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: 19.04.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

P Ř Í L O H A Č. 3

Inspekce práce - kvalitativní a kvantitativní šetření

Projekt „Stres na pracovišti – možnosti prevence“
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i

OBSAH

1.Úvod ... 3
2. Kvalitativní a kvantitativní šetření inspektorů práce ... 4
2.1 Osobnostní faktory inspektorů práce ... 6
2.2 Profil a osobnostní předpoklady inspektora práce ... 9
2.3 Kvantitativní šetření (inspektoři práce) ... 12
2.3.1 Analýza kvalitativního šetření (inspektoři práce) ... 15
2.4 Porovnání výsledků šetření „Subjektivní hodnocení zátěže pracovníků státní a veřejné správy faktory pracovního prostředí a pracovních podmínek“ VEŘEJNÁ SPRÁVA – INSPEKCE PRÁCE ... 20
2.4.1 Veřejná správa („VS“) a Inspekce práce („IP“) ... 20
2.4.2 Nejzávažnější problémy ... 27
2.4.3 Grafické a statistické přehledy (porovnání výsledků IP s výsledky celého souboru) ... 28
3. Šetření v organizacích, u kterých byla provedena inspekce práce (management a zaměstnanci) ... 37
3.1 Kvantitativní šetření u managementu organizací ... 37
3.2 Kvantitativní šetření stresové zátěže u zaměstnanců vytipovaných organizací – pro vyhodnocení existujícího pracovního stresu event. jeho následků ... 42
3.2.1 Výsledky statistického vyhodnocení osobního dotazníku pro zaměstnance ... 44
3.2.2 Výsledky statistického vyhodnocení osobního dotazníku pro zaměstnance – podle organizace ... 54
3.2.3 Výsledky statistického vyhodnocení osobního dotazníku pro zaměstnance –podle pohlaví ... 55
3.2.4 Výsledky statistického vyhodnocení osobního dotazníku pro zaměstnance – podle věku ... 57
4.Doplněk – zpracované statistické údaje šetření v organizacích – zaměstnanci ... 59

1. Úvod

Předmětem výzkumné a vývojové činnosti této části projektu je zaměření na identifikaci nejčastějších a nejzávažnějších stresorů působících při dozorové činnosti inspektorů práce na pracovištích a při styku s třetími stranami, dále na působení pracovního stresu na zaměstnance v organizacích, kde inspektoři v rámci dozoru provádí inspekci práce a na organizace, jak jsou aktuálně připravené hodnotit závažnost pracovního stresu a objektivizovat stres v práci u zaměstnanců včetně vytváření návrhu opatření k omezení vlivu stresu a jeho následků či eliminaci zátěžových faktorů.

Stres na pracovišti představuje jeden ze závažných fenoménů ovlivňujících vedle zdraví zaměstnanců i produktivitu a kvalitu práce. Stresové, frustrující a konfliktní situace se tak mohou stát patogenními situacemi, tj. mohou vyvolat patologické reakce nebo i onemocnění. Podmínkou k tomu bývá jednak vystupňování nebo sčítání těchto situací, jednak snížení jedincovi odolnosti, případně kombinace obojího.

Pracovní život se v několika posledních desetiletích výrazně změnil. Nyní jsou na zaměstnance kladeny vyšší nároky než kdy předtím. Stres je považován za jeden z nejvýznamnějších problémů spojených s výkonem povolání a souvisí s organizací práce v podmínkách znalostní ekonomiky. Potřeba činností pro prevenci stresu se týká všech evropských zemí a typů organizací. Řešení problému musí být zaměřeno na identifikaci nejčastějších a nejzávažnějších stresorů působících na pracovištích, na hodnocení závažnosti a na návrh opatření k omezení jejich vlivu či eliminaci.

Klíčové pojmy: stres, pracovní stres, identifikace stresu, zátěžové faktory.

Cíle

Cílem řešení projektu je:

1. Identifikace nejčastějších stresorů působících na inspektory práce, včetně zpracování návrhu doporučení pro zvýšení jejich ochrany před neúměrným stresem, ohrožením agresí a násilím při výkonu kontrolní a poradenské činnosti.
2. Identifikace nejčastějších a nejzávažnějších stresorů působících na pracovištích pro potřeby výkonu inspekční práce, tj. pro posuzování a vyhodnocování pracovních podmínek v organizacích včetně zpracování návrhu příslušné metodiky.
3. Management, jeho postupy a prevence při výskytu zátěžových faktorů na pracovištích.

Metodika

- Soustředění dostupných informačních zdrojů, studium, analýza a vyhodnocení datových souborů z výzkumů a šetření VÚBP, v.v.i. zaměřených na pracovní stres.
- Příprava dotazníku pro zaměstnance, organizace, inspektory, otázky pro kvalitativní šetření.
- *Cílová skupina*
  - → inspektoři OIP pro hlavní město Praha a OIP pro Středočeský kraj - ve spolupráci s vybranými pracovníky oblastních inspektorátů inspekce práce příprava a realizace terénního šetření (průzkumná sonda) k identifikování nejčastějších a nejzávažnějších stresorů působících na pracovištích. Pozn.: do této části řešení projektu byli také zařazeny výsledky šetření ve státní a veřejné správě týkající se inspektorů práce.
  - → šest organizací vytipovaných inspekcí práce, kde byl prováděn výzkum zaměřený na existenci a prevenci stresu v pracovním prostředí

→ zaměstnanci těchto organizací.

- *Výběr respondentů* (zaměstnanců vytipovaných organizací) - pro výběr respondentů byl použit náhodný výběr. Respondenti nesměli tvořit homogenní skupiny, účelem výběru byla co nejpestřejší skladba respondentů. Byla použita metoda osobního dotazování s použitím standardního dotazníku.
- *Dotazník pro zaměstnance* pracuje se sadou 32 otázek zaměřených na pocity a příznaky charakterizující vliv pracovního stresu.
- *Dotazník pro organizaci* pracuje s otázkami týkajícími se jak znalostí o stresu svých zaměstnanců v práci, dále připravenosti managementu k identifikaci a prevenci zvládání stresu u zaměstnanců.
- *Otázky v kvalitativním šetření* pro inspektory byly připraveny se záměrem zjistit, jakým náhledem a poznatky v oblasti pracovního stresu disponují.
- Organizace sběru dat – informace byly získány při místním šetření v organizacích (v části uvedené bod bodem 2.4 této zprávy byla data získána v rámci dotazníkového šetření ve veřejné a státní správě).
- Zpracování dat, statistické vyhodnocení dotazníků pro zaměstnance, analýza statistického výstupu, analýza výstupu kvalitativního šetření, analýza výstupu dotazníku pro management, komentáře k výsledkům a zpráva ze šetření.

Průběžné výsledky byly prezentovány a diskutovány na pracovních schůzkách, semináři (3. kontrolním dnu projektu).

Oblasti řešení
Řešení projektu této etapy projektu bylo dle zaměření rozděleno do následujících částí:

- Zpracování typologie stresorů, výskyt pracovního stresu a zátěžových faktorů na pracovišti, vliv na pracovní výkon obecně (viz příloha č. 1 závěrečné zprávy o řešení projektu).
- Kvalitativní a kvantitativní šetření u **inspektorů práce**. Interní pohled – k tomu byly objektivizovány psychologické aspekty osobnosti jednotlivých inspektorů práce, vypracovány jejich individuální charakteristiky, zátěžové vnímání, adaptabilita k pracovnímu stresu. Externí pohled – možnosti rozpoznání zátěžových faktorů pro identifikaci stresu inspektory práce u zaměstnanců ve vybraných organizacích.
- Kvantitativní šetření u **managementu** organizací – zjištění připravenosti ke zvládání stresových zátěží u zaměstnanců.
- Kvantitativní šetření stresové zátěže u **zaměstnanců** vytipovaných organizací – pro vyhodnocení existujícího pracovního stresu event. jeho následků.

2. Kvalitativní a kvantitativní šetření inspektorů práce

Tato oblast řešení projektu je směřována na inspekci práce – inspektory, kteří vykonávají dozor v terénu a při své práci bezprostředně přicházejí do kontaktu s třetími osobami. Tím se dostáváme k otázce: Existuje dostatečně přesná představa o „osobnosti“ pracovníka, úředníka veřejné správy? Lze jistě vyjmenovat, ve smyslu striktně psychologického pojetí osobnosti, mentální, psychické či morální vlastnosti, které by měl úředník veřejné správy splňovat a existuje rovněž řada metod a technik, kterými lze jejich přítomnost a stupeň prokázat, a zřejmě je lze i prakticky využít. Je nepopiratelné, že takové vlastnosti, jako asertivita, schopnost racionálního usuzování, odolnost vůči stresu, schopnost sebeovládání atd. bychom asi považovali pro úředníky a to nejen veřejné správy, za přínosné. Ovšem „osobnost“ v širším slova smyslu zahrnuje daleko komplexnější pohled a nelze ji redukovat jen na psychologické komponenty.

V teoretické části se zaměřujeme na zaměstnance veřejné správy, konkrétně na osoby, vykonávající činnost inspekce práce ve stresových situacích z hlediska struktury osobnosti.

Tématem jsou protektivní a některé rizikové faktory, které ovlivňují míru prožívané stresovanosti u člověka. Dále jsou zde uvedeny vybrané teorie osobnosti, které jsou vzhledem k našemu výzkumu relevantní. Je důležité se také zabývat vztahy mezi vybranými osobnostními charakteristikami (podle Eysenckovy teorie osobnosti) a kognitivním výkonem v zátěžové situaci, vztahem těchto osobnostních charakteristik k míře prožívané stresovanosti u lidí pracujících ve sféře dozoru.

Samotná osobnost člověka je jeden z nejdůležitějších faktorů ovlivňující jeho pracovní výkonnost a zvládání zátěžových situací spojených se zaměstnáním. Detailní analýzou výsledků byl prokázán statisticky významný vztah mezi osobnostními charakteristikami (konkrétně extraverzí, neuroticismem a impulzivitou) a kognitivním výkonem člověka. Lepší kognitivní výkon (v testu pozornosti) vykazují lidé více extravertovanější, emocionálně stabilnější a méně impulsivní. Co se týká vztahu vybraných osobnostních charakteristik a míry prožívané stresovanosti, je prokázána statistická významnost vztahu mezi mírou stresovanosti a extraverzí, neuroticismem, empatií a impulzivitou. Vyšší míru stresovanosti prožívají lidé, kteří jsou spíše introvertovanější, impulzivní a empatičtí.

Typy osob vnímavější k pracovnímu stresu:

- Lidé, přicházející do svého prvního zaměstnání, mající velké ideály, představy a očekávání, chtějící měnit věci k lepšímu.
- Lidé, kteří prožívají velké nadšení a zanícení pro svou práci (angažovaní pomahači), kterým hrozí riziko, že jejich nadšení opadne a oni zapadnou do denní rutiny.
- Lidé, kteří na sebe kladou příliš vysoké nároky, pracují nad úroveň svých schopností, dovedností a kapacity.
- Perfekcionisté, kteří se snaží dělat vše co nejpřesněji a nejlépe.
- Workholici - práce je na prvním místě.
- Lidé neschopni říci ne a vymanit se z nároků a požadavků na ně kladených.
- Lidé, kteří neumí odpočívat, relaxovat, žijí v neustálém spěchu, chvatu, časovém stresu.
- Lidé milující moc, soupeřivost.
- Lidé, kteří neúspěch považují za osobní porážku.
- Lidé, kteří neustále pociťují ohrožení svého kladného sebehodnocení.

Skupiny zaměstnanců nejvíce ohrožené pracovním stresem:

- lékaři (především ti, co pracují v oblastech onkologie, chirurgie, JIP, LDN, záchranné služby, psychiatrie, pediatrie…),
- zdravotní sestry a zdravotničtí pracovníci (laborantky, technici…),
- státní správa, dozorové orgány,
- soudci,
- policisté, především v přímém výkonu služby, kriminalisté,
- učitelé na všech stupních škol,
- sociální pracovníci,
- pracovníci pošt, zvlášť pracující u přepážek a poštovní doručovatelé,
- pracovníci věznic,
- dispečeři a dispečerky (záchranná služba, letecká doprava…),
- politici, manažeři,
- call centra,
- taxikáři, dopravci,
- novináři atd.

V uvedeném výčtu jsou zahrnuti pracovníci dozorových orgánů, tedy i inspektoři práce. Těm se budeme v následujícím textu blíže věnovat.

2.1 Osobnostní faktory inspektorů práce

Výzkumná skupina VÚBP, v.v.i. provedla v rámci šetření projektu rovněž zkoumání osobnostních faktorů inspektorů práce, protože uvedená skupina pracovníků má mnohdy konečný a rozhodující psychologický vliv na utváření postojů výkonných zaměstnanců. Ti si mnohdy neuvědomují jaký rozhodující podíl má bezpečnost práce na jejich životy a saturaci jejich potřeb. Psychologický faktor, který představují právě inspektoři práce je neopomenutelným při odstraňování příčin lidského stresu v zaměstnání a následně i mimo něj. Bezpečnost a důvěra ve svou práci a pocit uspokojení, již sám o sobě navozuje situaci, která ve svém důsledku vzniku stresu brání.

I když emoční odraz práce IP v myslích kontrolovaných zaměstnanců, se v praxi může jevit jako sám o sobě poněkud stresující, je míra stresu většinou zanedbatelná, pokud jsou zásady příslušných směrnic a předpisů striktně dodržovány. Ve svém konečném důsledku je však pro lidi, jichž se týká práce inspektorů, stresu předcházející, což si zaměstnanci ne vždy zcela uvědomují. Z tohoto důvodu je také nutné klást určité specifické požadavky na osobnostní stránku lidí, kteří inspekce provádějí a současně znát i odpověď na to, jak velká je autorita právě této profese.

