

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání

Kateřina Švadlenková

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kateřina Švadlenková

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání

Název anglicky

Stress and its impact on a performance at work

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce bude zhodnocení problematiky stresu a zejména pak vlivu stresu na výkonnost zaměstnanců.

Teoretická část práce bude obsahovat popis vzniku stresu, jak stresu předcházet, nebo jak se ho naučit zvládat v pracovním prostředí.

Obsahem empirické části bakalářské práce bude výzkum zaměřený na dva konkrétní zaměstnavatele, kde bude sledována míra stresu a jeho vliv na výkonnost zaměstnanců.

Metodika

Bakalářská práce bude složena ze dvou částí.

Teoretická část bude vycházet z kompilace textu z odborné literatury, vědeckých článků a odborných pojednání z internetových zdrojů.

V empirické části bude použita metoda dotazníkového šetření. K ověření předem formulovaných hypotéz bude využita některá z vhodných statistických metod. Získané výsledky budou okomentovány a případně doplněny o tabulky a grafy.

Doporučený rozsah práce

40-60 str.

Klíčová slova

stres, stresor, výkonnost, adaptace, práce

Doporučené zdroje informací

FONTANA, David. Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat. Praha: Portál, 2016, 182 s. ISBN 978-80-262-1033-7.

FRIEDEL, John, PETERS-KÜHLINGER, Gabriele. Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci. Praha: Grada, 2006, 102 s. ISBN 80-247-1517-1.

PAULÍK, Karel. Psychologie lidské odolnosti. Praha: Grada, 2017, 362 s. ISBN 978-80-247-5646-2.

SELYE, Hans. Stres života. Hodkovičky: Pragma, 2016, 390 s. ISBN 978-80-7349-392-9.

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

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Ing. Pavel Michálek, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 15. 2. 2021

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 15. 2. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 13.03.2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce, panu Mgr. Ing. Pavlovi Michálkovi, Ph.D. za jeho postřehy, připomínky a rady, které pro mě byly velmi užitečné a cenné v průběhu psaní mé bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala Energetickému a průmyslovému holdingu, a.s. a také Městskému úřadu Roudnice nad Labem za možnost provést u nich dotazníkové šetření. Také bych velice ráda poděkovala respondentům, kteří se tohoto šetření zúčastnili a poskytli svůj čas k vyplnění dotazníků.

Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání

Abstrakt

Tato bakalářská práce na téma Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání se zabývá dvěma rozdílnými pracovními sektory. Práce je rozdělena do dvou částí – teoretické a empirické.

Teoretická část je zaměřena na detailní vysvětlení základních pojmů a také definic jako je například stres, jak vzniká stres, druhy stresu, jeho fáze a v neposlední řadě následky stresu. Také je zde zmíněn a vysvětlen pojem syndrom vyhoření. V této části také nalezneme doporučení, jak stresu předcházet a jak ho zvládat. Pro tuto bakalářskou práci je velmi důležitá kapitola, která se zaměřuje na pracovní stres. Ta popisuje zdroje stresu v pracovním prostředí, vliv stresu na pracovní výkon a typy zaměstnanců.

Empirická část je zaměřena na dotazníkové šetření u dvou odlišných subjektů. Prvním je soukromý podnik Energetický a průmyslový holding, a.s. a druhým je podnik z veřejné správy Městský úřad Roudnice nad Labem. Byl zkoumán nejen vliv stresu a jeho působení v zaměstnání, ale i jeho vliv na soukromý život. Výsledky byly vyhodnoceny pomocí vhodných statistických metod, okomentovány a zobrazeny také v grafech.

Klíčová slova: stres, stresor, pracovní prostředí, výkonnost, prevence, adaptace, syndrom vyhoření, práce

Stress and its impact on a performance at work

Abstract

This bachelor thesis, entitled “Stress and Its Impact on Performance at Work” focuses on two different work sectors. This work is divided into two parts – the theoretical and the empirical.

The theoretical part concentrates on a detailed explanation of basic concepts, terminology and definitions. These include: stress, how stress arises, types of stress, phases of stress, and consequences of stress. The idea of “Burnout Syndrome” is also addressed. In this section, is also recommendations on how to prevent stress and how to manage it. In addition, in this bachelor thesis there is a critical section that focused on stress at work. This chapter describes the sources of stress in the work environment, the effect of stress on work performance and types of employees.

The empirical part is focused on a questionnaire, that addresses two different subjects. The first questionnaire is for private company “Energetický a průmyslový holding, a.s.” and the second is for a public administration company “Městský úřad Roudnice nad Labem”. The effect of stress and its impact on work, as well as its influence on a private life was examined. The results were evaluated utilizing proper statistical methods, displayed in graphs, and where necessary commentary was provided.

Keywords: stress, stressor, working environment, efficiency, prevention, adaptation, burnout syndrome, work

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	12
3 Teoretická část.....	14
3.1 Stres.....	14
3.1.1 Definice stresu	14
3.2 Druhy stresu	15
3.2.1 Eustres.....	15
3.2.2 Distres	15
3.2.3 Hyperstres a hypostres	16
3.3 Fáze stresu.....	17
3.3.1 První fáze	17
3.3.2 Druhá fáze.....	18
3.3.3 Třetí fáze	18
3.4 Příčiny stresu.....	18
3.5 Stresory	19
3.5.1 Členění stresorů	20
3.5.1.1 Obecné rozdělení.....	20
3.5.1.2 Podrobnější rozdělení.....	21
3.6 Stresory v pracovním prostředí	23
3.6.1 Zdroje stresu v pracovním prostředí	23
3.6.2 Pracovní prostředí	23
3.6.3 Vliv stresu na pracovní výkon	24
3.6.4 Typy zaměstnanců	24
3.6.5 Syndrom vyhoření.....	25
3.7 Příznaky stresu	27
3.8 Zvládání stresu	28
3.9 Prevence stresu.....	29
4 Empirická část.....	31
4.1 Charakteristika firem.....	31
4.1.1 Energetický a průmyslový holding, a.s. – EP Energy, a.s.	31
4.1.2 Městský úřad Roudnice nad Labem.....	31
4.2 Dotazníkové šetření.....	32
4.3 Respondenti.....	32
4.3.1 Působnost respondentů.....	33

4.3.2	Pohlaví respondentů.....	34
4.3.3	Věková struktura respondentů	34
4.3.4	Délka setrvání respondentů ve firmě	36
4.4	Analýza testovaných hypotéz.....	37
5	Zhodnocení výsledků a diskuse.....	50
6	Závěr... ..	52
7	Seznam použité literatury	54

Seznam obrázků

Obrázek 1	- Základní rozměry stresu.....	16
Obrázek 2	- Fáze stresu.....	17
Obrázek 3	- RPT trojúhelník.....	19
Obrázek 4	- Tabulka emocionálních stresorů	22
Obrázek 5	- Fáze syndromu vyhoření.....	27
Obrázek 6	- Metoda 8P	30

Seznam tabulek

Tabulka 1	- Sektor působnosti respondentů.....	33
Tabulka 2	- Pohlaví respondentů	34
Tabulka 3	- Věk respondentů.....	35
Tabulka 4	- Délka setrvání respondentů ve firmě.....	36
Tabulka 5	- Názorné zpracování tabulek	37
Tabulka 6	- Pociťovaná zodpovědnost při práci	38
Tabulka 7	- Spokojenost s pracovní náplní.....	39
Tabulka 8	- Jasná představa o pracovních cílech a poslání	40
Tabulka 9	- Pociťování strachu v zaměstnání.....	41
Tabulka 10	- Práce pod tlakem či ve stresu	42
Tabulka 11	- Vliv zaměstnání na soukromý život	43
Tabulka 12	- Dostatečný čas k plnění pracovních úkolů	44
Tabulka 13	- Častá únava z práce	45
Tabulka 14	- Dobré vztahy s ostatními zaměstnanci	46
Tabulka 15	- Vyhovující pracovní podmínky.....	47

Tabulka 16 - Řešení stresu z práce	48
Tabulka 17 - Klady pracovní pozice.....	49

Seznam grafů

Graf 1 - Působnost respondentů.....	33
Graf 2 - Pohlaví respondentů.....	34
Graf 3 - Věková struktura respondentů.....	35
Graf 4 - Délka setrvání respondentů ve firmě.....	37
Graf 5 - Řešení stresu.....	48
Graf 6 - Klady pracovní pozice.....	49

1 Úvod

V dnešní uspěchané době řadíme stres mezi nedílnou součást našeho života. Nyní jsou na nás kladeny mnohem větší požadavky, než tomu bylo například u našich rodičů, či prarodičů. Každý jedinec je nucen čelit různým situacím, které zatěžují jeho organismus a ovlivňují jeho duševní rovnováhu. Zejména se jedná o situace, s kterými se setkáváme ve škole, v práci, či doma, nebo o situace, které se týkají našich rodinných vztahů, partnerského vztahu, nebo zdraví. Ve škole se může jednat o vysoké požadavky na studenty a v práci například o neshody s nadřízeným. Tyto situace a mnohé další faktory ovlivňují naše zdravotní problémy a velmi často jsou také jejich příčinou.

Narůstající životní, a hlavně pracovní tempo, zvyšuje popularitu stresu. Jsou takové osoby, které dokážou pod stresem pracovat dlouhé týdny a stres jim pomáhá k lepšímu výkonu. Pro takové jedince, je stres chápán jako pozitivum. Pak je tu ale druhý typ osob, který se při prvních náznacích stresu začne hroutit. Tito jedinci hodnotí stres jako negativní.

Výskyt stresu v pracovním prostředí je jedním z nejčastějších. Úspěšná kariéra, či finance, to je jednou z priorit dnešní doby. Každodenní honba za těmito hodnotami, nám způsobuje nejvíce stresu a v některých případech je jedinec dokonce nucen vyhledat odbornou pomoc.

Stresem se zabývá velké množství odborníků a existuje také množství nejrůznějších výzkumů a studií. Příčin, stejně jako následků je v těchto publikacích uvedeno mnoho, ale my si uvedeme pouze některé z nich.

Tato bakalářská práce se zabývá stresem v pracovním prostředí a jeho vlivem na výkonnost pracovníků. Cílem mojí bakalářské práce je vysvětlit co znamená stres a jak stres zvládat. Z hlediska pracovního prostředí si řekneme, jaké máme zdroje stresu v pracovním prostředí a jaký je jeho vliv na pracovní výkon.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Bakalářská práce „Stres a jeho vliv na výkonnost v zaměstnání“ se dělí na část teoretickou a část empirickou. V teoretické části se zaměříme na důkladné vymezení

pojmu stres a jeho definici. Vysvětlíme si, co vlastně stres znamená, jaké máme druhy stresu, jeho fáze, příčiny, co jsou to stresory a jak stres zvládat. Uvedeme si také zdroje stresu v zaměstnání a jejich vliv na pracovní výkon. V neposlední řadě se také budeme zabývat pojmem „syndrom vyhoření“.

V empirické části se zaměříme na charakteristiku dvou vybraných podniků a vyhodnocení dat, která byla zjištěna pomocí dotazníkového šetření. Šetření probíhalo u Městského úřadu Roudnice nad Labem, který se řadí do veřejného sektoru. Dále se pak šetření účastnil Energetický a průmyslový holding, a.s., který řadíme do soukromého sektoru. Použijeme zde vhodné statistické metody a výsledky obou podniků budou porovnány, analyzovány a přehledně zobrazeny v tabulkách, nebo grafech. Data a informace získané z dotazníkového šetření budou vyhodnoceny pomocí vhodných statistických metod a výpočtů. Očekávané závěry budou předem formulovány ve výzkumných hypotézách. Konkrétní znění nulových hypotéz včetně výpočtu je uvedeno v kapitole 4.4.

Pokud shrneme výše uvedené, hlavním cílem bakalářské práce bude srovnat stresovou zátěž a s tím souvisejících vybraných faktorů u pracovníků dvou zvolených zaměstnavatelů s důrazem na jejich odlišné sektorové zaměření a interpretace získaných výsledků provedené analýzy dat.

2.2 Metodika

První částí je část teoretická. Ta je zpracována pomocí textů z odborné literatury, vědeckých článků a odborných pojednání z internetových zdrojů. Autoři jsou v této práci parafrázováni a citováni. Téma se dělí na různé kapitoly a pro lepší přehled je dále ještě rozděleno do podkapitol. V závěru této práce je uveden seznam literárních zdrojů, ze kterých jsme dané informace získali.

