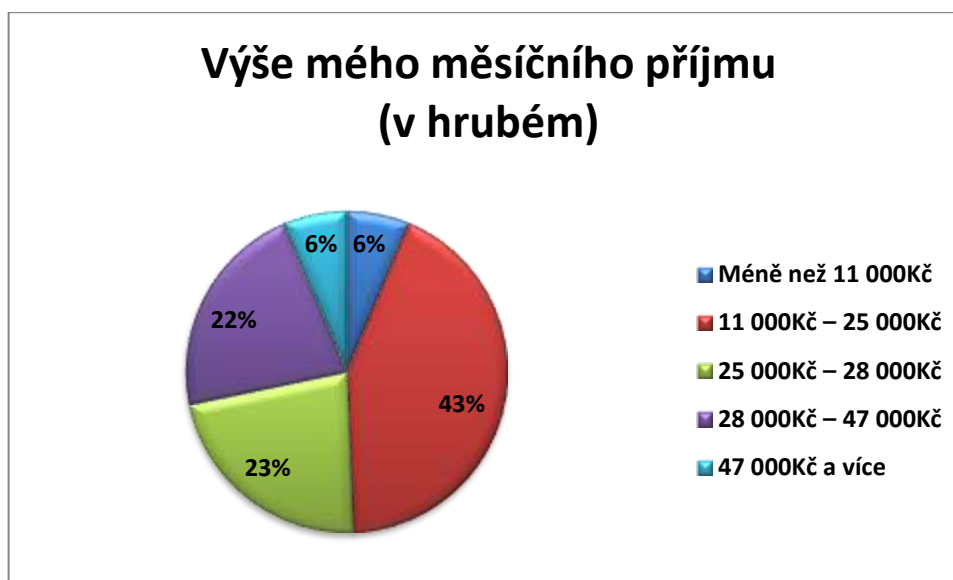
- 11 000 – 25 000Kč
- 25 000 – 28 000Kč
- 28 000Kč – 47 000Kč
- 47 000Kč a více

Nejvíce respondentů má měsíční příjem v rozmezí 11 000 – 25 000Kč (celkem 102 tj. 43%). Na příčce nejméně respondentů s měsíčním příjmem se umístily dvě příjmové skupiny a to méně než 11 000Kč (celkem 15 tj. 6%) a 47 000Kč a více (celkem 15 tj. 6%). Další přesné procentuální rozdělení zbylých je uvedeno v grafu a tabulce níže.

Tabulka 10 Výše měsíčního příjmu respondentů

Příjem	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Méně než 11 000Kč	15	6%
11 000Kč – 25 000Kč	102	43%
25 000Kč – 28 000Kč	53	23%
28 000Kč – 47 000Kč	52	22%
47 000Kč a více	15	6%

Zdroj: (vlastní zdroje)



Graf 6 Procentuální rozdělení respondentů podle výše měsíčního příjmu

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 9: Jsem s finančním ohodnocením spokojen?

Respondenti se sami rozdělili do kategorií, zda jsou či nejsou spokojeni s finančním ohodnocením. Výsledek je téměř vyrovnaný. Podíl zaměstnanců, kteří jsou nespokojeni, převyšoval podíl zaměstnanců, kteří spokojeni jsou, tj. 121 je nespokojeno a 116 je spokojeno. V procentuálním vyjádření to znamená 51% nespokojeno a 49% spokojeno.

Tabulka 11 Spokojenost respondentů s finančním ohodnocením

Odpověď	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Ano	116	49%
Ne	121	51%

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 10: Za uplynulé dva roky se mi má mzda zvýšila?

Respondenti se sami rozdělili do kategorií, kde odpovídali, zda se jim mzda za poslední dva roky zvýšila. Podíl zaměstnanců, kterým se mzda zvýšila, podstatně převyšoval podíl zaměstnanců, kterým se mzda nezvýšila, tj. 168 se mzda zvýšila a 69 se nezvýšila. V procentuálním vyjádření to znamená, 71% mělo mzdu zvýšenou a 29% nezvýšenou.

Tabulka 12 Zvýšení mzdy respondentů za uplynulé dva roky

Odpověď	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Ano	168	71%
Ne	69	29%

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 11: Od zaměstnavatele mám tyto benefity.

Cílem otázky bylo zjištění, jaké benefity dostávají zaměstnanci od svých zaměstnavatelů. Bylo stanoveno celkem devět možností. Respondenti mohli libovolně zaškrtnout tyto benefity:

- Stravenky
- Zajištěné stravování
- Ubytování
- Příspěvek na bydlení

- Doprava
- Příspěvek na dopravu
- Dovolená navíc
- Slevové kupony (flexi pas...)
- Žádné

Dále mohli respondenti uvést další benefity, které od zaměstnavatele dostávají. Uvedeno bylo: Sick days, Homeoffice, Volná pracovní doba, Firemní vůz, Firemní mobilní telefon, Firemní PC, Příspěvek na penzijní připojištění, Příspěvek na dovolenou, Příspěvek na Vánoce, Placené kurzy a výuka cizích jazyků, Zvýhodněná cena pohonných hmot, Zaměstnanecké nákupy za zvýhodněné ceny, Cestování do hotelů celé společnosti zdarma, Karta Multisport, Příspěvek na sportovní aktivity, posilovna v kanceláři, Firemní akce

Nejvíce respondentů uvedlo, že získává jako benefit Stravenky, celkem zaškrtnulo 122 osob tj. 51% ze všech dotazovaných. Na druhém místě se umístila Dovolená navíc, celkem zaškrtnulo 89 osob tj. 38% ze všech dotazovaných. Na třetím místě se umístilo Zajištěné stravování, celkem zaškrtnulo 61 osob tj. 26% ze všech dotazovaných. Na čtvrtém a pátém místě se umístily Slevové kupony (flexi pas...) a pracovní místa bez benefitů, každé zaškrtnulo 42 osob tj. 18% ze všech dotazovaných. Na šestém místě se umístil Příspěvek na dopravu, celkem zaškrtnulo 17 osob tj. 7% ze všech dotazovaných. Na sedmém a osmém místě se umístily Doprava a Ubytování, každé zaškrtnulo 11 osob tj. 5% ze všech dotazovaných. Na devátém místě se umístil Příspěvek na bydlení, celkem zaškrtnuly 3 osoby tj. 1% ze všech dotazovaných.

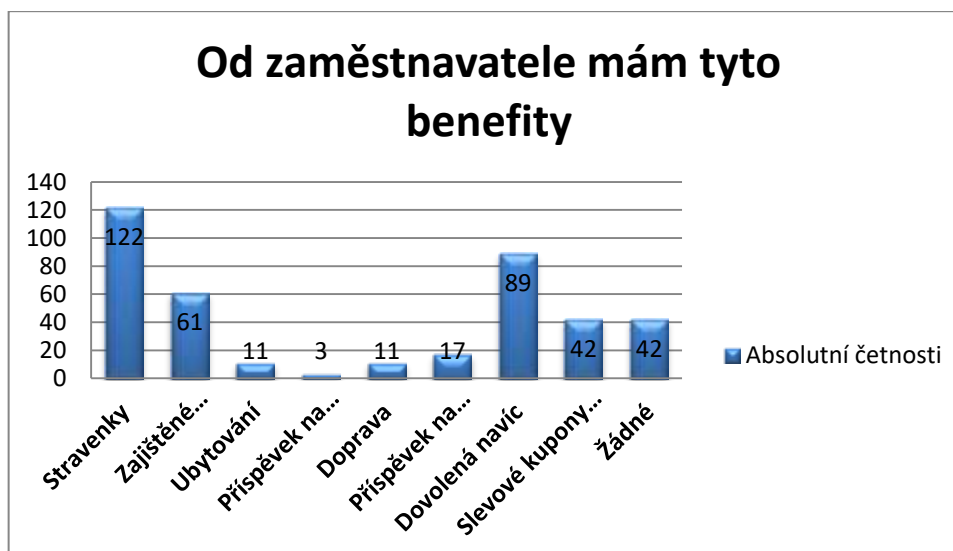
Další přesné procentuální rozdělení zbylých je uvedeno v grafu a tabulce níže.

Tabulka 13 Benefity respondentů

Benefity	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Stravenky	122	51%
Zajištěné stravování	61	26%
Ubytování	11	5%
Příspěvek na bydlení	3	1%
Doprava	11	5%
Příspěvek na dopravu	17	7%
Dovolená navíc	89	38%

Slevové kupony (flexi pas...)	42	18%
Žádné	42	18%

Zdroj: (vlastní zdroje)



Graf 7 Rozdělení benefitů

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 12: Jsem s benefity spokojen?

Respondenti se sami rozdělili do kategorií, zda jsou či nejsou spokojeni s benefity, které dostávají (či nedostávají) od svého zaměstnavatele. Výsledek je téměř vyrovnaný. Podíl zaměstnanců, kteří jsou spokojeni, převyšoval podíl zaměstnanců, kteří nespokojeni jsou, tj. 126 je spokojeno a 111 je nespokojeno. V procentuálním vyjádření to znamená 53% spokojeno a 47% nespokojeno.

Tabulka 14 Spokojenost respondentů s benefity

Odpověď	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Ano	126	53%
Ne	111	47%

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 13: Sestavuji si měsíční finanční rozpočet, plánuji si výdaje?

Respondenti se sami rozdělili do kategorií, zda si sestavují měsíční finanční rozpočet, plánují si výdaje. Podíl zaměstnanců, kteří si sestavují měsíční finanční plán, převyšoval podíl zaměstnanců, kteří si finanční plán nesestavují, tj. 134

si finanční rozpočet sestavuje a 103 si rozpočet nesestavuje. V procentuálním vyjádření to znamená, 57% plánuje výdaje a 43% neplánuje výdaje.

Tabulka 15 Rozdělení respondentů podle sestavování měsíčního finančního rozpočtu

Odpověď	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Ano	134	57%
Ne	103	43%

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 14: Tvořím si finanční rezervu na úhradu neočekávaných výdajů?

Respondenti se sami rozdělili do kategorií, zda si tvoří rezervu na úhradu neočekávaných výdajů. Podíl zaměstnanců, kteří si tvoří finanční rezervu, převyšoval podíl zaměstnanců, kteří si finanční rezervu netvoří, tj. 191 si finanční rezervu tvoří a 46 si rezervu netvoří. V procentuálním vyjádření to znamená, 81% finanční rezervu tvoří a 19% rezervu netvoří.

Tabulka 16 Rozdělení respondentů podle tvorby finanční rezervy

Odpověď	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Ano	191	81%
Ne	46	19%

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 15: Na uložení, zhodnocení či investici peněz využívám tyto produkty.

