



národní
úložiště
šedé
literatury

Stres na pracovišti : možnosti prevence

Svobodová, Lenka
2009

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-170394>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 15.10.2018

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

PŘÍLOHA Č. 5

Kvantitativní šetření v ČR mezi zaměstnanci ve věku 18 – 65 let

OBSAH:

Souhrn hlavních výsledků	3
1. Spokojenost se současným zaměstnáním a obavy o něj	6
1.1 Spokojenost se současným zaměstnáním	6
1.2 Obavy ze ztráty zaměstnání, pravděpodobnost hledání nové práce a hodnocení obtížnosti tohoto procesu	8
2. Charakteristika práce vykonávané v současnosti	12
3. Osobní míra stresu a individuální faktory stresu	13
4. Přítomnost jednotlivých faktorů stresu v současném zaměstnání	20
4.1 Faktory stresu	20
4.2 Reorganizace jako stresový faktor.....	26
4.3 Práce s moderními technologiemi (počítačem) jako stresový faktor	27
4.4 Fyzické podmínky na pracovišti.....	29
5. Hodnocení zaměstnavatele v souvislosti s pracovním stresem a předcházením nebo zmírňováním tohoto jevu.....	31
5.1 Hodnocení zaměstnavatele v souvislosti s pracovním stresem a protistresová opatření na pracovišti	31
5.2 Osobní potřeba informací o pracovním stresu	35
6. Volnočasové a relaxační aktivity	38
7. Stres a zdravotní stav	40
7.1 Subjektivní hodnocení zdravotního stavu a přítomnost některých negativních zdravotních důsledků stresu.....	40
7.2 Pracovní úraz jako důsledek pracovního stresu	43
8. Hodnocení vztahů na pracovišti	45
9. Negativní jevy na pracovišti (šikana, sexuální obtěžování, slovní a fyzická agrese)	47
9.1 Obecné postoje k negativním jevům na pracovišti	47
9.2 Výskyt negativních jevů na současném pracovišti.....	49
9.3 Osobní zkušenost se šikanou	52
10. Kvalita pracovního života	54
Příloha 1. Technická zpráva z výzkumu	57
Příloha 2. Dotazník	59

V červnu 2009 provedlo Centrum pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR, v.v.i., kvantitativní šetření mezi ekonomicky aktivními lidmi ve věku 18 – 65 let, kteří v době výzkumu pracovali, ovšem nebyly to osoby samostatně výdělečně činné, živnostníci ani podnikatelé. Cílovou skupinou tedy byli zaměstnanci ve výše uvedeném věku. Záměrem provedeného výzkumu bylo zmapovat problematiku pracovního stresu¹, tedy zjistit míru pociťovaného stresu, otestovat vybrané stresové faktory, které byly identifikovány v předešlých šetřeních, ale také zjistit postoje vybrané skupiny pracujících k práci obecně a k negativním jevům, které se mohou na pracovišti vyskytovat. Kromě obecných postojů byl také zjišťován výskyt těchto jevů na současném pracovišti dotázaných a celková kvalita pracovního života. V této závěrečné zprávě jsou u každé sledované otázky uvedeny vedle aktuálních výsledků pro celou šetřenou skupinu zaměstnanců také relevantní třídění druhého stupně, a to podle základních sociodemografických charakteristik respondentů (zejména pohlaví, věk, vzdělání) nebo jiných důležitých třídících proměnných.

Souhrn hlavních výsledků

- Čeští zaměstnanci jsou ve velké míře se svým současným zaměstnáním spokojeni, přesvědčivě převažují kladná hodnocení nad zápornými (61 % : 14 %). Čtvrtina pracovníků k vyjádření spokojenosti se svou prací volí neutrální variantu „ani spokojen, ani nespokojen“.
- S ohledem na míru pociťovaného pracovního stresu se pracovníci rovnoměrně rozdělili na ty více a méně stresované. Necelá pětina (18 %) vykazuje velmi nízkou míru pracovního stresu. U ostatních zaměstnanců lze konstatovat, že je u nich přítomna nějaká míra zatížení, byť u dalších 18 % je to poměrně nízká úroveň a necelá čtvrtina (23 %) deklaruje střední míru pracovního stresu. Za velmi pracovně stresovanou lze

¹ Termín „pracovní stres“ byl pro potřeby tohoto šetření definován jako „nepřiměřená, neúměrná pracovní zátěž“ a i v procesu dotazování byl respondentům termín uvedenou formulací vysvětlen (viz kapitola 3).

považovat pětinu pracovníků a i další pětina (21 %) uvádí spíše vysoké zatížení.

- Z jednotlivých zkoumaných faktorů stresu se jako problematičtější ukázala být časová dimenze práce, a to jak z hlediska rychlosti, tak i délky. Více než polovina (56 %) zaměstnanců považuje za platné, že rychlost práce je v jejich práci příliš vysoká, a více než dvě pětiny (44 %) odpovídají, že příliš často pracují přesčas, po pracovní době nebo o svátcích a víkendech.
- Pro značný podíl (57 %) pracovníků je nepohodlná i nárazovost práce, deklarují, že se v jejich práci pro ně nepříjemně střídají období, kdy je práce moc, a období, kdy je práce málo. V této souvislosti přibližně polovina (51 %) zaměstnanců uvádí, že v jejich zaměstnání jsou příliš časté změny důležitosti pracovních úkolů a termínů.
- K pocitu pracovního stresu může výrazně přispět pracovní prostředí. Nejvíce zaměstnance podle jejich vyjádření obtěžuje nevyhovující teplota na pracovišti (41 %) a hluk (38 %). Kolem třetinového podílu těch, kteří se jimi cítí být obtěžováni, dosáhly i položky jako mikroklima – průvan, vlhko (35 %), zvýšené pracovní riziko a nebezpečí (31 %) a prašnost na pracovišti (31 %).
- Vzhledem k tomu, jak důležité celospolečenské téma pracovní stres je, měly by při jeho řešení být aktivní i zaměstnavatelé, koneckonců neúměrná pracovní zátěž má ve svém důsledku negativní vliv na pracovní výkon zaměstnanců. Pracovníci proto měli zhodnotit, zda se jejich zaměstnavatel problematice pracovního stresu věnuje či nikoliv. Přibližně dvě třetiny pracovníků (65 %) uvádějí, že se jejich zaměstnavatel tímto problémem nezabývá, naopak čtvrtina aktivitu své firmy/organizace v této oblasti zaznamenává.
- Zjištění výskytu negativních jevů na pracovištích bylo jedním ze základních cílů provedeného šetření. Celkem rozšířené jsou v pracovním prostředí jisté, možná méně závažné, projevy nevraživosti či šikany v podobě drobných intrik a zlomyslností (47 %). Poměrně velký podíl zaměstnanců rovněž potvrzuje výskyt slovního napadení kolegy kolegou (37 %). Necelá třetina (31 %) také uvádí sociální izolaci některého z kolegů, tedy jeden

z projevů šikany, podobný podíl (30 %) také musí řešit slovní nebo fyzické napadání ze strany zákazníků.

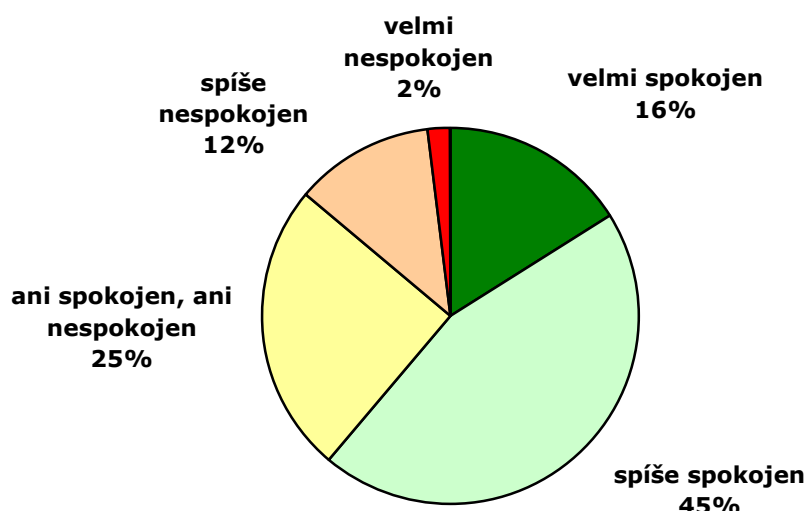
1. Spokojenost se současným zaměstnáním a obavy o něj

1.1 Spokojenost se současným zaměstnáním

Ústředním tématem uskutečněného výzkumu bylo zmapování problematiky pracovního stresu². S uvedeným tématem ovšem úzce souvisí některé obecnější otázky spojené s prací, jako je celková míra spokojenosti v zaměstnání, obavy ze ztráty zaměstnání, záměr najít si novou práci a obtížnost procesu jejího hledání. Tyto základní otázky, které přispívají k dotvoření celkového přehledu o oblasti pracovního stresu, jsou představeny právě v této úvodní kapitole.

Mezi zaměstnanci v České republice ve věku 18 až 65 let při hodnocení celkové spokojenosti se současným zaměstnáním přesvědčivě převažují pozitivní odpovědi nad negativními. Přímo spokojenost vyjadřují tři pětiny (61 %) pracovníků, naopak nespokojenost deklaruje 14 % dotázaných. Nezanedbatelný, čtvrtinový, podíl zaměstnanců se na předložené škále přiklonil k neutrálnímu hodnocení své spokojenosti, nevyslovuje ani spokojenost, ani nespokojenost.

Graf 1. Celková spokojenost se současným zaměstnáním



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

² Termín „pracovní stres“ byl pro potřeby tohoto šetření definován jako „nepřiměřená, neúměrná pracovní zátěž“ a i v procesu dotazování byl respondentům termín uvedenou formulací vysvětlen (viz kapitola 3).

Celková spokojenost se zaměstnáním je spojená s výší vzdělání a následně i s postavením v práci. Významně více jsou spokojení lidé vzdělanější, a to zejména vysokoškolsky vzdělání. Vyšší míru spokojenosti rovněž deklarují vedoucí a vyšší odborní zaměstnanci, mnohem nižší naopak lidé v dělnických profesích. Pracující, kteří mají podřízené, vykazují rovněž větší podíl spokojených ve srovnání s těmi bez podřízených (73 % spokojených u lidí s podřízenými : 57 % spokojených u lidí bez podřízených).

Tabulka 1. Celková spokojenost se současným zaměstnáním (rozdíly dle vzdělání v %)

	základní	vyučen	s maturitou	VŠ
velmi spokojen	2	11	18	28
spíše spokojen	35	42	47	49
ani spokojen, ani nespokojen	33	31	22	13
spíše nespokojen	24	14	11	8
velmi nespokojen	6	2	2	2

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Tabulka 2. Celková spokojenost se současným zaměstnáním (rozdíly dle pracovní pozice v zaměstnání v %)

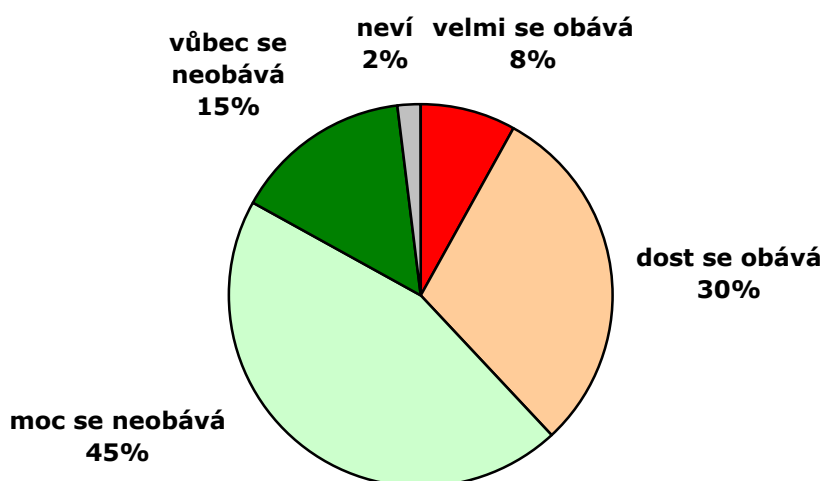
	vedoucí pracovník, vyšší odborný zaměstnanec	nižší odborný zaměstnanec, řadový úředník	provozní pracovník ve službách a obchodě	dělník vyučený i nevyučенý v oboru, zemědělský dělník
velmi spokojen	28	19	17	8
spíše spokojen	53	49	40	40
ani spokojen, ani nespokojen	14	21	28	31
spíše nespokojen	4	8	12	19
velmi nespokojen	1	3	3	2

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

1.2 Obavy ze ztráty zaměstnání, pravděpodobnost hledání nové práce a hodnocení obtížnosti tohoto procesu

Co se týče obav ze ztráty zaměstnání, vůbec žádné obavy nemá pouze 15 % zaměstnanců. Zbytek cílové skupiny lze rozdělit na ty, kteří přiznávají jisté, ne však velké nebo závažné obavy za ztráty zaměstnání (celkem významný, o něco větší než dvoupětinový podíl - 45 %), a na téměř dvě třetiny pracovníků (38 %), kteří pociťují poměrně intenzivní obavy.

Graf 2. Obavy ze ztráty zaměstnání



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Rozdíly v obavách o zaměstnání se příliš neprojevují z hlediska pohlaví, případně věku. Významné diference však lze pozorovat z hlediska vzdělání a pracovní pozice. Lidé s vyšším, zejména vysokoškolským vzděláním, projevují o poznání menší míru obav. S tím souvisí, že zaměstnanci ve vedoucích pozicích a vyšší odborní pracovníci se neobávají tolik jako nižší odborní zaměstnanci a řadoví úředníci, případně provozní pracovníci ve službách a obchodě. Největší obavy mají v tomto případě zaměstnanci v dělnických profesích. S výše popsaným koresponduje i to, že pracovníci bez podřízených deklarují větší obavy než

pracující s podřízenými. Jisté odlišnosti je možné pozorovat i podle velikosti firem. Pracovníci z firem nad 100 zaměstnanců se o svou práci bojí o něco více než lidé z menších firem.

Tabulka 3. Obavy ze ztráty zaměstnání (rozdíly dle vzdělání v %)

	základní	vyučen	s maturitou	VŠ
velmi se obává	16	11	5	5
dost se obává	49	33	30	21
moc se neobává	29	42	51	54
vůbec se neobává	6	14	14	20

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

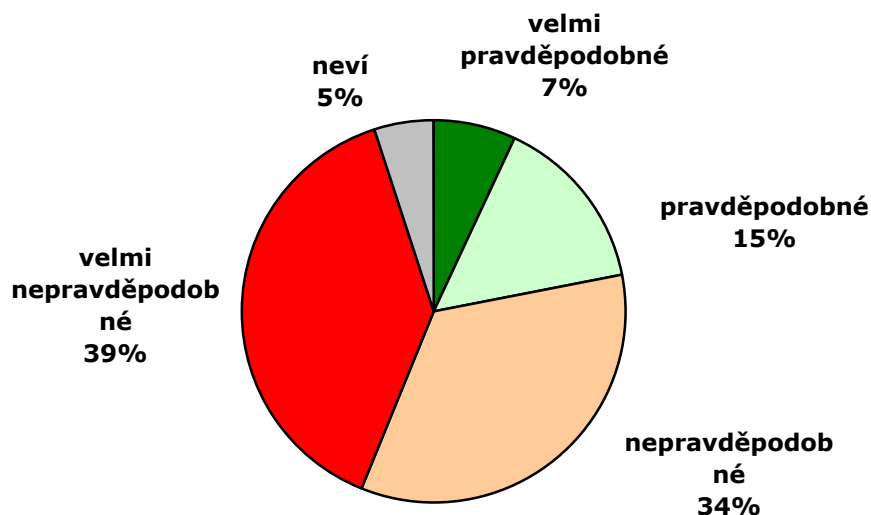
Tabulka 4. Obavy ze ztráty zaměstnání (rozdíly dle pracovní pozice v zaměstnání v %)

	vedoucí pracovník, vyšší odborný zaměstnanec	nižší odborný zaměstnanec, řadový úředník	provozní pracovník ve službách a obchodě	dělník vyučený i nevyučení v oboru, zemědělský dělník
velmi se obává	4	7	7	12
dost se obává	18	29	29	39
moc se neobává	57	48	48	39
vůbec se neobává	21	16	16	10

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Téměř tři čtvrtiny (73 %) zaměstnanců považují za nepravděpodobné, že by se v příštích 12 měsících pokusily najít si nové zaměstnání, 39 % označilo takovou možnost dokonce za velmi nepravděpodobnou. Plány najít si v současné situaci novou práci má naopak zhruba pětina (22 %) pracovníků.

Graf 3. Pravděpodobnost, že v průběhu příštích 12 měsíců se pokusí najít si nové zaměstnání



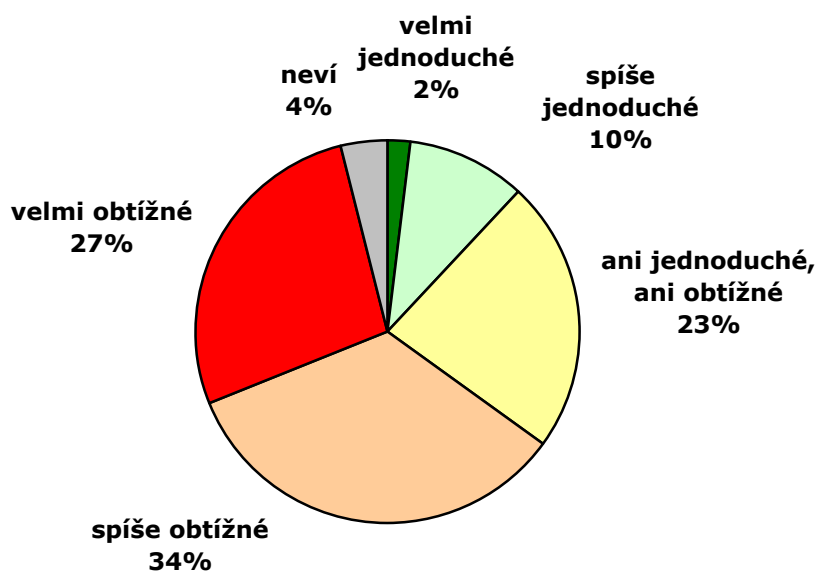
Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Pravděpodobnost, že se v průběhu následujících 12 měsíců pokusí najít si nové zaměstnání je o něco větší u mladších pracovníků (ve věkové skupině 18-29 let to považuje za možné 35 % dotázaných : 16 % ve věkové skupině 45-65 let), naopak starší zaměstnanci to považují za velmi nepravděpodobné (27 % ve věku 18-29 let : 51 % ve věku 45-65 let). Z hlediska pracovní pozice v zaměstnání lze také pozorovat jisté diference, jelikož záměr hledat si nové zaměstnání deklarují provozní pracovníci ve službách a obchodě - za velmi pravděpodobné a pravděpodobné to považuje zhruba třetina (34 %) z nich.

S názory ohledně nepravděpodobnosti pokusů najít si v nejbližších 12 měsících nové zaměstnání korespondují i představy o obtížnosti shánění nové práce. V předešlé otázce převažoval názor, že výhledové hledání nové práce je nepravděpodobné, u otázky obtížnosti či snadnosti hledání srovnatelné práce se pracovníci ve větší míře přiklonili k myšlence, že by to bylo obtížné. Přibližně tři pětiny (61 %) zaměstnanců se domnívají, že by bylo obtížné najít si práci alespoň tak dobrou jako současnou, přičemž o málo více než čtvrtina (27 %)

vyjadřuje pevné přesvědčení. Opačný názor, tedy že by hledání práce bylo jednoduché, zastává o něco více než desetina (12 %) zaměstnanců. Necelá čtvrtina pak své šance hodnotí neutrálně, tedy že by pro ně najít práci nebylo ani jednoduché, ani obtížné.