Druhou část tvoří část empirická, kde bylo použito dotazníkové šetření a porovnávaly se výsledky u dvou podniků. Vlastní dotazník obsahuje celkem 16 otázek. První 4 otázky jsou obecné a zbylé se již zaměřují na spokojenost zaměstnanců, pracovní vytížení, stres a jeho vliv na soukromý život. Získané odpovědi jsou znázorněny pomocí tabulek pro lepší přehlednost. Při testování použijeme chí-kvadrát test nezávislosti pro nejjvíce přesné testování předem stanovených hypotéz. Poslední 2 otázky budou

vyobrazeny pomocí absolutní a relativní četnosti a výsledky budou opět uvedeny v tabulkách a grafech.

3 Teoretická část

3.1 Stres

Slovo „stress“ se do angličtiny dostalo přes střední angličtinu ze starofrancouzského *destresse* (stísněný prostor, či útlak). Se stresem se můžeme setkat v zaměstnání i v soukromém životě. Stres je neodmyslitelnou součástí dnešní doby, kdy jsou na nás kladeny nároky v zaměstnání i v soukromém životě. O stresu je pojednáváno v mnoha vědeckých publikacích, v časopisech, magazínech, ale i v odborné literatuře. Sjednocujícím prvkem stresu je ohrožení či narušení integrity jedince (Bartůňková, 2010, s. 12; Fontana, 2016, s. 18).

Stres je nevyhnutelnou a přirozenou charakteristikou života. V rozvinutých společnostech se tím rozumí společenský úspěch a zvyšování životního standardu oproti méně rozvinutým společnostem kde se jedná o primárně fyzickou potřebu přežít (získávání potravy, reprodukce a pocit bezpečí) (Fontana, 2016, s. 18).

Stres je často spojován s pojmem zátěž. Zátěží rozumíme stav, kdy jsou na organismus kladeny požadavky, které dokáže jedinec zvládnout a které ho stimulují. Zvládání zátěžových situací může být pro každého jedince rozdílné. Co je stresující pro jednoho, nepocit'uje druhý jako zátěž. Každý jedinec prožívá zátěžové situace individuálním způsobem (Friedel, 2006, s. 15; Plamínek, 2013, s. 128).

3.1.1 Definice stresu

Existuje mnoho definic slova „stres“ žádná si však nezískala všeobecné uznání. Původní definice stresu, která je celosvětově nejvíce přijímána je od maďarského profesora medicíny H. Selyeho a zní: „*Stres, je nespecifická odezva těla na jakýkoliv požadavek*“ (Selye, 2016, s. 388).

Jako další je možné uvést definici D. Fontany: „*Stres je nárok (požadavek) kladený na adaptivní schopnosti mysli a těla.*“ Tato definice jasně říká, že stres může být jak dobrý, tak špatný. Dále z definice vyplývá, že míra našeho stresu není dána ani tak událostmi

samotnými, jako našimi reakcemi na tyto události. A jako poslední z definice vyplývá, že stres je nárok kladený na naše tělesné schopnosti (Fontana, 2016, s. 15-16).

3.2 Druhy stresu

Pokud se řekne stres, představíme si nejčastěji nějakou nepříjemnou situaci. Ovšem často zapomínáme na to, že stres může být také příjemný. Dělíme ho na dva základní druhy a to eustres (příjemný stres), či distres (nepříjemný stres). Po chemické stránce jsou oba typy stresu stejné, liší se pouze svojí povahou (Paulík, 2017, s. 66-67; Bartůňková, 2010, s. 18).

3.2.1 Eustres

První variantou je eustres neboli příjemný stres (z řeckého *eu* = dobrý, jako euforie).

Stres vyvolávající stavy překvapení či radostného očekávání. Eustres je stresem příjemným, který není pro člověka škodlivý naopak má převážně kladné dopady na lidský organismus. Jedná se o stres pozitivní, který přináší do života člověka spokojenost, radost a štěstí. Jako příklad může být uvedeno objevování a poznávání nového, radostné zprávy, či sexualita. Přijímá-li jedinec více pozitivního stresu má to vliv na jeho stabilitu a tím je více odolný proti negativnímu stresu. Přehnané množství eustresu není pro jedince vhodné, může dojít k duševnímu i tělesnému vysílení a k přeměně eustresu na distres (Plamínek, 2013, s. 132; Selye, 2016, s. 78).

3.2.2 Distres

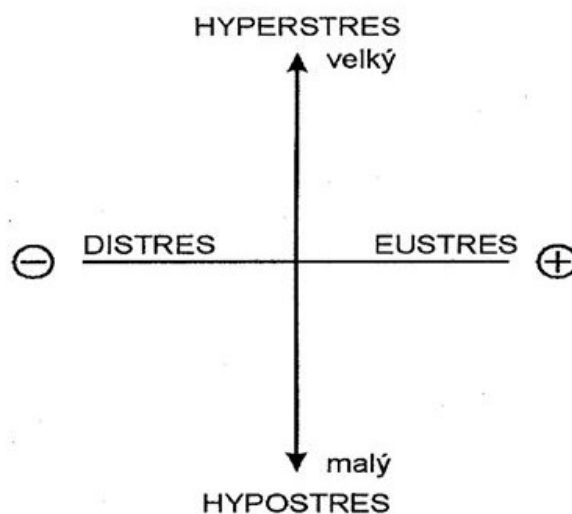
Druhou variantou je distres neboli také nepříjemný, či škodlivý stres (z latinského *dis* = špatný, jako například u disharmonie). Distres je stresem nepříjemným, který má negativní vliv na lidský organismus. Jedná se o stres negativní, který přináší do života člověka pocit úzkosti, zoufalství, vyčerpanosti a v neposlední řadě deprese. Jako příklad může být uveden rozvod, smrt blízké osoby, ztráta zaměstnání, či rozchod s partnerem. Dlouhodobé působení negativního stresu může vést k různým psychickým i zdravotním

problémům, které mohou vést až k sebevraždě (Bartůňková, 2010, s. 18; Plamínek, 2013, s. 132; Selye, 2016, s. 78).

3.2.3 Hyperstres a hypostres

Dále můžeme stres dělit dle intenzity stresové reakce na hyperstres a hypostres. Jedná se o intenzitu stresu (malou či velkou) působící na jedince. Hovoříme-li o hyperstresu je tento typ stresu vyznačován vysokou intenzitou působení na jedince, překračující hranice adaptability (schopnost vyrovnání se se stresem). Opakem hyperstresu je hypostres, který je naopak vyznačován malou intenzitou působení stresu na jedince, nedosahuje tedy obvyklých tolerancí stresu, kdy jeho výše je pro jedince přijatelná a snesitelná (ministresory, deprivace apod.) (Křivohlavý, 1994, s. 11-12).

Obrázek 1 - Základní rozměry stresu



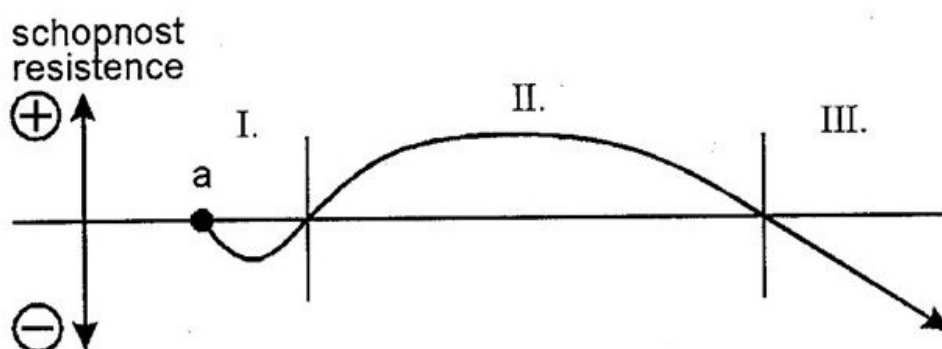
*Obr. 2. Základní rozměry stresu
Hyperstres... stres přesahující hranice adaptability.
Hypostres... stres, který ještě nedosáhl hranice nezvládnutelnosti, ale kumulací s dlouhodobým působením může dojít ke zvratu.*

Zdroj: (Křivohlavý, 1994, s. 8)

3.3 Fáze stresu

H. Selye ve své knize uvádí tři fáze stresu (z hlediska časového rozlišení), které pojmenoval jako „všeobecný adaptační syndrom“ obvykle označovaný pojmem GAS (general adaptation syndrome). První stresovou fází je poplachová reakce, následuje stádium rezistence a jako třetí je stádium vyčerpání. Zvládneme-li tyto tři fáze, dojde k posílení naší obranyschopnosti (Paulík, 2017, s. 71; Selye, 2016, s. 48-50).

Obrázek 2 - Fáze stresu



Obr. 4. Schopnost zvládat stres podle Selyeova modelu obecného adaptačního syndromu (GAS)

a... podnět typu působení stresoru

I. První fáze - působení stresoru

II. Druhá fáze - zvýšená rezistence (obranyschopnost organismu)

III. Třetí fáze - vyčerpání rezerv, sil, obranných možností

Zdroj: (Křivohlavý, 1994, s. 17)

3.3.1 První fáze

První fázi označujeme jako poplachovou reakci. Tato situace nastane, pokud na organismus působí stresory. Pokud je vyvíjena silná zátěž na organismus, jeho reakcí je zprvu šok s neorganizovanými až chaotickými vnějšími projevy a utlumení obranných reakcí. Dále se organismus adaptuje na vzniklou situaci, zvýší aktivaci a obnoví obranu. Tato fáze je spojena s vylučováním adrenalinu, glukózy a dalších látek do krve. Na tuto fázi

je organismus dokonale adaptován a připraven. Dochází ke snížení pocitu bolesti, potlačení trávicího systému a k výraznému zvýšení svalové síly (Paulík, 2017, s. 71-74; Bartůňková, 2010, s. 19).

3.3.2 Druhá fáze

Druhou fází je stadium rezistence. V této fázi dochází k poměrnému útlumu. Postupně se nám však odkrývají další zdroje pro aktivaci energie, díky které dokáže organismus najít rovnováhu a vyrovnat se se stresem, což vede ke zvýšení obranyschopnosti. Rozeznáváme tři typy adaptačních reakcí: absolutní, částečnou a žádnou adaptaci. Pokud i nadále působí stresor na organismus, energické zdroje nestačí na obnovu homeostázy a přizpůsobení není dostačující, organismus i nadále setrvává v pohotovosti a trvalém napětí. Poté nastupuje třetí a poslední fáze stresu (Paulík, 2017, s. 71-74; Bartůňková, 2010, s. 20).

3.3.3 Třetí fáze

Třetí a poslední fází je stadium vyčerpanosti. Tato fáze se dostaví v případě, že je vliv zraňujícího stresoru příliš dlouhý a organismu dochází prostředky k adaptaci. Je zde možné, že se objeví určité fyziologické dysfunkce, které jsou typické pro poplachovou reakci. Pokud ovšem bude stresor ovlivňovat organismus i nadále, mohou pro nás být následky velmi nepříjemné až fatální. Může docházet k selhání nadledvin, zrychlení tepu a pocení (Paulík, 2017, s. 71-74).