Cílem otázky bylo zjištění, jaké produkty využívají respondenti na uložení, zhodnocení či investici peněz. Bylo stanoveno celkem osm možností. Respondenti mohli libovolně zaškrtnout tyto finanční produkty:

- Termínované vklady
- Stavební spoření
- Penzijní připojištění a spoření
- Spořicí účty
- Vkladní knížka
- Investování do zlata, uměleckých předmětů, pamětních mincí

- Investování do cenných papírů
- Žádné

Dále mohli respondenti uvést další finanční produkty, které využívají. Uvedeno bylo: Spoření pro děti, Pojištění pro děti, Životní pojištění, Investiční fondy, Hotovost

Nejvíce respondentů uvedlo, že využívá Penzijní připojištění a spoření, celkem zaškrtnulo 128 osob tj. 54% ze všech dotazovaných. Na druhém místě se umístily Spořicí účty, celkem zaškrtnulo 109 osob tj. 46% ze všech dotazovaných.

Na třetím místě se umístilo Stavební spoření, celkem zaškrtnulo 84 osob tj. 35% ze všech dotazovaných. Žádný majetek nevlastní 37 osob z dotazovaných tj. 16% a umístili se na čtvrtém místě. Na pátém místě se umístilo Investování do cenných papírů, celkem zaškrtnulo 22 osob tj. 9% ze všech dotazovaných. Na šestém místě se umístily Termínované vklady, celkem zaškrtnulo 18 osob tj. 8% ze všech dotazovaných. Na sedmém místě se umístilo Investování do zlata, uměleckých předmětů, pamětních mincí, celkem zaškrtnulo 9 osob tj. 4% ze všech dotazovaných. Na osmém místě se umístila Vkladní knížka, celkem zaškrtnulo 5 osob tj. 2% ze všech dotazovaných.

Další přesné procentuální rozdělení zbylých je uvedeno v grafu a tabulce níže.

Tabulka 17 Využití finančních produktů na uložení či zhodnocení peněz

Benefity	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Termínované vklady	18	8%
Stavební spoření	84	35%
Penzijní připojištění a spoření	128	54%
Spořicí účty	109	46%
Vkladní knížky	5	2%
Investování do zlata, uměleckých předmětů, pamětních mincí	9	4%
Investování do cenných papírů	22	9%
Žádné	37	16%

Zdroj: (vlastní zdroje)



Graf 8 Rozdělení využívání produktů na uložení a zhodnocení peněz
Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 16: Vlastním (spoluvlastním) tato aktiva (tento majetek)

Cílem otázky bylo zjištění, jaká aktiva respondenti vlastní. Bylo stanoveno celkem osm možností. Respondenti mohli libovolně zaškrtnout tato aktiva:

- Dům
- Byt
- Chata
- Pozemek
- Finanční majetek
- Nehmotný majetek
- Dopravní prostředek
- Žádné

Nejvíce respondentů uvedlo, že vlastní Dopravní prostředek, celkem zaškrtnulo 125 osob tj. 53% ze všech dotazovaných. Na druhém místě se umístil Byt, celkem zaškrtnulo 59 osob tj. 25% ze všech dotazovaných. Na třetím místě se umístil Dům, celkem zaškrtnulo 53 osob tj. 22% ze všech dotazovaných. Na čtvrtém místě se umístil Pozemek, celkem zaškrtnulo 32 osob tj. 14% ze všech dotazovaných. Na pátém místě se umístil Finanční majetek, celkem zaškrtnulo 22

osob tj. 9% ze všech dotazovaných. Na šestém místě se umístila Chata, celkem zaškrtnulo 16 osob tj. 7% ze všech dotazovaných. Žádný majetek nevlastní 6 osob z dotazovaných tj. 3% a umístili se na sedmém místě. Na osmém místě se umístil Nehmotný majetek, celkem zaškrtnulo 3 osob tj. 1% ze všech dotazovaných.

Další přesné procentuální rozdělení zbylých je uvedeno v grafu a tabulce níže.

Tabulka 18 Aktiva, která respondenti vlastní

Benefity	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Dům	53	22%
Byt	59	25%
Chata	16	7%
Pozemek	32	14%
Finanční majetek	22	9%
Nehmotný majetek	3	1%
Dopravní prostředek	125	53%
žádné	6	3%

Zdroj: (vlastní zdroje)



Graf 9 Rozdělení aktiv, které respondenti vlastní

Zdroj: (vlastní zdroje)

Otázka č. 17: Využívám tyto finanční produkty

Cílem otázky bylo zjištění, jaké finanční produkty respondenti využívají. Bylo stanoveno celkem sedm možností. Respondenti mohli libovolně zaškrtnout tyto finanční produkty:

- Hypoteční úvěr: *Hypoteční úvěr je úvěr, jehož splacení včetně příslušenství je zajištěno zástavním právem k nemovitosti, i rozestavěné. Úvěr se považuje za hypoteční úvěr dnem vzniku právních účinků zástavního práva. [62]*
- Investiční úvěr: *Zpravidla střednědobý nebo dlouhodobý úvěr na financování investiční výstavby, respektive doplnění základního kapitálu. [63]*
- Kontokorentní úvěr: *Kontokorent je bankovní služba sjednaná k běžnému účtu, která klientovi dovoluje čerpat z účtu peníze (tzv. kontokorentní úvěr) i v případě, že na účtu nemá dostatečnou hotovost. Banka tedy klientovi v takovém případě operativně potřebné finanční prostředky půjčí a klient smí „jít do mínusu“. [53]*
- Spotřební úvěr: *Spotřebitelský úvěr (velmi zřídka též maloobchodní úvěr) je jeden z úvěrů určený pro jednotlivce – spotřebitele na nepodnikatelské účely, typicky nákup (spotřebního zboží, automobilu, vybavení domácnosti a podobně; pro nemovitosti nebo kapitál na podnikání se většinou používají jiné, pro to určené úvěry nebo hypotéky). [53]*
- Provozní úvěr: *Používá se k financování krátkodobých a střednědobých provozních potřeb, jako je nákup zboží, materiálu, menšího investičního majetku, k financování pohledávek nebo přechodného nedostatku finančních prostředků. Výjimečně se poskytuje jako dlouhodobý. Může být poskytnut v Kč i cizích měnách. Některé provozní úvěry jsou revolvingové, to znamená, mohou se obnovovat. [53]*
- Leasing: *Leasing je smluvní dohoda zavazující nájemce zaplatit pronajímateli pro užívání aktiva. Leasing je běžně aplikován na vozidla a nemovitosti, nicméně výrobní stroje jsou rovněž oblíbeným aktivem. [53]*
- Žádné

Dále mohli respondenti uvést další finanční produkty, které využívají.
Uvedeno bylo: Kreditní karta, Úvěr ze stavebního spoření

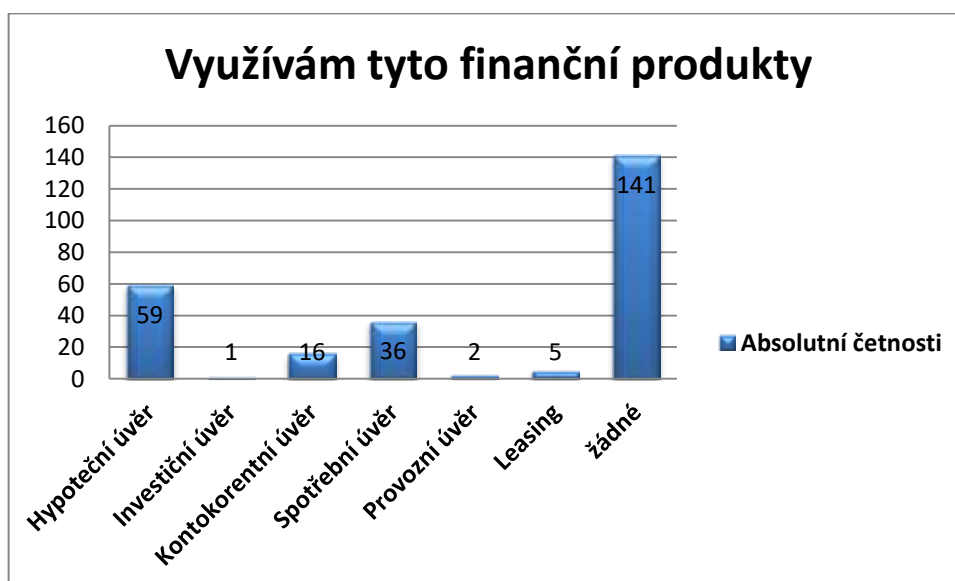
Nejvíce respondentů uvedlo, že nevyužívá Žádné finanční produkty, celkem zaškrtnulo 141 osob tj. 59% ze všech dotazovaných. Na druhém místě se umístil Hypoteční úvěr, celkem zaškrtnulo 59 osob tj. 24% ze všech dotazovaných. Na třetím místě se umístil Spotřební úvěr, celkem zaškrtnulo 36 osob tj. 15% ze všech dotazovaných. Na čtvrtém místě se umístil Kontokorentní úvěr, celkem zaškrtnulo 16 osob tj. 7% ze všech dotazovaných. Na pátém místě se umístil Leasing, celkem zaškrtnulo 5 osob tj. 2% ze všech dotazovaných. Na šestém místě se umístil Provozní úvěr, celkem zaškrtnuly 2 osoby tj. 1% ze všech dotazovaných. Na sedmém místě se umístil Investiční úvěr, celkem zaškrtnula 1 osob tj. 0,5% ze všech dotazovaných.

Další přesné procentuální rozdělení zbylých je uvedeno v grafu a tabulce níže.

Tabulka 19 Finanční produkty, které respondenti využívají

Benefity	Absolutní četnosti	Relativní četnosti
Hypoteční úvěr	59	25%
Investiční úvěr	1	0%
Kontokorentní úvěr	16	7%
Spotřební úvěr	36	15%
Provozní úvěr	2	1%
Leasing	5	2%
žádné	141	59%

Zdroj: (vlastní zdroje)



Graf 10 Rozdělení využívání jednotlivých finančních produktů

Zdroj: (vlastní zdroje)

4.6.3 Skóre vulnerability vůči stresu (jak jsem vůči stresu citlivý?)

Cílem těchto dvanácti otázek bylo zjištění, jak jsou zaměstnanci vůči stresu citliví. Respondenti podle pravdy odpovídali ano či ne. Odpověď Ano znamenala zvýšenou citlivost odpovědi vůči dané otázce, oproti tomu odpověď Ne znamenala normu. Jako nejčastější stresová otázka z dotazníku vyšla: Čas od času bývám nejistý/á, rozčilený/á a utrápený/á, odpověď Ano zaškrtno 62% respondentů. Na druhém místě se umístila otázka: Stávám se velmi nervózní, když se něco nedaří, odpověď Ano zaškrtno 59% respondentů. Na třetím místě se umístila otázka: Mám sklon probírat minulé problémy a myslet na to, co se stane, odpověď Ano zaškrtno 47% respondentů. Jako nejméně stresová otázka z dotazníku vyšla: Musím často vyhledávat lidi, kteří by mi rozmluvili mé "černé myšlenky", odpověď Ano zaškrtno 9% respondentů.