Graf 4. Nakolik obtížné či jednoduché by bylo najít si srovnatelné zaměstnání



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Rozdíly v názorech na obtížnost hledání srovnatelného zaměstnání se podle očekávání projevují především podle věku. Mladší pracovníci ve věku 18-29 let v menší, i když ne nezanedbatelné míře deklarují obtížnost (44 % „spíše + velmi obtížné“) ve srovnání se staršími zaměstnanci v kategorii 45-65 let (78 % „spíše + velmi obtížné“).

2. Charakteristika práce vykonávané v současnosti

Důležitým podpůrným poznatkem při studiu pracovního stresu³ jsou i jednotlivé charakteristiky vykonávané práce tak, jak je hodnotí samotní respondenti. V našem šetření bylo zjišťováno, do jaké míry vnímají dotázaní svou práci jako fyzicky či psychicky náročnou, do jaké míry jako rychlou, zajímavou, zda je manuální nebo duševní povahy, náročná na přesnost a spolehlivost, a jaká je míra odpovědnosti. Následující tabulka podává základní přehled subjektivního hodnocení vlastní práce. Z klíčových charakteristik stojí za pozornost, že téměř polovina (47 %) zaměstnanců označila svou práci spíše za psychicky namáhavou a o něco více než dvě pětiny (43 %) ji také vnímají jako rychlou, ve vysokém pracovním tempu. Zároveň téměř tři čtvrtiny (71 %) pracovníků vidí svou práci spíše jako náročnou na přesnost či spolehlivost a podobný podíl dotázaných (69 %) deklaruje vysokou míru odpovědnosti v zaměstnání.

Tabulka 5. Charakteristiky práce vykonávané v současné době (v %)

	1	2	3	4	5	
Fyzicky namáhavá, náročná	14	20	18	20	26	Fyzicky snadná, nenáročná
Psychicky namáhavá, náročná	18	29	25	18	9	Psychicky snadná, nenáročná
Rychlá, ve vysokém pracovním tempu	15	28	39	13	4	Pomalá, v klidném pracovním tempu
Jednotvárná a monotónní	11	18	26	23	21	Pestrá a různorodá
Fyzické povahy (manuální práce)	21	14	20	16	27	Duševní povahy
Náročná na přesnost a spolehlivost	40	31	18	7	4	Nenáročná na přesnost a spolehlivost
S vysokou mírou odpovědnosti	38	31	19	8	4	S nízkou mírou odpovědnosti

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Pozn.: Dopočet do 100 % v řádcích tvoří odpovědi „neví“.

³ Termín „pracovní stres“ byl pro potřeby tohoto šetření definován jako „nepřiměřená, neúměrná pracovní zátěž“ a i v procesu dotazování byl respondentům termín uvedenou formulací vysvětlen (viz kapitola 3).

3. Osobní míra stresu a individuální faktory stresu

Ústředním tématem provedeného šetření je zjištění míry pracovního stresu u zaměstnanců a podrobnější analýza některých jeho charakteristik. Pracovní stres byl pro účely tohoto výzkumu definován jako nepřiměřená, neúměrná pracovní zátěž. Uvedená definice byla při dotazování předložena i respondentům, aby bylo zajištěno, že pojem pracovní stres budou všichni dotazovaní vnímat stejným způsobem.

Ke změření celkové subjektivní míry pracovního stresu byla použita sedmibodová škála popsaná na obou koncích, u které bod 1 znamenal, že respondent není vůbec stresován a bod 7 označoval, že dotázaný je velmi stresován. Jak je vidět z následující tabulky, poměrně málo je v práci stresována zhruba pětina (18 %) zaměstnanců. Ostatní deklarují přítomnost jisté míry pracovního stresu, byť další přibližně pětina (18 %) se necítí být příliš stresována a necelá čtvrtina (23 %) pracovníků deklaruje střední míru pracovního stresu. Ovšem až pětina zaměstnanců pociťuje poměrně vysokou míru stresu a další pětina se také přiklání k tomu, že u ní existuje značná míra neúměrné pracovní zátěže, i když ne tak velká jako u předešlé skupiny.

Jak je patrné z primárního rozložení odpovědí, průměrné hodnocení míry pracovního stresu má hodnotu 4,07, pracovní stres pociťovaný zaměstnanci lze tedy v obecné rovině označit za průměrný.

Tabulka 6. Míra pracovního stresu v současném zaměstnání (v %)

Není vůbec stresován					Je velmi stresován	
1	2	3	4	5	6	7
4	14	18	23	21	15	5

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Míra pociťovaného stresu v zaměstnání se neliší podle pohlaví a rozdíly nejsou významné ani z hlediska jednotlivých věkových kategorií (18-29 let; 30-44 let; 45-65 let). Jisté odlišnosti lze pozorovat v souvislosti se vzděláním. Lidé s vyšším formálním vzděláním deklarují větší míru pociťovaného pracovního stresu ve

srovnání s lidmi s nižším vzděláním. Tato větší míra stresu se týká zejména vysokoškolsky vzdělaných, ale také lidí s maturitou.

Tabulka 7. Míra pracovního stresu v současném zaměstnání (rozdíly dle vzdělání v %)

	základní	vyučen	s maturitou	VŠ
Míra pracovního stresu				
1+2 = nejmenší míra	25	23	14	11
3	27	20	17	13
4	18	25	23	23
5	14	17	23	29
6+7 = největší míra	16	15	23	24

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

S tímto zjištěním korespondují i rozdíly z hlediska pracovní pozice v zaměstnání. Vedoucí pracovníci a vyšší odborní zaměstnanci vykazují o něco vyšší míru stresu než nižší odborní zaměstnanci a řadoví úředníci, nebo provozní pracovníci ve službách a obchodě. Nejméně pociťují neúměrnou pracovní zátěž dělníci a fyzicky pracující členové zemědělských družstev.

Tabulka 8. Míra pracovního stresu v současném zaměstnání (rozdíly dle pracovní pozice v zaměstnání v %)

	vedoucí pracovník, vyšší odborný zaměstnanec	nižší odborný zaměstnanec, řadový úředník	provozní pracovník ve službách a obchodě	dělník vyučený i nevyučení v oboru, zemědělský dělník
Míra pracovního stresu				
1+2 = nejmenší míra	13	15	20	22
3	10	16	18	23
4	21	25	20	25
5	23	24	22	17
6+7 = největší míra	33	20	20	13

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Z hlediska odvětví lze poněkud vyšší míru pracovního stresu zaznamenat u pracovníků v oblasti dopravy, pošt a telekomunikací, dále obchodu, oprav motorových vozidel a zboží, ubytování a stravování. Relativně vyšší míru stresu deklarují také lidé z bankovníctví, pojišťovnictví, obchodu s nemovitostmi, výzkumu a IT. Přehled poskytuje následující tabulka.

Tabulka 9. Míra pracovního stresu v současném zaměstnání (rozdíly dle odvětví v %)

	Zeměděls tví, myšlivost, lesní hospodář ství	Zpracovat elský průmysl, těžba, výroba elektriny, vody	Stavebnic tví	Obchod, opravy motorovýc h vozidel a spotřebních o zboží, ubytování, stravování	Doprava, skladová ní, pošty a telekomu nikace	Bankovnic tví, pojišťovni ctví, fin. zprostřed kování, nemovito sti, výzkum, IT	Veřejná správa, obrana, sociální pojištění, školsství, zdravotni ctví, veřejné služby
Míra pracovního stresu							
1+2 = nejmenší míra	31	15	24	22	10	11	19
3	30	20	20	17	13	9	19
4	22	29	27	19	17	30	21
5	13	23	14	16	29	34	19
6+7 = největší míra	4	13	15	26	31	16	22

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Co se týče velikosti firmy/organizace, i zde lze najít jisté difference mezi pracovníky. Pracující ve větších firmách s více než 100 zaměstnanci poněkud častěji deklarují pracovní stres, naopak u pracovníků firem ve velikosti do 25 zaměstnanců lze zaznamenat o něco nižší míru neúměrné pracovní zátěže.

Tabulka 10. Míra pracovního stresu v současném zaměstnání (rozdíly podle velikosti firmy/organizace v %)

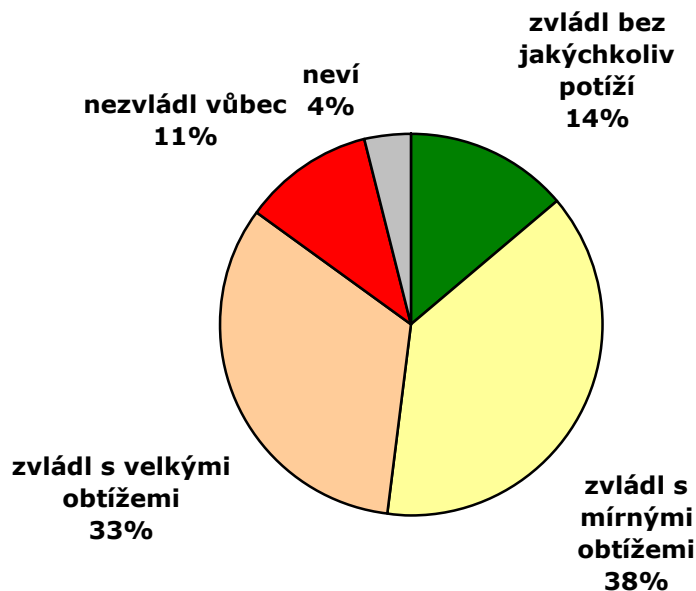
	do 25 zaměstnanců	25 – 100 zaměstnanců	101 a více zaměstnanců
Míra pracovního stresu			
1+2 = nejmenší míra	23	17	12
3	20	19	13
4	24	23	23
5	17	19	29
6+7 = největší míra	16	22	23

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Statisticky významné rozdíly v míře stresu pracovníků se naopak neobjevily z hlediska typu zaměstnavatele, tedy zda jsou to zaměstnanci ve veřejné správě, soukromé sféře, veřejných institucích (školy, veřejná zdravotnická zařízení) nebo neziskových organizacích.

Zajímavým a důležitým ukazatelem v problematice neúměrné pracovní zátěže je i pocit pracovního vyčerpání, pracovní kapacity zaměstnance. V našem šetření jsme se zaměřili na otázku meze této kapacity, tedy zda jsou pracovníci ještě schopni přijímat a plnit nové pracovní povinnosti, či nikoliv. Pouze 14 % zaměstnanců u sebe vidí volnou pracovní kapacitu, tedy odpovědělo, že by bylo bez jakýchkoliv potíží schopno trvale vykonávat pracovní úkoly z náplně kolegy, který dal výpověď. Další zhruba dvě pětiny (38 %) by tuto situaci zvládly s mírnými obtížemi. U 44 % zaměstnanců lze předpokládat poměrně velké vyčerpání, jelikož deklarují v podstatě naplněnou pracovní kapacitu a další pracovní úkoly nad rámec stávajících by zvládli pouze s velkými obtížemi nebo vůbec.

Graf 5. Subjektivní míra pracovního vytížení (testováno na příkladu dalších trvale přidělených pracovních úkolů z náplně odcházejícího kolegy)



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Výpovědi o míře pracovního vytížení jsou z mnoha hledisek univerzální, neobjevují se rozdíly mezi muži a ženami, zaměstnanci různého věku (18-29 let; 30-44 let; 45-65 let) nebo vzdělání. Rovněž se ve svých deklaracích příliš neliší pracovníci z různě velkých firem, z různých typů podniků a organizací (veřejná správa, soukromý sektor, veřejné instituce, neziskový sektor), statisticky významné rozdíly se neprojevily ani podle odvětví. Jisté diference se objevují z hlediska pozice v zaměstnání. Dělníci v různých oborech, tedy manuálně pracující, o něco častěji než ostatní deklarují, že by větší přiděl práce zvládli pouze s velkými obtížemi nebo nezvládli vůbec.

Tabulka 11. Míra pracovního vytížení (rozdíly dle pracovní pozice v zaměstnání v %)

	vedoucí pracovník, vyšší odborný zaměstnanec	nižší odborný zaměstnanec, řadový úředník	provozní pracovník ve službách a obchodě	dělník vyučený i nevyučení v oboru, zemědělský dělník
Zvládl bez jakýchkoliv potíží	16	17	12	12
Zvládl s mírnými obtížemi	44	42	48	32
Zvládl s velkými obtížemi	33	33	26	42
Nezvládl vůbec	7	8	14	14

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Kromě obecné míry stresu bylo rovněž zjišťováno, které z možných faktorů pracovního stresu jsou stresující pro zaměstnance jako individua. V tomto případě tedy respondenti měli za úkol zhodnotit sebe sama, ať by vykonávali jakoukoliv práci, výpovědi se tedy netýkají jejich současného zaměstnání. Dotázaní v této otázce řadili 9 možných faktorů stresu tak, že na první místo umístili tu položku, která je pro ně osobně nejvíce stresující, a postupně přidávali ty ostatní až po tu, která jim způsobuje nejmenší stres.

Nejnižší průměrné pořadí, a tedy nejvíce potenciálně stresujícími se ukázala být délka práce (ve smyslu přesčasů, práce o víkendech a svátcích, apod.), nárazovost práce a organizace práce (tedy jasné a včasné zadání úkolů, vymezení odpovědnosti, apod.). Naopak nejméně by zaměstnance podle jejich vyjádření stresovaly moderní technologie (práce s počítačem, elektronická komunikace) a pracovní kolektiv, kolegové.

Tabulka 12. Individuální faktory pracovního stresu (faktory, které respondenty stresují, ať by vykonávali jakoukoliv práci) (v %)

	průměrné pořadí
Délka práce (přesčasy, práce mimo pracovní dobu – o víkendech, o svátcích)	4,12
Nárazovost práce	4,16
Organizace práce (např. jasné, včasné zadání úkolů, jasné vymezení odpovědnosti)	4,32
Rychlost práce	4,65
Pracovní prostředí (např. hluk, prach, nedostatečné osvětlení)	4,69
Nezajímavost práce	5,33
Práce s klienty, zákazníky	5,58
Práce s moderními technologiemi (počítač, elektronická komunikace)	5,87
Pracovní kolektiv, kolegové	6,02

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 672 respondentů/zaměstnanců.

4. Přítomnost jednotlivých faktorů stresu v současném zaměstnání

4.1 Faktory stresu

Kromě obecné míry pocíťovaného pracovního stresu a individuálních stresových faktorů byla zjišťována i přítomnost jednotlivých stresorů v současném zaměstnání, na současném pracovišti. Zkoumána byla oblast organizace práce, komunikace ve firmě, s kolegy ohledně pracovních úkolů, rychlost práce, její nárazovost, délka práce, styk s klienty a vztahy na pracovišti. V šetření je podstatná přítomnost faktoru stresu, důvody jeho absence nebyly zjišťovány a nejsou pro identifikaci faktorů nutné (např. zda zaměstnanec příliš často neřeší konflikty s klienty proto, že se se zákazníky nestýká, nebo proto, že se do takových situací nedostává).

Z šetření vyplývá, že organizace práce v oblastech, jako je vymezení odpovědnosti a jasné zadání úkolů, nejsou pro přesvědčivou většinu (89 %, resp. 81 % kladných odpovědí) stresujícími momenty. Jisté problémy se ukazují u včasného zadávání úkolů, kde sice převažují kladné odpovědi (69 %), avšak nezanedbatelný, téměř třetinový, podíl pracovníků uvádí, že tomu tak není, což je potenciální stresový bod.

Velmi dobrá situace je patrná i u komunikace ohledně pracovních úkolů s kolegy (83 % souhlasí, že je podle nich na dobré úrovni), o něco méně to platí u pracovní komunikace s nadřízenými (75 % kladných odpovědí).

Co se ukazuje jako větší problém, je časová dimenze práce, a to jak z hlediska rychlosti, tak i délky. Více než polovina (56 %) zaměstnanců považuje za platné, že rychlost práce je v jejich práci příliš vysoká, a více než dvě pětiny (44 %) odpovídají, že příliš často pracují přesčas, po pracovní době nebo o svátcích a víkendech.

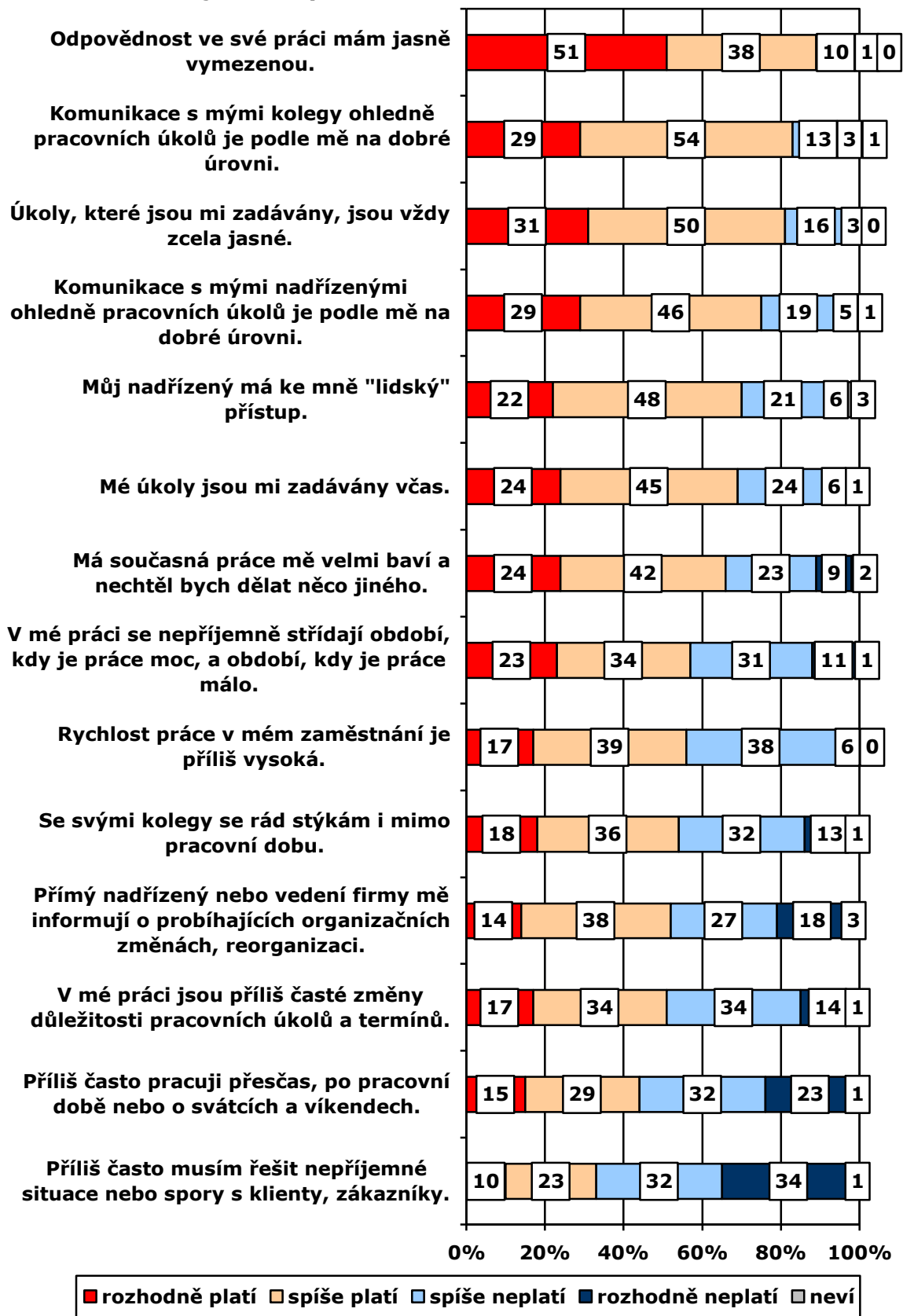
Pro značný podíl (57 %) pracovníků je nepohodlná i nárazovost práce, deklarují, že se v jejich práci pro ně nepříjemně střídají období, kdy je práce moc, a období, kdy je práce málo. V této souvislosti přibližně polovina (51 %) zaměstnanců uvádí, že v jejich zaměstnání jsou příliš časté změny důležitosti pracovních úkolů a termínů.