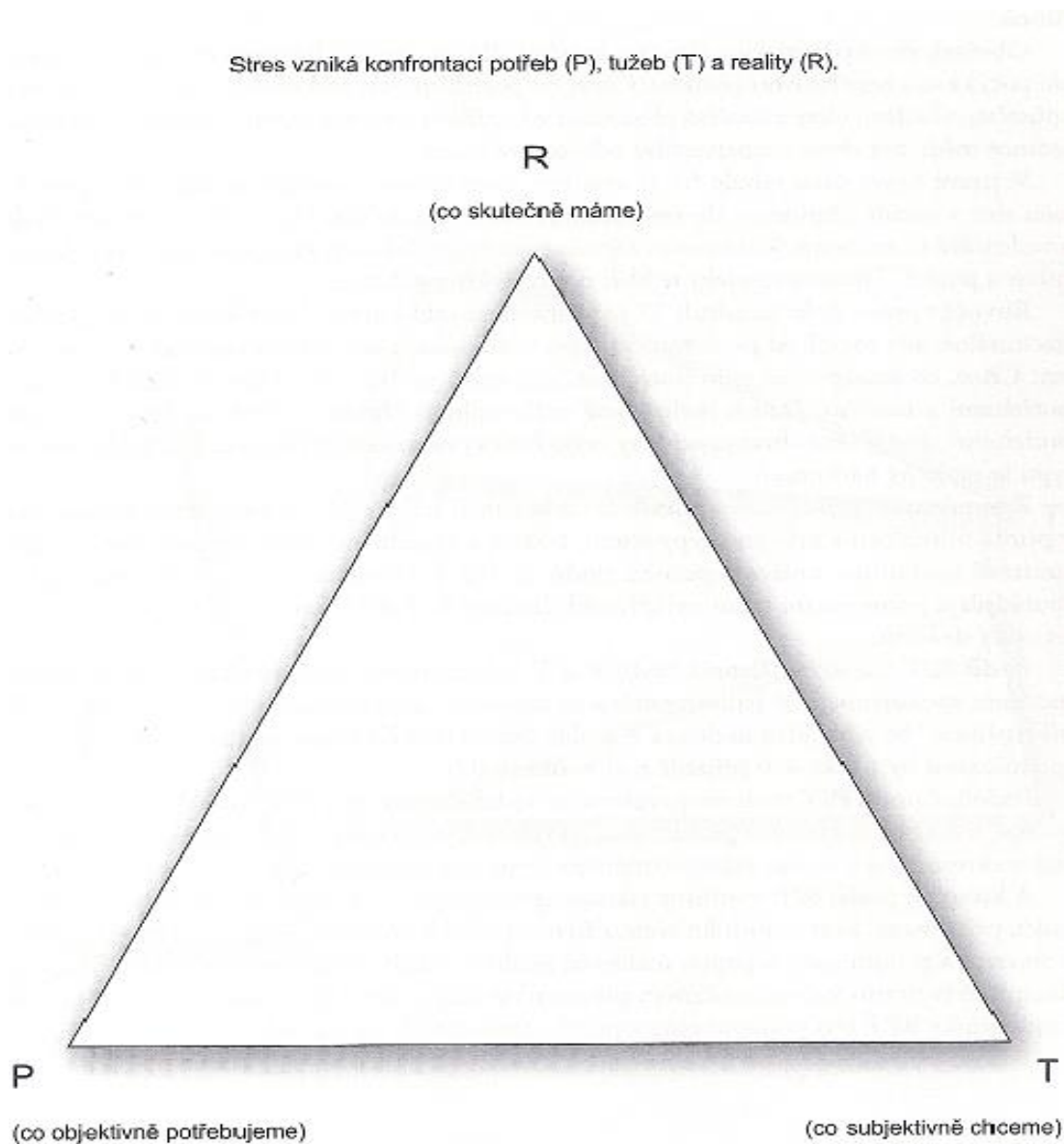
3.4 Příčiny stresu

Stres má dvě základní složky, a to složku stresové reakce, což znamená, jak člověk reaguje na stresory. Druhá složka jsou stresové faktory (stresory). Faktory dělíme na vnitřní (představy a myšlenky) a vnější (kontakt s dalšími lidmi, znečištěné ovzduší, či složení stravy).

Jako další, hlubší, původ stresu můžeme také označit konfrontaci mezi potřebami (to, co potřebujeme vlastnit), tužbami (po čem toužíme) a realitou (to, co doopravdy

vlastníme). „Stres vzniká konfrontací potřeb (P), tužeb (T) a reality (R) v pomyslném trojúhelníku RPT“ (Fontana, 2016, s. 86; Selye, 2016, s. 78; Plamínek, 2013, s. 138-139).

Obrázek 3 - RPT trojúhelník



Zdroj: (Plamínek, 2013, s. 139)

3.5 Stresory

Stresor je „podnět výrazně narušující rovnováhu organismu, přesahující jeho běžnou adaptační kapacitu.“ Podle profesora medicíny H. Selyeho je stresor „vše,

co vyvolává stres. “Jedním z nejčastějších stresorů, s kterým se setkáváme každý den jsou emoce. Jde nám hlavně o emoce, které vyvolávají člověku nepříjemný, či škodlivý stres. Druhým stresorem mohou být také fyzické nároky, které klademe například na léčbu při zranění, infekci, či jiných zdravotních problémech. Můžeme tedy říci, že jakýkoliv požadavek kladený na lidský organismus můžeme definovat jako stresor. Každý jedinec zvládá působení stresoru jinak a na každého působí jiné stresory. Co pro jednoho znamená běžná věc v životě, může být pro druhého tragédií (Paulík, 2017, s. 316; Selye, 2016, s. 305-306).

3.5.1 Členění stresorů

Stresory můžeme rozdělit do několika skupin:

- vnější a vnitřní
- mikrostressory a makrostressory
- fyzikální, úkolové a myšlenkové stressory

(Selye, 2016, s. 306; Irmiš, 1996, s. 11-12; Praško a Prašková, 2001, s. 34-36; Křivohlavý, 1994, s. 12-13; Melgosa, 1997, s. 55-64).

3.5.1.1 Obecné rozdělení

Vnější stressory jsou takové stressory, které na nás působí z našeho okolí. Je to například situace v rodině, zaměstnání, přátelé, či škola.

Vnitřní stressory jsou stressory, které si jedinec vytváří sám uvnitř sebe. Jako příklad si můžeme představit rozhodování mezi dvěma možnostmi a to, jak jedinec k danému problému přistupuje (problém vytěsňuje, nebo vyřeší).

Mikrostressory vyjadřují poměrně mírné podmínky a okolnosti vyvolávající stres, kterým je jedinec vystaven každý den (pocitovaný nedostatek lásky, který uvádí jedince do stavu tísně).

„Makrostressory jsou děsivě působící, deptající až vše ničící vlivy“ (Melgosa, 1997, s. 55-64; Křivohlavý, 1994, s. 12-13).

3.5.1.2 Podrobnější rozdělení

Fyzikální stresory

Fyzikální stresory kladou určité požadavky na lidské tělo a jsou způsobeny okolním prostředím. Mezi tyto stresory řadíme například teplo a chlad, hlučné prostředí, špatně větratelné a nedostatečně osvětlené prostředí, tlak, vibrace, úrazy, ekologické faktory (voda, půda, ovzduší), či meteorologické vlivy. Organismus se snaží vrátit tělo do stavu harmonie (homeostázy).

Do této kategorie můžeme zařadit i stresory chemické – různé jedy, alkohol, nikotin, kofein, či hypoglykémii (Rheinwaldová, 1995, s. 7; Bartůňková, 2010, s. 70-74; Irmiš, 1996, s. 76).

Úkolové stresory

Do úkolových stresorů patří zejména stresory ze školy, zaměstnání, z nedostatku času a přetížení. Jako příklad můžeme uvést ztrátu práce, velké dluhy, nízký příjem a konflikty na pracovišti. Zrod těchto stresorů může být v našem postoji k daným úkolům, či v jejich řešení. Existují faktory, které přináší jedinci pocit spokojenosti, nebo jsou zdrojem negativní zátěže. V případě vysoké pracovní zátěže může u jedince v zaměstnání docházet k vyčerpání, nebo frustraci a v opačném případě může docházet k pocitu méněcennosti.

V neposlední řadě jde o ztrátu společenského postavení z důvodu sesazení z vedoucí funkce a jako poslední stresující prvek můžeme uvést zodpovědnost v zaměstnání (vysoká míra zodpovědnosti x nedostatek zodpovědnosti) (Rheinwaldová, 1995, s.7).

Myšlenkové stresory

Myšlenkové stresory jsou negativní myšlenky jedince, které si jedinec vytváří sám ve své hlavě a ve většině případů jsou nereálné. Každý jedinec by měl myslet pozitivně, v opačném případě, pokud se jeho myšlenky budou dlouhodobě ubírat negativním směrem, stanou se předpovědí a mohou způsobit špatnou náladu i fyziologické problémy.

V souvislosti s myšlenkovými stresory můžeme mluvit i o stresorech emocionálních (psychologické a sociální), které mohou vyvolávat úzkost, strach, frustraci (Rheinwaldová, 1995, s.7; Irmiš, 1996, s. 75).

Obrázek 4 - Tabulka emocionálních stresorů

Životní událost	Body	Životní událost	Body
Úmrtí partnera	100	Konflikty s tchánou, zetěm, snachou	29
Rozvod	73	Mimořádný osobní čin nebo výkon	29
Rozvrat manželství (dočasný rozchod)	65	Změna práce manželky	26
Uvěznění	63	Vstup do školy či její ukončení	26
Úmrtí blízkého člena rodiny	63	Změna životních podmínek	25
Úraz nebo vážné zranění	53	Změna vlastních zvyklostí	24
Sňatek	50	Problémy a konflikty se šéfem	23
Ztráta zaměstnání	47	Změna pracovní doby či podmínek	20
Usmíření a přebudování manželství	45	Změna bydliště	20
Odchod do důchodu	45	Změna školy	20
Změna zdravotního stavu člena rodiny	44	Změna rekreačních aktivit	19
Těhotenství	40	Změna církve	19
Sexuální obtíže	39	Změna sociálních aktivit	18
Přírůstek nového člena rodiny	39	Půjčka menší než 50 000 Kč	17
Změna zaměstnání	39	Změna spánkových zvyklostí	16
Změna finančního stavu	38	Změna v širší rodině (úmrtí, sňatky)	15
Úmrtí blízkého přítele	37	Změny stravovacích zvyklostí	15
Přeřazení na jinou práci	36	Dovolená	13
Závažné neshody s partnerem	35	Vánoce	12
Půjčka vyšší než 50 000 Kč	31	Přestupek (např. dopravní) a pokuta	11
Termín splatnosti půjčky	30		
Změna odpovědnosti v zaměstnání	29		
Syn nebo dcera opouští domov	29		

Zdroj: (Praško a Prašková, 2001, s. 37-38)

3.6 Stresory v pracovním prostředí

3.6.1 Zdroje stresu v pracovním prostředí

J. Štikar rozděluje stresory v pracovním prostředí do tří skupin:

- **Proces práce** – provádění pracovních úkolů ve vztahu k množství, času a charakteristice práce. Jako příklad zde můžeme uvést dostatek informací k vykonávané pracovní činnosti, časové plnění úkolů (časový průběh, kapacita výkonnosti člověka), technologie a technické zařízení, střídání směn a fyzická náročnost pracovní činnosti.
- **Podmínky fyzikálního a biologického charakteru** – jedná se o podmínky, které ovlivňují výkon a pracovní činnost. Jsou to faktory, které ovlivňují náš zdravotní stav. Můžeme zde uvést hluk, nedostatečné osvětlení, mikroklimatické podmínky, páry a dýmy. Tyto faktory mohou vést k zhoršení výkonu a pracovní činnosti, v krajních případech může docházet k pracovním úrazům a k ohrožení na životě.
- **Sociálně psychologické podmínky** – tyto podmínky můžeme charakterizovat jako mezilidské vztahy na pracovišti (zaměstnanec x zaměstnanec a zaměstnanec x zaměstnavatel). Jedná se především o tyto nepříznivé podmínky: nevhodné rozložení pravomoci a odpovědnosti, nedostatečné hodnocení výsledků práce, velká zodpovědnost a narušování pracovního rytmu (Štikar, 2003, s. 79-81).

3.6.2 Pracovní prostředí

Pracovní prostředí ve velké míře ovlivňuje nejenom kvalitu a výkon naší práce, ale i zdravotní stav každého jedince. Výkon a kvalita práce je přímo úměrná s podmínkami na pracovišti (dobré x špatné).

Jak z výše uvedeného vyplývá jako první můžeme uvést vztahy na pracovišti. Mezilidské vztahy můžeme chápat v rovině zaměstnanec x zaměstnanec a zaměstnanec x zaměstnavatel. Jako příklad mezilidských vztahů můžeme uvést komunikaci s kolegy

i s nadřízenými. Pro rozvoj a vzdělávání zaměstnanců je důležité, aby zaměstnavatel vytvářel vhodné pracovní prostředí, které v důsledku vede k pokroku celé společnosti.

Jako druhou můžeme uvést technickou úroveň a vybavenost firmy. To znamená zavádění nových technologií do procesu, nákup nových strojů, investice do osvětlení, čističek vzduchu a klimatizací.

V neposlední řadě jsou to hygienické podmínky a ochranné pracovní prostředky, které chrání zaměstnance před pracovními úrazy a nemocemi (Štikar, 2003, s. 79-81).

3.6.3 Vliv stresu na pracovní výkon

Velký počet stresových modelů chápe osobnost jako něco, co má jednu či více rolí v procesu stresu. Například lidé, kteří jsou velice úzkostliví, mají předpoklady k tomu, být vyjatí v situacích, které mohou vést k psychologickým, či psychickým zdravotním problémům.