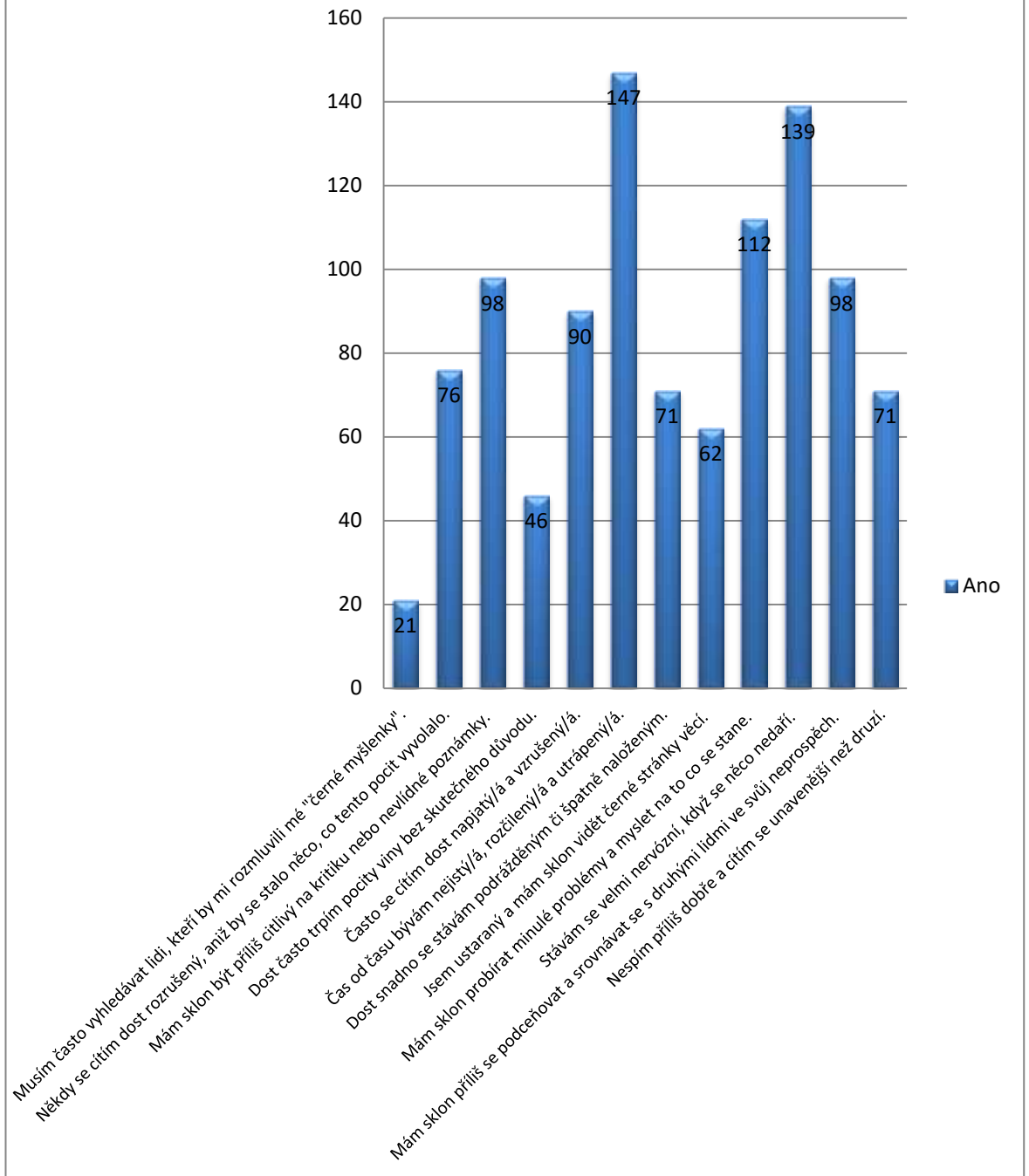
Další přesné rozdělení zbylých je uvedeno v grafu a tabulce níže.

Tabulka 20 Jak jsem vůči stresu citlivý

Otázka	Ano		Ne	
	absolutně	procento	absolutně	procento
Musím často vyhledávat lidi, kteří by mi rozmluvili mé "černé myšlenky".	21	9%	216	91%
Někdy se cítím dost rozrušený, aniž by se stalo něco, co tento pocit vyvolalo.	76	32%	161	68%
Mám sklon být příliš citlivý na kritiku nebo nevlídné poznámky.	98	41%	139	59%
Dost často trpím pocity viny bez skutečného důvodu.	46	19%	191	81%
Často se cítím dost napjatý/á a vzrušený/á.	90	38%	147	62%
Čas od času bývám nejistý/á, rozčilený/á a utrápený/á.	147	62%	90	38%
Dost snadno se stávám podrážděným či špatně naloženým.	71	30%	166	70%
Jsem ustaraný a mám sklon vidět černé stránky věci.	62	26%	175	74%
Mám sklon probírat minulé problémy a myslet na to co se stane.	112	47%	125	53%
Stávám se velmi nervózní, když se něco nedaří.	139	59%	98	41%
Mám sklon příliš se podceňovat a srovnávat se s druhými lidmi ve svůj neprospěch.	98	41%	139	59%
Nespím příliš dobře a cítím se unavenější než druzí.	71	30%	166	70%

Zdroj: (vlastní zdroje)

Jak jsem vůči stresu citlivý



Graf 11 Citlivost na stres – odpovědi Ano

Zdroj: (vlastní zdroje)

Z celého počtu respondentů bylo ve stresu 73 osob tj. 30,8%. Tyto osoby v testu skóre vulnerability odpověděli minimálně 6x a více ano.

4.7 Testování a vyhodnocení hypotéz

V této části se budou testovat hypotézy, které byly stanoveny na začátku praktické části této diplomové práce.

K ověřování všech hypotéz byl použit statistický test nezávislosti tzv. Chí-kvadrát. Hladina významnosti byla nastavena na 0,05. Pomocí tohoto testování se porovnávala empirickou a teoretickou četnost.

Předpoklady tohoto testu jsou:

- ani jedna teoretická hodnota nesmí být menší jak 1
- maximálně 20 % teoretických četností může být menší než 5.

Z dotazníkového šetření se získaly empirické četnosti, které byly uvedeny v kapitolách výše. Pro potřeby testování byla data roztríděna a sloučena do jednotlivých skupin, a pomocí filtrace rozřazena. Vytvořily se tak kombinační tabulky, ze kterých lze vyčíst marginální četnosti a sdružené pravděpodobnosti.

Teoretické očekávané četnosti byly vypočítány pomocí vzorce $n_{ij}^T = \frac{n_i \cdot n_j}{n}$.

Dále se empirické a teoretické hodnoty porovnávaly. Testová kritéria byla zjištěna pomocí vzorce Chí-kvadrát $\chi^2 = \sum (n_{ij} - n_{ij}^T)^2 / n_{ij}^T$. Stupně volnosti se zjišťovaly pomocí vzorce $df = (r - 1)(c - 1)$. Hypotézu vyjádříme matematicky takto: $H_0: n_{ij} = (n_i \cdot \frac{n_j}{n})$ a $H_1: n_{ij} \neq (n_i \cdot \frac{n_j}{n})$. Přijetí či zamítnutí hypotézy se určovalo pomocí rozhodovacího pravidla na hladině významnosti 0,05 (5%). [64]

Hypotéza 1: Zaměstnanci, kteří mají měsíční mzdu, alespoň ve výši 25 061 Kč (medián mezd v ČR pro rok 2016) jsou méně ve stresu než zaměstnanci, kteří na tuto výši mzdy nedosahují.

Data pro testování byla použita z tabulky č. 10 Výše měsíčního příjmu respondentů a z tabulky č. 20 Jak jsem vůči stresu citlivý. Z důvodu testování bylo nutné některá data v tabulkách sloučit. V tabulce č. 10 jsme sloučili odpovědi: 25 000 Kč – 28 000 Kč, 28 000 Kč – 47 000 Kč, 47 000 Kč a více. Všechny tyto odpovědi vyznačují příjem více jak 25 000 Kč. Dále jsme sloučili odpověď: Méně

než 11 000 Kč, 11 000 Kč – 25 000 Kč. Všechny tyto odpovědi vyznačují příjem méně jak 25 000 Kč.

Tabulka 21 Empirické četnosti mzda vs. stres

Mzda	Stres				
	Ano	Ne	Celkem (nj)		
25 000 Kč a více	41	30%	94	70%	135
25 000 Kč a méně	33	32%	69	68%	102
Celkem (ni)	74	31%	163	69%	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Tabulka č. 21 zobrazuje relativní a absolutní četnosti a je patrné, že z celého souboru je pravděpodobnost, že jsou zaměstnanci ve stresu 31%. Z respondentů splňujících podmínku, měsíční mzda více než 25 000 Kč, je pravděpodobnost 30%, že jsou ve stresu. Z respondentů splňujících podmínku, měsíční mzda méně než 25 000 Kč, je pravděpodobnost 32%, že jsou ve stresu.

Tabulka 22 Teoretické četnosti mzda vs. stres

Mzda	Stres		Celkem (nj)
	Ano	Ne	
25 000 a více	42,15	92,85	135
25 000 a méně	31,85	70,15	102
Celkem (ni)	74	163	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Stanovení nulové a alternativní hypotézy:

- H_0 : Stres u zaměstnanců neovlivňuje výše mzdy
- H_1 : Stres u zaměstnanců ovlivňuje výše mzdy

Údaje potřebné k rozhodnutí o hypotéze:

- Počet skupin jednoho znaku (r): 2
- Počet skupin druhého znaku (c): 2
- Hladina významnosti: 5%
- Stupně volnosti (df): 1
- Testové kritérium: 0,11
- Kritická hodnota: 0,74

Po zhodnocení a porovnání údajů potřebných k rozhodnutí o hypotéze se dospělo k závěru, že testové kritérium je menší než kritická hodnota. Neleží tedy v oblasti zamítání při zvolené hladině významnosti. Mezi zjištěnými údaji nejsou statisticky významné rozdíly. H_0 se nezamítá.