Co se týče vztahů na pracovišti, ty lze označit za poměrně dobré.⁴ Necelé tři čtvrtiny (70 %) zaměstnanců považují ve své situaci za platné, že jejich nadřízený k nim má „lidský“ přístup a více než polovina (54 %) pracovníků se se svými kolegy ráda stýká i mimo pracovní dobu.

Co však rozhodně stojí za pozornost, je deklarace třetiny zaměstnanců, že až příliš často musí řešit nepříjemné situace nebo spory s klienty. Takovou komunikaci lze považovat za velmi silný faktor stresu.

⁴ Hodnocení vztahů na pracovišti viz též kapitola 8.

Graf 6. Přítomnost jednotlivých faktorů stresu v současném zaměstnání



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Nalezené rozdíly v hodnocení jednotlivých potenciálních faktorů stresu různými skupinami zaměstnanců jsou u některých vybraných položek obzvláště zajímavé. Za pozornost stojí zejména faktory, jako je nárazovost práce, její rychlost, organizace z hlediska změn termínů a pracovních priorit, délka práce a komunikace se zákazníky.

Co se týče **nárazovosti práce**, lidé s nižším vzděláním častěji považují ve svém případě za platné, že se v jejich práci nepříjemně střídají období, kdy je práce moc a kdy málo. Tento poznatek se shoduje s tím, že i podle pozice v zaměstnání jsou to právě dělníci, kteří ve větší míře deklarují platnost, naopak vedoucí pracovníci a vyšší odborní zaměstnanci, ale také nižší odborní pracovníci a řadoví úředníci uvádějí odpovědi „spíše neplatí“ a „rozhodně neplatí“. Rozdíly v nárazovosti práce jsou rovněž pozorovatelné z hlediska odvětví, ovšem zde se liší zejména veřejná správa, veřejné služby apod. (včetně školství a zdravotnictví) od ostatních, když tito zaměstnanci v o něco větší míře deklarují neplatnost pro svou práci. To potvrzuje i třídění podle typu zaměstnavatele, kde se jasně ukazují rozdíly mezi úřady, veřejnými institucemi (školy, zdravotnická zařízení apod.) a soukromými firmami. Lidé ze soukromých firem ve větší míře potvrzují přítomnost tohoto jevu na pracovišti.

U ostatních možných třídících proměnných, jako jsou pohlaví, věk nebo velikost firmy se signifikantní diference neobjevily.

Tabulka 13. Nárazovost práce – nepříjemné střídání období, kdy je práce moc a kdy je práce málo (rozdíly dle pracovní pozice v zaměstnání v %)

	vedoucí pracovník, vyšší odborný zaměstnanec	nižší odborný zaměstnanec, řadový úředník	provozní pracovník ve službách a obchodě	dělník vyučený i nevyučení v oboru, zemědělský dělník
rozhodně platí	14	18	26	31
spíše platí	31	31	35	39
spíše neplatí	38	36	30	23
rozhodně neplatí	17	15	9	7

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Deklarace ohledně příliš vysoké **rychlosti práce** v zaměstnání jsou poměrně univerzální a nevyskytují se významnější odlišnosti podle pohlaví, věku, vzdělání respondentů, pozice v zaměstnání, velikosti firmy, typu zaměstnavatele, případně odvětví. Podobná je situace i u stanovení pracovních priorit, tedy **příliš častých změn důležitosti pracovních úkolů a termínů**. Signifikantní rozdíly v hodnocení přítomnosti daného stresového faktorů se však objevují u **délky práce**, tedy u konstatování, že pracovník příliš často pracuje přesčas, po pracovní době nebo o svátcích a víkendech. Odlišnosti lze nalézt z hlediska pracovní pozice, kdy nižší odborní zaměstnanci a řadoví úředníci označují tento faktor častěji než ostatní jako neplatný v jejich případě. Podobně z hlediska odvětví, pracovníci ve veřejné správě, obraně, školství, zdravotnictví a jiných veřejných službách v o něco větší míře rozhodněji deklarují, že pro ně tento jev neplatí, naopak zaměstnanci v oblasti dopravy, skladování, pošty a telekomunikací zase častěji deklarují přítomnost tohoto faktoru ve svém zaměstnání. Podobně při třídění dle typu firmy lidé ze soukromého sektoru o něco více uvádí platnost toho, že pracují přesčas a ve volných dnech. Analýza druhého stupně u ostatních třídících proměnných jako je věk, vzdělání, nebo velikost firmy neukázala významné rozdíly. Za zmínku stojí, že u práce přesčas ženy ve srovnání s muži zmiňují častěji a rozhodněji, že tento ukazatel v jejich situaci neplatí.

Tabulka 14. Délka práce – příliš častá práce přesčas, po pracovní době nebo o svátcích a víkendech (rozdíly dle pracovní pozice v zaměstnání v %)

	vedoucí pracovník, vyšší odborný zaměstnanec	nižší odborný zaměstnanec, řadový úředník	provozní pracovník ve službách a obchodě	dělník vyučený i nevyučенý v oboru, zemědělský dělník
rozhodně platí	18	9	21	18
spíše platí	33	26	32	29
spíše neplatí	30	30	30	36
rozhodně neplatí	19	35	17	17

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Dalším z faktorů stresu, který stojí za pozornost, je **komunikace s klienty**, tedy příliš časté řešení nepříjemných situací nebo sporů s klienty. V tom, zda je tento faktor přítomen, hraje významnou roli vzdělání respondenta. S výší vzdělání

stoupá i podíl odpovědí o platnosti daného výroku (18 % platí u základního vzdělání; 24 % u vyučených; 36 % u lidí s maturitou; 54 % u vysokoškolsky vzdělaných). To potvrzuje i třídění z hlediska pracovní pozice. Vedoucí pracovníci a vyšší odborní pracovníci v mnohem větší míře deklarují, že takové situace musí řešit ve srovnání s dělníky v různých oborech. Někde mezi nimi se podílem kladných odpovědí nachází nižší odborní zaměstnanci a řadoví úředníci, ale také provozní pracovníci ve službách a obchodě. V případě odvětví jsou to právě služby, kde lze zaznamenat vyšší podíl kladných odpovědí u příliš častých nedorozumění nebo sporů s klienty. Jmenovitě je to obchod, opravy aut a zboží, ubytování a stravování, ale také veřejná správa, obrana, školství, zdravotnictví a veřejné služby, kde zaměstnanci častěji uvádějí přítomnost tohoto faktoru stresu. V méně rozhodné, ale dostatečně velké míře ve srovnání s ostatními, lze tento faktor pozorovat i v bankovníctví, pojišťovnictví, práce s nemovitostmi, IT. Podobně u typu zaměstnavatele lidé pracující na některém z úřadů častěji uvádějí platnost stresového faktoru ve svém případě, tedy příliš častá nepříjemná nedorozumění s klienty. Také u zaměstnanců, kteří mají podřízené, se vyskytuje větší podíl kladných odpovědí dokládajících řešení sporů se zákazníky (29 % nemají podřízené : 47 % mají podřízené). Pohlaví nebo věk nehrají v přítomnosti tohoto stresového faktoru roli.

Tabulka 15. Komunikace se zákazníky – příliš časté řešení nepříjemných situací nebo sporů s klienty (rozdíly dle pracovní pozice v zaměstnání v %)

	vedoucí pracovník, vyšší odborný zaměstnanec	nižší odborný zaměstnanec, řadový úředník	provozní pracovník ve službách a obchodě	dělník vyučený i nevyučení v oboru, zemědělský dělník
rozhodně platí	18	12	14	3
spíše platí	36	25	28	13
spíše neplatí	29	37	35	28
rozhodně neplatí	17	26	23	56

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Tabulka 16. Komunikace se zákazníky – příliš časté řešení nepříjemných situací nebo sporů s klienty (rozdíly dle typu zaměstnavatele v %)

	Státní úřad, úřad místní správy nebo samosprávy	Soukromá firma/podnik	Veřejná instituce (škola, veřejné zdravotnické zařízení apod.)
rozhodně platí	19	8	9
spíše platí	28	24	18
spíše neplatí	33	32	30
rozhodně neplatí	20	36	43

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.
Pozn.: Vzhledem k nízkým četnostem nejsou uváděné údaje za neziskové organizace.

4.2 Reorganizace jako stresový faktor

Vzhledem k tomu, že reorganizace a organizační změny jsou potenciálně velkým stresovým faktorem, byla těmto jevům ve výzkumu věnována hlubší pozornost. Při zařazení do baterie faktorů stresu zhruba polovina (52 %) lidí uváděla, že je vedení o reorganizaci informuje, o něco méně než polovinu (45 %) naopak nadřízení s organizačními změnami neseznamují, což signalizuje potenciálně silný stresový faktor. Uvedené rozložení odpovědí však nelze směřovat s následujícími údaji o aktuálně probíhajících reorganizacích, jelikož položka v baterii nereaguje pouze na aktuální přítomnost, ale reflektuje obecnější zkušenost, tedy např. i reakce na organizační změny ukončené na pracovištích respondentů v nedávné době.

Kromě již popsané položky v baterii bylo také zjišťováno, zda v současnosti probíhá na daném pracovišti reorganizace nebo organizační změny a jaká je kvalita komunikace ohledně těchto změn. Necelá třetina (31 %) respondentů uvádí, že v jejich zaměstnání v současnosti dochází k reorganizaci či organizačním změnám. Na otázky ohledně komunikace již odpovídali pouze ti, u kterých právě k organizačním změnám dochází. Co se týče kvality komunikace o těchto záležitostech, nelze ji označit za zcela ideální. Převažují sice odpovědi, že zaměstnanci byli o změnách informováni předem (61 %) a že je nadřízení informují také průběžně (58 %), ovšem podíl těch, kteří odpovídají negativně, není zanedbatelný. O nepříliš dobré úrovni informování v této oblasti nepřímo

svědčí i to, že přibližně desetina (11 %) pracovníků se neuměla vyjádřit, zda na jejich pracovišti vůbec k reorganizaci dochází (viz tabulka 17).

Tabulka 17. V současném zaměstnání dochází k organizačním změnám, k reorganizaci (v %)

ano	ne	neví
31	58	11

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Tabulka 18. Informovanost o reorganizaci, organizačních změnách (v %)

	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne	neví
Byl o organizačních změnách, reorganizaci předem informován	20	41	27	12	0
Přímý nadřízený nebo vedení firmy průběžně informují o probíhajících organizačních změnách, reorganizaci	18	40	28	14	0

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“.

Pozn.: Odpovídali pouze respondenti, kteří odpověděli, že v jejich současném zaměstnání dochází k organizačním změnám, reorganizaci (N=262).

4.3 Práce s moderními technologiemi (počítačem) jako stresový faktor

Další z potenciálně stresujících oblastí, které byla věnována větší pozornost, je práce s moderními technologiemi, konkrétně práce s počítačem a elektronická komunikace. Otázky ohledně tohoto problému byly kladeny pouze těm respondentům, kteří převážnou část pracovní doby pracují s počítačem, což je o něco více než třetina (36 %). Dvě třetiny z nich pociťují v důsledků práce s počítačem zdravotní problémy, jako jsou bolesti zad, rukou nebo očí. Většina (71 %) z těchto dotázaných by přivítala prohloubení svých znalostí a dovedností v práci s počítačem i praktická školení.

Tabulka 19. Pracuje převážnou část pracovní doby s počítačem (PC, notebook) (v %)

ano	ne	neví
36	64	0

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Tabulka 20. V důsledku práce s počítačem pociťuje zdravotní problémy (např. bolesti zad, rukou, očí) (v %)

ano	ne	neví
66	33	1

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“.

Pozn.: Odpovídali pouze respondenti, kteří odpověděli, že převážnou část pracovní doby pracují s počítačem (N=298).

Tabulka 21. Přivítal by prohloubení svých dovedností v práci s počítačem (v %)

rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne	neví
28	43	21	6	2

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“.

Pozn.: Odpovídali pouze respondenti, kteří odpověděli, že převážnou část pracovní doby pracují s počítačem (N=298).

Tabulka 22. Přivítal by praktická školení v práci s počítačem (v %)

rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne	neví
38	51	9	1	1

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“.

Pozn.: Odpovídali pouze respondenti, kteří převážnou část pracovní doby pracují s počítačem a chtěli by prohloubit své dovednosti v práci s počítačem (N=213).

Zajímavou otázkou v této souvislosti je, zda zaměstnanci vnímají práci s moderními technologiemi, zejména elektronickou komunikaci, jako něco, co jim šetří čas a ulehčuje práci, nebo jako něco zatěžujícího. Jak je vidět z následující tabulky, naprostá většina pracovníků vnímá moderní technologie pozitivně a přiklání se k tomu, že jim fungování v zaměstnání ulehčují spíše než ztěžují. Přesto však, i vzhledem k rostoucímu podílu pracujících s počítačem, stojí tato oblast za bližší prozkoumání, a to jak z hlediska zdravotních důsledků, fyzických či psychických, tak důsledků na výkon práce, jejího tempa a délky.

Tabulka 23. Názory na práci s počítačem a na elektronickou komunikaci (v %)

Práce s počítačem a elektronická komunikace mi spíše ulehčují práci a šetří čas.	Práce s počítačem a elektronická komunikace mi práci spíše ztěžují a zdržují.	neví
92	6	2

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“.

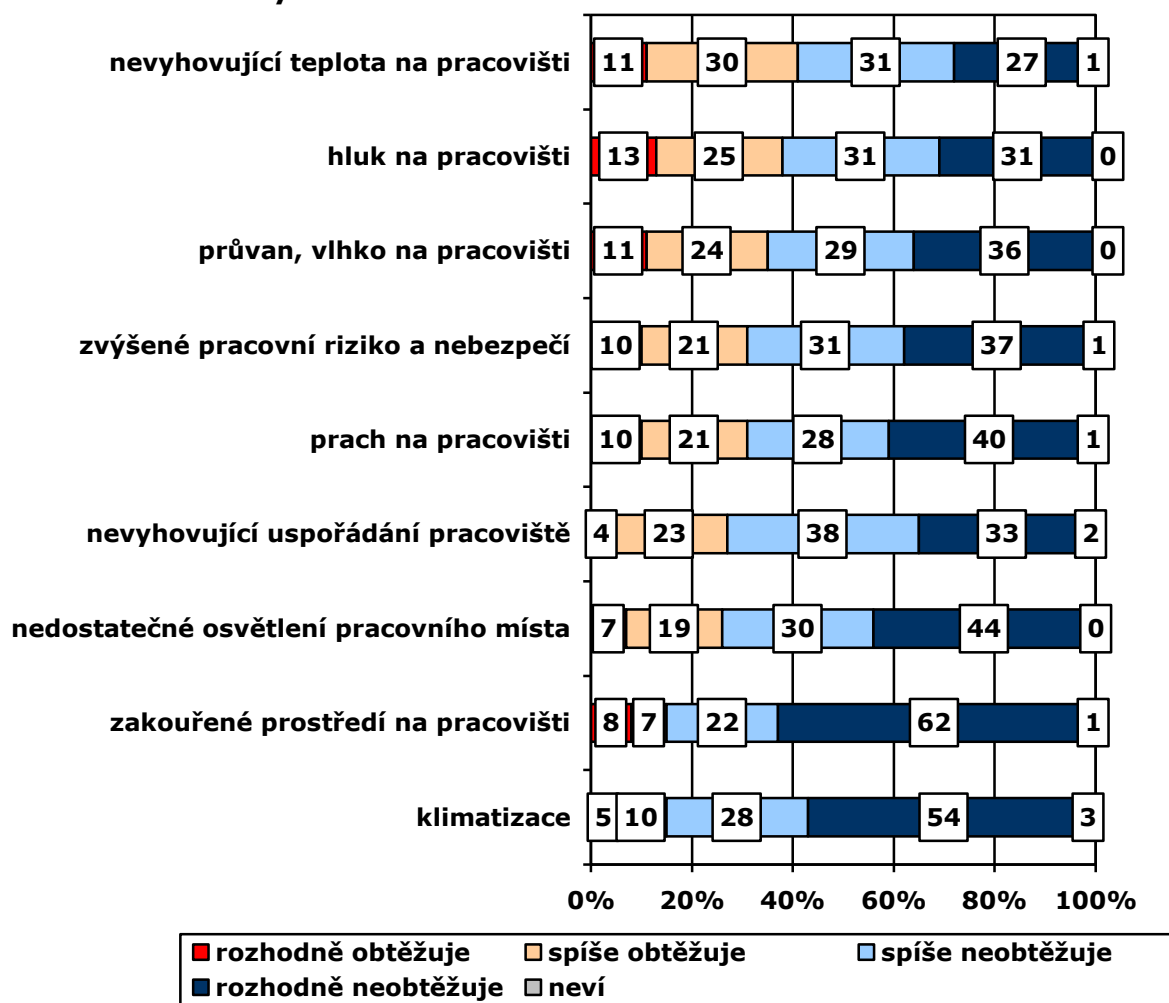
Pozn.: Odpovídali pouze respondenti, kteří odpověděli, že převážnou část pracovní doby pracují s počítačem (N=298).

4.4 Fyzické podmínky na pracovišti

Kromě samotné práce může být stresovým faktorem i kvalita pracovního prostředí. Nejvíce zaměstnance podle jejich vyjádření obtěžuje nevyhovující teplota na pracovišti (41 %) a hluk (38 %). Za zmínku stojí ještě položky, které dosahují kolem třetinového podílu těch, co se cítí být obtěžovaní, jako mikroklima – průvan, vlhko (35 %), zvýšené pracovní riziko a nebezpečí (31 %) a prašnost na pracovišti (31 %). Naopak poměrně málo pracovníky zatěžují zakouřené prostředí na pracovišti (15 %) a klimatizace (15 %).

I v tomto případě byla zjišťována přítomnost stresového faktoru, důvody absence stresoru nebyly zjišťovány (např. zda klimatizace pracovníky neobtěžuje proto, že je užívána v přiměřené míře, nebo proto, že ji na pracovišti nemají).

Graf 7. Přítomnost fyzikálních faktorů stresu



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Třídění druhého stupně v případě fyzických podmínek na pracovišti vykazují mnohé shodné rysy. Nevyhovující teplota na pracovišti, hluk, nevyhovující mikroklima (průvan, vlhko), zvýšené pracovní riziko a nebezpečí nebo prach na pracovišti obtěžují zejména lidi s nižším vzděláním, základním a vyučené, lidé s maturitou nebo vysokoškolsky vzdělaní si na tyto možné stresové faktory stěžují v menší míře, lidé s vysokoškolským vzděláním často vyjadřují rozhodné odmítnutí (možnost odpovědi „rozhodně neobtěžuje“). To souvisí i s pracovní pozicí, kde lze pozorovat, že právě dělníci častěji zmiňují nevyhovující fyzické podmínky na pracovišti jako obtěžující, u ostatních pozic, jako jsou řídicí pracovníci, vyšší odborní zaměstnanci, ale i nižší odborní zaměstnanci, není podíl odpovědí o obtěžování tak značný. Provozní pracovníci ve službách a obchodě se nachází někde mezi dělnickými pozicemi a těmi úřednickými, a tak v jisté – ovšem ne tak velké – míře deklarují přítomnost zmíněných stresových podmínek. Z hlediska odvětví je to podle očekávání zpracovatelský průmysl, těžba a výroba elektřiny, kde jsou dané stresové faktory přítomny ve vyšším podílu, stejně tak i ve stavebnictví. Méně lidí si na nevyhovující fyzické pracovní prostředí stěžuje v oblasti bankovníctví, pojišťovnictví, nemovitostí a IT nebo ve veřejné správě, školství, zdravotnictví či jiných veřejných službách. Jisté rozdíly v hodnocení zmíněných podmínek na pracovišti lze nalézt i mezi muži a ženami. Ženy v o něco menší míře uvádějí, že je dané faktory v jejich práci a provozech obtěžují, a také se častěji kloní k rozhodnému odmítnutí výskytu daných nevyhovujících podmínek.