Je příznačné, a ve svém konečném důsledku ani nepřekvapující, že u IP jde skoro vždy o jednotlivce, velmi konservativní a sebevědomé, protože lidé s obzvláště vyvinutou složkou tolerance by nebyli schopni inspekce vykonávat. Je také zřejmé, že jejich práce, zvláště je-li vykonávána již delší čas, svým způsobem jejich osobnost v tomto směru silně formuje, a to sumou zkušeností, stereotypy i charakterem práce, jež jim napomáhá zvyšovat sebevědomí. Přesto však v ostatních osobnostních rysech si již tolik podobní nejsou. Je to dáno různým prostředím v němž mimo svou práci působí, ale především jednoznačně složením jejich genetického kódu, určujícím z větší části i strukturu jejich osobnosti, na kterou získané vlastnosti měli percentuelně zcela jistě menší podíl. Jedině tak lze vysvětlit, že ve sledovaném, do určité míry velmi malém vzorku (6 IP) můžeme najít jak lidi introvertní, tak extroverty s různým vztahem a postoji ke svému sociálnímu okolí. Jednoznačně však převládají lidé s mírně nadprůměrnou inteligencí, sklonem k pedantismu a se snahou důsledně prosazovat své názory. Zkoumaný vzorek IP byl složen převážně z lidí zralého věku (cca 34 – 55 let) a prakticky u drtivé většiny z nich bylo možno hovořit o vyzrálých a dotvořených jedincích.

Až na drobné výjimky se respondenti z řad inspektorů řadí mezi cyklotýmní typy s převahou ochoty ke spolupráci a společenskou vřelostí. Nevykazují neurotickou únavu a nedostatek frustrační tolerance. Jsou realističtí v otázkách života a emočně stabilní. Své postoje většinou nemění. Snáze tvoří aktivní pracovní skupiny a je experimentálně prokázáno, že v osobních vztazích jsou „štědřejší“ a méně se bojí kritiky. Jsou více svědomití a starosti si tolik nepřipouští, pokud vše běží podle stanovených regulí. Na druhé straně by se však dalo říci, že jsou více dominantní a v některých případech dokáží být i útoční. Zkoumaný vzorek obsahoval i jedince poněkud svérázné (ascendence – útočnost, soutěživost). Převládali respondenti s převahou surgence (bezstarostnost, veselost), entusiastičtí a projevující svém city i navenek. Je proto zcela logické, že skoro všichni se presentovali jako lidé mající vysoké superego, vnitřně dotvořené, s převahou odpovědnosti a svědomitosti. Nedělá jim problém seznamovat se s novými lidmi, vystupovat přátelsky a důvěryhodně. Těžkostem dokáží čelit a po přestálých nepříjemnostech se znovu „otřepat“. Jsou však dosti podezřívaví a žárliví.

Také vyžadují od druhých zvláštní pozornost a pokud se jim nedostane, tak si ji vynutí. Mají dobrou představivost a intuici. Jako determinant je tento faktor převážně environmentální. Může však disponovat ke konversní hysterii. U mnohých nelze vyloučit sklon k depresivitě a k určitému trápení, pokud není u nich naplněn pocit vnitřního uspokojení a emocionální

odezvy. Výrazný je u nich skoro spontánní pocit viny, což by svědčilo o tom, že možnost selhání si uvědomují a podvědomě se jej obávají.

S předcházejícími skutečnostmi vcelku koreluje zvýšený radikalismus v postojích. Je to širší rys než shluk politických či náboženských postojů a v našem případě se poněkud váže spíše netypicky ke konservatismu. Odpovídá to jejich kritičnosti a celkovému pracovnímu zaměření. Všichni šetření IP také prokazovali vysokou míru soběstačnosti a smysl pro přesnou kalkulaci, sebekontrolu a poměrně vysokou energetickou tenzi.

Výsledky hodnocení vybraného vzorku respondentů

Respondent č. l

Vykazoval poměrně velkou míru otevřenosti vůči svému okolí a prvky přímého jednání. Jevil se jako spíše bezstarostný a ke spolupráci ochotný. To ukazuje na vstřícnou osobnost bez vnitřní energetické tense a bez pocitů nedostatečného vnímání svým okolím. Ukazovala se zde však určitá tendence k menší spolehlivosti, jestliže jeho vnitřní stav nebyl naladěn v souladu s jeho představami. Tento respondent byl velmi inteligentní a bystrý. Měl dobré abstraktní myšlení a byl emočně stabilní a realistický. To odpovídá osobnosti v podstatě dobře zformované, která nemá problémy navazovat kontakty se svým sociálním okolím a je v něm poměrně oblíbena. Tento respondent se jevil jako vcelku nezávislý a svědomitý. Uložené úkoly bude vykonávat kvalitně, bez většího odporu či zbytečných diskuzí. Má však o věcech své vlastní představy a bude se snažit je realizovat. Je vnitřně dominantní a bude se to snažit dávat najevo i svému okolí. Touží podvědomě po tom být uznáván a milován, právě proto, že součástí jeho osobnosti je právě silněji rozvinutý duševní život a emocionální stránka celé jeho osobnosti. Má zdravé sebevědomí, ale nikterak netouží po dobrodružství. Dává přednost příjemnému prostředí a pozornosti svého okolí. Je však silněji podezřívavý a jen těžko ho lze podvést. Své zájmy směřuje především na bezprostřední úspěch. Pokud přijme nějakou myšlenku za svou, drží se jí a snaží se ji prosazovat. Již výše uvedený bohatý vnitřní život je také důvodem, proč je tento respondent silněji zahleděn do sebe. Celkovou strukturou své osobnosti však odpovídá profilu člověka vykonávajícího práci inspektora bezpečnosti práce.

Respondent č. 2

Ve výsledcích se jevil jako přizpůsobivý, spíše bezstarostný, k lidem pozorný a vlídný. To dává tušit člověka, který nebude nikterak agresivní a své povolání bude vykonávat s určitým nadhledem a tolerancí k ostatním. Bude však zcela nekompromisní při vyžadování stanovených regulí. Ochotný pomoci, rád lidem poradí a jeho chování nebude záludné. Vcelku bystrý a inteligentní. Dokáže dobře abstraktně myslet Je svědomitý a vytrvalý. Velmi citově stabilní a realistický. Má vyšší sílu ega, což znamená, že je již osobnostně dotvořený a životní postoje podřizuje daným normám a zákonům. Je klidný a není příliš dominantní. Dokáže se přizpůsobit. Příjemný společník, Poměrně vynalézavý a emočně zralý. Odpovědný. V jednání je spontánní. Lidem je schopen spíše věřit a snadno se s ním vyjde. Není žárlivý. Jedná na základě vlastní zkušenosti, má dobrou intuici a fantazii. Spoléhá především sám na sebe. Dokáže být tvrdý i sám k sobě. Vyjadřuje to jeho vztah k fyzické i psychické bolesti. Touží po porozumění a nemá rád společenskou izolaci Je houževnatý. Vždy pohotový k reakci. Chápající, snaží se vžít do pocitů druhých Spíše konvenční. Spolehlivý, ale také starostlivý a někdy v krizových situacích úzkostný. Má silný smysl pro povinnost. Je silněji konservativní a soběstačný. Má dobrou sebekontrolu. Vykazuje však poměrně silnou dráždivost a napjatost. Proto bývá stále ve střehu a dobře vnímá i hrozící nebezpečí.

Respondent č. 3

Tento člověk se jeví jako otevřený a vřelý, společenský a účastný. Je ochotný a lidský, má smysl pro problémy a nedostatky ostatních a snaží se s nimi vyjít. Jeho vstřícnost a empatie mu však někdy může způsobovat problémy, protože ti co jej znají mohou jeho vstřícnosti zneužívat. Projektuje se jako inteligentní a vnímavý, v chování až intelektuálně kulturní. Klidný a mírný. V otázkách běžného života realistický. Ví, že si nemá dělat nepřiměřené nároky na své okolí, ale někdy jej mrzí, že byl oklamán. Zkušený realista. V oblasti emocí je zralý. Sebevědomý a nezávislý. Průměrně dominantní. Spíše radostný a k reakci pohotový. Upřímný. Dokáže projevit své city. Má ale svůj svět. Je opatrný, ale vytrvalý a odpovědný. Špatně však vnímá hrozící nebezpečí a je trochu lehkovážný, což také trochu přispívá k výše uvedeným problémům. Mohl by mít i hlubší umělecké zájmy. Trochu též sklon k dobrodružství. Rád se seznamuje s lidmi. Je soběstačný a praktický. Umí na sebe vzít odpovědnost. Také je však trochu podezřívavý a žárlivý. Je velmi stálý a konvenční. Má silný smysl pro povinnost a sklon k depresivitě. Je někdy náladový a spíše samotář. Jednoznačně je ale osobností konservativní. Trochu mu chybí sebekontrola a silná vůle. Průměrně dráždivý, ale zato ukázněný a svědomitý.

Respondent č. 4

Tento inspektor se trochu vymyká dosavadním respondentům. Je velmi rezervovaný a kritický až chladný. Spíše je uzavřený do sebe a značně pedantický. Nemá rád kompromisy a většinou trvá na svých stanoviscích. Je podezíravý a udržuje si od lidí odstup. Je však velmi inteligentní a bystrý. Emočně je naprosto dotvořený, stabilní a zcela realistický. Klidný. Kupodivu však vcelku přizpůsobivý a dokáže se podřídit autoritám. Není dominantní. Někdy se stává roztržitým, což způsobuje i určitou nepozornost. Jinak je ale vcelku veselý a dokáže se pro věc nadchnout. Je vynalézavý a řídí se podle sebe. Citově je zralý a v projevech klidný. Zjevně konvenční a dá se říci, že má laskavé srdce. Trochu plachý se sklonem k zahořknutí. Dobře vnímá hrozící nebezpečí. Spíše se stahuje do sebe. Je svědomitý a pečlivý. V rozhodnutích je uvážlivý. Houževnatý a realistický. Dokáže být necitlivý k jiným i sám k sobě a ke svému tělesnému stavu. Naprosto soběstačný. Spíše zamyšlený a hůře poznává motivy druhých. Je však vcelku spokojený s tím, co mu život přináší. Trochu společensky neohrabaný, ale přesto je vřelý a neokázalý. Jinak je starostlivý a jemný. Spíše samotář s poměrně silným smyslem pro povinnost. Někdy má sklon k depresím. Je konservativní a jeho síla vůle je spíše nižší. Má však vysokou energetickou tenzi a je velmi dráždivý. Je to pragmatik, střízlivě uvažující.

Respondent č.5

Tento respondent je spíše dobromyslný, vřelý a společenský. V jednání je někdy více kritický, ale jinak ke spolupráci ochotný a vcelku přizpůsobivý. Jeho postoje jsou dány především temperamentem mládí a vztahem k životu, který je dán jednoznačně tím, že věci jsou v tomto neproduktivnějším věku buďto černé nebo bílé. Nemá rád přetvářku a lež a říká věci, jak je cítí. To je sociálnímu okolí většinou sympatické, ale někdy se svou pravdou také narazí. Velmi inteligentní a bystrý. V práci je svědomitý a vytrvalý, v osobním životě kultivovaný a kulturní. V obecných znalostech intelektuální. Je emočně stabilní vcelku klidný. V projevech zdravě sebevědomý, nezávislý a dominantní. Dokáže být ale i agresivní. Spíše však bezstarostný a veselý. V práci i v životě je svědomitý a rozšafný. Jedná podle daných pravidel. Má trochu sklon k dobrodružnosti, je spontánní a smělý. Trochu více sensitivní, ale jinak realistický, spoléhající sám na sebe. Tvořivý a poněkud bohémský. Je však bezelstný. Někdy se trápí a má pocit viny až se sklonem k depresivitě. Je ochotný experimentovat a také je dobrý analytik. Soběstačný a dokáže se rozhodovat. Vynalézavý. Má trochu problém se sebekontrolou. Je však silně dráždivý a napjatý. To však jsou všechno vlastnosti, které se vzrůstající sumou zkušeností a s věkem se většinou sami stabilizují.

Respondent č. 6

Spíše vřelý a bezstarostný. Dokáže se přizpůsobit a nemá problémy s mezilidskými kontakty. Myslí spíše konkrétně, abstraktní uvažování mu příliš nesedí. Narazí-li na překážku, někdy se vzdává, což mu mnohdy kazí image. Je však klidný, zralý a citově stálý. Vnitřně stabilní a ve svých názorech uspořádaný. V otázkách života je spíše realistický. V chování je přísný a vážný. Silněji sebevědomý a dokáže i zaútočit. Je nezávislý a nepoddajný. K reakci je však pohotový, upřímný a své city dokáže projevit. V plnění úkolů je svědomitý a stálý. Má však sklon k dobrodružnosti. Rád se seznamuje s lidmi a je přátelský. Hůře však vnímá hrozící nebezpečí. Silněji impulsivní. Tvrdý, houževnatý a střízlivý v úsudcích a v uvažování. Jedná na základě vlastních zkušenost a umí na sebe vzít zodpovědnost. Má ale vcelku měkké srdce. Je důvěřivý a bezelstný. Trochu do sebe zahleděný. Hůře poznává motivy druhých. Dovede se však otřepat a nemá strach. Věří si. Je silně konservativní. Naprosto soběstačný. Má poměrně silnou vůli a dobře se kontroluje. Je velmi klidný a mnohdy až flegmatický.