Neexistuje závislost mezi kategoriemi stres a mzda. Předpokládaná hypotéza že, zaměstnanci, kteří mají měsíční mzdu, alespoň ve výši 25 061 Kč jsou méně ve stresu než zaměstnanci, kteří na tuto výši mzdy nedosahují, se nepotvrdila.

Hypotéza 2: Zaměstnanci, kteří si tvoří finanční rezervu na neočekávané výdaje, jsou méně ve stresu než ti, co si ji netvoří.

Data pro testování byla použita z tabulky č. 16 rozdělení respondentů podle tvorby finanční rezervy a z tabulky č. 20 Jak jsem vůči stresu citlivý.

Tabulka 23 Empirické četnosti rezerva vs. stres

Rezerva	Stres				
	Ano		Ne		Celkem (nj)
Tvoří si rezervu	57	30%	134	70%	
Netvoří si rezervu	17	37%	29	63%	46
Celkem (ni)	74	31%	163	69%	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Tabulka č. 23 zobrazuje relativní a absolutní četnosti a je patrné, že z celého souboru je pravděpodobnost, že jsou zaměstnanci ve stresu 31%. Z respondentů splňujících podmínku, tvoří si rezervu, je pravděpodobnost 30%, že jsou ve stresu. Z respondentů splňujících podmínku, netvoří si rezervu, je pravděpodobnost 37%, že jsou ve stresu.

Tabulka 24 Teoretické četnosti rezerva vs. stres

Rezerva	Stres		Celkem (nj)
	Ano	Ne	
Tvoří si rezervu	59,64	131,36	191
Netvoří si rezervu	14,36	31,64	46
Celkem (ni)	74	163	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Stanovení nulové a alternativní hypotézy:

- **H_0 : Stres u zaměstnanců není závislý na tvorbě finanční rezervy**
- **H_1 : Stres u zaměstnanců je závislý na tvorbě finanční rezervy**

Údaje potřebné k rozhodnutí o hypotéze:

- **Počet skupin jednoho znaku (r): 2**
- **Počet skupin druhého znaku (c): 2**
- **Hladina významnosti: 5%**
- **Stupně volnosti (df): 1**
- **Testové kritérium: 0,87**
- **Kritická hodnota: 0,35**

Po zhodnocení a porovnání údajů potřebných k rozhodnutí o hypotéze se dospělo k závěru, že testové kritérium je větší než kritická hodnota. Leží tedy v oblasti zamítání při zvolené hladině významnosti. Mezi zjištěnými údaji jsou statisticky významné rozdíly. **H_0 se zamítá.**

Existuje závislost mezi kategoriemi stres a rezerva. Předpokládalo se, že zaměstnanci, kteří si tvoří finanční rezervu na neočekávané výdaje, jsou méně ve stresu než ti, co si ji netvoří, po porovnání dat s empirickými četnostmi můžeme předpokládat, že se tvrzení potvrdilo.

Hypotéza 3: Zaměstnanci, kteří si sestavují svůj měsíční rozpočet a plánují si své měsíční výdaje, jsou méně ve stresu než ti, co si ho nesestavují.

Data pro testování byla použita z tabulky č. 15 Rozdělení respondentů podle sestavování měsíčního finančního rozpočtu a z tabulky č. 20 Jak jsem vůči stresu citlivý.

Tabulka 25 Empirické četnosti rozpočet vs. stres

Rozpočet	Stres				
	Ano		Ne		Celkem (nj)
Plánují si rozpočet	49	37%	85	63%	
Neplánují si rozpočet	25	24%	78	76%	103
Celkem (ni)	74	31%	163	69%	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Tabulka č. 25 zobrazuje relativní a absolutní četnosti a je patrné, že z celého souboru je pravděpodobnost, že jsou zaměstnanci ve stresu 31%. Z respondentů splňujících podmínku, plánují si rozpočet, je pravděpodobnost 37%, že jsou ve stresu. Z respondentů splňujících podmínku, neplánují si rozpočet, je pravděpodobnost 24%, že jsou ve stresu.

Tabulka 26 Teoretické četnosti rozpočet vs. stres

Rozpočet	Stres		Celkem (nj)
	Ano	Ne	
Plánují si rozpočet	41,84	92,16	134
Neplánují si rozpočet	32,16	70,84	103
Celkem (ni)	74	163	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Stanovení nulové a alternativní hypotézy:

- H_0 : Sestavení měsíčního rozpočtu a plán měsíčních výdajů neovlivňuje stres u zaměstnanců
- H_1 : Sestavení měsíčního rozpočtu a plán měsíčních výdajů ovlivňuje stres u zaměstnanců

Údaje potřebné k rozhodnutí o hypotéze:

- Počet skupin jednoho znaku (r): 2
- Počet skupin druhého znaku (c): 2
- Hladina významnosti: 5%
- Stupně volnosti (df): 1
- Testové kritérium: 4,10
- Kritická hodnota: 0,04

Po zhodnocení a porovnání údajů potřebných k rozhodnutí o hypotéze se dospělo k závěru, že testové kritérium je větší než kritická hodnota. Leží tedy v oblasti zamítání při zvolené hladině významnosti. Mezi zjištěnými údaji jsou statisticky významné rozdíly. **H_0 se zamítá.**

Existuje závislost mezi kategoriemi stres a rozpočet. Předpokládalo se, že zaměstnanci, kteří si sestavují svůj měsíční rozpočet a plánují si výdaje, jsou méně ve stresu než ti, co si ho nesestavují, po porovnání dat s empirickými četnostmi můžeme předpokládat, že situace je opačná, tzn. zaměstnanci, kteří si rozpočet plánují, jsou více ve stresu, než ti, co si ho neplánují.

Hypotéza 4: Zaměstnanci, kteří vedou tým pracovníků a mají za tyto pracovníky zodpovědnost, jsou více ve stresu než ti, co tým nevedou.

Data pro testování byla použita z tabulky č. 8 Pracovní pozice respondentů a z tabulky č. 20 Jak jsem vůči stresu citlivý.

Tabulka 27 Empirické četnosti pozice vs. stres

Pozice	Stres				
	Ano		Ne	Celkem (nj)	
Jsem manager	17	27%	46	73%	63
Nejsem manager	57	33%	117	67%	174
Celkem (ni)	74	31%	163	69%	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Tabulka č. 27 zobrazuje relativní a absolutní četnosti a je patrné, že z celého souboru je pravděpodobnost, že jsou zaměstnanci ve stresu 31%. Z respondentů splňujících podmínku, jsem manager, je pravděpodobnost 27%, že jsou ve stresu. Z respondentů splňujících podmínku, nejsem manager, je pravděpodobnost 33%, že jsou ve stresu.

Tabulka 28 Teoretické četnosti pozice vs. stres

Pozice	Stres		Celkem (nj)
	Ano	Ne	
Jsem manager	19,67	43,33	63
Nejsem manager	54,33	119,67	174
Celkem (ni)	74	163	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Stanovení nulové a alternativní hypotézy:

- H_0 : Stres u zaměstnanců neovlivňuje pracovní pozice
- H_1 : Stres u zaměstnanců ovlivňuje pracovní pozice

Údaje potřebné k rozhodnutí o hypotéze:

- Počet skupin jednoho znaku (r): 2
- Počet skupin druhého znaku (c): 2
- Hladina významnosti: 5%
- Stupně volnosti (df): 1
- Testové kritérium: 0,72
- Kritická hodnota: 0,40

Po zhodnocení a porovnání údajů potřebných k rozhodnutí o hypotéze se dospělo k závěru, že testové kritérium je větší než kritická hodnota. Leží tedy v oblasti zamítání při zvolené hladině významnosti. Mezi zjištěnými údaji jsou statisticky významné rozdíly. H_0 se zamítá.

Existuje závislost mezi kategoriemi stres a pracovní pozice. Předpokládalo se, že zaměstnanci, kteří vedou tým pracovníků a mají za tyto pracovníky zodpovědnost, jsou více ve stresu než ti, co tým nevedou, po porovnání dat s empirickými četnostmi můžeme předpokládat, že situace je opačná, tzn. zaměstnanci, kteří vedou tým pracovníků, jsou méně ve stresu než ti, kteří tým pracovníků nevedou.

Hypotéza 5: Zaměstnanci, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou, jsou méně ve stresu než ti, co ji nemají.

Data pro testování byla použita z tabulky č. 9 Smlouva na dobu neurčitou a z tabulky č. 20 Jak jsem vůči stresu citlivý.

Tabulka 29 Empirické četnosti smlouva vs. stres

Smlouva	Stres				Celkem (nj)
	Ano		Ne		
Na dobu neurčitou	45	29%	111	71%	156
Na dobu určitou	29	36%	52	64%	81
Celkem (ni)	74	31%	163	69%	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Tabulka č. 29 zobrazuje relativní a absolutní četnosti a je patrné, že z celého souboru je pravděpodobnost, že jsou zaměstnanci ve stresu 31%. Z respondentů splňujících podmínku, mám smlouvu na dobu neurčitou, je pravděpodobnost 29%, že jsou ve stresu. Z respondentů splňujících podmínku, mám smlouvu na dobu určitou, je pravděpodobnost 36%, že jsou ve stresu.

Tabulka 30 Teoretické četnosti smlouva vs. stres

Smlouva	Stres		Celkem (nj)
	Ano	Ne	
Na dobu neurčitou	48,71	107,29	156
Na dobu určitou	25,29	55,71	81
Celkem (ni)	74	163	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Stanovení nulové a alternativní hypotézy:

- H_0 : Stres u zaměstnanců neovlivňuje typ pracovní smlouvy
- H_1 : Stres u zaměstnanců ovlivňuje typ pracovní smlouvy

Údaje potřebné k rozhodnutí o hypotéze:

- Počet skupin jednoho znaku (r): 2
- Počet skupin druhého znaku (c): 2
- Hladina významnosti: 5%

- **Stupně volnosti (df): 1**
- **Testové kritérium: 1,2**
- **Kritická hodnota: 0,27**

Po zhodnocení a porovnání údajů potřebných k rozhodnutí o hypotéze se dospělo k závěru, že testové kritérium je větší než kritická hodnota. Leží tedy v oblasti zamítání při zvolené hladině významnosti. Mezi zjištěnými údaji jsou statisticky významné rozdíly. **H_0 se zamítá.**

Existuje závislost mezi kategoriemi stres a typ pracovní smlouvy. Předpokládalo se, že zaměstnanci, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou, jsou méně ve stresu než ti, co ji nemají, po porovnání dat s empirickými četnostmi můžeme předpokládat, že se tvrzení potvrdilo.