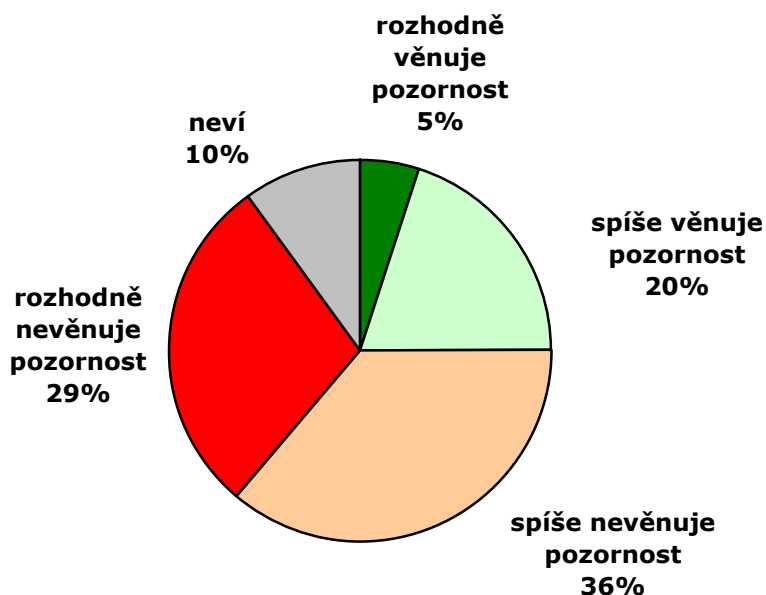
I u dalších ukazatelů, jako je nevyhovující uspořádání pracoviště a nedostatečné osvětlení pracovního místa, se objevují podobné rysy v tříděních druhého stupně jako u předešlých ukazatelů. I tyto dvě položky se ve větší míře týkají méně vzdělaných, dělnických profesí (a lze zaznamenat rozhodná odmítnutí výskytu u vysokoškolsky vzdělaných a úřednických pozic) a zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, těžbě, výrobě energií a stavebnictví (faktor nedostatečného osvětlení již spíše jen zpracovatelského průmyslu). U těchto dvou potenciálních stresových faktorů nejsou významné rozdíly z hlediska pohlaví.

5. Hodnocení zaměstnavatele v souvislosti s pracovním stresem a předcházením nebo zmírňováním tohoto jevu

5.1 Hodnocení zaměstnavatele v souvislosti s pracovním stresem a protistresová opatření na pracovišti

V souvislosti s existencí různých stresových faktorů na pracovišti je velmi podstatná otázka, jak pracovníci vnímají aktivitu zaměstnavatele v této oblasti, zda mají pocit, že se touto problematikou zabývá. Podle vnímání zaměstnanců jejich zaměstnavatelé nevěnují příliš pozornosti pracovnímu stresu. Přibližně dvě třetiny pracovníků uvádějí, že se jejich zaměstnavatel tímto problémem nezabývá, naopak čtvrtina aktivitu své firmy/organizace v této oblasti zaznamenává. O postoji zaměstnavatelů k neúměrné pracovní zátěži, případně i o komunikaci ohledně ní uvnitř firmy svědčí i to, že desetina lidí neví, zda se jejich zaměstnavatel tomuto tématu věnuje.

Graf 8. Pozornost zaměstnavatelů věnována problematice pracovního stresu



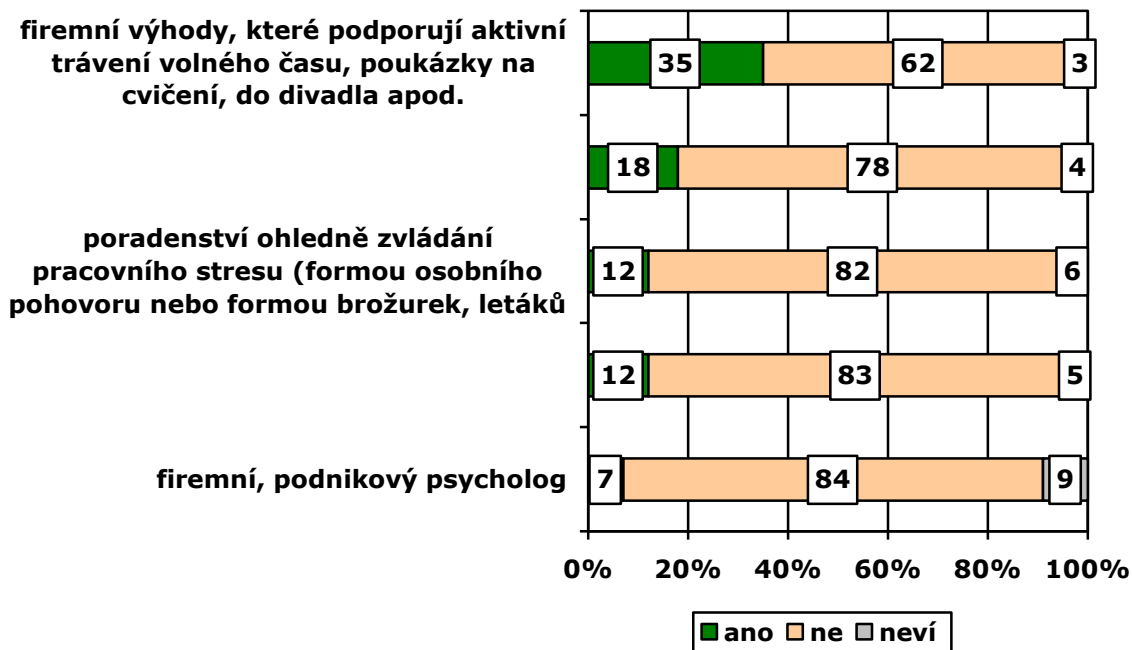
Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Názory na to, zda zaměstnavatel věnuje či nevěnuje pozornost problematice pracovního stresu, se liší zejména podle vzdělání a pracovní pozice zaměstnanců. Lidé s nižším vzděláním jsou o něco častěji přesvědčeni, že jejich zaměstnavatel danému tématu nevěnuje pozornost. Vedoucí pracovníci, vyšší odborní zaměstnanci, ale i nižší odborní pracovníci a řadoví úředníci se v o něco větší míře domnívají, že jejich zaměstnavatel se zabývá pracovním stresem, dělnické profese mají ve větším podílu dojem, že tomu tak není. Z hlediska velikosti firem nebo odvětví nejsou v těchto názorech velmi významné rozdíly. Za zmínku stojí ještě věk pracovníků, jelikož zaměstnanci v nejmladší kategorii 18-29 let o málo častěji neví, zda se jejich firma či organizace tématu neúměrné pracovní zátěže věnuje.

Kromě obecného postoje, zda pracovníci vidí u svého zaměstnavatele zájem o oblast pracovního stresu, bylo zkoumáno, zda na pracovišti existují vybraná opatření, která lze považovat za protistresová, tedy taková, která mají za cíl zabránit zvyšování pracovního stresu, případně jej snižovat.

Největší podíl pracovníků, ovšem stále přibližně třetinový (35 %) uvádí, že jsou u nich v zaměstnání zavedeny firemní výhody, které podporují aktivní trávení volného času, ať se jedná o kulturní nebo sportovní vyžití. Avšak skutečně cílená opatření proti důsledkům nepřiměřené pracovní zátěže uvádí již podstatně méně zaměstnanců. Necelá pětina (18 %) zmiňuje psychologické testy při vstupu či v průběhu zaměstnání, zhruba desetina (12 %) poradenství formou osobního pohovoru nebo tištěných materiálů jako jsou brožurky či letáky, stejný podíl pak mluví o specializovaných školeních a kurzech zaměřených na zvládnutí pracovního stresu. Firemního či podnikového psychologa uvádí pouze 7 % zaměstnanců, je však zajímavé, že téměř desetina (9 %) respondentů si tímto opatřením není jista.

Graf 9. Existence vybraných protistresových opatření v zaměstnání



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Co se týče dostupnosti firemních výhod podporujících aktivní trávení volného času, ve větší míře je zmiňují pracovníci s vyšším formálním vzděláním, maturitou nebo vysokou školou, vedoucí pracovníci a vyšší odborní pracovníci, ale také nižší odborní pracovníci a řadoví úředníci, na rozdíl od provozních pracovníků v obchodě a službách nebo lidí v dělnických profesích. Z hlediska odvětví zřejmě nepřekvapí, že je uvádí větší podíl zaměstnanců ze sektoru bankovníctví, pojišťovnictví, nemovitostí, výzkumu a IT, ale také z veřejné správy, školství, zdravotnictví a veřejných služeb. Firemní výhody jsou podle výpovědí pracovníků častější ve větších podnicích nad 100 zaměstnanců, a z hlediska typu zaměstnavatele spíše než v soukromé ve veřejné sféře (veřejné úřady a instituce). Více je rovněž zmiňují lidé, kteří mají nějaké podřízené, na rozdíl od těch, kteří žádné nemají.

Druhé nejčastější opatření, tedy psychologické testy při vstupu nebo v průběhu zaměstnání, se z hlediska odvětví nadprůměrně objevuje v sektoru dopravy, skladování, pošt a telekomunikací. Rovněž je to spíše, i když ne výhradně, záležitost větších firem a organizací především nad 100 zaměstnanců.

U zbylých opatření, jako jsou poradenství ohledně zvládnání pracovního stresu, školení a kurzy na toto téma, případně firemní, podnikový psycholog, jsou to zejména vyšší odborní zaměstnanci a vedoucí pracovníci, kteří uvádějí zavedení těchto opatření na pracovištích. U rozdílů z hlediska odvětví (i když četnosti jsou velmi nízké) lze uvést, že poradenství týkající se stresu uvádí zejména lidé z bankovníctví, pojišťovnictví, nemovitostí, výzkumu a IT, a také z kategorie veřejná správa, školství, zdravotnictví a jiné veřejné služby. Školení a kurzy se opět týkají nejvíce posledně jmenovaného odvětví – veřejného sektoru. Firemní psycholog se podle výpovědí zaměstnanců nadprůměrně objevuje opět ve veřejné sféře a v sektoru dopravy, skladování, pošty a telekomunikací (nadprůměr v tomto případě znamená přibližně 14 % u obou zmíněných oblastí).

Přítomnost protistresových opatření na pracovišti byla testována i otevřenou otázkou. V případě spontánní odpovědi pouze desetina lidí uvádí, že na jejich pracovišti existují opatření, která mají za cíl zabránit zvyšování pracovního stresu u zaměstnanců, případně jej mají snižovat, 71 % existenci takových opatření na svém pracovišti nevnímá. Přibližně pětina (19 %) zaměstnanců neví, není si jista, zda jsou taková opatření zavedena. Z rozložení odpovědí vyplývá poměrně velká nejistota, jaká opatření vlastně mají být pokládána za protistresová. Nejčastěji uváděnými opatřeními, které lidé pokládají na svém pracovišti za zmírňující stres jsou ta, která lze označit jako firemní výhody, ať se jedná o sportovní aktivity, relaxační aktivity nebo návštěvu kulturních institucí (celkově 29 %). Dalšími opatřeními, která zaměstnanci vnímají jako protistresová, jsou školení (obecně i ta o zvládnání stresu), psychologické testy a psycholog na pracovišti, přestávky v práci, zaplacení delšího odpočinku nebo přímo dovolené (i příspěvek na dovolenou) a společné akce ve formě, ať jsou to večírky nebo teambuilding. Je zajímavé, že kromě oficiálních opatření, která zaměstnavatel zavádí, jmenují zaměstnanci i neoficiální praxi ve firmě, která nemá žádnou oporu ve firemních nařízeních jako dobrou atmosféru na pracovišti, lidský přístup nadřízeného apod.

Tabulka 24. Existence opatření proti pracovnímu stresu na pracovišti (v %) – otevřená otázka

Firemní výhody - obecně	4
Podpora sportovních aktivit (např. permanentky zdarma)	12
Podpora relaxačních aktivit – sauna, masáže (např. permanentky zdarma)	12
Podpora návštěvy kulturních akcí (např. permanentky, pozvánky)	1
Firemní výhody - celkem	29
<hr/>	
Školení – obecně, protistresová, zaměřená na syndrom vyhoření	22
Psychologické testy, psycholog na pracovišti	19
Přestávky v práci (oficiální, bezpečnostní i neoficiální)	12
Zaplacení delšího odpočinku, pobytů, dovolené, příspěvek na dovolenou	10
Společné akce, zábava ve volném čase, teambuilding, večírky, společenské programy	10
Dobrá organizace práce (podklady včas, jasné podmínky), porady	10
Neoficiální opatření – dobrá atmosféra na pracovišti, dobrý nadřízený, lidský přístup nadřízeného	10
Zajištění stravování (závodní, ve směnném provozu, příspěvky na obědy), pitný režim	8
Možnost úpravy pracovní doby, pružná pracovní doba	2
Jiná odpověď	26
Bez odpovědi	42
	200

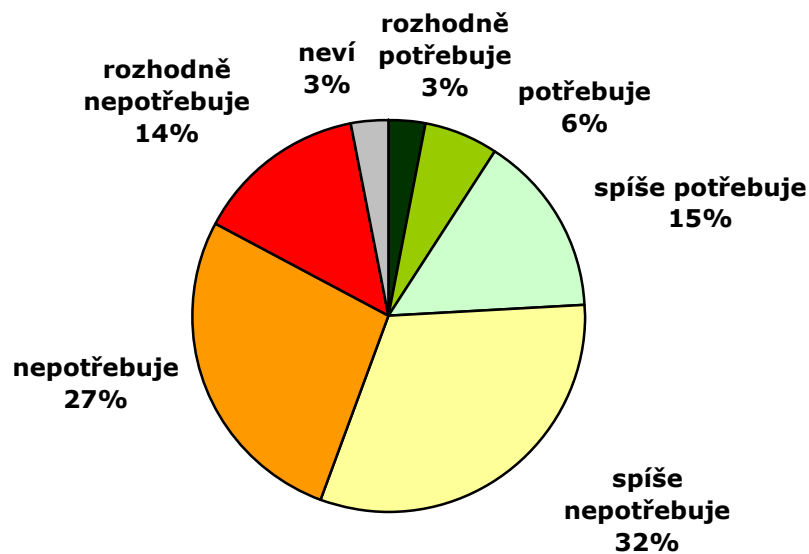
Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“.

Pozn.: Vzhledem k tomu, že každý respondent mohl uvést dvě položky, činí součet všech odpovědí 200 %. Odpovídali pouze respondenti, kteří odpověděli, že na jejich pracovišti existují opatření, která mají za cíl zabránit zvyšování pracovního stresu nebo jej snižovat (N=84).

5.2 Osobní potřeba informací o pracovním stresu

V souvislosti s pracovním stresem, jeho zvládnutím a opatřeními zaměstnavatele je zajímavá i potřeba informací o zvládnutí pracovní zátěže mezi zaměstnanci. Značný, téměř tříčtvrtinový podíl zaměstnanců je přesvědčen o tom, že ve své stávající situaci tento typ informací nepotřebuje, přičemž u dvou pětín pracovníků lze identifikovat důraznější odmítnutí, naopak zhruba čtvrtina (24 %) zaměstnanců by informace o mírnění pracovního stresu chtěla.

Graf 10. Osobní potřeba informací o zvládnání a mírnění pracovního stresu v současné době



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Vyjádření potřeby informací o zvládnání neúměrné pracovní zátěže je z mnohých již výše zmíněných hledisek univerzální. Je takové, pokud jde o základní sociodemografické charakteristiky, jako jsou pohlaví, věk nebo vzdělání, ale i o ostatní třídící proměnné, například pozice v zaměstnání, velikost firmy, to, zda pracovník má či nemá podřízené nebo odvětví. Výrazné rozdíly se však projevují podle toho, nakolik se zaměstnanec cítí být stresován. Ti, kteří nepociťují nepřiměřenou pracovní zátěž, případně jen v omezené míře, nevnímají takovou potřebu těchto informací. I pracovníci deklarující střední míru stresu (známka 4) ještě nejeví zájem o informování ohledně zvládnání stresu. Ovšem pracovníci, kteří podle svých slov cítí větší stresovou zátěž, případně jsou až velmi stresováni, by o takové poučení rozhodně stáli, potřebu deklaruje téměř polovina (46 %) z nich.

Tabulka 25. Osobní potřeba informací o zvládnání a mírnění pracovního stresu v současné době (rozdíly dle míry pracovního stresu v %)

	menší až žádná míra pracovního stresu (známky 1,2,3)	střední míra pracovního stresu (známka 4)	větší až velmi velká míra pracovního stresu (známky 5,6,7)
rozhodně potřebuje + potřebuje	3	4	19
spíše potřebuje	7	11	27
spíše nepotřebuje	30	39	30
rozhodně nepotřebuje + nepotřebuje	60	46	24

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

6. Volnočasové a relaxační aktivity

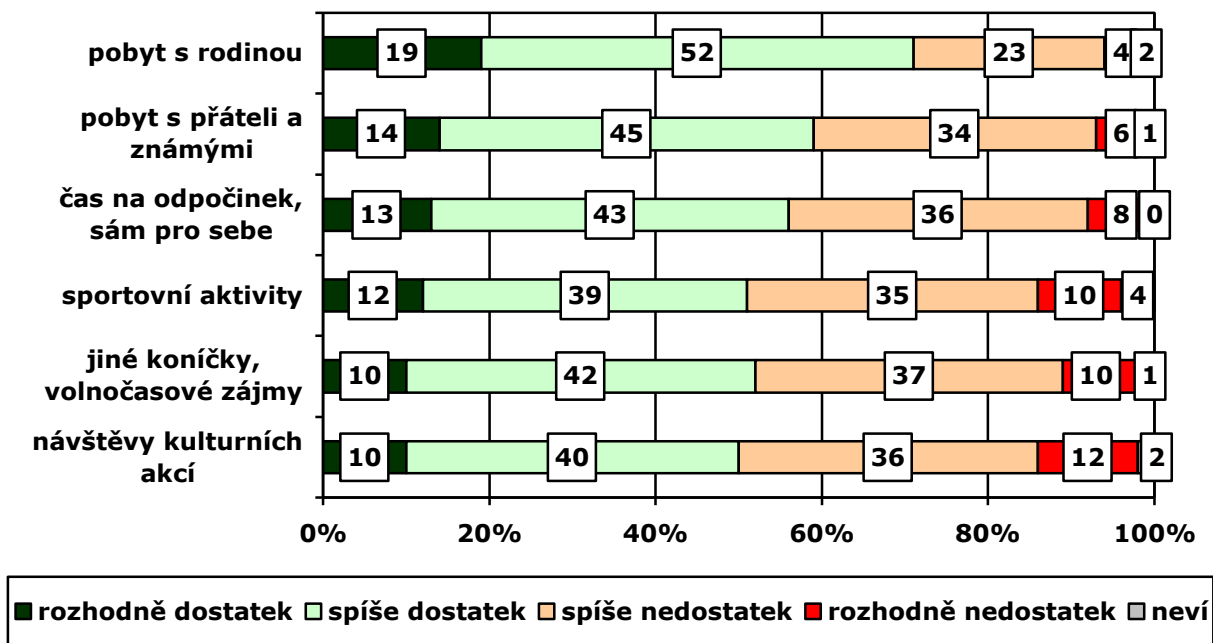
Vzhledem k tomu, že pracovní a soukromý život jsou velmi propojené a jeden má vliv na kvalitu druhého, je důležitou doplňkovou informací, zda zaměstnanci mají dostatek času na rekreaci a odpočinek, případně zda mohou vést uspokojivý rodinný život. V šetření proto bylo zkoumáno, zda respondenti mají dostatek či nedostatek času na vybrané aktivity ve volném čase.