Považujeme-li inspektory práce za určitý typ managementu, je nasnadě, že i pro výkon tohoto druhu práce přísluší také určité dané či vybrané osobnostní vlastnosti, které předurčují, zda příslušný jedinec bude při působení v této specifické profesi úspěšný. K takovým vlastnostem samozřejmě patří určitá míra asertivity, ale též dobré schopnosti umět jednat s lidmi, být svým způsobem i dobrý pedagog, mající určitou nezbytnou míru frustrační tolerance, důslednosti a dobrého postřehu. Jeho práce totiž může vykonat mnoho při tzv. předcházení nehodám , ale i následným typům stresu.

2.2 Profil a osobnostní předpoklady inspektora práce

Při sledování postupů , výkonů a stereotypů práce IP v různých situacích a oblastech je patrné, že tato profese nutně předpokládá určité osobnostní vlastnosti, pokud se týká odolnosti vůči stresu u nich samých, ale rovněž tak i u těch, kteří se inspekci podrobují. Ti ale nejsou nyní v objektivu tohoto výzkumu. Jak už jsme se zmínili dříve, samotný akt kontroly či inspekce vyvolává u kontrolovaných určitý stres. Je tomu skoro vždy, a to i tehdy, jestliže je kontrolovaný přesvědčen o bezchybnosti své práce. Pocit stresu, stejně jako všechny ostatní pocity, na které má volní stránka osobnosti jen pramalý vliv, však má zároveň i každý inspektor, přesto, že má v tomto oboru zajisté určitou sumu praxe i zkušeností s chováním lidí. Je proto nezbytné, aby byl vybaven nejen teoretickými znalosti o dozorované problematice, ale především zvládal velmi náročnou a obtížnou oblast práce s lidmi. To samo o sobě vyžaduje být vybaven do značné míry:

- schopností empatie,
- schopností ovládat své vnitřní napětí (psychickou tenzi),
- schopností výmluvnosti,
- schopností asertivního chování,
- schopností přesvědčovací,
- schopnost nenechat se vtáhnout do sporu,
- schopností správného hodnocení věcí a stavů dle stanovených norem atp.

To vše lze shrnout do pojmu, který se nazývá frustrační tolerance. Sem také patří schopnost nenechat se vyprovokovat mnohdy i afektivním chováním kontrolované osoby a nedat se strhnout do víru možného konfliktu. Ne všichni lidé reagují stejně a práci inspektora nelze v žádném případě vykonávat bez přítomnosti stresu, který může na jeho osobnosti zanechat dočasné, ale častěji spíše trvalé změny. Především to bývá „syndrom permanentního ohrožení“. Jedná se o takový stav, kdy si člověk stále připadá, že bude někým verbálně napaden a jeho pozornost a celkové vnímání je neustále naladěno být ve střehu. Tento pocit vzniká nejčastěji tehdy, jestliže musí člověk neustále čelit odporu, ze strany kontrolovaného a jeho podvědomé snaze se před inspektorem obhajovat za skutečné či domnělé nedostatky. Inspektor je povinen kontrolovanému vysvětlit v čem a proč chybuje a také

zdůraznit a vysvětlit, co se stane, nebude-li dané normy dodržovat nebo bude konat v rozporu s nimi. Syndrom ohrožení často vede k traumatizaci osobnosti inspektora a narušuje jeho duševní hygienu i výkon jeho práce.

Dalším negativním vlivem na kognitivní strukturu osobnosti je pocit nadřazenosti. V tomto případě vzniká tento rys osobnosti dlouhodobým působením skutečnosti, že výkon kontroly staví inspektora do role více méně nadřízeného kontrolované osobě. K pocitu nadřazenosti se člověk dostává tehdy, jestliže výkonem inspekční činnost nabývá pocitu nezasloužené suverenity a určité psychologické výjimečnosti nad ostatními lidmi. Stává se suverénním, a to v každém směru a přestává respektovat názory druhých a sám sebe vyčleňuje mezi ty, kteří se nemýlí a mají vždy pravdu. Do pozadí ustupuje pak jeho kritičnost a určitá přirozená lidská pokora, nezbytná k tomu, aby byl člověk schopen správně hodnotit druhé, ale především sebe. Je to určité úskalí této práce, která má sama v sobě zakódovánu určitou míru formální autority, mající též moc působit represivně. Tento fenomén se netýká pouze inspektorů bezpečnosti práce, ale více či méně každé společenské represivní či kontrolní autority a vyvolává u běžných lidí ostražitost a mnohdy přímo nelibost. Policejní slogan, jež můžeme dnes číst na dvířkách policejních aut „Pomáhat a chránit“ není samoúčelný a je to psychologickou formou vyslané poselství všem: „Opravte si svou představu o této složce moci a změňte si ve svém podvědomí naši image, kterou jste až do nynějška měli! Jsme zde skutečně pro vás“. Zda tento apel nachází odezvu ve vnímání lidí není v tuto chvíli podstatné. Je samozřejmé, že lidé svoje postoje často mění až po určité době, kdy si sami v sobě dokáží některé skutečnosti zařadit jinam než původně měli, ale to je přirozený běh věcí a je nutné s tím počítat. V mnohém to také záleží na tom, jak dokáže přesvědčivě nový podnět působit.

Pokud se týká práce inspektorů práce, snad každý soudný člověk ví, že jejich činnost je bezesporu společensky přínosná a nesmírně důležitá. Proto je na místě zdůraznit, že profil osobnosti, která má tuto oblast zajišťovat není v žádném případě jednoduchý, protože nedílnou součástí této práce je především stres sám o sobě. Každý psychicky zdravý člověk, který má a chce vykonávat inspekční činnosti musí čelit:

- stresu z toho, aby správně identifikoval zjištěné nedostatky,
- stresu z toho, aby se sám před auditoriem „neztrapnil“ nějakou neznalostí ,
- stresu z toho, aby se nedal vyprovokovat k vlastnímu afektu,
- stresu z toho, aby naopak sám dokázal účinně čelit afektu druhých,
- stresu z toho, aby naopak nepřehlédl důležité nedostatky nebo chyby fatálního rázu,
- stresu z toho, aby dokázal kontrolované přesvědčit o své pravdě (mimochodem velmi důležitý faktor),
- stresu z toho, aby v kontrolované organizaci zanechal dobrý dojem,
- stresu z toho, aby výsledky jeho práce byly akceptovány jeho vedením,
- stresu z toho, aby výsledky jeho zjištění především vedly k požadované nápravě odhalených chyb a nedostatků.

Není ani možné vyčíslit další sled příčin osobního stresu inspektorů, protože mnohé z nich vychází z momentální situace i když přímo či nepřímo s jejich prací souvisí.

Za základní prvek práce inspektora, od kterého se vše ostatní odráží jako paprsky světelného zdroje, lze právem pokládat **umění dobré a smysluplné komunikace**. Ta musí vždy vycházet z kladných předpokladů a musí být vedena jasně a srozumitelně. Nelze opomenout především také její složku psychologickou, která přispívá ke klidné atmosféře a k věcnosti celé inspekce. Ne každý má ve své osobnosti dostatečnou genovou výbavu k tomu, aby mu nečinilo problém tyto zásady dodržovat. V takovém případě se to tedy musí naučit. Právě k tom by měla také sloužit určitá forma odborného vzdělávání právě inspektorů práce a jejich společenský význam by si to rozhodně zasloužil.

Každá profese, je-li vykonávána s určitým silovým nasazením formuje, ale také někdy spíše deformuje osobnost člověka, což je všeobecně známo, a říká se tomu „profesionální deformace“, ale ovlivnění osobnosti u inspektorů má svá zvláštní specifika. Především to je vysoká míra odpovědnosti, která, i přes léty získanou jednoznačnou zkušenost, v myslích inspektorů zůstává jako stálé memento možného selhání, jež může mít za následek fatální dopady.

V dnešní době, kdy narůstá všeobecná obava ze ztráty pracovní kariéry a co více, ztráty hmotného zajištění, se stává tento stresor jedním z dominantních při jakémkoliv globálním působení sociálního okolí na člověka. Každý si podvědomě uvědomuje svou praktickou nahraditelnost, a snaha po udržení se v práci je zcela samozřejmá. Tato skutečnost se však rovněž stává motivující i pro zaměstnavatele, protože mu dává daleko širší možnosti výběru, co do kvality pracovní síly. Hospodářská i finanční krize paradoxně může vytvářet kvalitativně mnohem lépe organizované i kvalifikačně lépe vybavené pracovní týmy, na úkor dosud udržovaného průměru. Je to především záležitostí personálních útvarů, fungujících ve velkých organizacích, ale v osobní míře i v podnicích malých, kde si zaměstnavatel, pokud není spokojen se svými zaměstnanci může svůj pracovní tým, bez zjevného porušení daných zákonů, obměnit.

Během výzkumu, zaměřeného na předcházení stresu, bylo možno sledovat vcelku podrobně práci a její úskalí u inspektorů práce, a to v daných podmínkách a v situaci, kdy se některé fenomény v podnicích často opakují (klesající poptávka po poskytovaných službách či výrobcích, což má za následek poklesy objednávek, hrozba propouštění, klesající zisk i druhotná platební neschopnost, celková nervozita zaměstnanců etc.), ale mnohé jsou oproti tomu zcela specifické (pracovně právní problémy, mezilidské vztahy, odpovědnost za osudy lidí apod.). V takovýchto případech se často vlastní management podniku obrací o radu k inspektorovi a žádá stanovisko či pomoc, protože v této osobě spatřuje autoritu a kvalifikovanost k řešení specifických nebo obecných problémů. Tuto stránku činnosti IP nelze nikterak opomenout i když by se zdálo, že není hlavní náplní inspekční práce. Vytváří však z psychologického hlediska onu nezbytnou „aureolu vševědoucnosti,“ kterou si profese inspektora vydobyla. Každé „Nevím“ nebo „Nezajímá mne“ je ranou do neformální autority, tak potřebné k tomu, aby si inspektor udržel i tu autoritu formální. Žádný jiný metodický ani poradní orgán většinou v danou chvíli neexistuje a osoba inspektora musí být natolik erudovaná, aby v případě, že nezná odpověď, což se může stát, musí vždy alespoň vědět, kdo správnou odpovědět zná a inspektor musí také umět kontakt s takovýmto člověkem zprostředkovat. Stres, jakožto skoro všudypřítomný pocit v každé lidské činnosti je věcí se kterou musí bojovat nejen samotný inspektor, ale velmi často on, sám stresován, bojuje nepřímo i se stresem těch, které inspektuje. Pokud jeho působení není úspěšné, nemůže mít kladnou odezvu ani výsledek jeho práce.

Jaký by tedy měl být inspektor práce? Popsali jsme výše výčet schopností, které by měl mít, ale to zdaleka nepokrývá veškeré fasety jeho osobnosti. Zajisté, je to především člověk jako každý jiný a žije si svůj vnitřní, mnohdy dosti komplikovaný život, se vším co k němu patří. Prožívá si nejen své vnitřní pracovní či soukromé stresy, ale rovněž své osobní radosti, tužby a očekávání. To vše, celá jeho psychika se samozřejmě odráží i v jeho práci, protože nelze tak, jako u počítače, v jeho mysli přepnout na jiný, třeba i pracovní program, a rázem se zaměřit pouze na výkon toho, co jej živí. Lidé takto nefungují a obecně je známo, že nic není na světě tak zranitelného, jako člověk a jeho myšlení. Dobře zkonstruovaný stroj selže jen velmi vzácně, a to pouze tehdy, jestliže jej špatně udržujeme, člověk však může selhat velmi snadno, právě pro svoji jedinečnost v myšlení a sílu svých emocí. Jistě bychom si přáli, aby IP byl:

- k lidem zdvořilý, ale přísný,
- všímavý, ale nikoliv „hnidopich“,
- vstřícný, ale důsledný,

- vzdělaný, ale nikoliv přezíravý,
- příjemný, ale nikterak žoviální na úkor svého poslání,
- důrazný, ale nikoliv deprimující,
- autoritativní, ale nikterak urážející,
- příjemného zjevu, ale nikterak přehnaně se odlišující etc. etc.

Výběr vhodných kandidátů na místa inspektorů je samozřejmě především věcí schopných personalistů, majících požadovanou kvalifikaci a dostatek schopností a zkušeností s prací s lidmi, ale ne každý podnik si může schopného personalistu dovolit a tak je nutné, aby především každý manager byl také zároveň dostatečně kvalifikován i pro práci s lidmi a dovedl nejenom číst v osobních spisech přijímaných zaměstnanců, ale také dokázal odhadnout jak se bude dotyčný pracovních chovat ve stresových situacích a jak je bude zvládat. Minulý režim příliš vlastní personální práci pozornost nevěnoval a zaměřoval se spíše na politické postoje a chování lidí, což základním zásadám práce s lidmi nikterak nepřidalo. Image personalistů nesmírně utrpěla a dodnes v myslích některých lidí tato představa přetrvává jako odpadkové residuum. Ve vyspělých zemích Evropy i Ameriky však jsou dobří a schopní personalisté naopak považováni za personální klenoty každého podniku, a jejich práce za nenahraditelnou. Průkaz či odznak ještě inspektora nedělá, i když někdy u někoho přetrvává názor, že nic jiného k výkonu tohoto povolání třeba není. Je to však pouze naivní omyl. Jde především o činnost úzce zaměřenou na lidi a jako takové je jí třeba věnovat zvláštní pozornost a to především oné stránce psychologické.