Dalším příkladem jsou extroverti a introverti. Jako příklad si můžeme představit sociálně izolovanou práci, která je pro extroverty mnohem více stresující než pro introverty (Arnold, 2007, s. 396).

3.6.4 Typy zaměstnanců

Kardiologové M. Friedman a R. Rosenman popisují 2 základní typy. Prvním z nich je typ A, který má vysoké riziko srdečního infarktu a jako druhý uvádějí typ B, který má naopak riziko srdečního infarktu nízké. Tito dva kardiologové provedli výzkum, který byl osmiletý a díky kterému zjistili, že mezi typem A, je dvakrát více lidí, které postihl srdeční infarkt, než u typu B. Mnoho jedinců se pochopitelně nachází mezi těmito dvěma typy.

Níže uvedený popis nám tedy může pomoci určit, jaké extrémy jsou pro nás nebezpečné. V případě, že dokážeme rozpoznat k jakému typu osobnosti patříme, budeme schopni si také najít způsoby k získání větší rovnováhy (Melgosa, 1997, s. 66).

- **Typ A** – U jedinců typu A je větší riziko výskytu stresu a srdečního infarktu. Tento typ lidí je netrpělivý a často si stěžuje. Typická je pro ně také soutěživost ať už v práci, při hrách, či sportovních aktivitách.

Setkáváme se také s nespokojeností s jeho postavením v práci a se snahou postoupit výš. Řeč má rychlou, hlasitou a na otázky odpovídá okamžitě. Jeho projev je velmi energický a nechybí při něm ani výrazná gestikulace. Avšak řeč druhé osoby často přerušuje, má tendenci skákat do řeči a vyjadřování druhého se snaží urychlit (Melgosa, 1997, s. 67).

- **Typ B** – Tento typ je opakem typu A. Ačkoliv je méně náchylný ke stresu a infarktu, je často vyčerpaný a chybí mu energie k plnění každodenních úkolů. Jedná se o velice klidnou osobu, která je uvolněná a málokdy si stěžuje. Oproti prvnímu typu, se snaží vyhnout takovým situacím, při kterých by musel s někým soutěžit. Mluví pomalu a tiše. Projev má velmi klidný a skoro vůbec negestikuluje. Dokáže pozorně naslouchat, nechá druhého domluvit a než odpoví, chvíli přemýšlí. Jeho odpověď je vždy obsáhlá (Melgosa, 1997, s. 67).

3.6.5 Syndrom vyhoření

Již v 70. letech 20. století se odborníci zabývali syndromem vyhoření, nebo jinak také nazývaným stavem celkového vyčerpání. Jde zejména o psychický stav, který je charakterizován snížením pracovní výkonnosti a celkovým vyčerpáním jedince. Jedná se o následek stresu, který na jedince působí dlouhodobě a intenzivně. Takový stres se vyskytuje zejména u povolání, kde je člověk v neustálém kontaktu s ostatními lidmi (Pešek a Praško, 2016, s. 16).

Pojem syndrom vyhoření vznikl od anglického slovesa „to burn“, které znamená hořet a slovo „burn out“ nese význam vyhasnout, nebo dohořet. Oheň, který hoří velmi silně je označován psychology jako určitá aktivita, či vysoké nasazení a motivace. Ovšem u člověka postiženého tímto syndromem, postupem času dochází k dohořívání a později vyhaslosti. Jinak řečeno „*kde nic není, tj. kde již není materiál, který by živil hořící oheň, nemá již co dál hořet*“ (Kebza a Šolcová, 1998, s. 3).

Syndrom postihuje nejvíce takové jedince, kteří jsou zodpovědní, schopní a ambiciózní. Týká se to zejména zaměstnanců, kteří pracují pod neustálým tlakem, zvláště u takových profesí, kde pracovníci přichází do kontaktu s jinými lidmi. Například lékaři, zdravotní sestry, policisté, pracovníci ve věznicích, sociální pracovníci, úředníci, učitelé, ale také sportovci, či studenti. Nejčastější stres je pracovní stres a reakce na takovýto druh

stresu může být naznačena vyčerpaností, nebo pasivitou (Pešek a Praško, 2016, s. 16; Kebza a Šolcová, 1998, s. 7).

Statistiky nám ukazují čísla, podle kterých syndrom vyhoření postihne 20-30 % pracovníků, kteří jsou při své profesi v kontaktu s lidmi. Průzkum dále ukazuje číslo 90 %, které nám ukazuje procento českých lékařů, jež vnímají své zaměstnání jako vysoce stresující (Pešek a Praško, 2016, s. 16-17).

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci uvádí tři nejčastější příčiny stresových situací. Mezi ně patří nepřijatelné chování kolegů a nadřízených, reorganizační postupy a velmi vysoká pracovní zátěž. Ovšem věk jedince, jeho inteligence, ani vzdělání nemají na vznik syndromu vyhoření vliv (Pešek a Praško, 2016, s. 17).

Příznaky syndromu vyhoření můžeme rozdělit na psychickou úroveň, fyzickou úroveň a na úroveň sociálních vztahů. Na psychické úrovni jedinec zaznamenává pocit celkového a duševního vyčerpání, ztrátu motivace, jedinec se může cítit bezcenný, smutný a užívá klišé a stereotypní fráze. Na fyzické úrovni zaznamenáváme celkovou únavu organismu, vegetativní obtíže jako je bolest u srdce a zažívací obtíže. Dále se objevují poruchy spánku, bolesti hlavy a jedinec je celkově náchylnější ke vzniku závislosti. Na úrovni sociálních vztahů můžeme pozorovat nezáměr o druhé a omezování kontaktů s klienty a kolegy. Pozorujeme i nechuť k pracovnímu výkonu a narůstání konfliktů příčinou lhostejnosti (Kebza a Šolcová, 1998, s. 9-10).

K syndromu vyhoření jedinec dojde až po uplynutí různě dlouhé doby, která se dělí na fáze. Celkem je možné se setkat se třemi až dvanácti fázemi, které nelze přesně ohraničit. U jedinců mají různou délku, některá stádia se opakují, střídají, nebo se naopak vůbec neobjeví. Nejčastěji uváděný je model složený z pěti fází, a to je idealistické nadšení, stagnace, frustrace, apatie a finálním stádiem je syndrom vyhoření (Pešek a Praško, 2016, s. 19).

Obrázek 5 - Fáze syndromu vyhoření

FÁZE	TYPICKÉ MYŠLENKY
Idealistické nadšení	Jdu do toho na plný plyn, těším se na skvělou seberealizaci. Těm lidem je třeba pomáhat. Chápu je a musím jim pomáhat co nejvíce.
Stagnace	Proč bych se měl honit? Beztak to nějak dopadne. Těch požadavků je moc a člověk část musí ignorovat. Hlavně si udělat v práci pohodu.
Frustrace	Klienti si vymýšlejí, manipulují a zneužívají mé dobroty. Nějak mě to tady všechno štve.
Apatie	Nestojí to za nic, ale nějak to vydržím. Hlavně přežít.
Syndrom vyhoření	Už to nejde vydržet, mám toho po krk. Už abych odsud vypadl. Kašlu na to. Vedení je šílené a klienti také, štvou mě. Ať mi všichni vlezou na záda. Měl bych s tím a se sebou něco dělat, ale popravdě se mi nechce. Ono to nějak vyhnije!

Zdroj: (Pešek a Praško, 2016, s. 19)

3.7 Příznaky stresu

Stres u každého jedince může vyvolat odlišné reakce. Obecně rozlišujeme tři různé druhy reakcí na stres, a to reakci fyziologickou (neboli somatickou), emocionální (subjektivní či psychologická reakce) a behaviorální (změny v chování). Všichni jedinci ale nereagují na stres stejně, tyto reakce mohou být více či méně vyjádřeny a mnohdy se spolu kombinují.

- **Fyziologická (somatická) reakce** – mezi fyziologické reakce řadíme zejména tělesné potíže jako je například zrychlená srdeční činnost a s tím spojené bušení srdce, poruchy prokrvení rukou a nohou, ztuhlé svaly, či časté močení.
- **Psychické (emocionální) reakce** – potíže jako je pocit vyčerpání, nespavost, noční můry, únava po ránu a agrese řadíme k citovým reakcím které působí na jedince. Můžeme sem zařadit také nepřiměřené reakce v myšlení, stále rozebírání problému a s tím spojené užívání uklidňujících léků.

- **Behaviorální reakce (změny v chování)** – poslední reakcí na stres jsou změny v chování jedince. Často se můžeme setkat s přejídáním, okusováním nehtů, vyhýbání se našim povinnostem, skákáním do řeči, či s nadměrným kouřením a konzumací alkoholu.

(Irmiš, 1996, s. 75-76).

3.8 Zvládání stresu

Už víme, že každý jedinec vnímá stejné stresové faktory odlišně. Někdo je přizpůsobivý, klidný, správně reaguje na určité situace a jiný je méně adaptabilní, více impulzivní či výbušný (Irmiš, 1996, s. 83).

Zvládání stresu se pojí se třemi hlavními prvky a to adaptací, kopingem a strategií boje se stresem (Křivohlavý, 1994, s. 41).

Adaptace

Slovo adaptace pochází z latinského jazyka a jeho význam je „*být dobře připraven k tomu, co mě čeká.*“

Problematika přizpůsobování patří k obvyklým tématům, které probírá psychologie a otázky týkající se adaptace je možno sledovat v celých dějinách studia psychologie. Tento pojem má své místo také ve vývojové teorii v biologii, kde se adaptací nazývá schopnost organismu se přizpůsobit poměrně novým, neobvyklým a mnohdy velmi náročným změnám a vlivům vnějšího prostředí. Setkat se s adaptací můžeme také například v sociologii, architektuře a sportu. Další témata, jimiž se zabývá soudobá psychologie adaptace jsou zvládání těžkých zdravotních situací, zármutku, strachu, či zvládnutí problémů s alkoholem (Křivohlavý, 1994, s. 41).

Koupink

Koupink, je slovo původně přejaté z anglického výrazu – coping. Význam tohoto pojmu je zvládání různých obtíží, těžké nemoci, či stresu. „*V češtině se termínu “koupink” stále častěji používá ve významu “zvládat nadlimitní zátěž.”*“ Taková situace může nastat, pokud se člověk dostane do životní krize, zdravotních potíží, ale i pokud dojde ke konfliktu, či nedorozumění. Ačkoliv se pojem adaptace i koping vztahuje k tíživým

situacím, význam těchto pojmů není stejný. Termín kóuping označuje větší a časově delší zátěž organismu jedince, kdežto adaptací rozumíme vyrovnání se se stresem v každodenním životě (Křivohlavý, 1994, s. 41; Paulík, 2017, s. 67).

Strategie boje se stresem

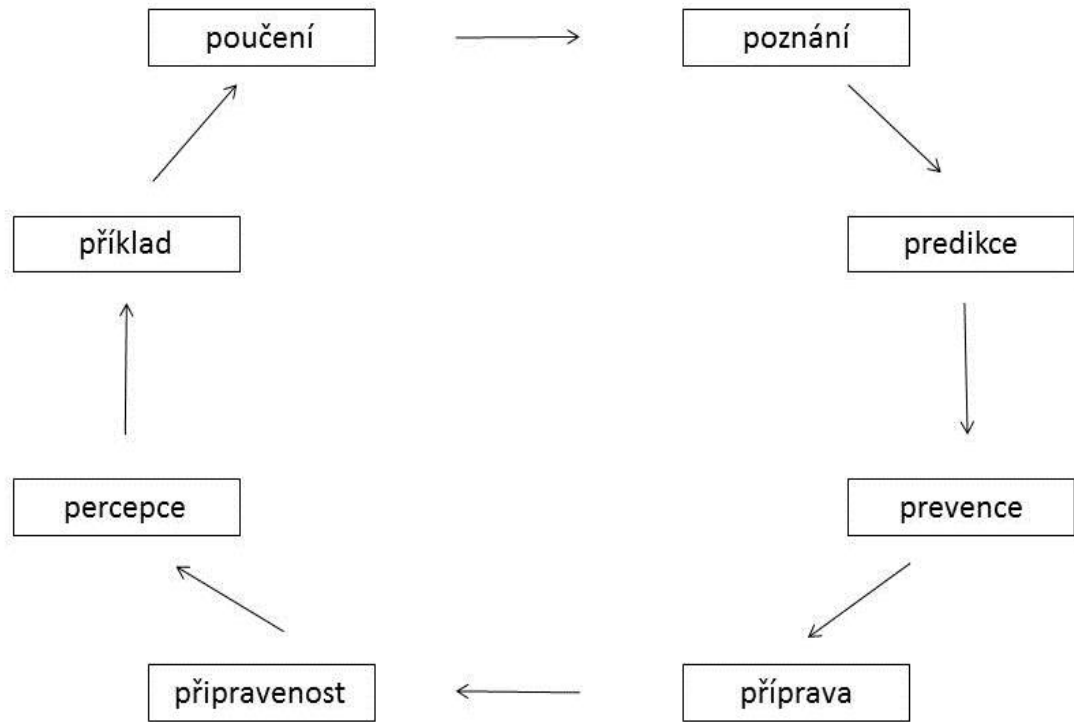
Prvotní význam slova strategie je možné chápat jako umění či vědu, jak vést armádu v boji s protivníkem. Pokud se na tento pojem podíváme z rozsáhlejšího hlediska, je to plán, nebo záměr, jak lze dosáhnout našeho cíle. Ke strategii boje se stresem lze přistupovat také jako ke konfliktu “kdo z koho“, kde se zvládání dělí na dva různé druhy, a to strategii obrany a strategii útoku. Nejčastějším druhem obrany je represe neboli vytěsnění nějaké myšlenky, nebo vzpomínky z našeho vědomí. Dalším druhem je regrese, kdy se jedinec často uzavře do sebe, je agresivní, nebo začne plakat. Pro každého jedince je přirozená jiná obranná reakce, ovšem existuje jich mnoho jako například racionalizace, projekce, sebeobviňování apod (Křivohlavý, 1994, s. 43-44).