Podobně jako tomu bylo u baterií otázek zkoumajících přítomnost jednotlivých faktorů stresu, i zde je pozornost primárně zaměřena na ukazatel nedostatku času.

Relativně největší nedostatek času se objevuje u volnočasových aktivit, jako jsou návštěvy kulturních akcí, koníčky, sportovní aktivity, ale i u pasivního odpočinku a věnování času samému sobě. U těchto položek je to téměř polovina pracovníků, která deklaruje nedostatek času. Menší, ale stále významný dvoupětinový podíl zaměstnanců zmiňuje nedostatek času i u setkávání se s přáteli a známými. Relativně nejvíce času mají lidé pro pobyt s rodinou, ovšem i zde je více než čtvrtina (27 %) zaměstnaných, kteří by si přáli mít pro své nejbližší více času.

Následující graf kromě toho, že ilustruje výše uvedené, naznačuje i priority ve strukturování volného času. Nejmenší podíl odpovědí ohledně nedostatku času u rodiny znamená, že lidé jí dávají přednost např. před sportovními nebo jinými i individuálními aktivitami.

Graf 11. Hodnocení dostatku či nedostatku času na volnočasové aktivity



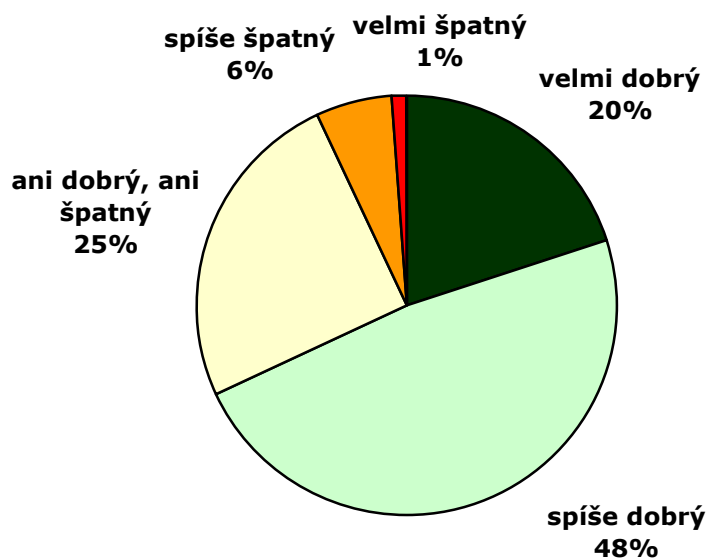
Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

7. Stres a zdravotní stav

7.1 Subjektivní hodnocení zdravotního stavu a přítomnost některých negativních zdravotních důsledků stresu

Neúměrná pracovní zátěž a nedostatek odpočinku mohou zanechat následky na zdravotním stavu zaměstnanců. Tato oblast je tedy další, která byla do výzkumu zařazena. Celkově hodnotí zaměstnanci svůj zdravotní stav poměrně pozitivně, více než dvě třetiny (68 %) jej považují za dobrý, pětina dokonce za velmi dobrý, čtvrtina jej považuje za ani dobrý, ani špatný. Pouze 7 % označuje svůj zdravotní stav za špatný.

Graf 12. Subjektivní hodnocení celkového zdravotního stavu



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Následující tabulka nabízí přehled výskytu některých zdravotních důsledků pracovního stresu. Znamky od 1 do 3 lze považovat za ukazatele nižší frekvence výskytu, 4 je střední míra a lze ji interpretovat tak, že jev se již v jisté míře objevuje, známky od 5 do 7 pak můžeme považovat za označení poměrně významného výskytu daného zdravotního problému.

Nejčastěji je zaměstnanci pocíována přetrvávající, dlouhodobá únava z práce, u více než třetiny (35 %) ji lze označit za poměrně intenzivní. Poté následuje nedodržování pravidelného stravovacího režimu, které lze za více méně systematické považovat u více než čtvrtiny (28 %) pracovníků. Vážnější psychické následky, které připisuje právě neúměrnému pracovnímu zatížení, má necelá pětina zaměstnanců (17 – 18 %). Jsou to obavy související s pracovními úkoly, bolesti hlavy z přepracování, nervozita a poruchy soustředění, nebo dokonce nespavost spojená s pracovními úkoly. Je rovněž znepokojivé, že vyšší intenzitu výskytu obav vyvolaných celkovou atmosférou na pracovišti uvádí 16 % pracovníků.

Tabulka 26. Přítomnost některých negativních zdravotních důsledků pracovního stresu (v %)

	nikdy						neustále
	1	2	3	4	5	6	7
Přetrvávající, dlouhodobá únava z práce	5	18	21	21	19	12	4
Nedodržování pravidelného stravovacího režimu	14	22	20	15	13	9	6
Obavy související s pracovními úkoly	15	29	21	16	11	5	2
Bolesti hlavy z přepracování	21	30	20	11	11	5	2
Nervozita, poruchy soustředění související s přepracováním	17	28	21	16	10	5	3
Nespavost související s pracovními úkoly	23	30	18	12	10	5	2
Obavy související s celkovou atmosférou na pracovišti	20	32	19	13	7	5	4

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Pozn.: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „neví“.

Uvedené negativní zdravotní projevy mají společnou jednu základní věc: všechny se v signifikantně větší míře objevují u těch zaměstnanců, kteří pociťují vyšší míru pracovního stresu (známky 5, 6, 7). Žádný jiný ukazatel – pohlaví, věk, vzdělání nebo charakteristiky pracoviště jako velikost či typ firmy, se takto systematicky neprojevují, lépe řečeno v podstatě, až na výjimky, nejsou rozdíly u těchto proměnných příliš statisticky významné.

Jak ilustruje následující tabulka, je varující, že lidé, kteří jsou v relativně větším pracovním stresu, také pociťují poměrně intenzivně všechny uvedené negativní zdravotní důsledky. Více než polovina (53 %) zaměstnanců zažívajících intenzivnější stres (hodnotí jej známkou 5, 6, 7) rovněž intenzivně prožívá dlouhodobou únavu z práce (i u únavy dávají známky 5, 6, 7). Podobně je to s nedodržováním pravidelného stravovacího režimu (40 %). Zhruba třetina lidí ve větším pracovním zatížení trpí celkem intenzivně obavami z pracovních úkolů, bolestmi hlavy z přepracování nebo nervozitou a poruchami soustředění souvisejícími s prací. Necelá čtvrtina (23 %) přiznává vyšší míru nespavosti kvůli pracovním úkolům a 27 % obavy z celkové atmosféry na pracovišti.

Tabulka 27. Výskyt některých negativních zdravotních důsledků u pracovníků deklarujících vyšší míru pracovního stresu (v %)

	Vyšší míra pracovního stresu (známky 5,6,7)
Přetrvávající, dlouhodobá únava z práce (intenzita 5,6,7)	53
Nedodržování pravidelného stravovacího režimu (intenzita 5,6,7)	40
Obavy související s pracovními úkoly (intenzita 5,6,7)	31
Bolesti hlavy z přepracování (intenzita 5,6,7)	31
Nervozita, poruchy soustředění související s přepracováním (intenzita 5,6,7)	32
Nespavost související s pracovními úkoly (intenzita 5,6,7)	23
Obavy související s celkovou atmosférou na pracovišti (intenzita 5,6,7)	27

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Jak již bylo zmíněno výše, výjimečně se u některých zdravotních důsledků, objeví i jiné klíčové proměnné. Významné rozdíly ve vnímání **přetrvávající, dlouhodobé únavy** ze zaměstnání se kromě míry pracovního stresu projevují

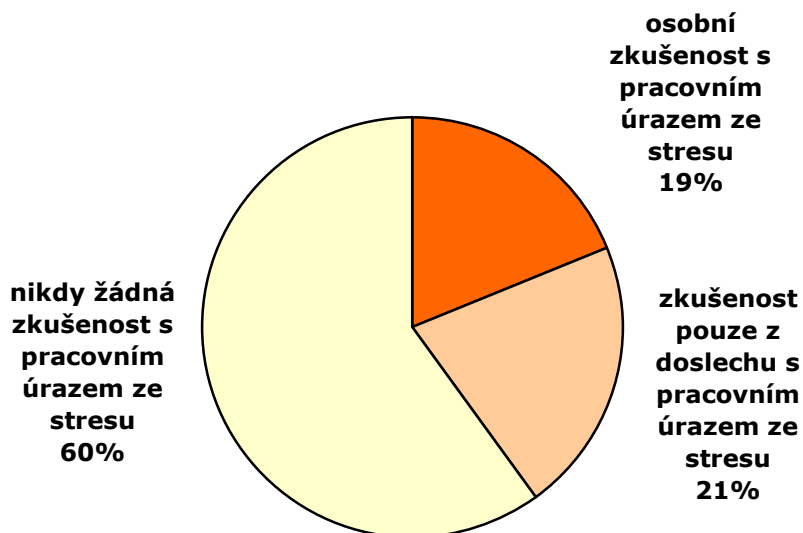
především podle věku respondentů. Kategorie mladších pracovníků ve věku 18-29 let pociťuje tuto únavu mnohem méně intenzivně než zaměstnanci, kterým je 45-65 let. Podobně u **nespavosti** související s pracovními úkoly hraje roli vzdělání dotázaného. Pracovníci s vysokou školou pociťují nespavost s trochu větší intenzitou než lidé s nižším vzděláním. **Nervozitu a poruchy soustředění** z přepracování zase o něco častěji, ve vyšší intenzitě, vnímají lidé ve větších firmách (nad 100 pracovníků) než v těch menších.

7.2 Pracovní úraz jako důsledek pracovního stresu

Z hlediska zdraví i z hlediska bezpečnosti práce je pro výzkum problematiky stresu v zaměstnání zajímavá oblast pracovních úrazů. Do šetření byla proto zařazena otázka ohledně zkušeností s úrazy, které jsou důsledkem neúměrné pracovní zátěže. Otázka byla pokládána obecně, na jakoukoliv zkušenost za celý pracovní život, nikoliv jen na situaci v současném zaměstnání.

Dle očekávání nemá většina zaměstnanců přímou zkušenost s pracovním úrazem způsobeným stresem, tři pětiny pracovníků uvádí, že nemají vůbec žádnou zkušenost, tedy osobní ani z doslechu, další pětina (21 %) ji deklaruje pouze z doslechu. Osobní zkušenost s úrazem, který zaměstnanci připisují pracovnímu vypětí, deklaruje přibližně pětina (19 %) pracovníků, přičemž do této kategorie spadají jak ti, který se takový úraz stal, tak ti, kteří byli svědkem, když se stal jejich kolegovi.

Graf 13. Zkušenosti s pracovním úrazem, který byl důsledkem pracovního stresu



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.
 Pozn.: Do analýzy nebyly zahrnuty spontánní odpovědi „nevím“.

Tabulka 28. Primární rozložení četností v případě zkušeností s pracovním úrazem, který byl důsledkem pracovního stresu (v %)

	ano	ne	neví
Sám měl takový úraz	7	92	1
Viděl, jak se takový úraz stal spolupracovníkovi	16	82	2
Slyšel o takovém úrazu	36	59	5

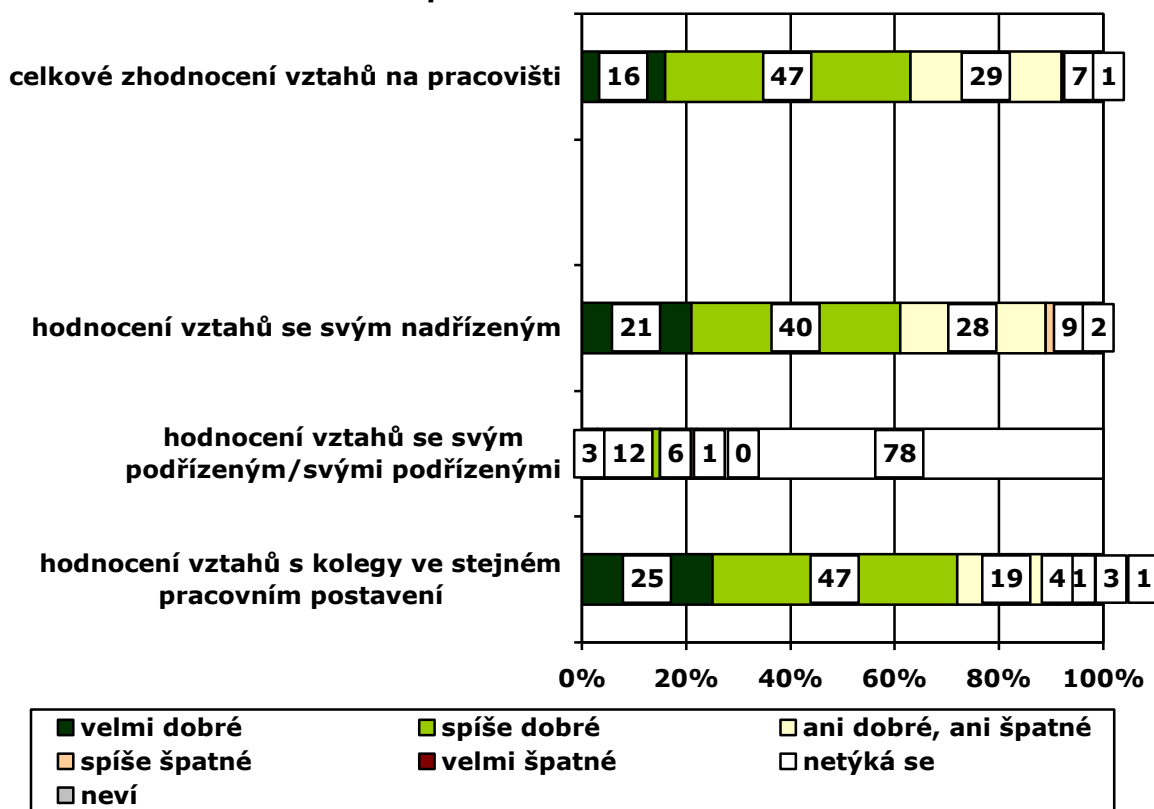
Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

8. Hodnocení vztahů na pracovišti

Celková atmosféra na pracovišti a mezilidské vztahy významným způsobem ovlivňují míru subjektivně pociťované pracovní zátěže. Dobré vztahy v zaměstnání mohou pracovnímu stresu bránit nebo jej mírnit, špatné naopak mohou být jedním ze silných stresových faktorů.

Čeští zaměstnanci jsou s mezilidskými vztahy v práci v zásadě spokojeni. V hodnocení vztahů na pracovišti výrazně převažují pozitivní vyjádření nad negativními nebo neutrálními. Právě k neutrálnímu, nikoliv negativnímu hodnocení se lidé uchylují, pokud vztahy na svém pracovišti nechtějí označit za dobré. Platí to jak při celkovém obecném hodnocení (63 % kladných odpovědí), tak při vyjádřeních ohledně vztahů s přímým nadřízeným (61 % kladných odpovědí) a spolupracovníky ve stejném pracovním postavení (72 % kladných odpovědí). Podobně je tomu, i když nadřízení posuzují vztahy se svými podřízenými. Ačkoliv je v tomto případě vysoký podíl těch, kteří žádné podřízené nemají, ve zbytku odpovědí opět převládají ty kladné.

Graf 14. Hodnocení vztahů na pracovišti



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Celkové hodnocení vztahů na pracovišti je univerzální z hlediska pohlaví, věku, či vzdělání respondenta. Jisté rozdíly se však objevují podle pracovní pozice: vedoucí a vyšší odborní pracovníci mají tendenci hodnotit vztahy o něco lépe než ostatní, lidé v dělnických profesích se zase častěji kloní k neutrální variantě odpovědi. Toto zjištění koresponduje s dalším, a to že zaměstnanci, kteří mají podřízené, jsou rovněž náchylní hodnotit vztahy pozitivně, na rozdíl od těch, kteří podřízené nemají. Kladně posuzují vztahy i pracovníci z menších firem do 25 zaměstnanců. Zajímavý, a zároveň varující je fakt, že lidé vykazující vyšší míru pracovního stresu vidí vztahy ve firmě méně pozitivně, ve srovnání s těmi, kteří deklarují střední, nebo nižší míru stresu. Pohled stresovaného člověka na své okolí a vztahy v něm je tedy více pesimistický.

Tabulka 29. Celkové zhodnocení vztahů na pracovišti (rozdíly dle míry pracovního stresu v %)

	nízká míra pracovního stresu (známky 1,2,3)	střední míra pracovního stresu (známka 4)	vyšší míra pracovního stresu (známky 5,6,7)
velmi dobré	22	16	10
spíše dobré	50	53	41
ani dobré, ani špatné	25	25	35
spíše špatné	3	6	11
velmi špatné	0	0	3

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

9. Negativní jevy na pracovišti (šikana, sexuální obtěžování, slovní a fyzická agrese)

Kromě míry pracovního stresu a jednotlivých jeho faktorů vyplývajících jak z charakteru práce, tak z podmínek na pracovišti, byla do výzkumu rovněž zařazena problematika negativních jevů na pracovišti, jako je šikana, sexuální obtěžování, slovní útoky a fyzické napadání. Uvedené negativní jevy totiž mohou být důsledkem neúměrné pracovní zátěže, ovšem také mohou ke stresu pociťovanému v práci významně přispívat, tedy být stresovým faktorem.

V našem šetření byly zkoumány jak obecné postoje k těmto jevům, tak jejich výskyt na současné pracovišti zaměstnance.

9.1 Obecné postoje k negativním jevům na pracovišti

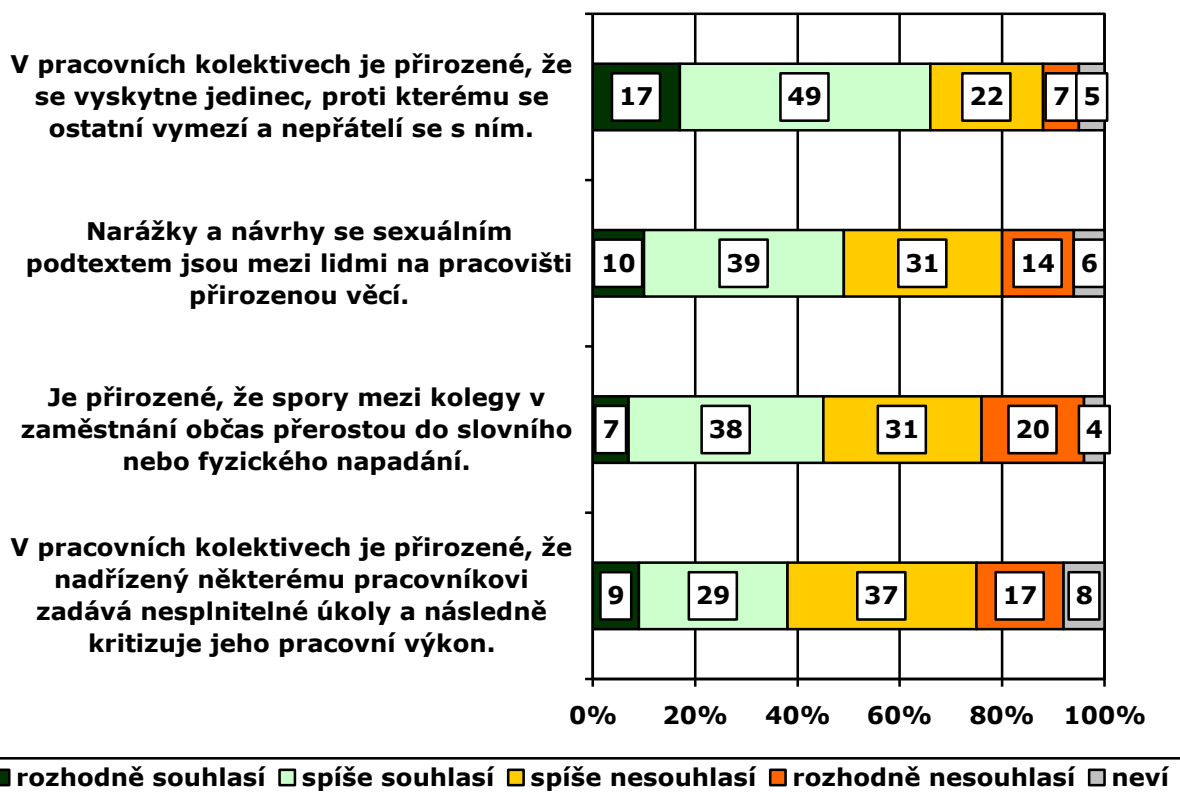
Obecné postoje k jevům, jako je šikana, ať ze strany nadřízeného nebo kolegů, sexuální obtěžování nebo slovní a fyzické útoky, měřily míru přirozenosti, s jakou dotázaní jednotlivé jevy přijímají. Dá se říci, že pokud jim jev připadá přirozený, normální, bude existovat i jistá tolerance vůči němu a zkušenost s ním. Chování, které se objevuje, protože je přirozené, jednoduše se stává, není vnímáno tak kontroverzně jako chování, které lidé nepovažují za jistou součást vztahů na pracovišti.