Významným přínosem pro práci inspektorů zejména v oblasti kontrolní činnosti, by mohlo být navržení a zahájení vzdělávacího a rozvojového programu, zaměřeného na cílevědomé a systematické **rozvíjení způsobilosti inspektorů efektivně komunikovat** – v nejdůležitějších a nejobtížnějších situacích kontrolní, případně také informační a poradenské činnosti. I když nepochybujeme, že orgány inspekce práce nepodceňují význam komunikace ve své činnosti, jeho rozsah, struktura a význam vyžaduje koncipování speciální podoby komunikačního vzdělávání a výcviku. Mimořádnou péči pak vyžaduje příprava pro zvládání procesních komunikačních situací (např. spojených s použitím správního řádu). Součástí uvedeného programu by mohlo být také rozvíjení speciálních kompetencí pro zvládání kriminálního a jiného sociálně patologického chování kontrolovaných i jiných osob k inspektorům orgánů inspekce práce, a to jak při výkonu jejich činnosti, tak pro tento výkon. Pracovní rizika jsou obvykle dělena na mechanická, fyzikální, chemická, biologická a sociální. Rizika, spočívající v ohrožení života či zdraví a dalších osobnostních práv zaměstnanců kriminálním či jiným sociálně patologickým chováním lidí jsou sice zmiňována, ale způsob jak je vyhledávat, odstraňovat či minimalizovat jejich působení je zcela na zaměstnavateli. Oproti tzv. tradičním rizikům má zvládání uvedených rizik řadu zvláštností. Neobejde se bez využití kriminologie, viktimologie, kriminalistiky, forenzní a policejní psychologie, bezpečnostních věd, věd o komunikaci, soudní psychiatrie, někdy i bez kulturní antropologie aj. disciplin. Nezbytný víceoborový pohled musí být konfrontován se zkušenostmi, získanými z analýzy průběhu a následků reálných napadení pracovníků (pokud jsou vůbec analyzovány). Navíc je tu třeba čelit deformacím, které o skutečném průběhu těchto obtížných a ohrožujících situací vznikají jejich mediálním „přepracováním“ a hodnocením. Nejzřetelněji tyto skutečnosti vystupují v okamžiku, kdy má zaměstnavatel přijmout vhodná opatření vůči takovýmto rizikům, vydat odpovídající pokyny (např.zaměstnancům) a nést za obsah informací a způsob jejich předání odpovědnost – právní i morální.

2.3 Kvantitativní šetření (inspektoři práce)

Vzhledem k tomu, že inspektoři práce jsou také **zaměstnanci**, i jim byl **předložen osobní dotazník, který byl zpracován pro zaměstnance vytipovaných organizací** v řešení projektu. V konečném výsledku však subjektivní vnímání příznaků stresu při práci bylo

nasměrováno pouze k vyjádření častých pocitů bezmoci, zvýšené podrážděnosti a pocitu práce pro někoho jiného. Vzhledem k tomu, že se jednalo o malý soubor, má výstup z dotazníků ryze osobní charakter. **Vzor osobního dotazníku pro inspektora práce:**

Subjektivně vnímáte:

- přetrvávající pocit únavy a napětí
- pocit celkového opotřebovávání
- nespavost či problémy s usínáním
- celkově špatný zdravotní stav
- špatné stravovací návyky a časté změny váhy
- problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže
- zmenšený zájem o společenský život
- zvýšenou podrážděnost
- potíže při komunikaci s lidmi
- množení stížností na Vaši práci
- odkládání různých pracovních setkání
- neschopnost se soustředit
- obtížnější zvládání úkolů v práci
- agresivitu a cynismus ve vztahu k lidem
- nerealistickou náročnost k sobě
- silnou nechuť ke své práci
- neplnění zadaných úkolů
- pocit neustálé práce pro někoho jiného
- pocit nevysloveného hněvu a frustrace
- podezíravost, nedůvěra a znechucení
- pocity bezmoci a beznaděje
- časté změny nálady bez zjevné příčiny
- utíkání se k alkoholu a drogám
- pocity prázdna, úzkosti a deziluze
- očekávání snadného řešení či zásahu vyšší moci
- tendenci nepřiznat existenci problému
- odmítání pomoci druhých
- zvyšování pracovní absence
- ztrátu motivace a vlastní iniciativy
- svalování viny na ostatní – za vlastní neúspěchy
- sníženou kvalitu práce a menší výkonnost
- opakující se neschopnost plnit svěřené úkoly
- zvýšené množství konfliktů s nadřízenými
- neochotu řešit problémy a konflikty
- výskyt různých onemocnění (zvýšený krevní tlak, vředová nemoc, zánět tlustého střeva, srdeční onemocnění, migréna, bolesti hlavy)

Vyhodnocení nejčastějších odpovědí vložené do jednoduchého digramu, kde vrchol představuje pocit únavy a napětí (označeno v diagramu „Ú“).

Z pohledu řešitele projektu je v návaznosti na výše uvedené odpovědi vhodné připomenout i rámcově pracovní náplň inspektorů inspekce práce.

Inspekce práce pro oblast bezpečnosti práce plní svou roli ochránce celospolečenských zájmů.

Zaměstnanci Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek, zajištění bezpečnosti práce a bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení. Dále kontrolují kolektivní smlouvy ve vybraných částech a vnitřní předpisy subjektů podle zákoníku práce a vykonávají kontroly v prevenci závažných havárií a další odborné úkoly v této oblasti ve smyslu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů. Mimo jiné dále kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce ve stavebnictví i plnění úkolů zadavatelů staveb, dodržování pracovního režimu řidičů organizací (služby, pošty apod.), opravárenství dopravních prostředků, provádějí kontroly systému BOZP a pracovněprávních vztahů v malých a středních podnicích. Zaměřují se na bezpečnost práce při ruční manipulaci s materiálem a břemeny, dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení při provozu a údržbě tlakových a plynových zařízení v kotelnách na plynná paliva a bezpečnost provozu plošin, u kterých v poslední době dochází k závažným pracovním úrazům. Integrovaná inspekce provádí dozor plnění požadavků zákona č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií, ve znění pozdějších předpisů. Kontrolní činnost v pracovněprávní problematice se kromě provádění kontrol na základě přijatých podnětů na porušování pracovněprávních předpisů zaměřuje na provádění kontrol v pracovněprávní oblasti v rámci poskytování služeb, pracovních podmínek a dodržování pracovněprávních předpisů při zaměstnávání fyzických osob agenturami práce. OIP poskytuje v rozsahu své kompetence základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů, bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a stanovených pracovních podmínek. Konzultace poskytují inspektoři v rámci svých specializací a v rámci své územní působnosti.

2.3.1 Analýza kvalitativního šetření (inspektoři práce)

Pracovníci dozoru hrají klíčovou roli v případech rozpoznání možného stresu na pracovišti. Profesionálové inspekce práce by měli být seznámeni s typy stresorů, které jsou přítomny v pracovním prostředí organizace. Nejsou sice poradci nebo terapeuti, ale častá fluktuace, pracovní úrazy nebo nemoci z povolání jsou určitým indikátorem pro existenci pracovního stresu. Agresivní komunikace, psychosociální problémy, stížnosti zaměstnanců jsou faktory, které mohou pomoci určit ohrožené skupiny zaměstnanců. Rovněž tak kategorizace prací, která spolehlivě napovídá o rizikových faktorech na pracovišti, kterých stres je většinou doprovodním znakem. Zvláštní pozornost by měla být věnována skupinám osob, u nichž je možné riziko pracovního stresu větší, např. zdravotně postiženým, migrujícím zaměstnancům, mladším a straším zaměstnancům. Bez ohledu na to, kdo hodnocení zátěžových stresových rizik provádí, je zásadní vědomí, že stres při práci může postihovat kohokoli na jakékoli úrovni, ve kterémkoli odvětví činnosti, v libovolně velké organizaci. Hodnocení rizik u stresu obnáší stejné zásady a postupy jako u jiných pracovních rizik.

Příklady stresových faktorů na pracovištích, se kterými se v rámci výkonu inspekce práce setkává:

- → pracovní podmínky jako takové, pracovní prostředí, rizikové faktory (hluk, extrémní teploty, monotonie práce, nedostatečné osvětlení, práce v noci apod.),
- → přetížení – zvyšující se požadavky na pracovní hodiny, pracovní vytížení v průběhu směny,
- → časový tlak – způsobují pevně dané termíny v práci, nedostatek času na vykonání úkolu,
- → pásová výroba,
- → fyzické nebezpečí – hrozba pracovního úrazu,
- → nejasnost role – nepřesné informace od vedení, nejasné kompetence,
- → konflikt rolí – jiné hodnoty a postoje zaměstnance a organizace,
- → zodpovědnost za zaměstnance,
- → kariérní možnosti – nedostatek možností ke kariéře versus rychlý kariérní růst,
- → pracovní nejistota,
- → vysoké ambice,
- → špatné vztahy mezi spolupracovníky, vedením a pracovníkem – nedostatky v komunikaci,
- → obtíže v delegování zodpovědnosti - nedostatečné schopnosti manažérů,
- → malá účast na rozhodování,
- → politika podniku,
- → technologické změny – nepřipravenost zaměstnanců,
- → organizační klíma,
- → mzdové podmínky,
- → sociální nejistoty,
- → stres z míšení kultur – komunikace s podniky s jinou kulturní tradicí.

V návaznosti na výše uvedené byl zpracován **list kvalitativního šetření** pro inspektory práce. Tento byl v jednoduchých šesti otázkách zaměřený zejména na možnost rozpoznání stresových faktorů na dozorovaných pracovištích nebo na identifikaci stresorů při výkonu jejich činnosti při kontaktu s třetími stranami. Níže je uveden záznamový list odpovědí.

Výsledky kvalitativního šetření - **Záznamový list odpovědí**

otázka č. 1 **Víte, jak rozpoznat pracovní stres na pracovišti?**	**Inspektor č. 1** Ano, ale pro rozpoznání pracovního stresu u kontrolovaných subjektů by bylo zapotřebí více času pro pozorování. Kontroly jsou uskutečňovány cca ve dvou dnech a pozornost je věnována zajištění BOZP na jednotlivých pracovištích (školení, poskytování OOPP, úrazy, bezpečnost pracovišť a provozovaných technických zařízení).
	Inspektor č. 2 Na první pohled asi rozpoznat nejde, možná, kdyby všichni zaměstnanci „stáli se strnulým pohledem“ tak snad. Jinak při delším pobytu v prostředí, pozorování, rozhovory se zaměstnanci by se dala vytipovat i příčina.
	Inspektor č. 3 Stres na pracovišti rozpoznáme tím, že zaměstnanci k pracovním úkolům přistupují bez invence, myšlení a zkvalitnění pracovních postupů. Mezi zaměstnanci panuje nervozita.
	Inspektor č. 4 Nervozita, nesouvislé vyjadřování a špatně skrývané obavy z incidentů na pracovišti.
	Inspektor č. 5 Částečně ano, dle kritérií jako: systém odměňování zaměstnanců, charakter práce – např. jednání se zákazníky apod. Konkrétní spolehlivé indikátory, podle kterých bych toto mohl postihnout i v rámci kontroly ovšem neznám (vyjma specifikací ZP – zmíněný systém odměňování.
	Inspektor č. 6 Pozorování konkrétních pracovníků na konkrétním pracovišti, jejich komunikace; neoficiální informace, sdělení pracovníků; sledování chování a způsobu řízení managementu; ztráta vlastní iniciativy zaměstnanců; časté personální změny, fluktuace zaměstnanců; výskyt civilizačních onemocnění; přímá odborná znalost kontrolované problematiky; znát rozdíl mezi stresem fyzickým a duševním; stresující je výkon IP při střetu s ignoranstvím vedení firmy
Otázka č. 2 **Jaké jsou,dle Vás, vliv a následky pracovního stresu?**	**Inspektor č. 1** Vlivem pracovního stresu dochází především u vedoucích zaměstnanců k vážným zdravotním potížím (poškození cév srdce a mozku, nadváha, cukrovka). Zvýšená úrazovost.
	Inspektor č. 2 Poškození duševního zdraví zaměstnance(to zejména) a slabší výkonnost a kvalita odvedené práce.
	Inspektor č. 3 Následkem pracovního stresu je obecná nervozita na pracovišti, pokud stresujícím elementem je vedoucí pracovník, dochází k bossingu a nechuti k iniciativním řešením.
	Inspektor č. 4 Nesoustředěnost při provádění rutinních pracovních operací a následně nebezpečí pracovního úrazu.
	Inspektor č. 5 Snížená pracovní výkonnost, nepohoda na pracovišti a tím zvýšené riziko úrazů a havárií.
	Inspektor č. 6 Mírný „řízený“ kontrolovaný stres spíše podporuje výkonnost, větší stres naopak, snížení kvality práce, vyšší psychická zátěž, opotřebovanost organismu.
Otázka č. 3 **Hodnotíte při Vašem dozoru rizika vyplývající z pracovního stresu?**	**Inspektor č. 1** Spíše ne. Pozornost je především věnována bezpečnosti jednotlivých pracovišť a provozovaných zařízení, úrazům a pokynům k zajištění BOZP (školení).