3.9 Prevence stresu

Většinu situací, které vyvolávají stres můžeme předvídat a díky tomu jim i předcházet. Jako další tu máme skupinu situací, které předvídáme, ovšem předejít jim nelze. Pokud víme, že nějaká stresová situace nastane, můžeme se na ni alespoň důkladně připravit a udělat taková rozhodnutí, která nám pomohou stres zmírnit. Jsou ale i případy, kdy stresor začne působit bez předchozího varování. V tomto případě se stresu nevyhneme, můžeme se na něj ale řádně připravit a zmírnit tak jeho vliv (Plamínek, 2013, s. 147).

Cvičení, pravidelný odpočinek a dostatek spánku je velmi důležitý prvek v boji proti stresu. Dále nám ke zmírnění jeho vlivu pomůže zdravé stravování, příjem vitaminů (nejefektivnější je skupina B, která napomáhá správné činnosti mozku a nervovému systému) a dostatečný pitný režim. Na druhou stranu je vhodné omezit cukr, sůl, koření a pokud možno úplně vyřadit povzbuzující látky jako je kofein (káva, coca-cola, černý čaj), alkohol, nikotin a látka zvaná theobromin, která je obsažena v kakau, tedy čokoládě (Melgosa, 1997, s. 110-119).

Obrázek 6 - Metoda 8P



Zdroj: (Plamínek, 2013, s. 147)

4 Empirická část

V empirické části nalezneme popis firem, ve kterých probíhalo dotazníkové šetření, popis samotného dotazníku, představení respondentů a testování předem stanovených hypotéz.

4.1 Charakteristika firem

Prvním dotazovaným subjektem je podnik Energetický a průmyslový holding a.s., který patří do soukromého sektoru. Dotazníkové šetření probíhalo pouze na Pražské pobočce, která má přibližně 120 zaměstnanců.

Druhým subjektem byl Městský úřad Roudnice nad Labem se 100 zaměstnanci, který řadíme naopak do sektoru veřejného.

4.1.1 Energetický a průmyslový holding, a.s. – EP Energy, a.s.

Soukromá společnost EPH je jedním z největších dodavatelů tepla a elektrické energie nejen v České republice, ale například i na Slovensku. Zaměřuje se také na jiná odvětví, jako je produkce hnědého uhlí, přeprava ruského zemního plynu a je provozovatelem nejrozsáhlejší tranzitní sítě napříč Evropou. EPH tvoří více než sedmdesát společností, které se řadí do čtyř pilířů, kterými jsou EP Infrastructure, pod který patří i zmiňovaná EP Energy, dále EP Power Europe a EP Real Estate a celkem zaměstnávají přes 25 tisíc lidí. Její pobočky můžeme najít například v Německu, Maďarsku, Švýcarsku, na Slovensku apod.

4.1.2 Městský úřad Roudnice nad Labem

Druhým subjektem, u kterého probíhalo dotazníkové šetření, je Městský úřad v Roudnici nad Labem. Městský úřad slouží občanům od 1. 1. 2003. K jeho vzniku došlo až po ukončení činnosti okresních úřadů 31. 12. 2002. Řadí se mezi složky veřejné správy a má přibližně 100 zaměstnanců. Činnost úřadu je rozdělena na výkon státní správy v přenesené působnosti a samosprávy. Jako každý úřad má i Roudnice nad Labem několik

odborů, a to například odbor dopravy, ekonomický odbor, stavební úřad, či živnostenský úřad.

4.2 Dotazníkové šetření

Nejdříve byly vytvořeny informační dopisy o probíhajícím dotazníkovém šetření, které byly rozeslány výše zmíněným subjektům. Dopisy měly za úkol přiblížit a objasnit cíl těchto dotazníků. Druhým krokem byla žádost k vedení subjektu o svolení provedení šetření. V poslední řadě byly dotazníky rozeslány zaměstnancům, kteří byli ujištěni, že jejich odpovědi jsou zcela anonymní. Formulace otázek byla jednoduchá a zcela jasná pro každého jedince.

Průzkum probíhal v průběhu srpna a září 2020. Dotazníky byly k dispozici v písemné i elektronické podobě, avšak vzhledem k situaci v České republice a tomu, že byla většina zaměstnanců nucena pracovat z domu, využily se pouze dotazníky v elektronické formě. Dotazník obsahoval celkem 16 otázek z čehož první 4 sloužily pouze k získání základních informací o respondentech, 10 dalších otázek mělo možnost odpovědi „ano“ či „ne“ a u posledních 2 otázek byla možnost výběru z více možností aby bylo možné zjistit čeho si respondenti cení na pracovních pozicích a co jim pomáhá odbourat stres, který jim práce způsobuje.

4.3 Respondenti

Celkově bylo vyplněno 110 dotazníků, z čehož bylo 62 vyplněno zaměstnanci ze soukromé firmy a 48 zaměstnanců bylo z veřejného sektoru. Jak již bylo zmíněno, první 4 otázky byly pouze informační, kde bylo zjišťováno, v jakém sektoru zaměstnanci pracují, jejich pohlaví, věk a doba setrvání zaměstnance ve firmě. U jednotlivých otázek je možné nahlédnout do vypracovaných tabulek kde jsou vyobrazeny relativní, ale také absolutní četnosti. Mimo jiné byly k prvním otázkám vypracovány také grafy. Následovalo testování předem stanovených statistických hypotéz a poslední 2 otázky byly zobrazeny pomocí absolutních a relativních četností.

4.3.1 Působnost respondentů

První otázka, která je informačního charakteru, se týká počtu zaměstnanců ze soukromého a veřejného sektoru. Jak již bylo řečeno, celkově bylo vyplněno 110 dotazníků, z nichž je 48 ze sektoru veřejného a 62 ze soukromého sektoru.

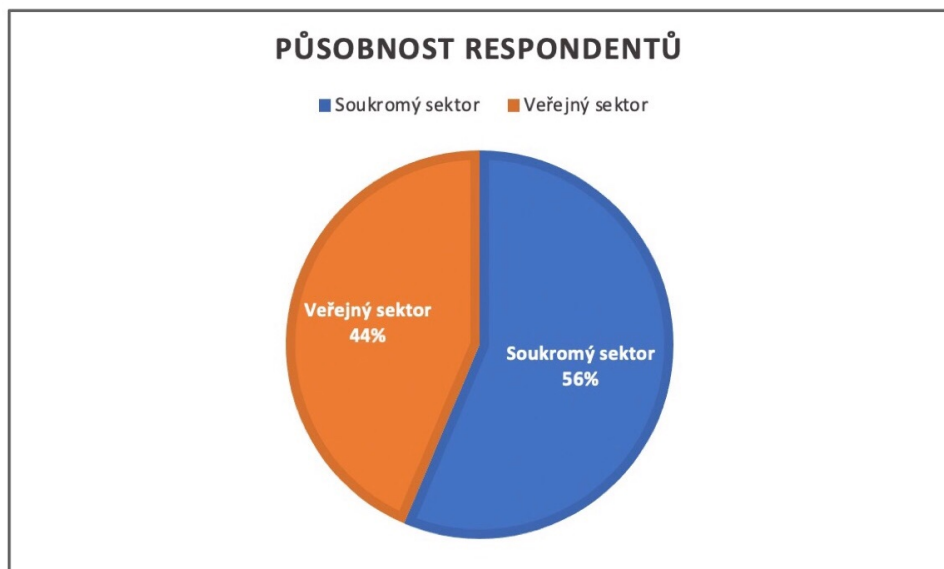
Tabulka 1 - Sektor působnosti respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Veřejný	48	43,64 %
Soukromý	62	56,36 %
CELKEM	110	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Níže vložený graf 1, nám zobrazuje podíl zaměstnanců ve veřejném a soukromém sektoru.

Graf 1 - Působnost respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.2 Pohlaví respondentů

Pohlaví respondentů nám udává celkové zastoupení mužů a žen v soukromém a veřejném sektoru. Tabulka číslo 2 nám ukazuje, že dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 73 žen a 37 mužů.

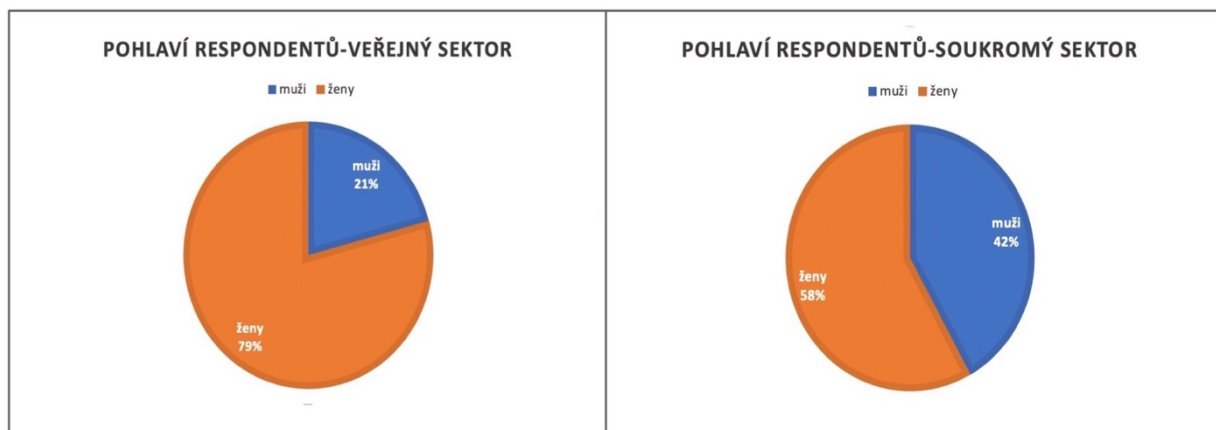
Tabulka 2 - Pohlaví respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	73	66,36 %
Muž	37	33,64 %
CELKEM	110	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 2 můžeme vidět rozdělení dle sektoru působnosti a pohlaví. V soukromém sektoru pracuje celkově 27 mužů a 35 žen. Oproti tomu ve veřejném sektoru je zaměstnaných 10 mužů a 38 žen.

Graf 2 - Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.3 Věková struktura respondentů

Dle věku se respondenti řadili do 3 kategorií. První z nich byla kategorie 18-25, druhou byla kategorie 26-40 a poslední byla kategorie 41 a více. Nejpočetnější odpověď v této struktuře byla kategorie 26-40 let, v tomto věku se zúčastnilo šetření celkem 63 respondentů. Druhou nejpočetnější se stala kategorie věku 41 a více let, kde odpovědělo

celkem 43 respondentů. Nejméně zastoupenou se stala věková skupina 18-25 let, kde nalezneme pouhé 4 respondenty.