Hypotéza 6: Zaměstnanci, kteří mají vysokoškolské vzdělání, dosahují častěji na průměrnou měsíční mzdu tj. 27 589 Kč než ti, kteří vysokoškolské vzdělání nemají.

Data pro testování byla použita z tabulky č. 5 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů a z tabulky č. 10 Výše měsíčního příjmu respondentů. Z důvodu testování bylo nutné některá data v tabulkách sloučit. V tabulce č. 4 jsme sloučili odpovědi: Vysokoškolské bakalářské, Vysokoškolské magisterské. Všechny tyto odpovědi značí, že respondent má vysokoškolské vzdělání. Dále jsme sloučili odpověď: Základní, Středoškolské bez maturity/výuční list, Středoškolské s maturitou, Vyšší odborné. Všechny tyto odpovědi vyznačují, že respondent nemá vysokoškolské vzdělání. V tabulce č. 9 jsme sloučili odpovědi: 28 000 Kč – 47 000 Kč, 47 000 Kč a více. Všechny tyto odpovědi značí, že respondent má příjem více než 28 000 Kč. Dále jsme sloučili odpověď: Méně než 11 000 Kč, 11 000 Kč – 25 000 Kč, 25 000 Kč – 28 000 Kč. Všechny tyto odpovědi vyznačují, že respondent má příjem méně než 28 000 Kč.

Tabulka 31 Empirické četnosti vzdělání vs. příjem

Vzdělání	Příjem			Celkem (nj)	
	více než 28 000Kč	méně než 28 000Kč			
VŠ ano	49	43%	64	57%	113
VŠ ne	18	15%	106	85%	124
Celkem (ni)	67	28%	170	72%	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Tabulka č. 31 zobrazuje relativní a absolutní četnosti a je patrné, že z celého souboru je pravděpodobnost, že zaměstnanců s příjmem více než 28 000 Kč je 28%. Z respondentů splňujících podmínku, mám vysokoškolské vzdělání, je pravděpodobnost 43%, že má příjem více než 28 000 Kč. Z respondentů splňujících podmínku, nemám vysokoškolské vzdělání, je pravděpodobnost 15%, že má příjem více než 28 000 Kč.

Tabulka 32 Teoretické četnosti vzdělání vs. příjem

Vzdělání	Příjem		Celkem (nj)
	více než 28 000Kč	méně než 28 000Kč	
VŠ ano	31,95	81,05	113
VŠ ne	35,05	88,95	124
Celkem (ni)	67	170	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Stanovení nulové a alternativní hypotézy:

- H_0 : Stres u zaměstnanců neovlivňuje vysokoškolské vzdělání
- H_1 : Stres u zaměstnanců ovlivňuje vysokoškolské vzdělání

Údaje potřebné k rozhodnutí o hypotéze:

- Počet skupin jednoho znaku (r): 2
- Počet skupin druhého znaku (c): 2
- Hladina významnosti: 5%
- Stupně volnosti (df): 1
- Testové kritérium: 24,26
- Kritická hodnota: 8,41

Po zhodnocení a porovnání údajů potřebných k rozhodnutí o hypotéze se dospělo k závěru, že testové kritérium je větší než kritická hodnota. Leží tedy v oblasti zamítání při zvolené hladině významnosti. Mezi zjištěnými údaji jsou statisticky významné rozdíly. **H_0 se zamítá.**

Existuje závislost mezi kategoriemi příjem a vzdělání. Předpokládalo se, že zaměstnanci, kteří mají vysokoškolské vzdělání, dosahují častěji na průměrnou měsíční mzdu tj. 27.589 Kč než ti, kteří vysokoškolské vzdělání nemají, po porovnání dat s empirickými četnostmi můžeme předpokládat, že se tvrzení potvrdilo.

Hypotéza 7: Existuje závislost mezi výší příjmu a způsobem financování osobních potřeb

Data pro testování byla použita z tabulky č. 10 Výše měsíčního příjmu respondentů a z tabulky č. 19 Finanční produkty, které respondenti využívají. Z důvodu testování bylo nutné některá data v tabulkách sloučit. V tabulce č. 9 jsme sloučili odpovědi: 28 000 Kč – 47 000 Kč, 47 000 Kč a více. Všechny tyto odpovědi značí, že respondent má příjem více než 28 000 Kč. Dále jsme sloučili odpověď: Méně než 11 000 Kč, 11 000 Kč – 25 000 Kč, 25 000 Kč – 28 000 Kč. Všechny tyto odpovědi vyznačují, že respondent má příjem méně než 28 000 Kč. V tabulce č. 18 jsme sloučili odpovědi: Investiční úvěr, Kontokorentní úvěr, Spotřební úvěr, Provozní úvěr, Leasing. Všechny tyto odpovědi značí, že respondent využívá jakýkoliv produkt na pokrytí životních nákladů (kromě hypotečního úvěru). Dále jsme zvlášť zkoumali využití hypotečního úvěru a respondenty, kteří nevyužívají žádný finanční produkt tohoto typu, ani hypoteční úvěr.

Tabulka 33 Empirické četnosti mzda vs. způsob financování

Hypoteční úvěr					
Příjem	Ano		Ne		Celkem (nj)
Méně než 28 000 Kč	39	23%	131	77%	170
Více než 28 000 Kč	20	30%	47	70%	67
Celkem (ni)	59	25%	178	75%	237

Ostatní finanční produkty					
Příjem	Ano		Ne		Celkem (nj)
Méně než 28 000 Kč	36	21%	134	79%	170
Více než 28 000 Kč	15	22%	52	78%	67
Celkem (ni)	51	22%	186	78%	237

žádné					
Příjem	Ano		Ne		Celkem (nj)
Méně než 28 000 Kč	104	61%	66	39%	170
Více než 28 000 Kč	37	55%	30	45%	67
Celkem (ni)	141	59%	96	41%	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

V prvním případě byli respondenti rozděleni do 2 kategorií podle příjmu a do 2 kategorií podle toho, zda mají či nemají hypoteční úvěr. Osoby, které zaškrtnli, že hypotéku využívají, mohou využívat i jiný typ finančního produktu zároveň. Tabulka č. 33 zobrazuje relativní a absolutní četnosti a je patrné, že 23% osob, které mají příjem menší než 28 000 Kč, využívá hypoteční úvěr. Oproti tomu ze skupiny s příjmem nad 28 000 Kč, představuje osoby s hypotečním úvěrem 30%. Ve druhém případě byli respondenti rozděleni do 2 kategorií podle příjmu a do 2 kategorií podle toho, zda využívají či nevyžívají jiných zdrojů. Tyto osob alespoň jednou napsali, že využívají nějaký finanční zdroj (mimo hypotéku) k osobním potřebám. Z tabulky je patrné, že 21% osob, které mají příjem menší než 28 000 Kč, využívají tyto zdroje a osoby s příjmem větším než 28 000 Kč tyto zdroje využívají z 22 %. Ve třetím případě respondenti byli rozděleni do 2 kategorií podle příjmu a do 2 kategorií podle toho, zda využívají či nevyžívají jakékoliv externí zdroje k osobním potřebám. Skupinu žádné tvoří pouze osoby, které uvedli, že nikde nic nedluží a nevyžívají žádný z uvedených finančních produktů. Tabulka zobrazuje, že 61% osob, které mají příjem menší než 28 000 Kč, není nikde zadlužených a osoby s příjmem větším než 28 000 Kč jsou bez dluhu z 55 %.

Tabulka 34 Teoretické četnosti mzda vs. způsob financování

Hypoteční úvěr			
Příjem	Ano	Ne	Celkem (nj)
Méně než 28 000 Kč	42,32	127,68	170
Více než 28 000 Kč	16,68	50,32	67
Celkem (ni)	59	178	237

Ostatní finanční produkty			
Příjem	Ano	Ne	Celkem (nj)
Méně než 28 000 Kč	36,58	133,42	170
Více než 28 000 Kč	14,42	52,58	67
Celkem (ni)	51	186	237

žádné			
Příjem	Ano	Ne	Celkem (nj)
Méně než 28 000 Kč	101,14	68,86	170
Více než 28 000 Kč	39,86	27,14	67
Celkem (ni)	141	96	237

Zdroj: (vlastní zdroje)

Stanovení nulové a alternativní hypotézy:

- H_0 : Příjem nemá vliv na typ úvěru
- H_1 : Mezi příjmem a typem úvěru závislost existuje.

Údaje potřebné k rozhodnutí o hypotéze (Hypoteční úvěr):

- Počet skupin jednoho znaku (r): 2
- Počet skupin druhého znaku (c): 2
- Hladina významnosti: 5%
- Stupně volnosti (df): 1
- Testové kritérium: 1,23
- Kritická hodnota: 0,27

Po zhodnocení a porovnání údajů potřebných k rozhodnutí o hypotéze se dospělo k závěru, že testové kritérium je větší než kritická hodnota. Leží tedy v oblasti zamítání při zvolené hladině významnosti. Mezi zjištěnými údaji jsou statisticky významné rozdíly. H_0 se zamítá.

Údaje potřebné k rozhodnutí o hypotéze (Ostatní finanční produkty):

- **Počet skupin jednoho znaku (r): 2**
- **Počet skupin druhého znaku (c): 2**
- **Hladina významnosti: 5%**
- **Stupně volnosti (df): 1**
- **Testové kritérium: 0,04**
- **Kritická hodnota: 0,84**

Po zhodnocení a porovnání údajů potřebných k rozhodnutí o hypotéze se dospělo k závěru, že testové kritérium je menší než kritická hodnota. Neleží tedy v oblasti zamítání při zvolené hladině významnosti. Mezi zjištěnými údaji nejsou statisticky významné rozdíly. **H_0 se nezamítá.**

Údaje potřebné k rozhodnutí o hypotéze (Žádné):

- **Počet skupin jednoho znaku (r): 2**
- **Počet skupin druhého znaku (c): 2**
- **Hladina významnosti: 5%**
- **Stupně volnosti (df): 1**
- **Testové kritérium: 0,71**
- **Kritická hodnota: 0,40**

Po zhodnocení a porovnání údajů potřebných k rozhodnutí o hypotéze se dospělo k závěru, že testové kritérium je větší než kritická hodnota. Leží tedy v oblasti zamítání při zvolené hladině významnosti. Mezi zjištěnými údaji jsou statisticky významné rozdíly. **H_0 se zamítá.**

Předpokládalo se, existuje závislost mezi výší příjmu a způsobem financování osobních potřeb. Existuje závislost mezi kategoriemi příjem a hypoteční úvěr a kategoriemi příjem a nevyužívám žádné finanční produkty (nejsem zadlužený). Po porovnání dat s empirickými četnostmi

můžeme předpokládat, že častěji si berou hypoteční úvěr lidé s vyšším příjmem (nad 28 000 Kč). Dále předpokládáme, že lidé s nižším příjmem (méně než 28 000 Kč) častěji nevyužívají žádný finanční produkt, jsou častěji nezadlužení. Oproti tomu závislost mezi kategoriemi příjem a ostatní finanční produkty neexistuje. U těchto kategorií můžeme říci, že výše příjmu nemá vliv na to, zda si osoba zřídí úvěr (mimo hypoteční úvěr).