	Inspektor č. 2 V oblasti kontroly pracovněprávních vztahů je k tomu příležitost jen sporadicky. U techniků je to součást kontroly systému BOZP u zaměstnavatele. Jinak spíše záležitost pro orgány hygieny – psychická zátěž.
	Inspektor č. 3 Při kontrolní činnosti nehodnotíme míru pracovního stresu na pracovišti. Z hlediska inspektora závisí na jeho osobnosti a postupu při kontrolní činnosti.
	Inspektor č. 4 Osvěta ze strany orgánu Hygieny práce.
	Inspektor č. 5 Pokud jsou zřejmá, tak ano. Ovšem je problém, jak prokázat např. tzv.“pohodu na pracovišti“. V dnešní době se se stresem podle mě potýká skoro každý člověk v produktivním věku a stres na nízké úrovni se stal normálním (někdy se to zdá i součástí image a pokud např. manager ve firmě nevykazuje před šéfem „známky stresu“ vystavuje se riziku, že bude vnímán jako nedostatečně aktivní). Může se zdát, že stres je vnímán dnes celkem normálně a splývá v tomto smyslu s „pracovním vytížením“.
	Inspektor č. 6 spíše náhodně či výjimečně, stres(až na výjimky) není právní kategorie, jinak kontrola dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů k bezpečnosti práce a technických zařízení je však pouze výjimečně mívá zahrnuty ve své analýze rizik (není závazná metodika)
Otázka č. 4 **Která opatření je třeba pro prevenci pracovního stresu zavést?**	**Inspektor č. 1** Vyhledat stresory a tyto eliminovat.
	Inspektor č. 2 Systém řízení, přesně stanovená práva a povinnosti, týmová práce(pokud je možná) a kvalitní vedoucí zaměstnanci na všech úrovních řízení.
	Inspektor č. 3 Pro prevenci pracovního stresu je nutné zavést spravedlivé a objektivní hodnocení pracovníka, bez zbytečného urážení a posměchu ze strany vedoucího pracovníka.
	Inspektor č. 4 Osvěta ze strany orgánů Hygieny práce.
	Inspektor č. 5 Opatření proti stresu bych řekl už nějaká obecná zavedená jsou v samotném ZP, ale jak jsem naznačil výše – jde podle mě o celospolečenský problém a neexistuje konkrétní specifikace nepříznivých vlivů, podle kterých by inspektor mohl jejich plnění vymáhat. Myslím si, že opatření proti stresu by bylo vedením kontrolovaného subjektu vnímáno jako požadavek na snížení produktivity práce (negativně-zvlášť dnes, v době finanční krize) - což by v mnohých případech tak logicky bylo.
	Inspektor č. 6 Odborné, ne pouze „manažerské“ řízení; umožnění, využití iniciativy zaměstnanců; náhrada živé práce technologií, pak ale stres z „pracovní nepotřebnosti“; řádné kvalitní právní přepisy; kvalitní místní systém řízení; vyšší management bývá cvičen a mívá rehabilitace vůči stresu, nižší nikoliv; ve veřejnosti je udržován despekt ke státní správě – změnit, inspektor IP je v „první linii“ státní správy, denní stres při prosazování zákonů, které sami zákonodárci (politici) zlehčují; promyšlené zadávání a organizace práce
Otázka č. 5 **Víte, jak řešit problémy vyplývající z pracovního stresu?**	**Inspektor č. 1** Nenechávat splnění povinností na „ poslední chvíli“, dobře si práci rozvrhnout a aktivně spolupracovat s ostatními kolegy. Ve volném čase se věnovat aktivnímu odpočinku a pokusit se„ „vypnout “.
	Inspektor č. 2 viz odpověď na otázku č. 4

	Inspektor č. 3 Vím, ale je to velmi obtížné.
	Inspektor č. 4 Např. „omezování práce v úkole“, těžko je řešit problémy vznikající ze vztahu s konfliktními nepřizpůsobivými spoluzaměstnanci.
	Inspektor č. 5 Pokud se odhalí zdroj stresu, tak jeho odstraněním, nebo např. změnou pracovního zařazení.
	Inspektor č. 6 Musí být zájem o řešení ze strany zaměstnavatele, pokud není a byl by to úkol pro inspekci, pak stres u pracovníků inspekce práce. Dlouhodobá generační záležitost, souvisí se stavem a prioritami ve společnosti po velkých změnách.
Otázka č. **6** **Máte pro vedení organizace nějaký návod, jak podpořit a propagovat pracovní pohodu?**	**Inspektor č. 1** Aktivní zájem zaměstnance, umění naslouchat. Společné společenské a sportovní akce. Pravidelné porady všech pracovníků a efektivní řešení projednávaných problémů.
	Inspektor č. 2 viz. odpověď na otázku č. 4
	Inspektor č. 3 Tato otázka je odvislá opět od individuality vedoucího pracovníka, jeho charismatického přístupu ke kolektivu a vynucení si autority přirozenou cestou.
	Inspektor č. 4 Chápavý a rodinný přístup k osobním problémům podřízených (např.při nástupu na dovolenou(, okamžité řešení případných konfliktů mezi zaměstnanci souvisejících s plněním pracovních úkolů
	Inspektor č. 5 Takový návod nemám.
	Inspektor č. 6 Rozbor pracovních činností; posouzení faktické vytíženosti zaměstnance; přizpůsobit úpravu pracoviště a v případě možnosti i režimu práce potřebám zaměstnanců – není však žádáno, většinou se řeší prozaičtější problémy.

VYHODNOCENÍ ZÁZNAMOVÉHO LISTU:

Otázka č. 1 „Víte, jak rozpoznat pracovní stres na pracovišti?“

Dle odpovědí vybraných inspektorů vyplývají určité mezery týkající se identifikace stresu na pracovištích. V rámci dozoru pro ně může být naprosto spolehlivým vodítkem základní ukazatel, a to kategorizace prací, jak již bylo výše uvedeno. Zařazení činností do kategorií dle charakteru a míry rizika na pracovišti vyjadřuje standardním způsobem pravděpodobnost a závažnost předpokládaných zdravotních dopadů při práci. Můžeme ji také chápat jako jeden z ukazatelů kvality pracovního prostředí. Účelem kategorizace je získat objektivní a srovnatelné podklady především pro určení rizikových prací, optimalizaci pracovních podmínek a pro racionální opatření k odstranění nedostatků v zabezpečení ochrany zdraví při práci.

Otázka č. 2 „Jaké jsou, dle Vás, vliv a následky pracovního stresu?“

Lze konstatovat, že tato otázka byla zodpovězena velmi stručně, většina uvádí pouze snížení výkonnosti a chybování v práci, možnost pracovních úrazů, pouze inspektor č. 1 jako hlavní následek uvedl zdravotní problémy.

Otázka č. 3 „Hodnotíte při Vašem dozoru rizika vyplývající z pracovního stresu?“

Pět inspektorů odpovědělo záporně, pouze jeden ze skupiny uvedl, že pracovnímu stresu se věnuje výjimečně. Většina mimo jiné uváděla, že tato problematika spadá do kompetence hygieny práce nebo psychologa.

Hodnocení rizik u stresu zahrnuje stejné zásady a postupy jako u jiných pracovních rizik. Faktory, kterým je nutné věnovat v souvislosti se stresem pozornost, byly definovány pod otázkou č. 2.

Otázka č. 4 „Která opatření je třeba pro prevenci pracovního stresu zavést?“

Odpovědi inspektorů jsou směřovány k managementu nebo k orgánům ochrany veřejného zdraví. V roli charismatického komunikativního a chápavého šéfa vidí řešení problému. Je pravdou, že klíč k předcházení stresu při práci spočívá v organizaci a řízení práce.

Otázka č. 5 „Víte, jak řešit problémy vyplývající z pracovního stresu?“

Kromě inspektora č. 1, který se dotkl i pojmu aktivní odpočinek a vypnout z problémů práce, se ostatní odvolávají na hygienu práce a management. Je důležité zvýšit u zaměstnavatelů i zaměstnanců povědomí a porozumění stresu spojeného s prací a zaměřit pozornost na příznaky, které by mohly signalizovat problémy týkající se pracovního stresu. Celý kolektiv organizace by měl přijmout taková opatření, aby zátěž dlouhodobého stresu byla minimální.

Otázka č. 6 „Máte pro vedení organizace nějaký návod, jak podpořit a propagovat pracovní pohodu?“

Adekvátní je odpověď inspektora č. 6, který souhrnně naznačil možné kroky k zajištění pracovní pohody. Také inspektor č. 1 vidí řešení v utužování kolektivu na různých společenských a sportovních akcích. Ostatní inspektoři nechávají řešení na vedoucím pracovníkovi nebo na hygieně práce.

2.4 Porovnání výsledků šetření „Subjektivní hodnocení zátěže pracovníků státní a veřejné správy faktory pracovního prostředí a pracovních podmínek“ VEŘEJNÁ SPRÁVA – INSPEKCE PRÁCE

Inspektoři práce se také zúčastnili rozsáhlého dotazníkového šetření „Subjektivní hodnocení zátěže pracovníků státní a veřejné správy faktory pracovního prostředí a pracovních podmínek“. Celkové vyhodnocení šetření a hlavní výsledky za celý soubor respondentů jsou uvedeny v příloze č. 2 této závěrečné zprávy. V této kapitole jsou prezentovány rámcové výsledky porovnání odpovědí zaměstnanců SÚIP (inspektorů práce) s celým souborem respondentů veřejné správy. V první části je níže uvedeno porovnání odpovědí respondentů veřejné správy a IP na všech 88 otázek či tvrzení. V druhé části jsou zvýrazněny nejzávažnější problémy, které v šetření uvedli respondenti obou sledovaných skupin (zde jsou patrné značné rozdíly vyplývající z povahy práce). Ve třetí části jsou graficky a pomocí tabulky zachyceny a porovnány relativní četnosti odpovědí sledovaných skupin respondentů. Pro zajímavost byly do porovnávací tabulky zařazeny i výsledky šetření zaměstnanců hygieny práce.

2.4.1 Veřejná správa („VS“) a Inspekce práce („IP“)

1.Většinu pracovní doby pracuji s PC (sedím před monitorem)

Z výsledků vyplývá, že pracovníci veřejné správy pracují s počítačem téměř o polovinu více než pracovníci Inspekce práce. Velké procento pracovníků IP na tuto otázku nedokázalo odpovědět.

2. Často pociťuji zvýšenou únavu očí

Pracovníci veřejné správy pociťují častěji (73,8 %) zvýšenou únavu očí než pracovníci IP (52 %).

3. Často pociťuji jiné potíže, které přičítám práci s PC (ruce, zápěstí, záda, krční páteř, …)

Pracovníci veřejné správy pociťují fyzické obtíže, které přičítají práci s PC mnohem častěji než pracovníci IP. Kladně na tuto otázku odpovědělo 69,7 % pracovníků VS oproti 43,3 % pracovníků IP.

4. Pracovní prostředí je vyhovující

Zde se z velké většiny pracovníci IP a VS shodují, že pracovní prostředí je pro ně vyhovující. Avšak pracovníci IP jsou spokojeni více, kladně odpovědělo téměř 75% respondentů.

5. Na pracovišti mě velmi obtěžuje klimatizace (pokud je instalována)

Zde se pracovníci IP a VS opět shodují, že klimatizace na pracovišti je téměř vůbec neobtěžuje. Obě skupiny odpověděly na tuto otázku záporně téměř ze 70 %.

6. Nynější práce je pro mě zajímavá

Jak pracovníci VS, tak pracovníci IP shledávají svojí práci jako velmi zajímavou. Obě skupiny odpověděly kladně z více než 80 %.

7. Práce je pestrá a proměnlivá

Pracovníci IP shledávají svojí práci jako pestrou a proměnlivou. Pracovníci VS ji také tak shledávají (68,7 %), ovšem poměrně méně oproti pracovníkům IP (84,3 %).

8. Svoji práci mám rád

Pracovníci z obou oblastí se téměř shodují v tom, že mají svoji práci rádi. Více než 80 % respondentů z obou skupin odpovědělo na tuto otázku kladně.

9. Tuto práci považuji pro sebe za vhodnou

Necelých 90 % pracovníků IP považuje svojí práci pro sebe za vhodnou. Pracovníci VS ji považují za méně vhodnou, i tak odpovědělo téměř 80 % respondentů VS kladně.

10. Moje práce je stálá a jistá

Pracovníci IP považují svoji práci za stálou a jistou více, než pracovníci VS (70,9 % : 57,3 %).

11. Tato práce je zdravotně nezávadná

Zde se pracovníci IP a pracovníci VS úplně shodují, že pro ně jejich práce není zdravotně závadná. Necelých 60 % respondentů obou skupin odpověděli záporně. Téměř ¼ respondentů obou skupin zvolila možnost „nevím".

12. Je to práce bezpečná

Pracovníci VS shledávají svoji práci jako více bezpečnou (75,6 %) než pracovníci IP (64,6 %).

13. V současné době se potýkám se závažnými soukromými problémy

V této otázce téměř ¾ pracovníků VS a IP nemají závažné osobní problémy. Zde se téměř shodují.

14. Pracovní doba mi vyhovuje

Zde převažuje u obou skupin kladná odpověď, avšak pracovníci IP jsou daleko více spokojeni s pracovní dobou než pracovníci VS, kladně jich odpovědělo téměř 90 %.

15. Časové nároky práce mně umožňují dobře skloubit soukromý a rodinný život

Zde se opět obě skupiny shodují a více než polovina respondentů obou skupin odpověděla na tuto otázku kladně, avšak pracovníci IP jsou s časovými nároky více spokojeni a lépe mohou skloubit soukromý a rodinný život než pracovníci VS.

16. I na našem pracovišti se vyskytují projevy šikany, násilí či agresivity

Obě skupiny odpověděly z velké většiny (více než 80 %) na tuto otázku záporně, avšak v případě kladných odpovědí se šikana na pracovišti více vyskytuje u pracovníků VS.

17. I na našem pracovišti se vyskytují projevy diskriminace

Zde obě skupiny odpověděly na tuto otázku z převážné většiny opět záporně (více než 75 %). Pokud respondenti odpověděli kladně, tak projevy diskriminace více pociťují pracovníci VS.

18. Osobně se cítím být diskriminován(a) z hlediska věku

Jak pracovníci IP, tak pracovníci VS se v této otázce téměř úplně shodují, že se necítí být diskriminováni z hlediska věku. Jen pouze malá část respondentů odpověděla kladně a více se cítí být diskriminováni pracovníci VS.

19. Osobně se cítím být diskriminován(a) z hlediska pohlaví

V této otázce odpověděli téměř všichni pracovníci IP, že se necítí být diskriminováni z hlediska pohlaví. Pracovníci VS již tak jednoznačný názor nemají. Většina z nich se necítí být diskriminována, avšak malé procento (6,3 %) odpovědělo kladně.