Jednotlivé negativní jevy nebyly pojmenovány přímo, nebyl tedy používán termín šikana případně sexuální obtěžování, nýbrž byly popsány ve výrocích, které ilustrovaly některý z typických projevů daného negativního chování.

Jak je vidět z následujícího grafu, největší podíl lidí vidí jako přirozené, že se v pracovních kolektivech vyskytuje sociální izolace některého z pracovníků. Vymezování se skupiny vůči jednotlivci, zamezení sociálním kontaktům je jeden z počátečních a typických projevů šikany pracovníka ostatními kolegy (mobbing), rozhodně proto stojí za pozornost, že dvě třetiny zaměstnanců souhlasí s tím, že taková situace je na pracovištích přirozená. Zhruba polovina (49 %) pracovníků uvádí, že narážky a návrhy se sexuálním podtextem jsou v zaměstnání obvyklé. To, že spory mezi kolegy občas přerostou ve slovní nebo fyzické napadání, vnímá jako přirozené 45 % zaměstnanců a jeden z projevů šikany nadřízeného vůči

podřízenému (bossing), tedy zadávání nesplnitelných úkolů a následnou kritiku, vidí jako normální téměř dvě pětiny (38 %) pracovníků. Kromě kladných odpovědí je v tomto případě zajímavé i rozložení negativních variant. Síla názoru je odstupňována rozhodnou nebo méně rozhodnou možností odpovědi, takže pouze ti, kteří vyslovili bezpodmínečné odmítnutí, nespojují tyto jevy s pracovištěm a pracovním životem jako přirozené.

Graf 15. Obecné postoje k vybraným negativním jevům na pracovišti



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Vzhledem k tomu, že se jedná o obecné, společenské postoje k negativním jevům na pracovišti, zajímavé jsou především rozdíly z hlediska základních sociodemografických ukazatelů než z hlediska konkrétních charakteristik pracoviště, kde je dotyčný zaměstnan. Obecně lze říci, že všechny čtyři výše popsané postoje, názory a jejich rozložení jsou v podstatě univerzální. Nenalezneme zde signifikantní diference podle pohlaví, věku, či vzdělání. Rovněž se však neobjevují ani rozdíly podle jiných proměnných blíže určujících pracoviště respondenta, jako jsou velikost nebo typ firmy, pracovní pozice apod. Jedinou

výjimkou je názor na přirozenost možného slovního nebo fyzického napadání v případě sporu dvou kolegů. Zde je u lidí v odborných pracovních pozicích (vedoucí pracovník, vyšší odborný zaměstnanec, nižší odborný zaměstnanec, řadový úředník) pozorovatelný nižší podíl souhlasných odpovědí, naopak vyšší je tento podíl u dělnických profesí a provozních pracovníků ve službách a obchodě.

9.2 Výskyt negativních jevů na současném pracovišti

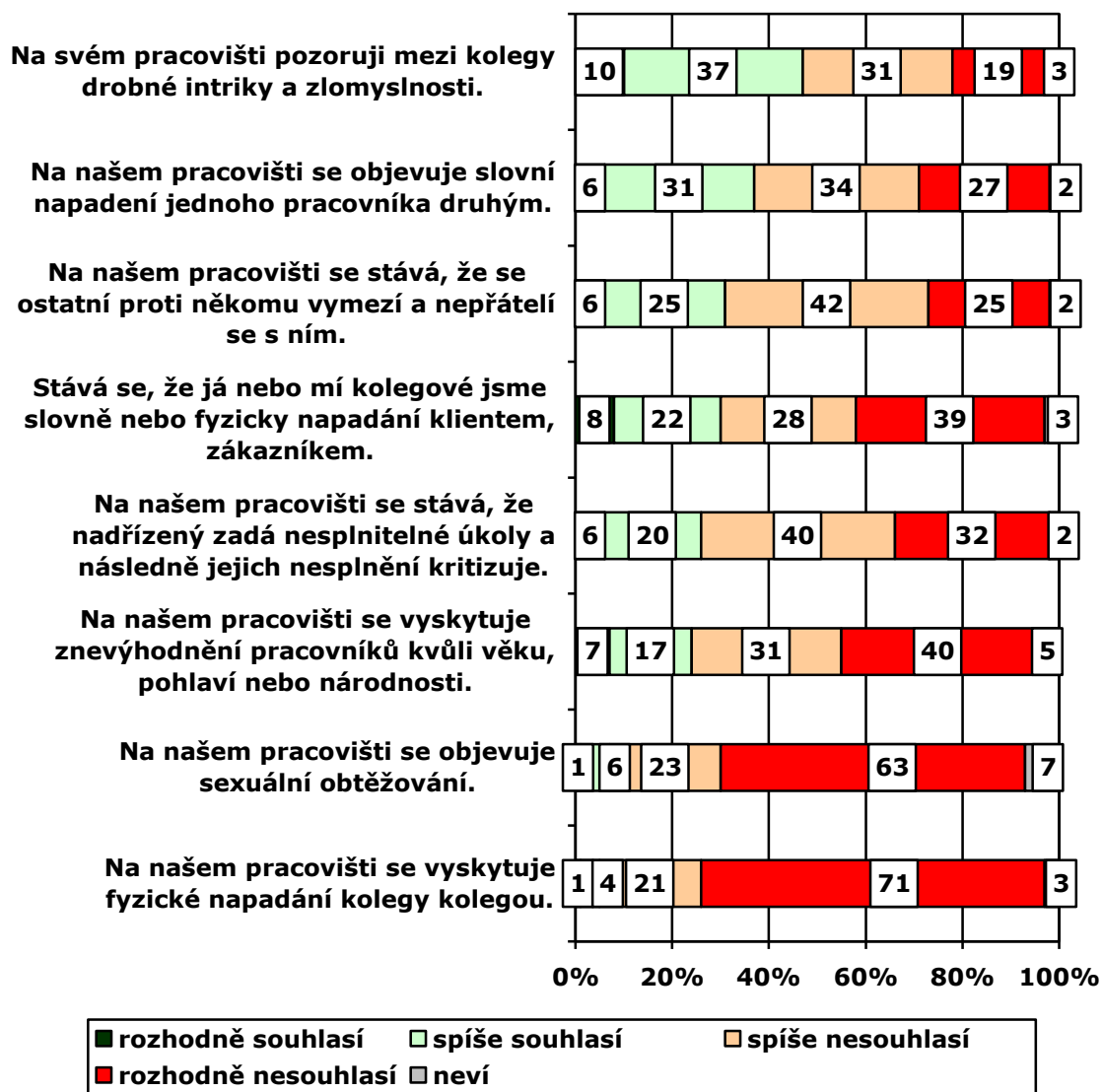
Kromě obecných postojů k negativním jevům byl zjišťován i jejich výskyt na současném pracovišti, tedy jejich přítomnost jako možných důsledků neúměrné pracovní zátěže, ale také potenciálních stresových faktorů. Specifickou z této baterie otázek je položka týkající se agrese klientů. Zde nesouhlas, a právě rozhodný nesouhlas, nevyjadřuje pouze absenci negativního chování ze strany klientů, ale také to, že styk se zákazníky není náplní práce daného pracovníka nebo pracoviště.

Nejčastěji se v práci objevují jisté, možná méně závažné, projevy nevraživosti či šikany v podobě drobných intrik a zlomyslností. Téměř každý druhý zaměstnanec souhlasí, že pozoruje na svém pracovišti uvedené jevy, takové chování je tedy značně rozšířené. Poměrně velký podíl zaměstnanců rovněž potvrzuje výskyt slovního napadení kolegy kolegou (37 %). Necelá třetina (31 %) také uvádí sociální izolaci některého z kolegů, tedy jeden z projevů šikany, podobný podíl (30 %) také musí řešit slovní nebo fyzické napadání ze strany zákazníků. Přibližně čtvrtina lidí (26 %) stvrzuje jeden ze znaků šikany ze strany nadřízeného, tedy vyjadřuje souhlas s výrokem, že nadřízený zadá nespelnitelné úkoly a následně jejich nesplnění kritizuje. Zhruba čtvrtinový podíl (24 %) zaměstnanců deklaruje, že na jejich pracovišti dochází k diskriminaci z hlediska věku, pohlaví nebo národnosti. Sexuální obtěžování ve své práci připouští 7 %, fyzické napadání 5 %. Deklarovaná incidence sexuálního obtěžování je nízká, je však potřebné vzít do úvahy, že v české společnosti existuje jistá shovívavost k tomuto jevu, a pouze jeho velmi vážné projevy jsou brány jako problematické a nazývány obtěžováním.

Podobně jako tomu bylo u obecných názorů na negativní jevy na pracovišti, i zde je primárním ukazatelem absence daného jevu v zaměstnání rozhodný

nesouhlas. Všechny ostatní varianty odpovědi poukazují na jistý, byť minimální či ojedinělý, výskyt na daném pracovišti. Možnost odpovědi „spíše nesouhlasím“ svědčí právě o těch případech, u kterých se takový jev objevil jednou nebo je velmi zřídka. Naopak u odpovědí „spíše souhlasím“ a „rozhodně souhlasím“ již lze usuzovat na celkem významnou incidenci zkoumaného jevu.

Graf 16. Výskyt vybraných negativních jevů na současném pracovišti



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Co se týče výskytu jednotlivých negativních jevů na pracovištích, každý ze zkoumaných jevů má svá specifika. Nejrozšířenější jsou v zaměstnáních **drobné intriky a zlomyslnosti**, jeden z možných, mírnějších projevů šikany. Tento jev

a jeho výskyt lze na základě výpovědí respondentů označit za univerzální, žádná ze základních sociodemografických charakteristik ani třídících proměnných neukázala významnější odchylky v názorech. Co se týče druhého nejčtenějšího jevu, **slovního napadení kolegy kolegou**, tady se ukazují odlišnosti u vzdělání, kdy lidé s nižším vzděláním projevují vyšší souhlas, tedy potvrzují výskyt jevu a lidé s vyšším vzděláním naopak deklarují nižší míru souhlasu, tedy projevů tohoto negativního chování. Toto zjištění koresponduje s tím, že také pracovníci v dělnických profesích uvádějí vyšší podíl souhlasících, tedy i vyšší výskyt slovního napadání. Relativně větší míru incidence je také možné vidět u pracovníků ze zpracovatelského průmyslu, těžby a výroby energií, ale také ve stavebnictví. Zajímavá je v této souvislosti i velikost firem. V podnicích/organizacích do 25 zaměstnanců existuje menší podíl verbálních útoků, přičemž nejenže je u této aktivity v této kategorii firem menší podíl souhlasících, ale objevuje se zde i rozhodněji nesouhlas. **Sociální izolace spolupracovníka**, tedy vymezení se vůči němu, jeden z vážnějších projevů šikany, je podobně jako výše zmíněné intriky a zlomyslnosti v zásadě univerzální. Jediná odlišnost ve výskytu tohoto jevu se projevuje u velikosti firmy/organizace. Pracovníci z větších firem, především z těch s více než 100 zaměstnanci, ve větší míře souhlasí, že se na jejich pracovišti objevuje izolace některého z kolegů. Dalším relativně častým jevem je **slovní nebo fyzické napadení klientem**. Zde se výroky o incidenci liší právě podle vzdělání a pracovní pozice dotázaných. Lidé s vyšším formálním vzděláním uvádí vyšší míru souhlasu, tedy výskytu, což koresponduje s výpověďmi ohledně stresových faktorů, kde tito lidé ve vyšší míře uváděli, že musí příliš často řešit spory s klienty. Z hlediska pracovní pozice jsou to vedoucí a vyšší odborní pracovníci, a také provozní pracovníci ve službách a obchodě, kteří deklarují vyšší míru invektiv ze strany zákazníků. Celkem dle očekávání potvrzují vyšší výskyt pracující ze sektoru obchodu, opravy zboží, ubytování a stravování, ale také v oblasti dopravy, skladování, pošt a telekomunikací. Částečně je možné vyšší výskyt napadání ze strany klientů pozorovat i ve výpovědích lidí z veřejné správy a služeb (včetně školství a zdravotnictví). Co se týče dalšího z projevů šikany, tentokrát ze strany nadřízeného, tedy **zadávání nesplnitelných úkolů a následná kritika jejich nesplnění**, výskyt tohoto negativního jevu je zcela univerzální, bez větších rozdílů v kterékoliv z oblastí. Diskriminace kvůli věku, pohlaví nebo národnosti je rovněž velmi univerzálním jevem. Jedinou výjimku je možné vidět u malých

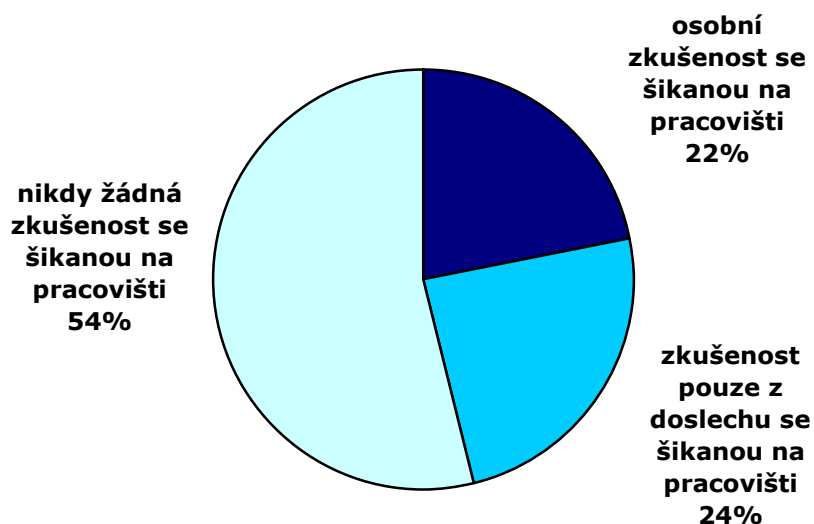
fírem do 25 zaměstnanců, kdy je z výpovědí jejich pracovníků patrná menší incidence ve srovnání s výroky zaměstnanců z větších podniků/organizací.

9.3 Osobní zkušenost se šikanou

Dalším zjišťovaným ukazatelem byla zkušenost se šikanou, přičemž byla zkoumána ve všeobecnosti, za celou dosavadní pracovní kariéru, ne jenom v aktuálním zaměstnání.

Zkušenost se šikanou mezi českými zaměstnanci není příliš rozšířená, ovšem není ani zanedbatelná. Osobní zkušenost se šikanou v práci má přibližně pětina (22 %) zaměstnanců. Tito lidé byli buď sami šikanováni, nebo přímo viděli, jak se to stalo spolupracovníkovi. Zhruba čtvrtina pracovníků (24 %) deklaruje pouze zkušenost z doslechu. O něco více než polovina (54 %) zaměstnanců nezažila šikanu vůbec v žádné podobě, a ni o ní neslyšela.

Graf 17. Zkušenosti se šikanou na pracovišti



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.
Pozn.: Do analýzy nebyly zahrnuty spontánní odpovědi „nevím“.

Tabulka 30. Primární rozložení četností v případě zkušeností se šikanou na pracovišti (v %)

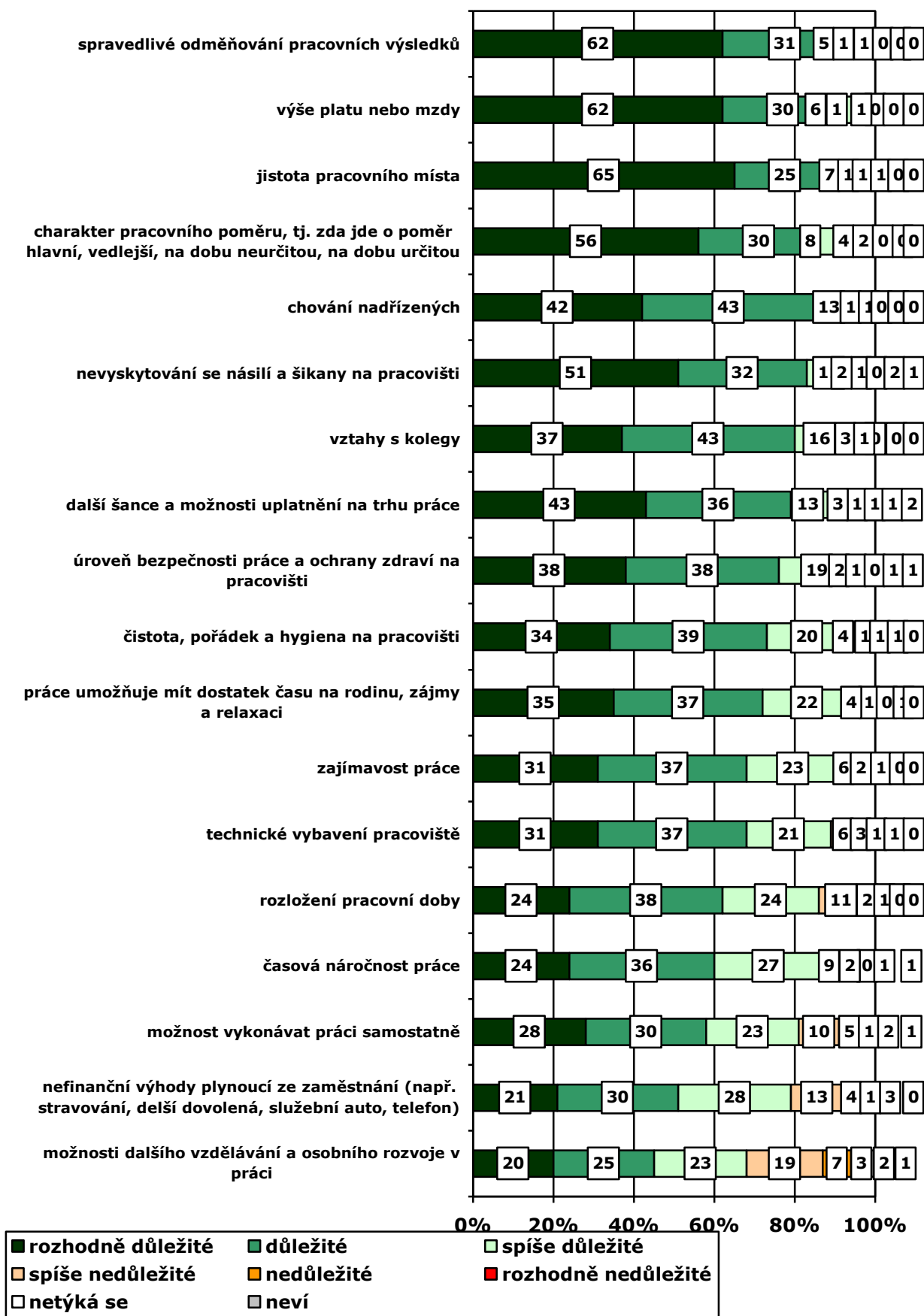
	ano	ne	neví
Sám byl šikanován	8	91	1
Viděl, jak byl šikanován někdo jiný	20	79	1
Slyšel o tom, jak byl šikanován někdo jiný	43	53	4

Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

10. Kvalita pracovního života

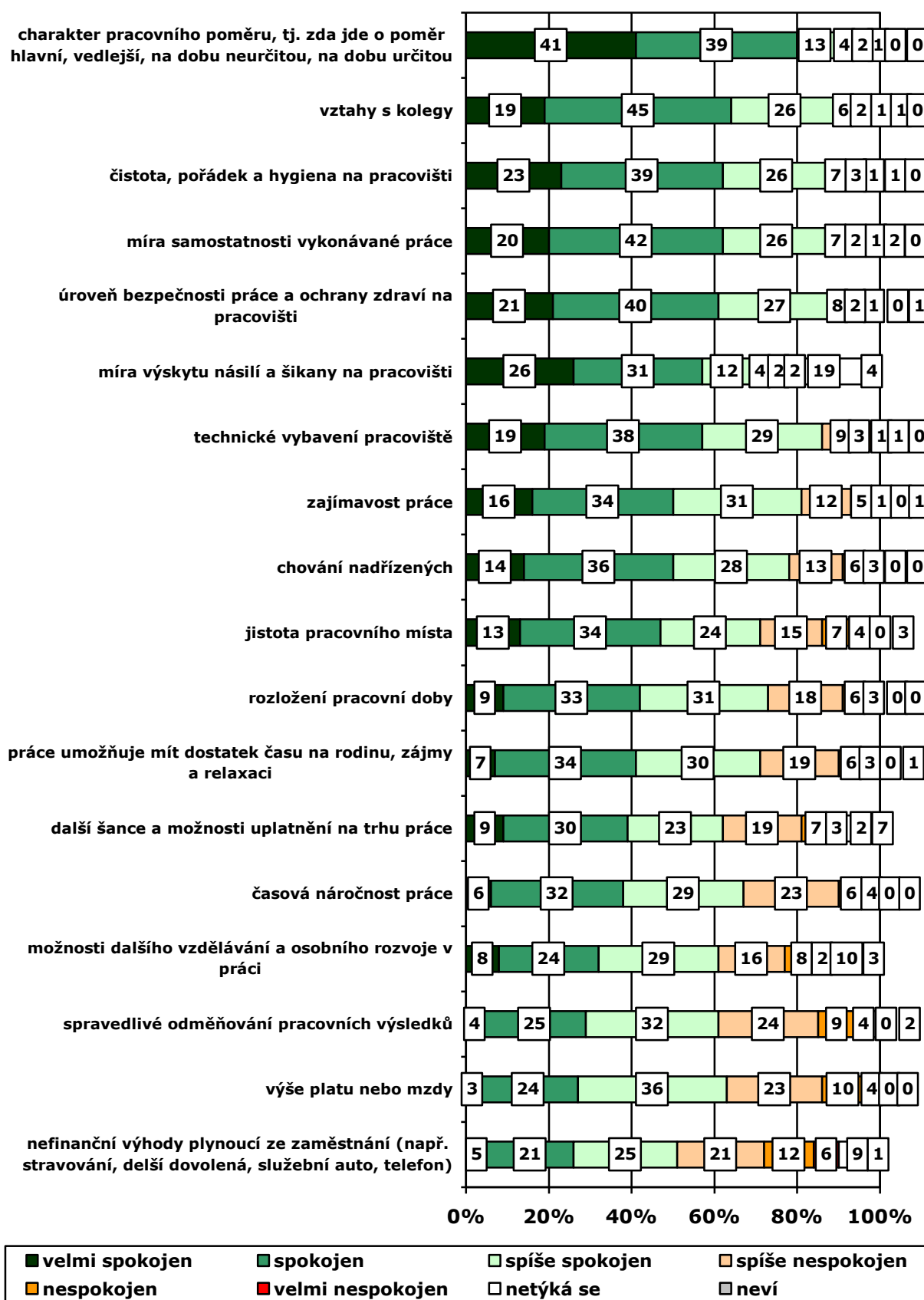
V rámci našeho šetření byla věnována pozornost i dlouhodobému tématu – kvalitě pracovního života. Dvě baterie otázek na následujících stránkách podávají základní přehled o výsledcích výzkumu. Jedna z baterií měří důležitost jednotlivých aspektů práce v obecné rovině, při hypotetické volbě povolání, druhá podává obraz o skutečnosti, tedy o spokojenosti s jednotlivými aspekty v současném zaměstnání.

Graf 18. Důležitost jednotlivých aspektů při volbě povolání



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Graf 19. Spokojenost s jednotlivými aspekty v současném zaměstnání



Zdroj: Šetření „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, 836 respondentů/zaměstnanců.

Příloha 1. Technická zpráva z výzkumu



TECHNICKÁ ZPRÁVA

**Centrum pro výzkum veřejného mínění
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.**

Jilská 1, Praha 1
Tel./fax: 286 840 129
e-mail: iva.stohanzlova@soc.cas.cz

TECHNICKÉ PARAMETRY VÝZKUMU

Název výzkumu:	Stres na pracovišti – možnosti prevence
Zadavatel:	VÚBP, v.v.i.
Realizátor:	Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Termín terénního šetření:	22. června – 6. července 2009
Výběr respondentů:	Kvótní výběr
Zdroj dat pro kvótní výběr:	Český statistický úřad (Výběrové šetření pracovních sil 2008, 2009)
Velikost výběru:	950
Počet dotázaných:	836
Reprezentativita:	Zaměstnanci v ČR ve věku od 18 do 65 let
Metoda sběru dat:	Standardizovaný rozhovor tazatele s respondentem na základě dotazníku

STRUKTURA VÝBĚROVÉHO SOUBORU

	Rozložení zaměstnanců v ČR ve věku od 18 do 65 let		Výběrový soubor	
	(rel.)	(abs.)	(abs.)	(rel.)
CELÝ SOUBOR	100,0	836	836	100,0
POHLAVÍ				
Muži	54,3	456	456	54,5
Ženy	45,7	380	380	45,5
VĚK				
18 - 29 let	20,7	179	179	21,4
30 - 44 let	41,2	342	342	41,0
45 - 65 let	38,1	314	314	37,6
VZDĚLÁNÍ				
Základní	6,1	46	46	5,5
Střední bez maturity	39,5	334	334	40,0
Střední s maturitou	38,5	312	312	37,3
Vysokoškolské	15,9	144	144	17,2
VELIKOST MÍSTA BYDLIŠTĚ				
do 799 obyvatel	13,2	98	98	11,7
800 - 1999 obyvatel	12,7	100	100	12,0
2000 - 4999 obyvatel	10,6	102	102	12,2
5000 - 14999 obyvatel	15,0	130	130	15,5
15000 - 29999 obyvatel	10,7	89	89	10,6
30000 - 79999 obyvatel	11,2	87	87	10,4
80000 - 999999 obyvatel	14,3	115	115	13,8
100000 a více obyvatel	12,3	115	115	13,8
NUTS 2				
Praha	12,3	115	115	13,8
Střední Čechy	11,8	97	97	11,6
Jihozápad	12,0	106	106	12,7
Severozápad	10,8	83	83	9,9
Severovýchod	14,2	116	116	13,9
Jihovýchod	15,5	111	111	13,3
Střední Morava	11,5	104	104	12,4
Moravskoslezsko	11,9	104	104	12,4

Pozn.: Možný rozdíl mezi celkovým počtem dotázaných a součtem dotazníků v jednotlivých kvótních znacích je způsoben nezodpovězením otázky.

Příloha 2. Dotazník

↑ČÍSLO DOTAZNÍKU↑



CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ
SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, v.v.i.
Jilská 1
110 00 Praha 1

STRES NA PRACOVÍŠTI – MOŽNOSTI PREVENCE 22. – 29. 6. 2009 ČERVEN

KÓDÉR: SUPERKONTROLOR: POŘIZOVAČ:

„Na úvod se zaměříme na obecné otázky týkající se Vašeho zaměstnání.“

S.1 „Jak jste celkově spokojen se svým současným zaměstnáním?“

Jste velmi spokojen, 1
spíše spokojen, 2
ani spokojen, ani nespokojen, 3
spíše nespokojen, 4
velmi nespokojen?“ 5
NEVÍ 9

S.2 „Jak je pravděpodobné, že se v průběhu příštích 12 měsíců pokusíte najít si nové zaměstnání u jiné firmy nebo organizace?“

Velmi pravděpodobné, 1
pravděpodobné, 2
nepravděpodobné, 3
velmi nepravděpodobné?“ 4
NEVÍ 9

S.3 „Jak moc, pokud vůbec, se obáváte ztráty svého zaměstnání?“

Velmi se obáváte, 1
dost se obáváte, 2
moc se neobáváte, 3
vůbec se neobáváte?“ 4
NEVÍ 9

S.4 „Jak obtížné či jednoduché by pro Vás podle Vašeho názoru bylo najít si zaměstnání, které by bylo alespoň tak dobré, jako je Vaše současné zaměstnání?“

Velmi jednoduché, 1
spíše jednoduché, 2
ani jednoduché, ani obtížné, 3
spíše obtížné, 4
velmi obtížné?“ 5
NEVÍ 9

S.5 „Pokud by Vám na současném místě byly k Vaším pracovním úkolům trvale přiděleny další pracovní úkoly například z náplně kolegy, který podal výpověď, myslíte, že byste to

zvládl bez jakýchkoliv obtíží, 1
zvládl s mírnými obtížemi, 2
zvládl s velkými obtížemi, 3
nezvládl vůbec?“ 4
NEVÍ 9

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU S.6

S.6 „Kdybyste měl práci, kterou v současnosti většinou vykonáváte, zhodnotit pomocí následujících stupnic, ke kterému z pólů byste se spíše přiklonil?”

NEVÍ = 9

a) Fyzicky namáhavá, náročná	1	2	3	4	5	9	Fyzicky snadná, nenáročná	
b) Psychicky namáhavá, náročná	1	2	3	4	5	9	Psychicky snadná, nenáročná	
c) Rychlá, ve vysokém pracovním tempu	1	2	3	4	5	9	Pomalá, v klidném pracovním tempu	
d) Jednotvárná a monotónní	1	2	3	4	5	9	Pestrá a různorodá	
e) Fyzické povahy (manuální práce)	1	2	3	4	5	9	Duševní povahy	
f) Náročná na přesnost a spolehlivost	1	2	3	4	5	9	Nenáročná na přesnost a spolehlivost	
g) S vysokou mírou odpovědnosti	1	2	3	4	5	9	S nízkou mírou odpovědnosti.”	

„Nyní se budeme zabývat pracovním stresem. Pod tímto pojmem rozumíme nepřiměřenou, neúměrnou pracovní zátěž.”

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU S.7

S.7 „Posud’te, prosím, míru svého pracovního stresu v současném zaměstnání pomocí předložené škály. Na této škále 1 znamená, že nejste vůbec stresován, 7 znamená, že jste stresován velmi. K přesnému vyjádření svého názoru můžete využít kterýkoli bod na nabízené škále. Jakým číslem označíte svůj současný pracovní stres?”

NENÍ VŮBEC STRESOVÁN			JE VELMI STRESOVÁN				NEVÍ
1	2	3	4	5	6	7	9

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU S.8

S.8 „Zkuste se teď zamyslet nad sebou samým a tím, co je pro Vás stresující, ať byste dělal jakoukoliv práci. Následující položky seřad’te od té, která je pro Vás osobně nejvíce stresující, po tu, která je pro Vás nejméně stresující. V tomto případě 1 znamená nejvíce stresující položku a 9 nejméně stresující. Každá číslice může být použita pouze jednou. Seřad’te, prosím, jak je pro Vás všeobecně v práci stresující:

NIC PRO NĚJ NENÍ STRESUJÍCÍ, ŽÁDNÁ Z MOŽNOSTÍ=98

NEVÍ=99

a) nezajímavost práce,	
b) nárazovost práce,	
c) organizace práce (např. jasné, včasné zadání úkolů, jasné vymezení odpovědnosti apod.),	
d) pracovní prostředí (např. hluk, prach, nedostatečné osvětlení),	
e) práce s moderními technologiemi (počítač, elektronická komunikace),	
f) rychlost práce,	
g) délka práce (přesčasy, práce mimo pracovní dobu - o víkendech, o svátcích),	
h) pracovní kolektiv, kolegové,	
i) práce s klienty, zákazníky.”	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU S.9

S.9 „Nyní se, prosím, zamyslete nad svým současným zaměstnáním a zhodnoťte, zda následující věci platí, či neplatí ve Vašem případě.

	ROZHODNĚ PLATÍ 1	SPÍŠE PLATÍ 2	SPÍŠE NEPLATÍ 3	ROZHODNĚ NEPLATÍ 4	NEVÍ 9	
a) Úkoly, které jsou mi zadávány, jsou vždy zcela jasné.	1	2	3	4	9	
b) Mé úkoly jsou mi zadávány včas.	1	2	3	4	9	
c) Odpovědnost ve své práci mám jasně vymezenou.	1	2	3	4	9	
d) Komunikace s mým nadřízeným ohledně pracovních úkolů je podle mě na dobré úrovni.	1	2	3	4	9	
e) Komunikace s mými kolegy ohledně pracovních úkolů je podle mě na dobré úrovni.	1	2	3	4	9	
f) Rychlost práce v mém zaměstnání je příliš vysoká.	1	2	3	4	9	
g) V mé práci jsou příliš časté změny důležitosti pracovních úkolů a termínů.	1	2	3	4	9	
h) V mé práci se nepříjemně střídají období, kdy je práce moc, a období, kdy je práce málo.	1	2	3	4	9	
i) Příliš často pracuji přesčas, po pracovní době nebo o svátcích a víkendech.	1	2	3	4	9	
j) Příliš často musím řešit nepříjemné situace nebo spory s klienty, zákazníky.	1	2	3	4	9	
k) Přímý nadřízený nebo vedení firmy mě informují o probíhajících organizačních změnách, reorganizaci.	1	2	3	4	9	
l) Má současná práce mě velmi baví a nechtěl bych dělat něco jiného.	1	2	3	4	9	
m) Se svými kolegy se rád stýkám i mimo pracovní dobu.	1	2	3	4	9	
n) Můj nadřízený má ke mně „lidský“ přístup.“	1	2	3	4	9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU S.10

S.10 „Řekněte, prosím, nakolik Vás na Vašem pracovišti obtěžují či neobtěžují následující podmínky:

	ROZHODNĚ OBTĚŽUJE 1	SPÍŠE OBTĚŽUJE 2	SPÍŠE NEOBTĚŽUJE 3	ROZHODNĚ NEOBTĚŽUJE 4	NEVÍ 9	
a) nedostatečné osvětlení pracovního místa,	1	2	3	4	9	
b) průvan, vlhko na pracovišti,	1	2	3	4	9	
c) hluk na pracovišti,	1	2	3	4	9	
d) prach na pracovišti,	1	2	3	4	9	
e) zakouřené prostředí na pracovišti,	1	2	3	4	9	
f) klimatizace,	1	2	3	4	9	
g) nevyhovující teplota na pracovišti,	1	2	3	4	9	
h) nevyhovující uspořádání pracoviště,	1	2	3	4	9	
i) zvýšené pracovní riziko a nebezpečí.“	1	2	3	4	9	

S.11 „Jak byste celkově zhodnotil vztahy na Vašem pracovišti?“

Jako velmi dobré,	1	
spíše dobré,	2	
ani dobré, ani špatné,	3	
spíše špatné,	4	
velmi špatné?“	5	<input type="text"/>
NEVÍ	9	<input type="text"/>

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU S.12**S.12 „A jak byste zhodnotil své vztahy s následujícími pracovníky?“**

	VELMI DOBRÉ 1	SPÍŠE DOBRÉ 2	ANI DOBRÉ, ANI ŠPATNÉ 3	SPÍŠE ŠPATNÉ 4	VELMI ŠPATNÉ 5	NETÝKÁ SE 8	NEVÍ 9	
a) Se svým nadřízeným,	1	2	3	4	5	8	9	<input type="text"/>
b) se svým podřízeným/podřízenými,	1	2	3	4	5	8	9	<input type="text"/>
c) s kolegy, kteří jsou ve stejném pracovním postavení?“	1	2	3	4	5	8	9	<input type="text"/>

„Následující otázky se týkají hodnocení Vašeho zaměstnavatele.“**S.13 „Věnuje nebo nevěnuje podle Vašeho názoru Váš zaměstnavatel pozornost problematice pracovního stresu?“**

Rozhodně věnuje pozornost,	1	
spíše věnuje pozornost,	2	
spíše nevěnuje pozornost,	3	
rozhodně nevěnuje pozornost?“	4	<input type="text"/>
NEVÍ	9	<input type="text"/>

S.14 „Existují na Vašem pracovišti nějaká opatření, která mají za cíl zabránit zvyšování pracovního stresu u zaměstnanců, případně mají pracovní stres snižovat?“

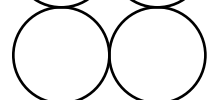
Ano,	1	=> S.15	
ne.“	2	=> S.16	<input type="text"/>
NEVÍ	9	=> S.16	<input type="text"/>

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTEŘÍ V OTÁZCE S.14 ODPOVĚDĚLI ANO (KÓD 1)**S.15 „Můžete, prosím, uvést opatření proti pracovnímu stresu, která na Vašem pracovišti existují? Máte možnost uvést až dvě opatření proti pracovnímu stresu.“**

a)



b)



S.16 „Jsou u Vás v zaměstnání zavedena následující opatření?”

	ANO 1	NE 2	NEVÍ 9	
a) Firemní, podnikový psycholog,	1	2	9	<input type="checkbox"/>
b) psychologické testy při vstupu, případně v průběhu zaměstnání,	1	2	9	<input type="checkbox"/>
c) poradenství ohledně zvládnání pracovního stresu (formou osobního pohovoru nebo formou brožurek, letáků apod.),	1	2	9	<input type="checkbox"/>
d) školení a kurzy zaměřené na zvládnání pracovního stresu,	1	2	9	<input type="checkbox"/>
e) firemní výhody, které podporují aktivní trávení volného času, poukázky na cvičení, do divadla, apod.“	1	2	9	<input type="checkbox"/>

S.17 „Potřebujete nebo nepotřebujete Vy osobně ve Vaší stávající situaci informace o tom, jak zvládat a mírnit pracovní stres?”

Rozhodně potřebujete,	1	<input type="checkbox"/>
potřebujete,	2	<input type="checkbox"/>
spíše potřebujete,	3	<input type="checkbox"/>
spíše nepotřebujete,	4	<input type="checkbox"/>
nepotřebujete,	5	<input type="checkbox"/>
rozhodně nepotřebujete?“	6	<input type="checkbox"/>
NEVÍ	9	<input type="checkbox"/>

S.18 „Dochází ve Vašem současném zaměstnání k organizačním změnám, k reorganizaci?”

Ano,	1	=> S.19	<input type="checkbox"/>
ne.“	2	=> S.21	<input type="checkbox"/>
NEVÍ	9	=> S.21	<input type="checkbox"/>

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTEŘÍ V OTÁZCE S.18 ODPOVĚDĚLI ANO (KÓD 1)**S.19 „Byl jste o organizačních změnách, reorganizaci ve Vašem zaměstnání předem informován?”**

Rozhodně ano,	1	<input type="checkbox"/>
spíše ano,	2	<input type="checkbox"/>
spíše ne,	3	<input type="checkbox"/>
rozhodně ne?“	4	<input type="checkbox"/>
NEVÍ	9	<input type="checkbox"/>

S.20 „Informuje Vás přímý nadřízený nebo vedení firmy průběžně o probíhajících organizačních změnách, reorganizaci?”