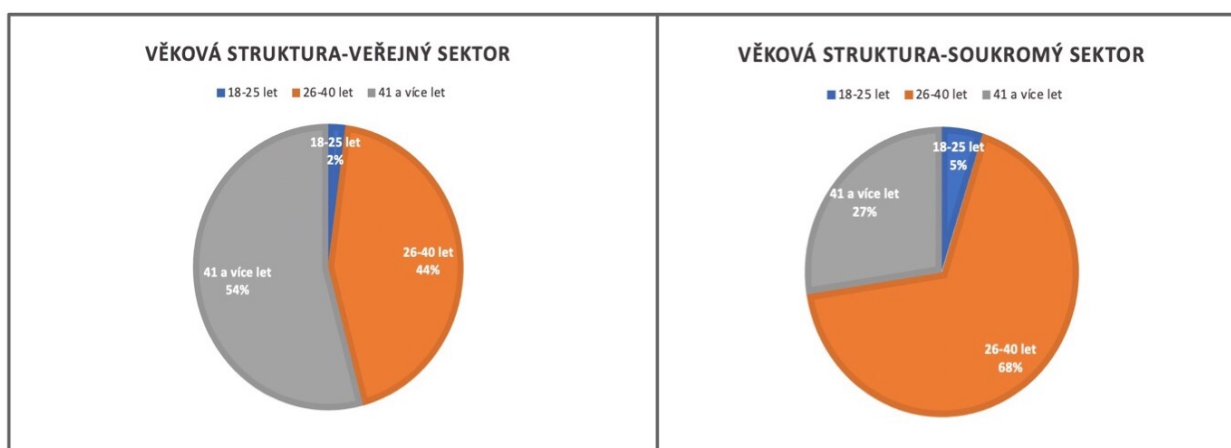
Tabulka 3 - Věk respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost
18-25 let	4	3,64 %
26-40 let	63	57,27 %
41 a více let	43	39,09 %
CELKEM	110	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Opět vidíme v grafu 3 porovnání mezi soukromým a veřejným sektorem. V soukromém sektoru pracují 3 zaměstnanci ve věku 18-25 let, oproti tomu ve veřejném sektoru pouze 1 zaměstnanec. Věková kategorie 26-40 let je v soukromém sektoru zastoupena 42 zaměstnanci a v sektoru veřejném 21 zaměstnanci. Poslední věková kategorie 41 a více let, čítá celkem 17 zaměstnanců v soukromém sektoru a 26 zaměstnanců v sektoru veřejném.

Graf 3 - Věková struktura respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.4 Délka setrvání respondentů ve firmě

Jedna z dalších otázek byla, jak dlouho jsou respondenti zaměstnání u dané firmy. Na výběr byly 4 možnosti a nejčastější byla 1-5 let s celkem 48 odpověďmi. Druhá nejčastější odpověď byla 10 a více let, kde odpovědělo celkem 25 respondentů. Skoro na stejno vyšla odpověď 6-10 let, která získala 24 odpovědí a nejmenší zastoupení měla odpověď méně než 1 rok, kterou zvolilo 13 respondentů.

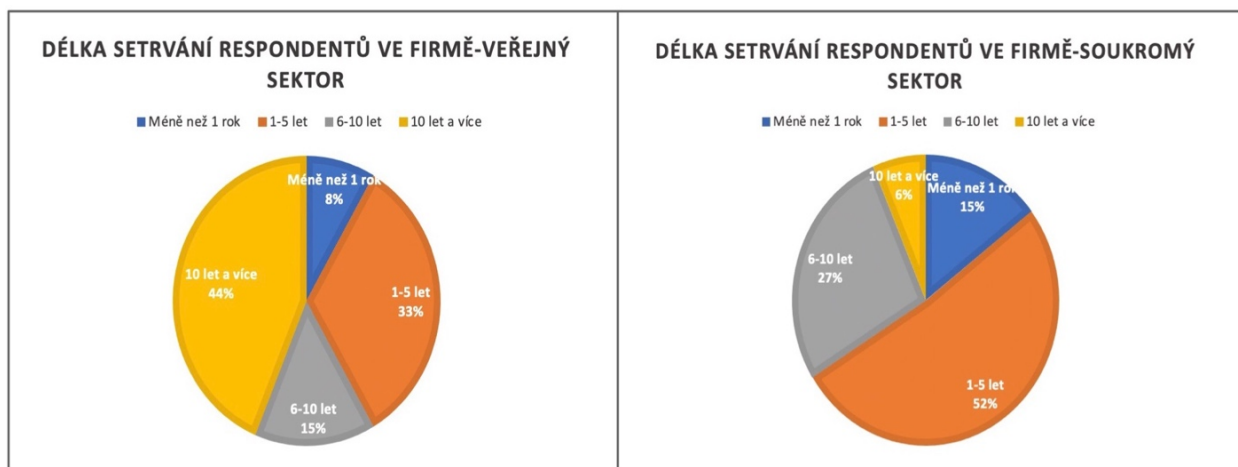
Tabulka 4 - Délka setrvání respondentů ve firmě

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Méně než 1 rok	13	11,82 %
1-5 let	48	43,64 %
6-10 let	24	21,82 %
10 a více let	25	22,72 %
CELKEM	110	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 4 můžeme opět vidět rozdíl mezi soukromým a veřejným sektorem. Méně než 1 rok najdeme v soukromém sektoru 9 respondentů a ve veřejném sektoru 4 respondenty. Nejvíce zastoupenou odpověď 1-5 let zvolilo 32 respondentů ze soukromého sektoru a 16 z veřejného sektoru. Délku setrvání 6-10 let, zvolilo 17 dotazovaných z oblasti soukromého sektoru a 7 z oblasti veřejného sektoru. Poslední možnost, 10 a více let, vybrali 4 respondenti ze soukromého sektoru a 21 z veřejného sektoru.

Graf 4 - Délka setrvání respondentů ve firmě



Zdroj: Vlastní zpracování

4.4 Analýza testovaných hypotéz

Hypotézy budeme testovat pomocí chí-kvadrát testu. V prvním kroku si vytvoříme vhodné kontingenční tabulky. V druhém kroku tabulku vyplníme a dané hodnoty otestujeme na zvolené hladině významnosti $\alpha = 0,05$. K jednotlivým otázkám musí být vytvořena jak alternativní, tak nulová hypotéza. Tyto hypotézy budou následně buď potvrzeny, nebo zamítnuty. Analýza je zaměřena tak, aby nám řekla, zda existuje, nebo neexistuje statisticky významný rozdíl mezi podniky veřejného a soukromého sektoru.

Poslední dvě otázky mají na výběr více odpovědí a budou zobrazeny pomocí absolutních a relativních četností v tabulkách a k nim budou vytvořeny vhodné grafy.

Tabulka 5 – Názorné zpracování tabulek

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor (EPH)	a	b	a + b
Veřejný sektor (Městský úřad RnL)	c	d	c + d
CELKEM	a + c	b+ d	n

Zdroj: Vlastní zpracování

1. Cítíte při práci zodpovědnost?

H01: Neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování pracovní zodpovědnosti mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

HA1: Existuje statisticky významný rozdíl v pocíťování pracovní zodpovědnosti mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tabulka 6 - Pocíťovaná zodpovědnost při práci

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor	55	7	62
Veřejný sektor	46	2	48
CELKEM	101	9	110

Zdroj: Vlastní zpracování

- 1) Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$
- 2) Testovací kritérium: χ^2
- 3) $\chi^2 = 1,828$ $p = 0,176$
- 4) $p > \alpha$
- 5) Výsledek: s 95 % pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování zodpovědnosti při práci mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Test ukázal, že vypočítaná hodnota p je větší než hladina významnosti $\alpha = 0,05$ a vzhledem k tomu se H_{01} nezamítá. Neprokázalo se, že by zaměstnanci ze soukromého sektoru pocíťovali zodpovědnost více či méně, oproti zaměstnancům ze sektoru veřejného. Jelikož se jedná o dvě povolání, kde je zodpovědnost velmi důležitá, takový výsledek byl očekávaný. Zaměstnanci mají zodpovědnost nejen za sebe a své činy, ale nesou zodpovědnost také za majetek, kolegy, či jiné zákazníky.

2. Jste spokojeni se svou pracovní náplní?

H02: Neexistuje statisticky významný rozdíl ve spokojenosti s pracovní náplní mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

HA2: Existuje statisticky významný rozdíl ve spokojenosti s pracovní náplní mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tabulka 7 - Spokojenost s pracovní náplní

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor	55	7	62
Veřejný sektor	44	4	48
CELKEM	99	11	110

Zdroj: Vlastní zpracování tabulky

- 1) Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$
- 2) Testovací kritérium: χ^2
- 3) $\chi^2 = 0,263$ $p = 0,608$
- 4) $p > \alpha$
- 5) Výsledek: s 95 % pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťované spokojenosti s pracovní náplní mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tímto testem jsme zjistili rozdíl mezi pocíťovanou spokojeností s pracovní náplní zaměstnanců. Hodnota p byla větší než stanovená hladina významnosti $\alpha = 0,05$ a H_{02} jsme nezamítli. Dle výsledku tedy můžeme tvrdit, že není znatelný rozdíl v pocíťování spokojenosti s pracovní náplní mezi zaměstnanci soukromého a veřejného sektoru. Pracovní náplň je také jeden z faktorů, který působí na zaměstnance buď negativně, nebo pozitivně. Spokojení zaměstnanci jsou ke stresu náchylnější méně než zaměstnanci, kteří jsou nespokojení.

3. Máte jasnou představu o Vašich pracovních cílech a Vašem poslání?

H03: Neexistuje statisticky významný rozdíl v jasné představě o pracovních cílech a poslání mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

HA3: Existuje statisticky významný rozdíl v jasné představě o pracovních cílech a poslání mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tabulka 8 - Jasná představa o pracovních cílech a poslání

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor	48	14	62
Veřejný sektor	40	8	48
CELKEM	88	22	110

Zdroj: Vlastní zpracování

- 1) Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$
- 2) Testovací kritérium: χ^2
- 3) $\chi^2 = 0,591$ $p = 0,442$
- 4) $p > \alpha$
- 5) Výsledek: s 95 % pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl v jasné představě o pracovních cílech a poslání mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Hladinu významnosti jsme si opět stanovili jako $\alpha = 0,05$. Z výsledků je zřejmé, že hodnota p je větší než námi stanovená α . Na základě toho můžeme tedy říci, že mezi zaměstnanci soukromého a veřejného sektoru není statisticky významný rozdíl v jasné představě o pracovních cílech a poslání. Dle odpovědí z dotazníkového šetření má většina zaměstnanců jasnou představu o pracovních cílech a poslání, ovšem stále tu jsou tací, kteří odpověděli záporně. Bylo by skvělé, kdyby zaměstnavatel udělal takový průzkum napříč firmou, zjistil nejasnosti v určitých odvětvích a na ně poté uspořádal například vhodné školení. Pomůže to nejen zaměstnancům, ale také podniku jako celku.

4. Cítíte strach v zaměstnání?

H04: Neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování strachu v zaměstnání mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

HA4: Existuje statisticky významný rozdíl v pocíťování strachu v zaměstnání mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tabulka 9 - Pocíťování strachu v zaměstnání

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor	7	55	62
Veřejný sektor	16	32	48
CELKEM	23	87	110

Zdroj: Vlastní zpracování

- 1) Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$
- 2) Testovací kritérium: χ^2
- 3) $\chi^2 = 7,949$ $p = 0,005$
- 4) $p < \alpha$
- 5) Výsledek: s 95 % pravděpodobností existuje statisticky významný rozdíl v pocíťování strachu v zaměstnání mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

U tohoto testu můžeme vidět, že je vypočítaná p hodnota nižší než stanovená hladina významnosti. Na základě tohoto výsledku zamítáme nulovou hypotézu H04 a přijímáme alternativní hypotézu HA4. Je tedy zřejmé, že mezi zaměstnanci ze soukromého a veřejného sektoru existuje statisticky významný rozdíl v pocíťování strachu v zaměstnání. Z tabulky číslo 9 je možné vyčíst, že zaměstnanci z veřejného sektoru pocíťují strach více než zaměstnanci ze sektoru soukromého. Tento rozdíl může být dán jednak tím, že ve veřejném sektoru pracuje více žen, které jsou přirozeně více opatrné a tím pádem mají strach z chyb a následných postihů. Ale také tím, že mají větší zodpovědnost za ostatní občany oproti soukromému sektoru.