20. I na našem pracovišti se vyskytují projevy sexuálního obtěžování

Obě skupiny se téměř úplně shodují, že na jejich pracovišti se projevy sexuálního obtěžování nevyskytují. Pouze malé procento respondentů z IP (3,1 %) odpovědělo na tuto otázku kladně.

21. Myslím, že mě tato práce velmi stresuje

V této otázce převažuje u obou skupin záporná odpověď, avšak v případě kladných odpovědí převažují pracovníci VS – téměř 1/5 pracovníků jejich práce velmi stresuje.

22. Moje práce je bez udání důvodu hodnocena jako špatná, jsem neustále kritizován(a)

V této otázce téměř všichni pracovníci obou skupin odpověděli záporně (necelých 90 %), tzn. že se necítí být za svoji práci neustále kritizováni.

23. Jsem terčem kritiky a výtek, které se týkají i mého soukromí

V této otázce se pracovníci obou skupin opět téměř zcela shodují v tom, že nejsou terčem kritiky týkající se jejich soukromí. Pouze malé procento nedokázalo na tuto otázku odpovědět.

24. Vlivem samostatné práce mám málo kontaktů se spolupracovníky

Zde se odpovědi jednotlivých skupin výrazně liší. Pracovníci IP odpověděli z poloviny kladně (54,3 %) – díky samostatné práci mají málo kontaktů s kolegy. Oproti tomu pracovníci VS odpověděli na tuto otázku převážně záporně (74,7 %), tudíž se necítí být izolováni od svých kolegů.

25. Musím často řešit konfliktní situace se žadateli, uživateli, klienty apod.

Více než polovina pracovníků IP (52 %) musí častěji řešit konfliktní situace oproti pracovníkům VS (38 %).

26. Z hlediska vymezené odpovědnosti mám potřebné rozhodovací pravomoci

Z odpovědí vyplývá, že pracovníci IP mají více rozhodovací pravomoci než pracovníci VS. Pracovníků IP odpovědělo kladně přes 70 % oproti 62 % pracovníkům VS.

27. Vykonávaná práce je nedostatečně kontrolována

Zde se obě skupiny respondentů shodují v tom, že jejich práce není nedostatečně kontrolována. Téměř ¾ respondentů odpovědělo záporně. Pouze malé procento nedokázalo na tuto otázku odpovědět.

28. Na mém pracovišti je práce dobře organizována

Více než 76 % pracovníků IP si myslí, že jejich práce je dobře zorganizována. Pracovníci VS odpověděli také převážně kladně (63,5 %), ale již větší část jich odpověděla také záporně, tudíž si nemyslí, že je jejich práce dobře zorganizována. Téměř 1/5 zaměstnanců obou skupin na tuto otázku nedokázala odpovědět.

29. K plnění úkolů mám vždy a včas potřebné informace

Zde více souhlasí pracovníci IP oproti pracovníkům VS, kteří odpověděli také z většiny kladně, ale větší procento z nich nesouhlasí (25 %).

30. Spolupráce a komunikace s ostatními útvary je na dobré úrovni

Se spoluprácí a komunikací s ostatními útvary jsou více spokojeni pracovníci IP, avšak rozdíl oproti pracovníkům VS není značný. Asi ¼ respondentů nedokázala na otázku odpovědět.

31. Většinou jsem nucen(a) plnit úkoly pod vysokým časovým tlakem

Zde se odpovědi obou skupin nijak výrazně neliší (více než 30 %), avšak více kladných odpovědí bylo zaznamenáno od pracovníků VS. Zhruba ¼ respondentů odpověděla, že neví.

32. Ztrácejí se mi věci, soubory, data nebo si kolegové přivlastňují výsledky mé práce

V této otázce odpovědělo více než 90 % respondentů z obou skupin záporně – neztrácejí se jim věci, soubory atd.

33. Při mé práci jsou na mě kladeny vysoké nároky na myšlení, pozornost a spolehlivost

Zde se opět obě skupiny shodují a většina pracovníků IP a VS odpověděla na tuto otázku z veliké většiny kladně (téměř 85 %), tzn. že na ně jsou při práci kladeny vysoké nároky na myšlení, pozornost a spolehlivost.

34. Při práci se dostávám do časové tísně, běžně pracuji přesčas, doma i o víkendech

Zde se odpovědi obou skupin výrazně neliší. Více se do časové tísně dostávají pracovníci VS (více než 60 % z nich), avšak rozdíl mezi odpověďmi obou skupin není příliš velký.

35. V práci se vyskytují problémy, které mě zatěžují i po skončení pracovní doby

Zde je rozdíl v případě kladných odpovědí. Problémy po pracovní době více zatěžují pracovníky IP (asi 40 %). V záporných odpovědích není mezi oběma skupinami výrazný rozdíl, zhruba 40 % pracovníků obou skupin odpovědělo záporně. 1/5 pracovníků VS na tuto otázku nedokázala odpovědět.

36. Mé pracovní starosti způsobují potíže se spánkem

Zde obě skupiny odpověděly převážně záporně (více než 60 %), tudíž že jim pracovní povinnosti nezpůsobují potíže se spánkem, avšak více mají potíže se spánkem pracovníci VS (necelých 20 %).

37. V poslední době se cítím častěji rozrušen(a) než obvykle

Na tuto otázku odpověděla nadpoloviční většina pracovníků obou skupin záporně, tzn. že se necítí být více rozrušeni než obvykle. Avšak u kladných odpovědí převažují pracovníci VS (přes 20 %).

38. V práci snadno ztrácím náladu

V práci více ztrácejí náladu pracovníci VS (necelých 20 %), avšak více než 60 % pracovníků obou skupin odpovědělo na tuto otázku záporně.

39. Cítím se přepracován(a)

Zde je znatelný rozdíl v záporných odpovědích. Daleko méně se cítí být přepracováni pracovníci IP (15 %) oproti pracovníkům VS (27,5 %).

40. Na pracovišti je člověk, který mě opakovaně a dlouhodobě šikanuje

Zde se obě skupiny pracovníků shoduj.,Téměř 90 % respondentů na tuto otázku odpověděla záporně, tudíž že se na jejich pracovišti žádný takový člověk nevyskytuje.

41. Zažívám časté reorganizace, při kterých mám obavu, že přijdu o práci

V této otázce odpověděly obě skupiny převážně záporně, ovšem v případě kladných odpovědí zažívají častěji reorganizace pracovníci VS (14,5 %).

42. Moji spolupracovníci jsou stresováni, unaveni a vyčerpáni

V této otázce si více myslí pracovníci VS, že jejich kolegové jsou stresováni a unaveni.Téměř 1/3 pracovníků obou skupin na tuto otázku nedokázala odpovědět.

43. Bolí mě v práci hlava

Více pociťují v práci bolest hlavy pracovníci VS, zhruba ¼. Pracovníků IP odpovědělo kladně pouze 10 %.

44. Jsem opakovaně a dlouhodobě terčem pomluv, intrik, posměšků, ironických poznáme či narážek

V této otázce se obě skupiny dotazovaných téměř zcela shodly a nemyslí si, že jsou opakovaně nebo dlouhodobě terčem jakýchkoliv pomluv nebo posměšků. Záporně odpovědělo shodně 89 % pracovníků jak IP, tak VS.

45. Do pomluv a intrik jsou zatahování i moji rodinní příslušníci

V této otázce se skupiny opět shodly a téměř všichni nesouhlasí s tím, že by do pomluv a intrik byli zatahováni jejich rodinní příslušníci.Opět obě skupiny odpověděly shodně (95%). Jen pouze nepatrné procento respondentů odpovědělo, že neví.

46. Moji spolupracovníci bývají zdrojem mého stresu

V této otázce opět není mezi odpověďmi výrazný rozdíl, skupiny se shodují v tom, že jejich kolegové nejsou zdrojem jich stresu, avšak více si toto myslí pracovníci IP (85 %).

47. Opakovaně se dostávám do sporů či konfliktů s kolegou (kolegy)

Zde se obě skupiny odpověděly převážně záporně (necelých 90 %), tudíž že se opakovaně nedostávají do žádného konfliktu s kolegou nebo kolegy.

48. Výsledky mé práce jsou často bezdůvodně kritizovány a znevažovány

Opět se obě skupiny pracovníků téměř shodují. V této otázce respondenti odpověděli záporně (90 %) – výsledky jejich práce nejsou bezdůvodně kritizovány a znevažovány.

49. Na mém současném pracovišti se oceňuje všechno, jen ne kvalitně odvedená práce

S touto otázkou více souhlasí pracovníci VS, avšak nadpoloviční většina jich i tak odpověděla záporně, tudíž že si nemyslí, že se na jejich pracovišti neoceňuje kvalitně odvedená práce. Pracovníci IP s tímto z většiny nesouhlasí.

50. Jsem opakovaně izolován(a) - kolega (kolegové) mě ignorují, nezvou na společné obědy, oslavy, odmítají se mnou spolupracovat, apod.

Zde se obě skupiny pracovníků shodují. Téměř 95 % pracovníků odpovědělo na toto tvrzení záporně.

51. Vnitropodniková komunikace je nedostatečná a velmi stresující

S vnitropodnikovou komunikací jsou více nespokojeni pracovníci VS. Odpovědi obou skupin se však neliší nijak výrazně. U obou skupin odpověděla nadpoloviční většina respondentů záporně.

52. Nemohu dodržovat správnou životosprávu

Životosprávu nemohou více dodržovat pracovníci IP než pracovníci VS, i přes to však více než polovina zaměstnanců odpověděla záporně, tudíž že dodržují správnou životosprávu. Téměř 1/5 respondentů z obou skupin nedokázala na otázku odpovědět.

53. Jsem opakovaně očerňován(a) u nadřízených, kolega (kolegové) si na mě neustále kvůli něčemu stěžují

Zde se odpovědi obou skupin výrazně neliší. Jak pracovníci IP, tak pracovníci VS odpověděli na tuto otázku téměř všichni záporně, tzn. že nejsou opakovaně očerňováni u nadřízených.

54. Nadřízení bývají zdrojem mého stresu

V této otázce daleko více vnímají své nadřízené jako zdroj stresu pracovníci VS (18 %) oproti pracovníkům IP (11 %).

55. Při práci jsem nepříjemně vyrušován(a)

V této otázce odpověděli pracovníci obou skupin téměř shodně. Více než polovina není v práci nepříjemně vyrušována.

56. Jsem kontrolován(a) a sledován(a) více než ostatní

Zde je rozdíl v odpovědích obou skupin opět téměř zanedbatelný. Téměř 85 % pracovníků odpovědělo, že nejsou kontrolováni či sledována více než ostatní.

57. Přímý nadřízený si opravdu považuje moje pracovní schopnosti a odbornost

Většina pracovníků obou skupin odpověděla kladně, tzn. že si přímý nadřízený váží jejich pracovních schopností. Více kladných odpovědí však uvedli pracovníci IP (71,7 %).

58. Práce mi neposkytuje dostatečný pocit uspokojení a seberealizace, je to především zdroj příjmu

Dostatečný pocit uspokojení z práce nepociťují více pracovníci VS (30 %) než IP (20,5 %). V obou skupinách však převažují záporné odpovědi, tzn. že jak pracovníci IP, tak pracovníci VS jsou se svou prací spokojeni a není to pro ně především zdroj příjmu. Více jsou ale spokojeni pracovníci IP.

59. Vím, co se ode mě v práci očekává

Zde jsou rozdíly v odpovědích minimální, téměř všichni pracovníci obou skupin vědí, co se od nich v práci očekává.

60. V zaměstnání mám každý den vhodné podmínky pro co nejlepší vykonávání práce

Zde se pracovníci obou skupin zcela shodují, rozdíl v odpovědích je zanedbatelný. Více než polovina pracovníků je spokojena s pracovními podmínkami pro co nejlepší vykonávání práce.

61. Mám dojem, že zaměstnavatel nebo přímý nadřízený se o mě stará jako o "člověka"

V kladných odpovědích na tuto otázku je poměrně velký rozdíl mezi pracovníky VS a IP. Tento dojem mají více pracovníci IP, u kterých byla převaha kladných odpovědí znatelnější (73,2 %).

62. Vykonávám práci, která často postrádá smysl

Zde se odpovědi obou skupin pracovníků výrazně neliší. U 60 % pracovníků převažují záporné odpovědi, tzn. že si nemyslí, že by jejich práce postrádala smysl.

63. Jsou mi odpírány nebo zamlčovány důležité informace související s mojí prací

Opět se odpovědi obou skupin pracovníků nijak výrazně neliší. Velká většina (cca 80 %) s tímto tvrzením nesouhlasí.

64. V současném zaměstnání mám dobrou perspektivu kariérního růstu a profesního rozvoje

Zde opět není významný rozdíl mezi odpověďmi obou skupin pracovníků. Jak pracovníci IP, tak pracovníci VS se shodují v tom, že v současném zaměstnání nemají dobrou perspektivu kariérního růstu. Odpověděla tak více než polovina respondentů obou skupin.

65. Zaměstnavatel podporuje můj pracovní a osobní rozvoj

Zde je více kladných odpovědí u pracovníků IP (61,4 %), avšak téměř polovina pracovníků VS odpověděla také kladně. Podpory se nedostává či podporu nepociťuje 24 % respondentů VS a 19 % IP.

66. Během posledních 7 dní jsem byl(a) pochválena(a) nebo oceněn(a) za dobrou práci

V této otázce není velký rozdíl mezi odpověďmi pracovníků obou skupin, nejvíce se liší v odpovědí „nevím", kde tak odpovědělo větší procento pracovníků IP. Více než 40 % respondentů z obou cílových skupin nebylo pochváleno či oceněno za dobrou práci.