Rozhodně ano,	1	<input type="checkbox"/>
spíše ano,	2	<input type="checkbox"/>
spíše ne,	3	<input type="checkbox"/>
rozhodně ne?“	4	<input type="checkbox"/>
NEVÍ	9	<input type="checkbox"/>

„Teď si budeme chvíli povídat o volnočasových aktivitách, zdraví a kondici.“

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU S.21

S.21 „Řekněte, prosím, máte dostatek či nedostatek času na následující aktivity?“

	ROZHODNĚ DOSTATEK 1	SPÍŠE DOSTATEK 2	SPÍŠE NEDOSTATEK 3	ROZHODNĚ NEDOSTATEK 4	NEVÍ 9				
a) Pobyt s rodinou,				1	2	3	4	9	
b) pobyt s přáteli a známými,				1	2	3	4	9	
c) návštěvy kulturních akcí,				1	2	3	4	9	
d) sportovní aktivity,				1	2	3	4	9	
e) jiné koníčky, volnočasové zájmy,				1	2	3	4	9	
f) čas na odpočinek, sám pro sebe.“				1	2	3	4	9	

S.22 „Svůj celkový zdravotní stav byste zhodnotil jako

velmi dobrý,	1	
spíše dobrý,	2	
ani dobrý, ani špatný,	3	
spíše špatný,	4	
velmi špatný?“	5	
NEVÍ	9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU S.23

S.23 „Jak často se u Vás objevují následující pocity nebo stavy? Svůj názor vyjádřete na škále od 1 do 7. Číslice 1 znamená, že se u Vás uvedený pocit nebo stav neobjevuje nikdy, číslice 7, že jej pociťujete neustále. K přesnému vyjádření svého názoru můžete využít kterýkoli bod na nabízené škále.

	NIKDY							NEUSTÁLE							NEVÍ	
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	9	
a) Přetrvávající, dlouhodobá únava z práce,								1	2	3	4	5	6	7	9	
b) nespavost související s pracovními úkoly,								1	2	3	4	5	6	7	9	
c) nervozita, poruchy soustředění související s přepracováním,								1	2	3	4	5	6	7	9	
d) bolesti hlavy z přepracování,								1	2	3	4	5	6	7	9	
e) obavy související s pracovními úkoly,								1	2	3	4	5	6	7	9	
f) obavy související s celkovou atmosférou na pracovišti,								1	2	3	4	5	6	7	9	
g) nedodržování pravidelného stravovacího režimu.“								1	2	3	4	5	6	7	9	

S.24 „Máte nějakou zkušenost s pracovním úrazem, který byl důsledkem pracovního stresu?“

	ANO 1	NE 2	NEVÍ 9	
a) Vy sám jste měl takový úraz,			1 2 9	<input type="text"/>
b) viděl jste, jak se takový úraz stal spolupracovníkovi,			1 2 9	<input type="text"/>
c) slyšel jste o takovém úrazu.“			1 2 9	<input type="text"/>

S.25 „Pracujete převážnou část pracovní doby s počítačem (PC, notebook)?“

Ano,	1	=> S.26	
ne.“	2	=> S.30	<input type="text"/>
NEVÍ	9	=> S.30	<input type="text"/>

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTEŘÍ V OTÁZCE S.25 ODPOVĚDĚLI ANO (KÓD 1)

S.26 „Pociťujete v důsledku práce s počítačem nějaké zdravotní problémy (např. bolesti zad, rukou, očí)?“

Ano,	1	
ne.“	2	<input type="text"/>
NEVÍ	9	<input type="text"/>

S.27 „Který z následujících výroků lépe vystihuje Vaší situaci?“

Práce s počítačem a elektronická komunikace mi spíše ulehčují práci a šetří čas.	1	
Práce s počítačem a elektronická komunikace mi práci spíše ztěžují a zdržují.“	2	<input type="text"/>
NEVÍ	9	<input type="text"/>

S.28 „Přivítal byste prohloubení svých dovedností v práci s počítačem?“

Rozhodně ano,	1	
spíše ano,	2	
spíše ne,	3	
rozhodně ne?“	4	<input type="text"/>
NEVÍ	9	<input type="text"/>

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTEŘÍ V OTÁZCE S.28 ODPOVĚDĚLI „ROZHODNĚ ANO“ NEBO „SPÍŠE ANO“ (KÓD 1 NEBO 2)

S.29 „Přivítal byste praktická školení v práci s počítačem?“

Rozhodně ano,	1	
spíše ano,	2	
spíše ne,	3	
rozhodně ne?“	4	<input type="text"/>
NEVÍ	9	<input type="text"/>

„A nyní přejděme k dalšímu bloku otázek.“

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU S.30

S.30 „Přečtu Vám několik obecných tvrzení týkajících se různých situací v zaměstnání. Bez ohledu na situaci ve Vašem zaměstnání mi, prosím, řekněte, nakolik s těmito výroky souhlasíte či nesouhlasíte.

	ROZHODNĚ SOUHLASÍ 1	SPÍŠE SOUHLASÍ 2	SPÍŠE NESOUHLASÍ 3	ROZHODNĚ NESOUHLASÍ 4	NEVÍ 9	
a) V pracovních kolektivech je přirozené, že se vyskytne jedinec, proti kterému se ostatní vymezí a nepřátelí se s ním.	1	2	3	4	9	
b) Narážky a návrhy se sexuálním podtextem jsou mezi lidmi na pracovišti přirozenou věcí.	1	2	3	4	9	
c) V pracovních kolektivech je přirozené, že nadřízený některému pracovníkovi zadává nesplnitelné úkoly a následně kritizuje jeho pracovní výkon.	1	2	3	4	9	
d) Je přirozené, že spory mezi kolegy v zaměstnání občas přerostou do slovního nebo fyzického napadání.“	1	2	3	4	9	

POKYN: PONECHEJTE DOTÁZANÉMU KARTU S.30

S.31 „Nyní Vám přečtu ještě několik tvrzení týkajících se různých situací, které mohou v zaměstnání nastat. Vy mi, prosím, řekněte, nakolik s těmito výroky souhlasíte či nesouhlasíte.

	ROZHODNĚ SOUHLASÍ 1	SPÍŠE SOUHLASÍ 2	SPÍŠE NESOUHLASÍ 3	ROZHODNĚ NESOUHLASÍ 4	NEVÍ 9	
a) Na našem pracovišti se stává, že nadřízený zadá nesplnitelné úkoly a následně jejich nesplnění kritizuje.	1	2	3	4	9	
b) Na našem pracovišti se stává, že se ostatní proti někomu vymezí a nepřátelí se s ním.	1	2	3	4	9	
c) Na našem pracovišti se objevuje slovní napadení jednoho pracovníka druhým.	1	2	3	4	9	
d) Stává se, že já nebo mí kolegové jsme slovně nebo fyzicky napadáni klientem, zákazníkem.	1	2	3	4	9	
e) Na svém pracovišti pozoruji mezi kolegy drobné intriky a zlomyslnosti.	1	2	3	4	9	
f) Na našem pracovišti se vyskytuje znevýhodnění pracovníků kvůli věku, pohlaví nebo národnosti.	1	2	3	4	9	
g) Na našem pracovišti se objevuje sexuální obtěžování.	1	2	3	4	9	
h) Na našem pracovišti se vyskytuje fyzické napadání kolegy kolegou.“	1	2	3	4	9	

S.32 „Máte nějakou zkušenost se šikanou na pracovišti?“

	ANO 1	NE 2	NEVÍ 9	
a) Vy sám jste byl šikanován,	1	2	9	
b) viděl jste, jak byl šikanován někdo jiný,	1	2	9	
c) slyšel jste o tom, jak byl šikanován někdo jiný.“	1	2	9	

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU S.33

S.33 „Nyní Vám budu předčítat seznam nejrůznějších aspektů, které mohou hrát roli při volbě zaměstnání. U každého z nich mi prosím řekněte, jak důležitý je pro Vás osobně.

	ROZHODNĚ DŮLEŽITÉ	DŮLEŽITÉ	SPÍŠE DŮLEŽITÉ	SPÍŠE NEDŮLEŽITÉ	NEDŮLEŽITÉ	ROZHODNĚ NEDŮLEŽITÉ	NETÝKÁ SE	NEVÍ
	1	2	3	4	5	6	8	9
a) Jak důležitá je pro Vás výše platu nebo mzdy;	1	2	3	4	5	6	8	9
b) aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě odměňovány?	1	2	3	4	5	6	8	9
c) Jak důležité jsou nefinanční výhody plynoucí ze zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)?	1	2	3	4	5	6	8	9
d) Jak důležité jsou pro Vás vztahy s kolegy;	1	2	3	4	5	6	8	9
e) chování nadřízených;	1	2	3	4	5	6	8	9
f) aby se na pracovišti nevyskytovalo násilí a šikana?	1	2	3	4	5	6	8	9
g) Jak důležité je pro Vás časová náročnost práce;	1	2	3	4	5	6	8	9
h) rozložení pracovní doby?	1	2	3	4	5	6	8	9
i) Jak důležité je, aby Vám práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a relaxaci?	1	2	3	4	5	6	8	9
j) Jak důležité pro Vás je, aby byla Vaše práce zajímavá;	1	2	3	4	5	6	8	9
k) abyste v ní měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje;	1	2	3	4	5	6	8	9
l) abyste ji mohl vykonávat samostatně?	1	2	3	4	5	6	8	9
m) Jak důležitý je pro Vás charakter pracovního poměru tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou;	1	2	3	4	5	6	8	9
n) Jak důležitá je pro Vás jistota pracovního místa?	1	2	3	4	5	6	8	9
o) Jak důležité je pro Vás mít další šanci a možnosti uplatnění na trhu práce?	1	2	3	4	5	6	8	9
p) Jak důležitá je pro Vás úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti,	1	2	3	4	5	6	8	9
q) technické vybavení pracoviště?	1	2	3	4	5	6	8	9
r) Jak důležitá je čistota, pořádek a hygiena na pracovišti?"	1	2	3	4	5	6	8	9

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU S.34

S.34 „Nyní se zaměříme na situaci Vašeho současného zaměstnání a to podle stejných položek, jaké jste hodnotil před chvílí. Tentokrát mi prosím u každé z nich řekněte, jak jste s ní Vy osobně v případě současné hlavní výdělečné činnosti spokojen.

	VELMI SPOKOJEN	SPOKOJEN	SPÍŠE SPOKOJEN	SPÍŠE NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	VELMI NESPOKOJEN	NETÝKÁ SE	NEVÍ	
	1	2	3	4	5	6	8	9	
a) Jak jste spokojen s výší platu nebo mzdy;	1	2	3	4	5	6	8	9	
b) se spravedlivostí odměňování Vašich pracovních výsledků?	1	2	3	4	5	6	8	9	
c) Jak jste spokojen s nefinančními výhodami plynoucími z Vašeho zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)?	1	2	3	4	5	6	8	9	
d) Jak jste spokojen se vztahy s kolegy;	1	2	3	4	5	6	8	9	
e) s chováním nadřízených;	1	2	3	4	5	6	8	9	
f) s mírou výskytu násilí a šikany na pracovišti?	1	2	3	4	5	6	8	9	
g) Jak jste spokojen s časovou náročností práce;	1	2	3	4	5	6	8	9	
h) s rozložením pracovní doby?	1	2	3	4	5	6	8	9	
i) Jak jste spokojen s tím, kolik Vám práce umožňuje mít času na Vaši rodinu, zájmy a relaxaci?	1	2	3	4	5	6	8	9	
j) Jak jste spokojen s tím, jak je Vaše práce zajímavá;	1	2	3	4	5	6	8	9	
k) s možnostmi dalšího vzdělávání a osobního rozvoje;	1	2	3	4	5	6	8	9	
l) s mírou samostatnosti vykonávané práce?	1	2	3	4	5	6	8	9	
m) Jak jste spokojen s charakterem pracovního poměru tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou;	1	2	3	4	5	6	8	9	
n) Jak jste spokojen s jistotou pracovního místa?	1	2	3	4	5	6	8	9	
o) Jak jste spokojen s tím, kolik Vám současná práce dává další šance a možnosti uplatnění na trhu práce?	1	2	3	4	5	6	8	9	
p) Jak jste spokojen s úrovní bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti,	1	2	3	4	5	6	8	9	
q) s technickým vybavením pracoviště?	1	2	3	4	5	6	8	9	
r) Jak jste spokojen s čistotou, pořádkem a hygienou na pracovišti?"	1	2	3	4	5	6	8	9	

„Na závěr dovolte už jen pár otázek nezbytných pro možnost statistického zpracování výsledků výzkumu.“

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.5a

IDE.5a „Pokuste se zařadit do některé skupiny.“

--	--

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.5b

IDE.5b „V jakém odvětví pracujete?“

--	--

IDE.2 „Kolik je Vám let ?“

--	--

S.35 „Jaký je celkový počet zaměstnanců ve firmě nebo organizaci, kde pracujete?“

5 a méně zaměstnanců,	1	
6 až 24 zaměstnanců,	2	
25 až 50 zaměstnanců,	3	
51 až 100 zaměstnanců,	4	
101 až 250 zaměstnanců,	5	
251 až 500 zaměstnanců,	6	
501 a více zaměstnanců.“	7	
NEVÍ	9	

S.36 „Kdo je Vaším zaměstnavatelem?“

Státní úřad, úřad místní správy nebo samosprávy,	1	
soukromá firma/podnik,	2	
veřejná instituce (např. škola, veřejné zdravotnické zařízení, Český rozhlas), nezisková organizace,	3	
jiná možnost?“	4	
VYPIŠTE:	5	
NEVÍ	9	

S.37 „Máte v zaměstnání podřízené pracovníky?“

Nemáte žádné podřízené,	1	
máte jednoho či dva podřízené,	2	
máte 3 až 5 podřízených,	3	
máte 6 až 10 podřízených,	4	
máte více než 10 podřízených?“	5	
NEVÍ	9	

S.38 „Pracujete v zaměstnání na plný nebo částečný úvazek?“

Na plný úvazek,	1	
na částečný úvazek?“	2	
NEVÍ	9	

IDE.1 „Považujete životní úroveň Vaší domácnosti

- za velmi dobrou, 1
za spíše dobrou, 2
ani dobrou, ani špatnou, 3
za spíše špatnou, 4
nebo za velmi špatnou?“ 5
NEVÍ 9

IDE.10 „Jaký je obvyklý čistý měsíční příjem celé Vaší domácnosti, tj. když sečtete příjem všech členů domácnosti? Pokud nevíte přesně, odhadněte prosím alespoň přibližnou částku.“

VEPIŠTE ČÁSTKU:

--	--	--	--	--	--

Kč

IDE.10a „A jaký je Váš celkový čistý měsíční příjem, tj. příjem pouze Vaší osoby? Pokud nevíte přesně, odhadněte prosím alespoň přibližnou částku.“

VEPIŠTE ČÁSTKU:

--	--	--	--	--	--

Kč

IDE.6 „Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?“

- NEDOKONČENÉ ZÁKLADNÍ 1
DOKONČENÉ ZÁKLADNÍ 2
VYUČENÍ 3
STŘEDNÍ BEZ MATURETY 4
STŘEDNÍ ODBORNÉ S MATURETOU 5
STŘEDNÍ VŠEOBECNÉ S MATURETOU 6
VYŠŠÍ ODBORNÉ 7
BAKALÁŘSKÉ 8
ÚPLNÉ VYSOKOŠKOLSKÉ 9

IDE.3a „Jste

- svobodný, svobodná, 1
ženatý, vdaná, (příp. žijete v registrovaném partnerství) 2
rozvedený, rozvedená, 3
vdovec, vdova.“ 4
NEVÍ 9

IDE.3b „Žijete ve Vaší domácnosti s manželem/kou nebo se stálým partnerem/kou?“

- Ano, 1
ne.“ 2

IDE.13 „Kolik členů včetně Vás má Vaše domácnost? Nezapomeňte započítat do celkového počtu také sebe.“

VEPIŠTE POČET OSOB:

--	--

IDE.12 „Máte nezaopatřené děti? Pokud ano, kolik?”

- Jedno nezaopatřené dítě, 1
dvě nezaopatřené děti, 2
tři nezaopatřené děti, 3
čtyři nebo více nezaopatřených dětí, 4
nemáte žádné nezaopatřené dítě.“ 5

IDE.57 „Kolik členů Vaší domácnosti je v současnosti ekonomicky aktivních (vykonává placené zaměstnání/práci)? Nezapomeňte započítat do celkového počtu také sebe.“VEPIŠTE POČET OSOB:

„Tak to je jménem CVVM Sociologického ústavu AV ČR vše a já Vám děkuji za rozhovor.“

OTÁZKY PRO TAZATELE (VYPLŇTE IHNEDE PO SKONČENÍ ROZHOVORU):**IDE.8 DOTÁZANÝ JE:**MUŽ = 1
ŽENA = 2**IDE.9 DOTÁZANÝ BYDLÍ V OKRESE ČÍSLO:****IDE.31 DOBA TRVÁNÍ ROZHOVORU V MINUTÁCH:**

T.3 JAK HODNOTÍTE OCHOTU RESPONDENTA ODPOVÍDAT? OCHOTA ODPOVÍDAT BYLA:

- Velmi vysoká, 1
vysoká, 2
průměrná, 3
nízká, 4
velmi nízká. 5

T.4 JAK HODNOTÍTE ZÁJEM RESPONDENTA O ROZHOVOR? ZÁJEM BYL:

- Velmi vysoký, 1
vysoký, 2
průměrný, 3
nízký, 4
velmi nízký. 5

T.5 JAK DOBŘE PODLE VÁS RESPONDENT OTÁZKÁM ROZUMĚL? ROZUMĚL:

- Velmi dobře, 1
dobře, 2
průměrně, 3
špatně, 4
velmi špatně. 5

IDE.55 KOLIK OSOB VÁM ODMÍTLO TENTO KONKRÉTNÍ ROZHOVOR? (ZAPOČÍTEJTE POUZE TY, KTERÉ PRAVDĚPODOBĚ VYHOVOVALY POTŘEBNÝM KVÓTÁM, ALE ROZHOVOR ODMÍTLY)

NIKDO NEODMÍTTL = 98

IDE.56 MÍSTO PROVEDENÍ ROZHOVORU:

- Domácnost respondenta, 1
Domácnost tazatele, 2
Pracoviště (tazatele nebo respondenta), 3
Veřejné prostranství (ulice, park, před školou, parkoviště) 4
Čekárna (na nádraží, u lékaře, apod.), 5
Restaurační zařízení, 6

Jiné místo. Vypište prosím konkrétně: 7

EVIDENČNÍ ČÍSLO TAZATELE:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
NUTS2	VSO	OSOBNÍ ČÍSLO		

PŘÍJMENÍ TAZATELE:

Potvrzuji, že jsem výběr dotázaného a výzkumný rozhovor provedl přesně podle pokynů CVVM.

PODPIS:

V:

DNE:

PROSÍM, UJISTĚTE SE NA ZÁVĚR, ŽE:

- 1. U VŠECH OTÁZEK JE VYZNAČENA ODPOVĚĚ RESPONDENTA.**
- 2. VŠECHNA HRANATÁ OKÉNKA V DOTAZNÍKU JSOU VYPLNĚNÁ.**
- 3. POKUD RESPONDENT NA NĚKTERÉ OTÁZKY NEODPOVĚDĚL (FILTR, ODMÍTNUTÍ), V OKÉNKU JE VYPLNĚNO ČÍSLO „0“.**

HODNOCENÍ VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU (DOPLNÍ CVVM):