5 Shrnutí výsledků

Z celkového počtu 237 respondentů, kteří dotazník vyplnili a do dotazníkového šetření byli zahrnuti, bylo 54% žen a 46% mužů. Poměr obou pohlaví byl téměř vyvážený a výrazně tak nezkresloval a neovlivňoval výzkum. Věková skupina respondentů byla záměrně cílena na věk 26-35 let, což se podařilo a v této věkové kategorii dotazník vyplnilo 52% zaměstnanců z celku, 48% vyplňujících má vysokoškolské vzdělání.

Působnost u současného zaměstnavatele byla v poměru 41% 2-5 let, 36% 0-1 rok a 23% 6 let a více. Praxe v oboru, ve kterém zaměstnavatel pracuje, byla v poměru 41% 2-5 let, 26% 0-1 rok a 33% 6 let a více. Pouze 27% zaměstnanců je na manažerské pozici a 66% zaměstnanců má smlouvu na dobu neurčitou.

Nejčastější měsíční příjem mají respondenti v rozmezí mezi 11 000 – 25 000 Kč celkem 43% osob. Spokojenost s finančním ohodnocením je téměř vyrovnaná, 49% respondentů je spokojených se svým finančním ohodnocením. Za uplynulé dva roky se mzda zvýšila 71% zaměstnancům.

Nejčastější benefit, který zaměstnanci získávají od svých zaměstnavatelů, jsou stravenky, dostává je 51% z dotazovaných, dovolenou navíc dostává 38% zaměstnanců, zajištěné stravování má 26% zaměstnanců. S benefity je spokojeno 53% respondentů.

57% osob z celku si sestavuje měsíční finanční rozpočet a plánuje si výdaje a 81% respondentů si tvoří finanční rezervu na úhradu neočekávaných výdajů. Na uložení, zhodnocení či investování peněz využívají respondenti nejčastěji penzijní připojištění a spoření, celkem 54% ze všech dotazovaných. Na druhém místě se umístily spořicí účty, celkem je využívá 46%.

53% respondentů uvedlo, že vlastní automobil, 25% byt a 22% dům. Nejčastěji využívaným finančním produktem je hypoteční úvěr, využívá ho 24% osob a 59% dotazovaných nevyužívají žádné finanční produkty.

Otázky cílené na stres dopadly takto. 62% respondentů je čas od času nejistých, rozčilených a utrápených, 59% respondentů se stává velmi nervózními, když se něco nedaří a 47% respondentů má sklon probírat minulé problémy

a myslet na to, co se stane. Z celého počtu respondentů bylo ve stresu 30,8% osob. Tyto osoby v testu skóre vulnerability odpověděli minimálně 6x a více ano.

Předpoklad, že zaměstnanci, kteří mají měsíční mzdu alespoň ve výši 25 061 Kč, jsou méně ve stresu než zaměstnanci, kteří na tuto výši mzdy nedosahují, se nepotvrdil.

Předpoklad, že zaměstnanci, kteří si tvoří finanční rezervu na neočekávané výdaje, jsou méně ve stresu než ti, co si ji netvoří, se potvrdil. Znamená to, že tvorba finanční rezervy příznivě napomáhá při výskytu neočekávaných výdajů, což může být stresovým faktorem pro dané jedince.

Předpoklad, že zaměstnanci, kteří si sestavují svůj měsíční rozpočet a plánují si své měsíční výdaje, jsou méně ve stresu než ti, co si ho nesestavují, byl mylný. Existuje vztah mezi stresem a plánováním rozpočtu, ale zaměstnanci, kteří si rozpočet plánují, jsou více ve stresu, než ti, co si ho neplánují.

Předpoklad, že zaměstnanci, kteří vedou tým pracovníků a mají za tyto pracovníky zodpovědnost, jsou více ve stresu než ti, co tým nevedou, byl mylný. Existuje vztah mezi stresem a pracovní pozicí, ale zaměstnanci, kteří vedou tým pracovníků, jsou méně ve stresu než ti, kteří tým pracovníků nevedou.

Předpoklad, že zaměstnanci, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou, jsou méně ve stresu než ti, co ji nemají, se potvrdila. Znamená to, že smlouva na dobu neurčitou je pro zaměstnance větší jistota.

Předpoklad, že zaměstnanci, kteří mají vysokoškolské vzdělání, dosahují na průměrnou měsíční mzdu tj. 27 589 Kč než ti, kteří vysokoškolské vzdělání nemají, se potvrdila. Znamená to, že vysokoškolské vzdělání do jisté míry napomáhá vyššímu platovému zařazení zaměstnance.

Předpoklad, že existuje závislost mezi výší příjmu a způsobem financování osobních potřeb se z části potvrdil a z části nepotvrdil. Existuje závislost mezi kategoriemi příjem a hypoteční úvěr a kategoriemi příjem a nevyužívám žádné finanční produkty (nejsem zadlužený). Častěji si berou hypoteční úvěr osoby s vyšším příjmem. Osoby s nižším příjmem naopak častěji nevyužívají žádný finanční produkt, jsou častěji nezadlužení. Oproti tomu závislost mezi kategoriemi příjem a ostatní finanční produkty neexistuje. U těchto kategorií můžeme říci, že výše příjmu nemá vliv na to, zda si osoba vezme úvěr (mimo hypoteční úvěr).

Diskuze a závěr

Stres, pocity stresu a napětí jsou považovány za civilizační problém dnešní doby. V dnešním moderním světě jsou na stále více lidí kladeny vysoké nároky a stále více lidí na tyto nároky neumí reagovat a poradit si s nimi. V dnešní době se o stresu hodně mluví a píše, ale přesto je spousta lidí, kteří stres neumí definovat a neví, co si pod tímto pojmem představit, natož, jak se s ním vypořádat. Většina osob si pod tímto termínem představí něco negativního. Tyto osoby zapomínají, že stres je do jisté míry k životu potřebný a může být i pozitivní. Stres nám pomáhá řešit a zvládat nečekané a nezvyklé životní události.

V zahraničí se již stresovou situací u zaměstnanců začínají hlouběji zabírat. Stresové záležitosti řeší např. European Agency for Safety and Health at Work v rámci Evropské unie, která vydala informační zprávu, jež obsahuje hodnocení podstaty stresu, příčin jeho vzniku, rozsahu a řízení. Evropská nadace o pracovních podmínkách v EU je konstatovala, že **28 % zaměstnanců uvádí, že trpí problémy spojenými se stresem na pracovišti**, což představuje **41 miliónů pracovníků každoročně postižených pracovním stresem. V testu podle Beecha vyšlo v rámci šetření diplomové práce velmi podobný výsledek a to 30,8% z dotazovaných respondentů je ve stresu.** Stres nejenže ovlivňuje zdraví jednotlivých zaměstnanců, ale má i ekonomický dopad na podnikání a sociální politiku v celé Evropské unii. Dvakrát větší nepřítomnost kvůli psychosociálním problémům může mít za následek snížení výkonu, práce pod tlakem, která může zapříčinit pětkrát více nehod a stres zaměstnanců v práci může způsobit přibližně pětina ztráty obrátu. **Celkové náklady na poruchy duševního zdraví v Evropě jsou odhadovány na 240 bilionů Euro ročně.** Anglický článek: Job Stress in the United Kingdom: Are Small and Medium Sized Enterprises and Large Enterprises Different, zkoumá vztahy mezi velikostí firmy a zkušenostmi zaměstnanců s pracovním stresem. Bylo zjištěno, že zaměstnanci v malých a středních podnicích zažívají nižší úroveň pracovního stresu než ve velkých podnicích, kvantitativní styl práce, nejistota zaměstnání, dobré pracovní vztahy a špatná komunikace jsou silně spojeny s prací a s tím jaký je vyvíjen stres na zaměstnance.

První část této diplomové práce se zabývá teoretickými poznatky, které jsou rozděleny do jednotlivých tří oblastí, a to stres a jeho definice, stres na pracovišti a copingové strategie, které pomáhají stresové situace zvládat a překonávat. Všechny tři části na sebe navazují a propojují se. Tyto teoretické poznatky jsou podkladem pro praktickou část.

Jelikož v pracovním prostředí člověk tráví třetinu dne, pracovní stres patří v současné době k jednomu z největších zdrojů stresu. Velká část lidí v zaměstnání tráví i větší část dne, chtějí toho stihnout co nejvíce, za krátký čas, chtějí vydělat co nejvíce peněz, jsou na ně kladené vysoké nároky, které nestíhají atd. Zaměstnanci jsou vystaveni mnoha stresorům, které zaměstnání přináší například: vztahy s kolegy na pracovišti, špatné pracovní prostředí, nevhodná organizace práce, špatné rozvržení pracovní doby, zanedbaná bezpečnost práce, nedostatečné finanční ohodnocení atd.

Kapitola stres na pracovišti se těmito stresory podrobně zabývá a charakterizuje pracovní stres. Jsou zde stresory rozděleny na kategorie interní a externí. V kapitole jsou také popsána optima pracovní výkonnosti. Častým stresujícím faktorem, který zaměstnanci řeší, je jejich finanční situace, a proto se tato kapitola zabývá i finanční gramotností zaměstnanců. Kapitola copingové strategie dále popisuje, jak stres zvládat a jsou zde nastíněny jednoduché obranné metody a cvičení.