67. Na tomto pracovišti jsme "dobrý tým"

Zde se mírně liší kladné odpovědi mezi oběma skupinami. Pracovníci IP (75 %) více souhlasí s tím, že jsou na pracovišti „dobrý tým" než pracovníci VS (67 %).

68. Můj nadřízený většinou naslouchá mým názorům a nápadům

Zde se opět obě skupiny pracovníků liší v kladných odpovědích, které více převažují u pracovníků IP (72 %) oproti pracovníkům VS (62 %).

69. Cítím, že na našem pracovišti jsem brán(a) "do týmu"

Zde odpověděli převážně kladně pracovníci obou skupin, avšak více kladných odpovědí je u pracovníků IP (81 %). Záporně odpovědělo velmi malé procento obou skupin, oproti tomu téměř 1/6 respondentů obou skupin odpověděla, že neví.

70. Během mé nepřítomnosti dochází k závažným zásahům do mnou vykonávané práce

Zde se obě skupiny pracovníků téměř zcela shodují, že během jejich nepřítomnosti nedochází k závažným zásahům do jimi vykonané práce. Více než 85 % pracovníků odpovědělo záporně.

71. Často se cítím úplně vyčerpaný(a) (tělesně, duševně nebo citově)

Zde je poměrně velký rozdíl v odpovědích. Pracovníci VS se cítí být daleko více vyčerpáni než pracovníci IP (29 % : 19 %). U obou skupin však převažují záporné odpovědi.

72. Rád(a) bych odešel(a) z tohoto zaměstnání

Zde je poměrně značný rozdíl mezi oběma skupinami. Více kladných odpovědí je zaznamenáno u pracovníků VS (10 %), kteří by daleko radši odešli ze svého současného zaměstnání než pracovníci IP (4 %).

73. Při práci se často dostávám do časové tísně

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že více se do časové tísně dostávají pracovníci VS (32 %) oproti pracovníkům IP (24 %).

74. Moje pracovní činnost poskytuje málo příčin ke spokojenosti, proto chodím do práce často nerad(a)

U této otázky není významný rozdíl v odpovědích – obě skupiny odpověděly spíše záporně, avšak daleko více s tímto tvrzením nesouhlasí pracovníci IP (75 %).

75. Moje znalosti a schopnosti jsou neustále znevažovány nebo zpochybňovány

Zde u obou skupin pracovníků výrazně převažují záporné odpovědi a není mezi nimi výrazný rozdíl. Obě skupiny pracovníků nesouhlasí s tím, že by jejich znalosti či schopnosti byly znevažovány.

76. Moje pracovní činnost mě psychicky velmi zatěžuje pro vysokou odpovědnost, spojenou se závažnými důsledky

Zde se pracovníci obou skupin ve svých odpovědích téměř shodují. Vysokou odpovědnost pociťuje cca 25 % respondentů z obou cílových skupin.

77. Moje pracovní činnost je málo zajímavá, málo podněcuje, duševně je spíše otupující

V této otázce je poměrně značný rozdíl mezi odpověďmi obou skupin pracovníků. Daleko méně zajímavá a duševně otupující připadá jejich práce pracovníkům VS (11 %) oproti 2 % IP.

78. V mé práci se často vyskytují konflikty či problémy, od nichž se nelze oprostit ani po skončení pracovní doby

S touto otázkou více souhlasí pracovníci IP, kteří uvedli daleko více kladných odpovědí (34 %) než pracovníci VS (26 %). U obou skupin však převažují odpovědi záporné, tzn. že více než u poloviny pracovníků VS a IP se nevyskytují konflikty či problémy, od kterých se nemohou oprostit ani po skončení pracovní doby.

79. Při mé práci lze pouze s námahou udržovat pozornost a pohotovost, protože se často po dlouhou dobu neděje nic nového a rozhodujícího

U této otázky daleko více nesouhlasí pracovníci IP. Respondenti obou skupin odpověděli s výraznou převahou na tuto otázku záporně, avšak více záporných odpovědí uvedli pracovníci IP, kteří více nesouhlasí s tím, že by v jejich práci jen s námahou udržovali pozornost.

80. Když se něco nepovede, nestihne nebo rozbije jsem často označován(a) jako viník

Zde není téměř žádný výrazný rozdíl mezi odpověďmi obou skupin pracovníků. Jak pracovníci VS, tak pracovníci IP odpověděli v převážné většině na tuto otázku záporně, tudíž že nejsou v případě problému označováni jako viníci.

81. Moje pracovní činnost je psychicky tak náročná, že po několika hodinách člověk cítí nervozitu a rozechvělost

V této otázce se pracovníci obou skupin téměř shodli. Nadpoloviční většina z nich odpověděla záporně, tzn. že jejich pracovní činnost není psychicky náročná, avšak zhruba 1/3 respondentů obou skupin odpověděla opačně.

82. Vykonávám činnost, které má člověk po několika hodinách natolik dost, že by chtěl dělat něco jiného

S tímto tvrzením více souhlasí pracovníci VS (15 %) oproti pracovníkům IP (7 %).

83. Moje pracovní činnost je psychicky tak náročná, že po několika hodinách cítím zřetelnou ochablost a únavu

Zde se odpovědi obou skupin pracovníků opět téměř shodují – jejich pracovní činnost pro ně není významně psychicky náročná. Pouze necelá 1/5 respondentů odpověděla kladně, tzn. že je pro ně jejich pracovní činnost tak náročná, že po několika hodinách cítí únavu a ochablost.

84. Moje pracovní činnost je psychicky tak náročná, že ji nelze vydržet po léta se stejnou výkonností

S tímto tvrzením souhlasí téměř 23 % respondentů VS a 13 % respondentů IP.

85. I v naší organizaci se vyskytuje korupce

Zde více souhlasí pracovníci VS (13 %) oproti IP (6 %). Dotazovaní z obou skupin opět odpověděli na tuto otázku převážně záporně, tudíž si většina z nich nemyslí, že by se v jejich organizaci vyskytovala korupce.

86. Můj zaměstnavatel dělá hodně pro prevenci stresu a kompenzaci neúměrné pracovní zátěže (školení, výcvik, relaxační programy, zlepšování pracovního prostředí, podmínek…)

Zde se odpovědi obou skupin výrazně liší. Pracovníci IP odpověděli z jedné třetiny kladně, z jedné třetiny záporně a z jedné třetiny nedokázali odpovědět. Oproti tomu pracovníci VS odpověděli více než

z poloviny záporně (55 %), tudíž že jejich zaměstnavatel podle nich nedělá mnoho pro prevenci stresu a kompenzaci neúměrné pracovní zátěže.

87. Reorganizacemi, snižováním počtu zaměstnanců mně narůstá počet agend, činností v důsledku čehož pociťuji permanentní přetížení

V této otázce se obě skupiny pracovníků téměř shodují v počtu záporných odpovědí. V případě kladných se však poměrně výrazně liší. Kladné odpovědi převažují u pracovníků VS (33 %) oproti IP (23 %). U tohoto tvrzení však bylo zaznamenáno vysoké procento nerozhodných odpovědí (neví 33 % IP a 24 % VS).

88. Moderní technologie, elektronické zpracování žádostí, podání, agend atd. mně spoří čas, energii, odlehčují od rutiny apod.

Moderní technologie spoří čas a energii více pracovníkům IP (55 %). Záporně odpovědělo 25 % IP, 29 % VS; neví téměř 20 % respondentů IP a 24 % respondentů VS.

2.4.2 Nejzávažnější problémy

Z daných 88 otázek/tvrzení mohli respondenti uvést a vybrat **tři, pro ně nejzávažnější problémy.** Pořadí nejčetnějších uváděných problémů a jejich porovnání mezi celkovým souborem respondentů veřejné správy a souborem respondentů z oblasti inspekce práce je zachyceno v následující tabulce.

NEJZÁVAŽNĚJŠÍ PROBLÉMY	
Veřejná správa celkem (n=5 150)	**Inspekce práce (n=127)**
1. Často pociťuji potíže, které přičítám práci s PC (ruce, zápěstí, záda, krční páteř, …). 2. Často pociťuji zvýšenou únavu očí. 3. Reorganizacemi, snižováním počtu zaměstnanců mně narůstá počet agend, činností v důsledku čehož pociťuji permanentní přetížení. 4. Většinu pracovní doby pracuji s PC (sedím před monitorem). 5. Můj zaměstnavatel dělá hodně pro prevenci stresu a kompenzaci neúměrné pracovní zátěže (školení, výcvik, relaxační programy, zlepšování pracovního prostředí, podmínek…). 6. V současném zaměstnání mám dobrou perspektivu kariérního růstu a profesního rozvoje. 7. Většinou jsem nucen(a) plnit úkoly pod vysokým časovým tlakem.	1. V mé práci se často vyskytují konflikty či problémy, od nichž se nelze oprostit ani po skončení pracovní doby. 2. Musím často řešit konfliktní situace se žadateli, uživateli, klienty apod. 3. Reorganizacemi, snižováním počtu zaměstnanců mně narůstá počet agend, činností v důsledku čehož pociťuji permanentní přetížení. 4. Nemohu dodržovat správnou životosprávu. 5. Často pociťuji jiné potíže, které přičítám práci s PC (ruce, zápěstí, záda, krční páteř, …). 6. V práci se vyskytují problémy, které mě zatěžují i po skončení pracovní doby. 7. Můj zaměstnavatel dělá hodně pro prevenci stresu a kompenzaci neúměrné pracovní zátěže (školení, výcvik, relaxační programy, zlepšování pracovního prostředí, podmínek…).

Kladně formulovaná tvrzení pod pořadovým číslem 5 a 6 (veřejná správa), číslem 7 (inspekce práce) jsou respondenty uváděna jako problém – tedy v negativním slova smyslu. Pořadí problémů velmi dobře odráží charakter a specifika inspekce práce. Stesky respondentů by měly sloužit především zaměstnavatelům (vedoucím pracovníkům) pro zacílení prevence a zlepšení podmínek výkonu práce.

2.4.3 Grafické a statistické přehledy (porovnání výsledků IP s výsledky celého souboru)

Tabulka: POROVNÁNÍ výsledků celého souboru (C) n=5 150 s inspekcí práce (IP) n=127 a hygieny práce (HP)

	IP v %			Rozdíl C-IP			Celý soubor			Rozdíl HP-IP		
	NE	ANO	NEVÍ	NE	ANO	NEVÍ	NE	ANO	NEVÍ	NE	ANO	NEVÍ
Hodnocení zátěže práce	1+2	4+5	3+?	1+2	4+5	3+?	1+2	4+5	3+?	1+2	4+5	3+?
Většinu pracovní doby pracuji s PC (sedím před monitorem)	26,0	41,7	32,3	-22,1	45,1	-23,0	3,9	86,9	9,2	-6,0	28,3	-22,3
Často pociťuji zvýšenou únavu očí	29,1	52,0	18,9	-14,8	21,8	-7,1	14,3	73,8	11,8	15,9	-7,0	-8,9
Často pociťuji jiné potíže, které přičítám práci s PC (ruce, zápěstí, záda, krční páteř, …)	44,9	43,3	11,8	-27,3	26,4	0,9	17,5	69,7	12,7	0,1	1,7	-1,8
Pracovní prostředí je vyhovující	14,2	74,8	11,0	0,2	-5,4	5,2	14,3	69,4	16,3	-14,2	5,2	9,0
Na pracovišti mě velmi obtěžuje klimatizace (pokud je instalována)	69,3	3,9	26,8	-4,3	5,3	-1,0	65,0	9,3	25,8	25,7	1,1	-26,8
Nynější práce je pro mě zajímavá	3,1	86,6	10,2	2,1	-5,5	3,5	5,2	81,1	13,7	16,9	-31,6	14,8
Práce je pestrá a proměnlivá	4,7	84,3	11,0	9,7	-15,6	5,8	14,5	68,7	16,8	15,3	-34,3	19,0
Svoji práci mám rád	1,6	88,2	10,2	2,8	-7,1	4,3	4,4	81,1	14,5	8,4	-13,2	4,8
Tuto práci považuji pro sebe za vhodnou	3,1	89,8	7,1	4,2	-12,1	7,8	7,4	77,7	14,9	6,9	-29,8	22,9
Moje práce je stálá a jistá	7,9	70,9	21,3	4,0	-13,6	9,6	11,8	57,3	30,9	7,1	-30,9	23,7
Tato práce je zdravotně nezávadná	10,2	59,1	30,7	5,3	0,0	-5,2	15,5	59,0	25,5	-0,2	-4,1	4,3
Je to práce bezpečná	14,2	64,6	21,3	-5,5	11,0	-5,5	8,6	75,6	15,8	-4,2	-34,6	38,7
V současné době se potýkám se závažnými soukromými problémy	73,2	11,0	15,7	1,6	1,5	-3,1	74,9	12,5	12,6	-23,2	19,0	4,3
Pracovní doba mi vyhovuje	3,1	89,0	7,9	9,8	-13,2	3,3	13,0	75,8	11,2	1,9	6,0	-7,9
Časové nároky práce mně umožňují dobře skloubit soukromý a rodinný život	10,2	71,7	18,1	9,0	-7,9	-1,2	19,3	63,8	17,0	-0,2	8,3	-8,1
I na našem pracovišti se vyskytují projevy šikany, násilí či agresivity	81,1	3,1	15,7	1,6	6,1	-7,7	82,7	9,2	8,1	-11,1	1,9	9,3
I na našem pracovišti se vyskytují projevy diskriminace	78,7	6,3	15,0	-2,0	6,8	-4,8	76,8	13,1	10,2	1,3	-1,3	0,0
Osobně se cítím být diskriminován(a) z hlediska věku	89,0	3,1	7,9	-1,7	3,1	-1,4	87,3	6,3	6,4	-19,0	16,9	2,1
Osobně se cítím být diskriminován(a) z hlediska pohlaví	94,5	0,8	4,7	-6,1	5,5	0,6	88,4	6,3	5,4	0,5	-0,8	0,3
I na našem pracovišti se vyskytují projevy sexuálního obtěžování	92,9	3,1	3,9	2,2	-1,5	-0,7	95,1	1,7	3,2	7,1	-3,1	-3,9
Myslím, že mě tato práce velmi stresuje	60,6	13,4	26,0	-5,6	7,3	-1,8	55,1	20,7	24,2	4,4	-8,4	4,0