5. Jste nuceni pracovat pod tlakem či ve stresu?

H05: Neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování práce pod tlakem či ve stresu mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

HA5: Existuje statisticky významný rozdíl v pocíťování práce pod tlakem či ve stresu mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tabulka 10 - Práce pod tlakem či ve stresu

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor	32	30	62
Veřejný sektor	33	15	48
CELKEM	65	45	110

Zdroj: Vlastní zpracování

- 1) Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$
- 2) Testovací kritérium: χ^2
- 3) $\chi^2 = 3,287$ $p = 0,069$
- 4) $p > \alpha$
- 5) Výsledek: s 95 % pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování práce pod tlakem či ve stresu mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

V tomto případě se nezamítá nulová hypotéza H05, která nám říká, že neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování práce pod tlakem či ve stresu mezi respondenty z těchto dvou sektorů. Dle tabulky číslo 10 můžeme vidět, že v soukromém sektoru téměř polovina odpověděla tak, že tlak či stres pocíťuje a druhá polovina odpověděla, že tlak či stres nepocíťuje. Na rozdíl od toho ve veřejném sektoru 33 zaměstnanců odpovědělo tak, že tlak, nebo stres pocíťuje a 15 respondentů zvolilo jako odpověď druhou možnost. Tento výsledek byl očekávaný, jelikož obě práce jsou velice náročné a tlak je na zaměstnance vyvíjen každodenně. Více stresu tedy vykazuje sektor veřejný. Je to dáno nejen kontaktem s ostatními zaměstnanci, ale především kontaktem s širokou veřejností.

6. Ovlivňuje Vás zaměstnání v soukromém životě?

H₀₆: Neexistuje statisticky významný rozdíl mezi pocíťovaným vlivem zaměstnání na soukromý život mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

H_{A6}: Existuje statisticky významný rozdíl mezi pocíťovaným vlivem zaměstnání na soukromý život mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tabulka 11 - Vliv zaměstnání na soukromý život

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor	35	27	62
Veřejný sektor	26	22	48
CELKEM	61	49	110

Zdroj: Vlastní zpracování

- 1) Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$
- 2) Testovací kritérium: χ^2
- 3) $\chi^2 = 0,058$ $p = 0,811$
- 4) $p > \alpha$
- 5) Výsledek: s 95 % pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl mezi tím, jak pocíťují vliv zaměstnání na soukromý život respondenti ze soukromého a veřejného sektoru.

U této otázky nelze zamítnout nulovou hypotézu H₀₆, jelikož je stanovená hodnota významnosti $\alpha = 0,05$ nižší, než vypočítaná hodnota p. Tato hypotéza H₀₆ nám říká, že se neprokázal statisticky významný rozdíl mezi zaměstnanci veřejného a soukromého sektoru v tom, zda má zaměstnání vliv na soukromý život. Tento test nám však ukázal, že velké množství zaměstnanců z obou sektorů cítí alespoň částečný vliv svého zaměstnání na soukromý život. Můžeme tedy říci, že jistý vliv pocíťují v osobním životě zaměstnanci jak soukromého, tak veřejného sektoru.

7. Máte dostatek času na kvalitní plnění pracovních úkolů?

H07: Neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování dostatku času ke kvalitnímu plnění pracovních úkolů mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

HA7: Existuje statisticky významný rozdíl v pocíťování dostatku času ke kvalitnímu plnění pracovních úkolů mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tabulka 12 - Dostatečný čas k plnění pracovních úkolů

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor	50	12	62
Veřejný sektor	40	8	48
CELKEM	90	20	110

Zdroj: Vlastní zpracování

- 1) Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$
- 2) Testovací kritérium: χ^2
- 3) $\chi^2 = 0,132$ $p = 0,717$
- 4) $p > \alpha$
- 5) Výsledek: s 95 % pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování dostatečného času ke kvalitnímu plnění pracovních úkolů mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

U další otázky také nezamítáme H07. Z vypočteného výsledku ze získaných odpovědí můžeme říci, že se prokázalo, že mezi zaměstnanci soukromého a veřejného sektoru neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování dostatku času ke kvalitnímu plnění pracovních úkolů. Odpovědi od respondentů z obou sektorů byly téměř vyrovnané a ve větší míře převažovala kladná odpověď. Díky tomu, že mají zaměstnanci na vše dostatek času, jsou méně ve stresu a nevznikají zbytečné chyby.

8. Cítíte často z práce únavu?

H08: Neexistuje statisticky významný rozdíl v často pociťované únavě z práce mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

HA8: Existuje statisticky významný rozdíl v často pociťované únavě z práce mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tabulka 13 - Častá únava z práce

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor	24	38	62
Veřejný sektor	26	22	48
CELKEM	50	60	110

Zdroj: Vlastní zpracování

- 1) Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$
- 2) Testovací kritérium: χ^2
- 3) $\chi^2 = 2,607$ $p = 0,106$
- 4) $p > \alpha$
- 5) Výsledek: s 95 % pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl v často pociťované únavě z práce mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

U této otázky byla opět stanovena hodnota $\alpha = 0,05$. Nulová hypotéza se tedy nezamítla a zjistilo se, že neexistuje statisticky významný rozdíl v často pociťované únavě z práce mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru. V tabulce číslo 13 ovšem vidíme, že hodně zaměstnanců často pociťuje únavu z práce. Častá únava může vést k častějším chybám, podrážděnosti, špatné náladě, nebo konfliktům s kolegy. Pokud se tento problém nezačne včas řešit, může vést až k syndromu vyhoření u zaměstnance.

9. Vycházíte dobře s ostatními zaměstnanci na pracovišti?

H09: Neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování dobrých vztahů na pracovišti mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

HA9: Existuje statisticky významný rozdíl v pocíťování dobrých vztahů na pracovišti mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tabulka 14 - Dobré vztahy s ostatními zaměstnanci

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor	60	2	62
Veřejný sektor	44	4	48
CELKEM	104	6	110

Zdroj: Vlastní zpracování

- 1) Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$
- 2) Testovací kritérium: χ^2
- 3) $\chi^2 = 1,368$ $p = 0,242$
- 4) $p > \alpha$
- 5) Výsledek: s 95 % pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování dobrých vztahů na pracovišti mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Zde je vidět, že opět nezamítáme nulovou hypotézu H09 a můžeme tedy říci, že mezi zaměstnanci z těchto dvou sektorů neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání dobrých vztahů na pracovišti. V tabulce číslo 14 je vidět, že dle odpovědí mají skoro všichni zaměstnanci na pracovišti dobré vztahy, až na drobné výjimky. V soukromém sektoru jsme s tímto výsledkem mohli počítat, jelikož má skoro každý svou vlastní kancelář a zaměstnanci se tedy navzájem nepotkávají tak často. Naopak ve veřejném sektoru, na úřadě, byly očekávané výsledky lepší než předpokládané. Z důvodu, že pracuje více lidí v jedné kanceláři, jsme čekali častější konflikty při práci. Tento výsledek je velice dobrý a ačkoliv jsou obě zaměstnání řazená mezi více stresující, je skvělé, že na zaměstnance nepůsobí ještě navíc stres, vznikající ze špatných vztahů na pracovišti.

10. Máte vyhovující podmínky v práci?

H010: Neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování vhodných podmínek v práci mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

HA10: Existuje statisticky významný rozdíl v pocíťování vhodných podmínek v práci mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tabulka 15 - Vyhovující pracovní podmínky

	ANO	NE	CELKEM
Soukromý sektor	57	5	62
Veřejný sektor	44	4	48
CELKEM	101	9	110

Zdroj: Vlastní zpracování

- 1) Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$
- 2) Testovací kritérium: χ^2
- 3) $\chi^2 = 0,003$ $p = 0,959$
- 4) $p > \alpha$
- 5) Výsledek: s 95 % pravděpodobností neexistuje statisticky významný rozdíl v pocíťování vhodných podmínek v práci mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru.

Tento statistický výpočet nám ukázal, že na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ se nulová hypotéza nezamítá. Neprokázal se tedy statisticky významný rozdíl v pocíťování vhodných pracovních podmínek mezi zaměstnanci veřejného a soukromého sektoru. Podle odpovědí můžeme vidět, že většina zaměstnanců hodnotí podmínky v práci jako vyhovující. Pouze 5 zaměstnanců ze soukromého sektoru a 4 zaměstnanci z veřejného sektoru hodnotí podmínky jako nevyhovující. V soukromém sektoru se nespokojenost týká především toho, že mají zaměstnanci nedostatek informací k určitým úkonům. Ve veřejném sektoru zase toho, že jejich práce nemusí být vždy dobře finančně ohodnocena a často se setkávají s klienty, kteří nemají kladný přístup k pracovníkům úřadu a jsou nespokojení. Avšak stále je tento výsledek více než uspokojivý.

11. Jak řešíte stres, který Vám způsobuje zaměstnání?

Tabulka 16 - Řešení stresu z práce

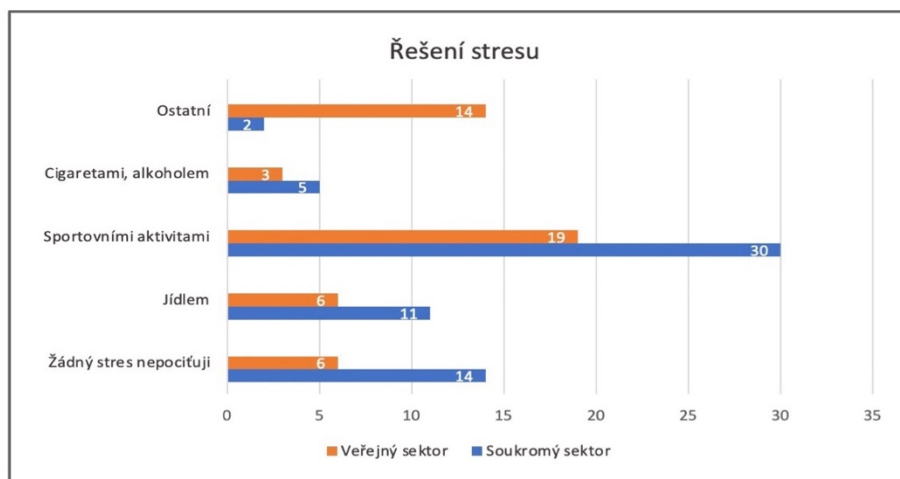
	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žádný stres nepocítuji	15	13,64 %
Jídlem	19	17,27 %
Sportovními aktivitami	49	44,55 %
Cigaretami, alkoholem	8	7,27 %
Ostatní	19	17,27 %
CELKEM	110	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce číslo 16 vidíme, že nejvíce respondentů se snaží zbavit stresu a uvolnit se pomocí sportu. Odpovědělo tak 49 respondentů, tedy skoro polovina. Stejný počet odpovědí a to 19, získala možnost jídlo a ostatní. Mezi ostatní můžeme zařadit například návštěvy terapeuta, poslech muziky, sledování oblíbených televizních pořadů a různá domácí uvolňovací cvičení. 15 respondentů dokonce odpovědělo, že žádný stres ze zaměstnání nepocítují. V menšině je potom řešení stresu pomocí cigaret či alkoholu.

V grafu 5, můžeme vidět odpovědi rozdělené dle sektorů.

Graf 5 - Řešení stresu



Zdroj: Vlastní zpracování

12. Čeho si nejvíce ceníte na Vaší pracovní pozici?