Cílem této diplomové práce bylo propojení stresu u zaměstnanců spolu s finanční analýzou těchto zaměstnanců a zkoumání jejich finanční gramotnosti. Dílčím cílem práce bylo porovnávání vztahu mezi vulnerabilitou stresu, finanční analýzou zaměstnance, finanční gramotností zaměstnance, pracovními zkušenostmi a vzděláním zaměstnance. V rámci dotazníkového šetření bylo do výzkumu zařazeno celkem 237 respondentů. Na základě zpracování odpovědí respondentů, vyhodnocení dotazníku a stanovených hypotéz můžeme předpokládat, že **neexistuje závislost mezi stresem a výší platu u zaměstnanců**. Tvorba finanční rezervy a sestavování předběžného měsíčního plánu výdajů stres ovlivňují. **Lidé, kteří si tvoří finanční rezervu, jsou méně ve stresu oproti lidem, kteří si ji netvoří a zaměstnanci, kteří si plánují měsíční rozpočet, jsou více ve stresu než ti, co si ho neplánují**. Pracovní pozice

a typ pracovní smlouvy mají na stres také vliv. **Zaměstnanci, kteří vedou tým pracovníků, jsou méně ve stresu než ti, kteří tým pracovníků nevedou a zaměstnanci, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou, jsou méně ve stresu než ti, co ji nemají.** Dále se předpokládá, že stupeň vzdělání má vliv na výši příjmu, jelikož **zaměstnanci, kteří mají vysokoškolské vzdělání, disponují vyššími příjmy než zaměstnanci, kteří vysokoškolské vzdělání nemají.** Také můžeme říci, že existuje vztah mezi výší příjmu a sjednáním hypotečního úvěru, **kdy častěji si berou hypoteční úvěr lidé s vyšším příjmem.**

Stres je součástí našeho každodenního soukromého, ale i pracovního života, proto je třeba věnovat se prevenci jak na straně zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Zaměstnanec by měl do běžných životních úkonů začlenit více odpočinku, relaxace a péče o sebe sama. V dnešní moderní době je mnoho nástrojů, jak zregenerovat tělo i mysl a připravit je na další životní úkony. Lidé mohou využít na odreagování např. sport, procházky, kulturní programy, wellness aj. Zaměstnavatel může zaměstnancům pomoci v rámci školení, kurzů, podporování pozitivních vztahů mezi kolegy, konstruktivním řešením problémů, zajištěním bezpečnosti práce aj.

V budoucnu je možné práci zacílit na jinou věkovou kategorii a jednotlivé kategorie mezi sebou porovnat. Dále se tento dotazník může rozšířit o celkovou spokojenost zaměstnance s firmou, ve které pracuje a zacílit dotazníkové šetření na konkrétní firmu, kdy po vyhodnocení dat bude mít společnost jedinečný nástroj k růstu svému, ale i zlepšení spokojenosti svých zaměstnanců. Jelikož se stresem zabývají i v jiných zemích, tento dotazník může využít i nadnárodní firma, která si díky jeho vyhodnocení bude moci stanovit, jak jsou v jednotlivých zemích lidé odolní vůči stresu, zda jsou spokojení s firemní kulturou, finančním ohodnocením benefitů apod.

Použitá literatura

- [1] KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.
- [2] MAYEROVÁ, Marie. *Stres, motivace a výkonnost*. Praha: Grada, 1997. ISBN 80-7169-425-8.
- [3] BROCKERT, Siegfried. *Ovládání stresu*. Praha: Melantrich, 1993. ISBN 80-7023-159-9.
- [4] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. Pro vaše zdraví. ISBN 80-716-9121-6.
- [5] SCHREIBER, Vratislav. *Lidský stres*. 2., upr. vyd. Ilustroval Jaroslav PLESL. Praha: Academia, 2000. ISBN 80-200-0240-5.
- [6] STRNADOVÁ, Věra. *Kurz psychologie I: přehled základních témat moderní psychologie*. 3. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. ISBN 978-80-7041-599-3.
- [7] VAŠINA, Lubomír a Věra STRNADOVÁ. *Psychologie osobnosti I*. 3. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. ISBN 978-80-7041-491-0.
- [8] STRNADOVÁ, Věra. PhDr. Věra Strnadová, Ph.D. *lide.uhk.cz* [Online]. 2014 [cit. 2014-03-02] Dostupné z: <http://lide.uhk.cz/fim/ucitel/strnave1/psy1.html>
- [9] CUNGI, Charly a [Z FRANCOUZSKÉHO ORIGINÁLU PŘELOŽILA DANIELA ŠIMKOVÁ]. *Jak zvládat stres*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-465-6.
- [10] RHEINWALDOVÁ, Eva. *Dejte sbohem distresu*. Praha: Scarabeus, 1995. ISBN 80-85901-07-2.
- [11] *Stress prevention at work checkpoints: practical improvements for stress prevention in the workplace*. Geneva: International Labour Office, 2012. ISBN 978-92-2-125637-3.
- [12] FRITZ, Hannelore. *Spokojeně v zaměstnání*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-736-7113-1.
- [13] PETRÁŇOVÁ, M. a MEJSTRÍK, B. 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>

- [14] Faktory pracovního prostředí a jejich působení na člověka, *rudolfkohoutek.blog.cz* [online] 2017 [cit. 2014-05-04]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0901/psychologicke-pusobeni-faktoru-pracovniho-prostredi>
- [15] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-807-3675-684.
- [16] ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
- [17] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.
- [18] URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. Praha: ASPI, 2003. ISBN 80-86395-46-4.
- [19] FÓNADOVÁ, Laura. *Sociologie organizace: distanční studijní opora*. Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2004. ISBN 8021035560.
- [20] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie pro ekonomy: distanční studijní opora*. Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2004. ISBN 8021033967.
- [21] *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí konané 16. listopadu 2000 v Brně*. Brno: Masarykova univerzita, 2000. ISBN 8021024259.
- [22] MAYEROVÁ, Marie a Jiří RŮŽIČKA. *Psychologie v ekonomické praxi*. 3. upr. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999. ISBN 80-7082-538-3.
- [23] MATOUŠEK, Oldřich. *Pracovní stres a zdraví*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2003. Bezpečný podnik. ISBN 80-903604-1-6.
- [24] HOLMES, T.H. a RAHE, R.H. 1967. *The Social Readjustment Rating Scale*. místo neznámé : Journal of psychosomatic Research, 1967.
- [25] ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-717-8640-3.
- [26] HNILICA, K., KROUPA, A., VAŠKOVÁ, R. Subjektivní pocit zdraví a pracovní podmínky. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. 57 str. [cit. 2009-20-12] Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/subj.pdf>.
- [27] PROVAZNÍK, Vladimír. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2002. Manažer. ISBN 80-247-0470-6.

- [28] VYMĚTAL, Štěpán. *Krizová komunikace a komunikace rizika*. Praha: Grada, 2009. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2510-9.
- [29] NĚMEČKOVÁ, Iveta. Práce a soukromí: Jak je sladit. *Moderní řízení*. 2010, XLV, č. 8, s. 68-69. ISSN 0026-8720
- [30] PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.
- [31] ANISMAN, Hymie. *An introduction to stress & health*. ISBN 978-1-4462-7075-2.
- [32] LEITER, Michael P., Arnold BAKKER a Christina MASLACH, ed. *Burnout at work: a psychological perspective*. London: Psychology Press, 2014. Current issues in work and organizational psychology. ISBN 978-1-84872-229-3.
- [33] CHANDOLA, T. (2010) *Stress at work*. A report prepared for the British Academy. The British Academy. ISBN 978-0-85672-589-0. London.
- [34] BEEHR, A.T., JEX, M.S., STACY, A.B, MURRAY, A.M. (2000). *Work stressors and co-worker support as predictors of individual strain and job performance*. Journal of Organisational Behaviour, 21, 391–405.
- [35] LOGAN, M.S., GANSTER, D.C. (2005). *An experimental evaluation of a control intervention to alleviate job-related stress*. Journal of Management, 31, 90–170.
- [36] Cooper, C.L., Marshall, J. (1976). *Occupational source of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*. Journal of Occupational Psychology, 40, 11–28.
- [37] XU, W., ZHAO, Y., GUO, L., GUO, Y., GAO, W. (2009). *Job stress and coronary heart disease: A case-control study using a Chinese population*. Journal of Occupational Health, 51, 107–113.
- [38] NOBLET, A., LAMONTAGNE, A.D. (2006). *The role of workplace health promotion in addressing job stress*. Health Promotion International, 21, 346–353.
- [39] TON, Z., HUCKMAN, R.S. (2008). *Managing the impact of employee turnover on performance: The role of process conformance*. Organisation Science, 19, 56–68.
- [40] AHSAN, N., ABDULLAH, Z., FIE, D.Y.G., ALAM, S.S. (2009). *A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study*. European Journal of Social Sciences, 8, 121–131

- [41] CHAN, K.B., LAI, G., KO, Y.C., BOEY, K.W. (2000). *Work stress among six professional groups: The Singapore experience*. *Social Science and Medicine*, 50, 1415–1432
- [42] DYER, S., QUINE, L. (1998). *Predictors of job satisfaction and burnout among the direct care staff of a community learning disability service*. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 11, 320–332.
- [43] JACKSON, S.E., SCHULER, R.S., RIVERO, J.C. (1989). *Organisational characteristics as predictors of personnel practices*. *Personnel Psychology*, 42, 727–786)
- [44] LAI, *Yanqing Job Stress in the United Kingdom: Are Small and Medium-Sized Enterprises and Large Enterprises Different?* In : *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. - Aug2015, Vol. 31 Issue 3, p222-235
- [45] Nepodceňujte pracovní dobu *openn.cz* [online] 2017 [cit. 2016-06-15] Dostupné z: <http://www.openn.cz/single-post/2016/06/15/Nepodce%C5%88ujite-zku%C5%A1ebn%C3%AD-dobu>
- [46] Problém jménem prezentismus *managementnews.cz* [online] 2017 [2015-06-14] Dostupné z: <http://www.managementnews.cz/manazer/rizeni-firmy-a-organizace-id-147972/problem-jmenem-prezentismus-id-209979>
- [47] 10 step stress solution *stress.org.uk* [online] 2017 [cit. 2017-03-07] Dostupné z: <http://www.stress.org.uk/category/10-step-stress-solution/>
- [48] Work in tune with life *www.enwhp.org* [online] 2017 Dostupné z: <http://www.enwhp.org/>
- [49] BLÁHA, Jiří, Aleš MATEICIUC a Zdeňka KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, 2005. Business books (CP Books). ISBN 80-251-0374-9.
- [50] HÁLA, Stanislav a Richard BRUNET-THORNTON. *Impact of organizational trauma on workplace behavior and performance*. ISBN 978-1-5225-2021-4.
- [51] DOUBKOVÁ, Anna a Karel TOMEK. *Finanční gramotnost pro každého*. Stařeč: Infra, 2016. ISBN 978-80-86666-64-8.

- [52] Finanční gramotnost aneb jak s penězi *skp-centrum.cz* [online] 2012 [cit. 2016-04-18] Dostupné z: <http://www.skp-centrum.cz/wp-content/uploads/2012/05/Financni-gramotnost-anebJak-s-penezi.pdf>
- [53] Finanční gramotnost v ČR. ČNB. *cnb.cz* [online] 2017 [cit. 2016-04-18] Dostupné z: <http://www.cnb.cz>
- [54] BERTL, Ivan. *Kapitoly o finanční gramotnosti*. Praha: Triton, 2012. ISBN 978-80-7387-622-7.
- [55] DITTRICHOVÁ, Jaroslava. *Základy financí*. Vyd. 2. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. ISBN 978-80-7435-409-0.
- [56] GITMAN, Lawrence J. a Randall S. BILLINGSLEY. *Personal financial planning*. 13th ed. Australia: South-Western Cengage Learning, c2014. ISBN 978-1-111-97164-9.
- [57] Work related stress *osha.europa.eu* [online] 2000 [cit 2000-05-31] Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/203>
- [58] Cost work related stress business and key warning signs *osha.europa.eu* [online] 2017 Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/cost-work-related-stress-business-and-key-warning-signs>
- [59] LAZARUS, 1966 Cit. Podle KŘIVOHLAVÝ, Jaro. 2009. *Psychologie zdraví*. Praha : Portál, 2009. ISBN 978-807-3675-684..
- [60] STROEBE, Wolfgang. *Social psychology and health*. 2nd ed. Philadelphia, PA: Open University Press, 2000. Mapping social psychology. ISBN 03-351-9921-6.
- [61] Český statistický úřad *czso.cz* [online] 2017 [cit. 2017-06-20] Dostupné z: <http://www.czso.cz>
- [62] zákon o dluhopisech č. 190/2004 Sb., §28, odstavec 3. *mfcz.cz* [online] 2017 [cit. 2017-06-20] Dostupné z: <http://www.mfcz.cz/cs/legislativa/legislativni-dokumenty/2004/zakon-c-190-2004-sb-3572>
- [63] *Diderot: velká všeobecná encyklopedie*. Praha: Diderot, 2001. ISBN 80-902723-2-0.
- [64] SKALSKÁ, Hana. *Aplikovaná statistika*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. ISBN 9788074353208.

Seznam obrázků

Obr. 1 Fyziologická reakce na stresor.....	9
Obr. 2 Obecný adaptační syndrom.....	13
Obr. 3 Vztah motivace a výkonu - tzv. obrácená U – křivka	25
Obr. 4 Výkon pod vlivem různých druhů stresu.....	26
Obr. 5 Optimální míra stresové zátěže a její vliv na pracovní výkon.....	26
Obr. 6 Cena stresu.....	35

Seznam tabulek

Tabulka 1 Zdroje stresu v podnikovém prostředí, které významně ovlivňují pracovní výkon člověka.....	17
Tabulka 2 Posuzovací škála sociálního přizpůsobení.....	23
Tabulka 3 Pohlaví respondentů	47
Tabulka 4 Věk respondentů.....	48
Tabulka 5 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	49
Tabulka 6 Délka působnosti respondentů u současného zaměstnavatele.....	51
Tabulka 7 Délka praxe v oboru, ve kterém respondent pracuje	52
Tabulka 8 Pracovní pozice respondentů	53
Tabulka 9 Smlouva na dobu neurčitou.....	53
Tabulka 10 Výše měsíčního příjmu respondentů	54
Tabulka 11 Spokojenost respondentů s finančním ohodnocením	55
Tabulka 12 Zvýšení mzdy respondentů za uplynulé dva roky.....	55
Tabulka 13 Benefity respondentů.....	56
Tabulka 14 Spokojenost respondentů s benefity	57
Tabulka 15 Rozdělení respondentů podle sestavování měsíčního finančního rozpočtu.....	58
Tabulka 16 Rozdělení respondentů podle tvorby finanční rezervy	58
Tabulka 17 Využití finančních produktů na uložení či zhodnocení peněz.....	59
Tabulka 18 Aktiva, která respondenti vlastní.....	61
Tabulka 19 Finanční produkty, které respondenti využívají.....	63

Tabulka 20 Jak jsem vůči stresu citlivý	64
Tabulka 21 Empirické četnosti mzda vs. stres	67
Tabulka 22 Teoretické četnosti mzda vs. stres	67
Tabulka 23 Empirické četnosti rezerva vs. stres.....	68
Tabulka 24 Teoretické četnosti rezerva vs. stres.....	68
Tabulka 25 Empirické četnosti rozpočet vs. stres	70
Tabulka 26 Teoretické četnosti rozpočet vs. stres	70
Tabulka 27 Empirické četnosti pozice vs. stres	71
Tabulka 28 Teoretické četnosti pozice vs. stres	72
Tabulka 29 Empirické četnosti smlouva vs. stres	73
Tabulka 30 Teoretické četnosti smlouva vs. stres	73
Tabulka 31 Empirické četnosti vzdělání vs. příjem.....	75
Tabulka 32 Teoretické četnosti vzdělání vs. příjem.....	75
Tabulka 33 Empirické četnosti mzda vs. způsob financování.....	77
Tabulka 34 Teoretické četnosti mzda vs. způsob financování.....	78

Seznam grafů

Graf 1 Procentuální rozdělení respondentů podle pohlaví	47
Graf 2 Procentuální rozdělení respondentů podle věku.....	49
Graf 3 Procentuální rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání	50
Graf 4 Procentuální rozdělení respondentů podle působnosti u současného zaměstnavatele	51
Graf 5 Procentuální rozdělení respondentů podle praxe v oboru	52
Graf 6 Procentuální rozdělení respondentů podle výše měsíčního příjmu	54
Graf 7 Rozdělení benefitů	57
Graf 8 Rozdělení využívání produktů na uložení a zhodnocení peněz	60
Graf 9 Rozdělení aktiv, které respondenti vlastní.....	61
Graf 10 Rozdělení využívání jednotlivých finančních produktů	63
Graf 11 Citlivost na stres – odpovědi Ano	65

Přílohy

Příloha č. 1 – Vzor použitého dotazníku

DOTAZNÍK K DIPLOMOVÉ PRÁCI STRES U ZAMĚSTNANCŮ

Všeobecné informace o zaměstnanci

Pohlaví

muž žena

Věk

25 let a méně

26-35 let

36-45 let

46-55 let

56 a více let

Nejvyšší dosažené vzdělání

Základní

Středoškolské bez maturity/výuční list

Středoškolské s maturitou

Vyšší odborné

Vysokoškolské bakalářské

Vysokoškolské magisterské

Ve firmě (u současného zaměstnavatele) působím

0-1 rok

2-5 let

6-10 let

11-15 let

15 a více let

Jsem nezaměstnaný

Jsem student

Jsem na mateřské dovolené

Jsem OSVČ

Mám praxi v oboru, ve kterém pracuji

0-1 rok

2-5 let

6-10 let

11-15 let

15 a více let

Jsem v zaměstnání managerem, vedu tým, zadávám práci jiným zaměstnancům, zodpovídám za ně

Ano

Ne

Mám smlouvu na dobu neurčitou

Ano

Ne

Finanční analýza zaměstnance

Výše mého měsíčního příjmu je

Méně než 11 000 Kč

11 000 Kč – 25 000 Kč

25 000 Kč – 28 000 Kč

28 000 Kč – 47 000 Kč

47 000 Kč a více

Jsem s finančním ohodnocením spokojen

Ano

Ne

Za uplynulé dva roky se mi má mzda zvýšila

Ano

Ne

Od zaměstnavatele mám tyto benefity

Stravenky

Zajištěné stravování

Ubytování

Příspěvek na bydlení

Doprava

Příspěvek na dopravu

Dovolená navíc

Slevové kupony (flexi pass...)

Žádné

Jiné napište...

Jsem s benefity spokojen?

Ano

Ne

Sestavuji si měsíční finanční rozpočet, plánuji si své výdaje

Ano

Ne

Tvořím si finanční rezervu na úhradu neočekávaných výdajů

Ano

Ne

Na uložení, zhodnocení či investici peněz využívám tyto produkty

Termínované vklady

Stavební spoření

Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření

Spořicí účty

Vkladní knížky

Investování do zlata, uměleckých předmětů, pamětních mincí

Investování do cenných papírů

Žádné

Jiné napište...

Vlastním (spoluvlastním) tato aktiva (tento majetek)

Dům

Byt

Chata

Pozemek (zahrnuje např. i les, pole, rybník...)

Finanční majetek (cenné papíry, akcie...)

Nehmotný majetek (licence, autorská práva, patenty...)

Dopravní prostředek

Žádné

Využívám tyto finanční produkty

Hypoteční úvěr

Investiční úvěr

Kontokorentní úvěr

Spotřební úvěr

Provozní úvěr

Leasing

Žádné

Jiné napište...

Skóre vulnerability vůči stresu (Jak jsem vůči stresu citlivý?)

Vulnerabilita – zranitelnost, citlivost vůči stresovému podnětu

upraveno dle Beecha, 1987 a podle: Micková, E. at al. Nepodléhejte stresu, Manuál poradce pro práci s videoprogramem. Regionální zaměstnanecká agentura, Ostrava, 2004)

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 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

Zadání práce

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Akademický rok: 2016/2017

Studijní program: Systémové inženýrství a informatika
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Informační management (im2-k)

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Bc. Gavlánová Petra	E. Beneše 1433/1A, Hradec Králové - Nový Hradec Králové	114256

TÉMA ČESKY:

Copingové strategie u zaměstnanců

TÉMA ANGLICKY:

Coping strategies for employees

VEDOUcí PRÁCE:

PhDr. Věra Strnadová, Ph.D. - KM

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

cíl práce:

Cílem práce je zjistit nejčastější příčiny vzniku stresového napětí u zaměstnanců a navrhnout vhodné strategie ke zvládnutí stresových situací.


Osnova práce:

- I. Úvod
- II. Stresové faktory a jejich prevence
- III. Copingové strategie
- IV. Dotazníkové šetření a jeho interpretace
- V. Diskuse a závěr

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- VAŠINA, Lubomír a Věra STRNADOVÁ. Psychologie osobnosti I. 3. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. ISBN 978-80-7041-491-0
- KŘIVOHlavý, Jaro. Jak zvládat stres. Praha: Grada, 1994. Pro vaše zdraví. ISBN 80-716-9121-6
- CLUNGL, Charly. Jak zvládnout stres. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-465-6

Podpis studenta:




Datum:

13.6.17

Podpis vedoucího práce:

Datum:

2.5.2014