Tabulka 17 - Klady pracovní pozice

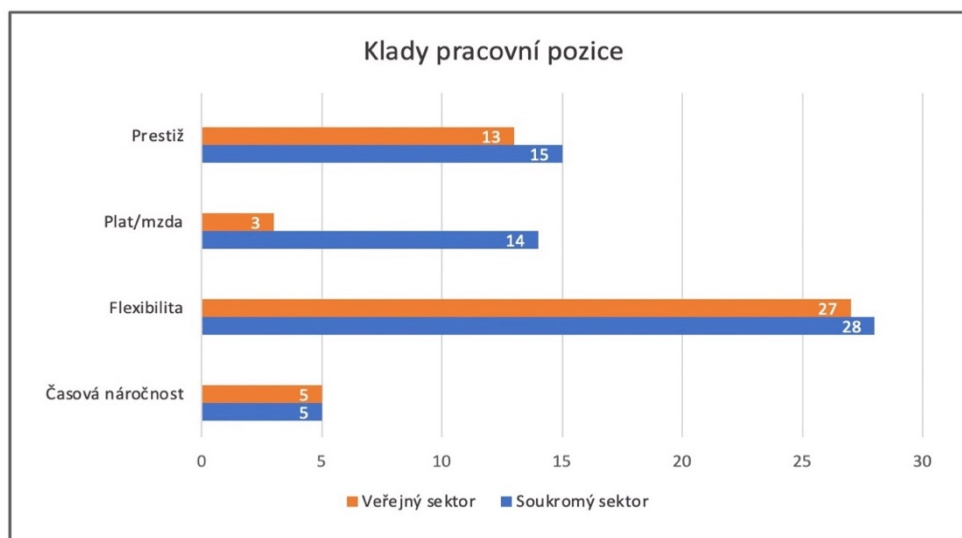
	Absolutní četnost	Relativní četnost
Časová náročnost	10	9,10 %
Flexibilita	55	50 %
Plat/mzda	17	15,45 %
Prestiž	28	25,45 %
CELKEM	110	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka číslo 17, kterou zde můžeme vidět zobrazuje absolutní a relativní četnosti toho, proč si zaměstnanci cení své pracovní pozice. Nejvíce respondentů si cení flexibility práce, odpověděla tak přesně polovina dotazovaných. Na druhém místě se umístila prestiž s počtem 28 odpovědí. V neposlední řadě je s počtem hlasů 17, odpověď plat/mzda, která je ostatně také velmi důležitá. Na posledním místě se umístila časová náročnost s počtem 10 hlasů.

Díky grafu 6 níže, vidíme rozdíl mezi soukromým a veřejným sektorem.

Graf 6 - Klady pracovní pozice



Zdroj: Vlastní zpracování

5 Zhodnocení výsledků a diskuse

V empirické části práce bylo hlavním úkolem stanovit si statistické hypotézy a poté zjistit jejich výsledky pomocí vhodných statistických metod. Mezi sebou byl porovnáván podnik ze soukromého sektoru a podnik ze sektoru veřejného. V celku bylo stanoveno 10 hypotéz a výsledky byly stanoveny pomocí chí-kvadrát testu. U prvních 4 otázek a posledních 2 otázek byly výsledky vypočteny pomocí absolutních a relativních četností. Zjištěné výsledky jsou u těchto otázek také zachyceny v grafech, kde je vidět odlišnost mezi dvěma testovanými sektory.

Ze stanovených 10 hypotéz bylo zjištěno, že existuje statisticky významný rozdíl mezi respondenty ze soukromého a veřejného sektoru pouze u jedné hypotézy. U zbylých 9 hypotéz nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl.

Zaměstnanci, tedy respondenti z obou sektorů měli míru kladných a záporných odpovědí u každé otázky téměř totožnou. Lze tedy říci, že mezi soukromým a veřejným sektorem nejsou velké rozdíly, které se týkají pocíťované zodpovědnosti práce, vyhovujících podmínek v práci, či pocíťovaném strachu v práci. Velkým plusem je zjištění, že jsou zaměstnanci spokojeni se svou pracovní náplní, mají vyhovující podmínky v práci a jejich vztah s kolegy je dobrý. Podniky z obou sektorů mohou mít jistotu, že jejich zaměstnanci jsou vhodní k výkonu práce a vykonávají práci zodpovědně. Jediným z problémů, a to hlavně u veřejného sektoru, by mohl být pocíťovaný strach v zaměstnání. Tento problém by mělo vedení začít co nejdříve řešit, jelikož tak sníží míru stresu u zaměstnanců a zvýší díky tomu i jejich chuť k práci. Dalším problémem by mohlo být to, že jsou zaměstnanci nuceni pracovat pod tlakem a ve stresu. Je dobré, aby zaměstnanci věděli, že mnohem důležitější je kvalita odvedené práce než kvantita práce. Stejně tak je vhodná i eliminace přesčasů a v případě potřeby přijmout dalšího zaměstnance, nebo alespoň brigádníka. Problém může být také to, že zaměstnanec ovlivňuje zaměstnání v soukromém životě. Pokud firma chce mít spokojené a spolehlivé zaměstnance měla by se starat i o to, jak se zaměstnanci mají mimo práci. Jedna z možností je zařídit zaměstnancům různé hmotné a sociální odměny. Například karty MultiSport, lístky na divadelní představení, stravenkové karty, poukázky a podobně.

Výsledkem empirické části je tedy zjištění, že rozhodujícími faktory, které zajistí uspokojení zaměstnanců je jasná představa o pracovních cílech a poslání, spokojenost s pracovní náplní, dostatek času na kvalitní plnění pracovních úkolů, dobré vztahy s kolegy a celkové vyhovující podmínky v práci. Nejvíce stresujícím faktorem je pro zaměstnance velká odpovědnost za ostatní občany a práce pod tlakem či ve stresu.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo vysvětlení pojmu stres a přiblížení jeho problematiky.

V teoretické části byl vysvětlen pojem stres. Následovalo vysvětlení různých druhů stresu a jejich fáze. Teoretická část se zabývala také příčinami stresu, stresory a v neposlední řadě jejich členění. Stresory byly pro lepší přehlednost rozděleny na obecné a dále na podrobnější. V podkapitole obecné rozdělení byl vysvětlen rozdíl mezi vnějšími a vnitřními stresory a také mezi mikrostressory a makrostressory. Kapitola podrobnější rozdělení se zabývala vysvětlením fyzikálních, úkolových a myšlenkových stresorů. Byla zde uvedena také tabulka emocionálních stresorů, se kterými se jedinec setkává v běžném životě. Další kapitola se zabývala stresory, s kterými se setkáváme v pracovním prostředí, jelikož je toto téma v poslední době probíráno a zkoumáno čím dál více. Byly zde také uvedeny jednotlivé typy zaměstnanců a rozebrán momentálně velmi aktuální pojem syndrom vyhoření. V závěru této části bakalářské práce byly uvedeny příznaky stresu, základní prvky jak stres zvládat a v úplném závěru byla vysvětlena prevence stresu a uveden graf takzvané metody 8P, která má za úkol zmírnění stresu.

V empirické části byl porovnáván podnik ze soukromého sektoru a podnik z veřejného sektoru. Hned na začátku byl jeden i druhý podnik popsán a následovalo samotné dotazníkové šetření. V první části byly zodpovězeny informační otázky, které se týkaly působnosti respondentů, jejich pohlaví, věku a délky setrvání ve firmě. Celkem bylo vyplněno 110 dotazníků z čehož jich 62 bylo ze soukromého sektoru mezinárodního podniku EPH, a.s. a 48 ze sektoru veřejného, kde se šetření zaměřilo na Městský úřad v Roudnici nad Labem. Další část již měla za úkol vyhodnotit pomocí vhodných statistických metod předem stanovené hypotézy a potvrdit vždy nulovou či alternativní hypotézu.

Základní informační otázky nám odhalily zřetelnou rozdílnost mezi pohlavím, věkem a délkou setrvání respondentů ve firmě. U pohlaví je vidět, že 66,36 % zaměstnanců je ženského pohlaví. Ženy jsou sice více spolehlivé a pilné, ale také častěji podléhají stresu a pod velkým tlakem můžou dělat nechtěné chyby.

V další části dotazníku bylo stanoveno 10 hypotéz. Získaná data byla vyhodnocena a následně byl výsledek také vhodně okomentován. Rozdílnost byla zjištěna u otázky,

zda mají zaměstnanci jasnou představu o pracovních cílech a poslání. Ačkoliv zjištěný rozdíl mezi sektory není nikterak velký, v soukromém sektoru se stále vyskytuje větší počet zaměstnanců, kteří nemají jasnou představu o pracovních cílech a poslání.

Další rozdíl byl zaznamenán u otázky, zda zaměstnanci cítí strach v zaměstnání. Oproti sektoru soukromému, velký počet zaměstnanců z veřejného sektoru odpověděl na otázku „ano“. Tento problém můžeme přisuzovat tomu, že ve veřejném sektoru pracuje větší množství žen. V obou sektorech ale zaměstnanci nepocítují strach ve velké míře, jedná se spíše o strach způsobený běžnými úkoly na pozicích, kde mají zaměstnanci zodpovědnost za druhé.

Problémem ale může být to, že zaměstnanci mají pocit, že jsou nuceni pracovat pod tlakem či ve stresu. Více jak polovina zaměstnanců ze soukromého i veřejného sektoru mají tento pocit, a to pro podnik může představovat velký problém a měl by být řešen.

Další rozdíl je vidět u otázky, zda zaměstnanci cítí často z práce únavu. I když není odlišnost velká, je zde krásně vidět že zaměstnanci z veřejného sektoru pocítují únavu více než zaměstnanci ze sektoru soukromého. Je to dáno vysokou náročností práce a také velkou zodpovědností.

Předposlední otázka byla zobrazena opět pomocí absolutních a relativních četností. Zabývala se řešením stresu způsobeného prací a můžeme zde vidět, že 44,55 % řeší stres z práce pomocí nejrůznějších sportovních aktivit. Poté byla nejčteněji volená možnost jídlo a ostatní. V menšině byla zastoupena odpověď zaměstnanců, že žádný stres nepocítují a že stres řeší pomocí cigaret, nebo alkoholu.

Poslední otázka se týkala toho, čeho si zaměstnanci nejvíce cení na pracovní pozici. Přesně 50 % odpovědělo že si nejvíce cení flexibility, následovala prestiž, plat či mzda a jako poslední byla volena odpověď časová náročnost.

Výsledek celé bakalářské práce není možné vztáhnout na všechny zaměstnance ze stejných sektorů. Je totiž pravděpodobné, že stav respondentů v době, kdy probíhalo šetření neodpovídal běžnému stavu. Jelikož většina zaměstnanců v této době pracovala z domu a měla ztížené pracovní podmínky. Jejich psychický, ale také fyzický stav tedy mohl být jiný, než je tomu za běžné situace při práci v kancelářích.

7 Seznam použité literatury

ARNOLD, John a kol. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Vyd. 1., Brno: Computer Press, 2007. 692 s. ISBN 978-80-251-1518-3.

BARTŮŇKOVÁ, Staša. *Stres a jeho mechanismy*. 1. vyd., Praha: Karolinum, 2010. 137 s. ISBN 978-80-246-1874-6.

ENERGETICKÝ A PRŮMYSLOVÝ HOLDING, a. s. *O nás* [online]. [cit. 2. 12. 2020]. Dostupné z WWW: <https://www.epholding.cz>

FONTANA, David. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Praha: Portál, 2016. 182 s. ISBN 978-80-262-1033-7.

FRIEDEL, John, PETERS-KÜHLINGER Gabriele. *Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci*. Praha: Grada Publishing, 2006. 102 s. ISBN 80-247-1517-1.

IRMIŠ, Felix. *Nauč se zvládat stres*. Praha: Alternativa, 1996. 190 s. ISBN 80-85993-02-3.

KEBZA, Vladimír, ŠOLCOVÁ Iva. *Syndrom vyhoření* [online]. © 1. vyd., Praha 1998 [cit. 20. 11. 2020]. Dostupné z WWW: http://www.szu.cz/uploads/documents/czsp/edice/plne_znani/brozury/syndrom_20vyhoreni.pdf

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

MELGOSA, Julián. *Zvládni svůj stres!: Kniha o duševním zdraví*. 1. vyd., Praha: Advent-Orion, 1997. 190 s. ISBN 80-7172-240-5.

MĚSTSKÝ ÚŘAD ROUDNICE NAD LABEM. *Úřad a město* [online]. [cit. 2. 12. 2020]. Dostupné z WWW: <https://www.roudnicenl.cz>

PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 2. přepracované a doplněné vydání., Praha: Grada, 2017. 362 s. ISBN 978-80-247-5646-2.

PEŠEK, Roman, PRAŠKO, Ján. *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit: pohledem kognitivně behaviorální terapie*. Vydání první., V Praze: Pasparta, 2016. 179 s. ISBN 978-80-88163-00-8.

PLAMÍNEK, Jiří. *Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. 3. dopl. vyd., Praha: Grada Publishing, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4751-4.

PRAŠKO, Ján, PRAŠKOVÁ, Hana. *Proti stresu krok za krokem*. Vyd. 1., Praha: Grada Publishing, 2001. 187 s. ISBN 80-247-0068-9.

RHEINWALDOVÁ, Eva. *Dejte sbohem distresu*. 1. vyd., Praha: Scarabeus, 1995. 211 s. ISBN 80-85901-07-2.

SELYE, Hans. *Stres života*. Hodkovičky: Pragma, 2016. 390 s. ISBN 978-80-7349-392-9.

ŠTIKAR, Jiří a kol. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1., Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.