Moje práce je bez udání důvodu hodnocena jako špatná, jsem neustále kritizován(a)	89,0	3,1	7,9	**-1,6**	**0,9**	**0,7**	87,3	4,1	8,6	6,0	1,9	-7,9
Jsem terčem kritiky a výtek, které se týkají i mého soukromí	93,7	1,6	4,7	**0,9**	**0,4**	**-1,3**	94,6	2,0	3,4	6,3	-1,6	-4,7
Vlivem samostatné práce mám málo kontaktů se spolupracovníky	54,3	19,7	26,0	**20,4**	**-8,4**	**-12,0**	74,7	11,3	13,9	**20,7**	-14,7	-6,0
Musím často řešit konfliktní situace se žadateli, uživateli, klienty apod.	31,5	52,0	16,5	**11,8**	**-14,1**	**2,3**	43,3	37,8	18,9	**-21,5**	**23,0**	-1,5
Z hlediska vymezené odpovědnosti mám potřebné rozhodovací pravomoci	10,2	70,9	18,9	**11,1**	**-9,0**	**-2,1**	21,3	61,9	16,8	-10,2	9,1	1,1
Vykonávaná práce je nedostatečně kontrolována	75,6	12,6	11,8	**-1,9**	**-1,7**	**3,5**	73,7	10,9	15,4	4,4	-12,6	8,2
Na mém pracovišti je práce dobře organizována	6,3	76,4	17,3	**10,1**	**-12,9**	**2,8**	16,4	63,5	20,1	-1,3	-6,4	7,7
K plnění úkolů mám vždy a včas potřebné informace	15,0	56,7	28,3	**10,8**	**-8,5**	**-2,2**	25,7	48,2	26,1	5,0	13,3	-18,3
Spolupráce a komunikace s ostatními útvary je na dobré úrovni	14,2	66,9	18,9	**2,8**	**-9,9**	**7,1**	17,0	57,0	26,0	5,8	3,1	-8,9
Většinou jsem nucen(a) plnit úkoly pod vysokým časovým tlakem	41,7	31,5	26,8	**-4,5**	**6,2**	**-1,7**	37,2	37,7	25,1	**-21,7**	8,5	13,2
Ztrácejí se mi věci, soubory, data nebo si kolegové přivlastňují výsledky mé práce	95,3	1,6	3,1	**-1,8**	**0,9**	**0,9**	93,4	2,5	4,1	-10,3	-1,6	11,9
Při mé práci jsou na mě kladeny vysoké nároky na myšlení, pozornost a spolehlivost	4,7	83,5	11,8	**1,1**	**1,4**	**-2,5**	5,8	84,9	9,3	**25,3**	**-23,5**	-1,8
Při práci se dostávám do časové tísně, běžně pracuji přesčas, doma i o víkendech	52,8	23,6	23,6	**8,9**	**-3,8**	**-5,1**	61,6	19,9	18,5	**-32,8**	6,4	**26,4**
V práci se vyskytují problémy, které mě zatěžují i po skončení pracovní doby	44,9	40,9	14,2	**3,4**	**-9,1**	**5,8**	48,2	31,8	20,0	-9,9	9,1	0,8
Mé pracovní starosti způsobují potíže se spánkem	61,4	16,5	22,0	**5,1**	**1,5**	**-6,6**	66,5	18,0	15,5	3,6	8,5	-12,0
V poslední době se cítím častěji rozrušen(a) než obvykle	62,2	14,2	23,6	**-1,6**	**9,3**	**-7,7**	60,6	23,4	15,9	17,8	0,8	-18,6
V práci snadno ztrácím náladu	65,4	12,6	22,0	**-4,3**	**7,3**	**-3,0**	61,0	19,9	19,1	-0,4	**22,4**	**-22,0**
Cítím se přepracován(a)	60,6	15,0	24,4	**-15,0**	**12,6**	**2,5**	45,6	27,5	26,9	-5,6	5,0	0,6
Na pracovišti je člověk, který mě opakovaně a dlouhodobě šikanuje	92,9	3,9	3,1	**-3,3**	**1,5**	**1,8**	89,7	5,4	5,0	7,1	-3,9	-3,1
Zažívám časté reorganizace, při kterých mám obavu, že přijdu o práci	81,9	6,3	11,8	**-10,6**	**8,2**	**2,4**	71,2	14,5	14,2	**-56,9**	**28,7**	**28,2**
Moji spolupracovníci jsou stresováni, unaveni a vyčerpáni	51,2	20,5	28,3	**-6,9**	**8,8**	**-2,0**	44,3	29,3	26,4	18,8	-15,5	-3,3
Bolí mě v práci hlava	79,5	11,0	9,4	**-19,7**	**10,5**	**9,2**	59,9	21,5	18,7	10,5	-6,0	-4,4
Jsem opakovaně a dlouhodobě terčem pomluv, intrik, posměšků, ironických poznáme či narážek…	89,8	2,4	7,9	**-0,5**	**1,2**	**-0,7**	89,3	3,6	7,1	10,2	-2,4	-7,9

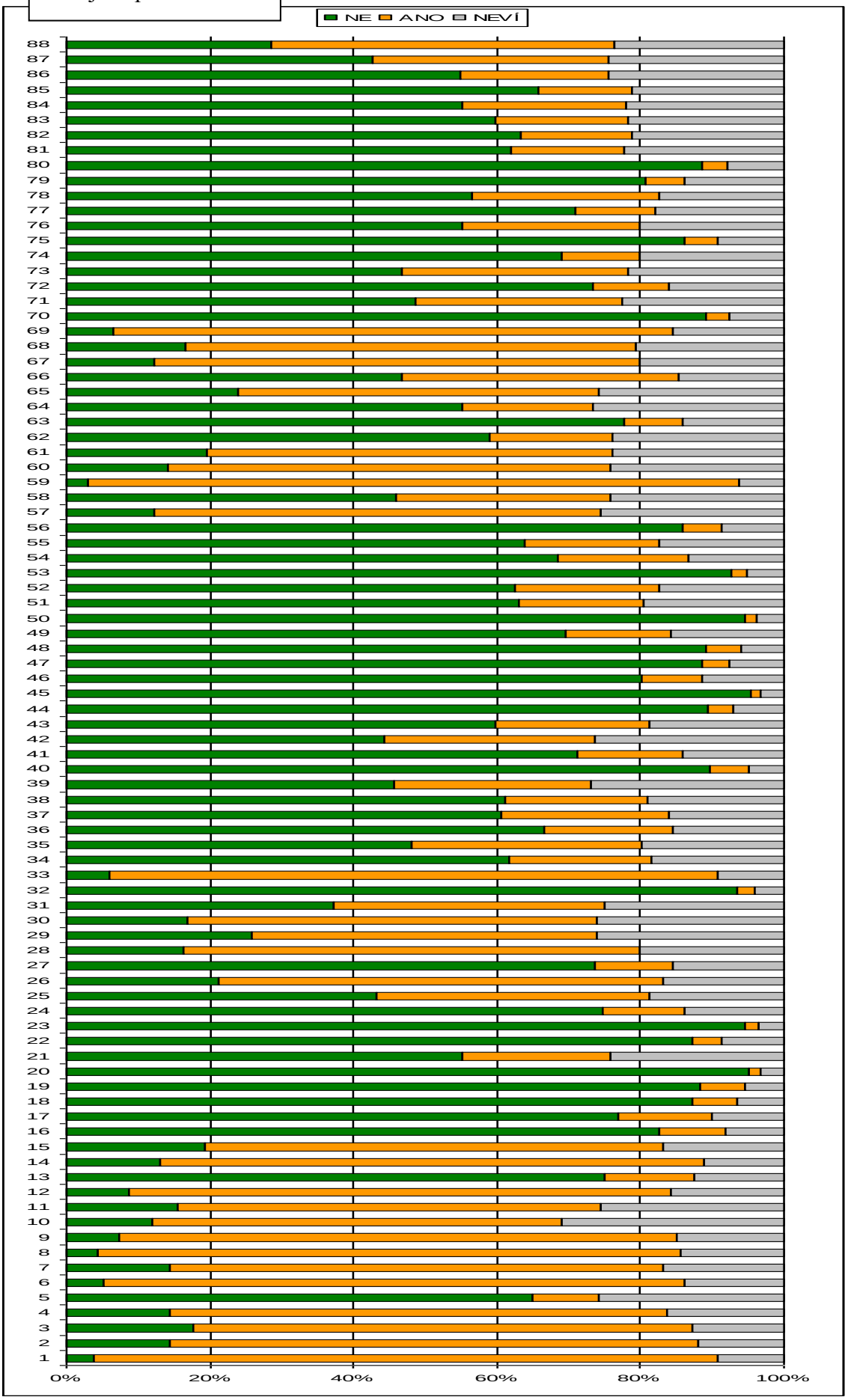
Do pomluv a intrik jsou zatahování i moji rodinní příslušníci	95,3	0,0	4,7	**0,1**	**1,3**	**-1,4**	95,4	1,3	3,3	4,7	0,0	-4,7
Moji spolupracovníci bývají zdrojem mého stresu	85,0	4,7	10,2	**-5,0**	**3,9**	**1,1**	80,1	8,6	11,3	10,0	-4,7	-5,2
Opakovaně se dostávám do sporů či konfliktů s kolegou (kolegy)	89,8	3,1	7,1	**-1,3**	**0,8**	**0,5**	88,5	4,0	7,6	5,2	-3,1	-2,1
Výsledky mé práce jsou často bezdůvodně kritizovány a znevažovány	90,6	3,1	6,3	**-1,5**	**1,8**	**-0,4**	89,1	5,0	5,9	-0,6	-3,1	3,7
Na mém současném pracovišti se oceňuje všechno, jen ne kvalitně odvedená práce	73,2	11,8	15,0	**-3,6**	**2,8**	**0,8**	69,7	14,6	15,8	**-23,2**	18,2	5,0
Jsem opakovaně izolován(a) - kolega (kolegové) mě ignorují, nezvou na společné obědy, oslavy, odmítají se mnou spolupracovat, apod.	93,7	0,8	5,5	**1,0**	**0,7**	**-1,7**	94,7	1,5	3,8	6,3	-0,8	-5,5
Vnitropodniková komunikace je nedostatečná a velmi stresující	71,7	8,7	19,7	**-8,7**	**9,0**	**-0,2**	62,9	17,6	19,5	-11,7	6,3	5,3
Nemohu dodržovat správnou životosprávu	53,5	26,0	20,5	**9,0**	**-6,0**	**-3,0**	62,5	20,0	17,5	**-43,5**	**44,0**	-0,5
Jsem opakovaně očerňován(a) u nadřízených, kolega (kolegové) si na mě neustále kvůli něčemu stěžují	90,6	0,8	8,7	**2,0**	**1,4**	**-3,4**	92,6	2,2	5,2	9,4	-0,8	-8,7
Nadřízení bývají zdrojem mého stresu	81,1	11,0	7,9	**-12,7**	**7,2**	**5,4**	68,4	18,3	13,3	-1,1	4,0	-2,9
Při práci jsem nepříjemně vyrušován(a)	64,6	20,5	15,0	**-0,7**	**-1,8**	**2,4**	63,9	18,7	17,4	**30,4**	-15,5	-15,0
Jsem kontrolován(a) a sledován(a) více než ostatní	83,5	4,7	11,8	**2,3**	**0,9**	**-3,2**	85,8	5,6	8,6	16,5	-4,7	-11,8
Přímý nadřízený si opravdu považuje moje pracovní schopnosti a odbornost	3,1	71,7	25,2	**9,0**	**-9,4**	**0,4**	12,2	62,3	25,6	**31,9**	-16,7	-15,2
Práce mi neposkytuje dostatečný pocit uspokojení a seberealizace, je to především zdroj příjmu	50,4	20,5	29,1	**-4,6**	**9,6**	**-5,0**	45,8	30,1	24,1	-5,4	14,5	-9,1
Vím, co se ode mě v práci očekává	3,1	92,9	3,9	**-0,2**	**-2,0**	**2,2**	3,0	90,9	6,1	-3,1	7,1	-3,9
V zaměstnání mám každý den vhodné podmínky pro co nejlepší vykonávání práce	14,2	60,6	25,2	**0,0**	**1,1**	**-1,0**	14,2	61,7	24,2	-9,2	**29,4**	**-20,2**
Mám dojem, že zaměstnavatel nebo přímý nadřízený se o mě stará jako o "člověka"	12,6	73,2	14,2	**7,0**	**-16,8**	**9,8**	19,6	56,4	24,0	**62,4**	**-73,2**	10,8
Vykonávám práci, která často postrádá smysl	61,4	13,4	25,2	**-2,4**	**3,6**	**-1,2**	59,0	17,0	24,0	-11,4	**21,6**	-10,2
Jsou mi odpírány nebo zamlčovány důležité informace související s mojí prací	81,9	5,5	12,6	**-4,1**	**2,6**	**1,5**	77,7	8,2	14,1	13,1	-5,5	-7,6
V současném zaměstnání mám dobrou perspektivu kariérního růstu a profesního rozvoje	49,6	23,6	26,8	**5,5**	**-5,2**	**-0,3**	55,1	18,4	26,5	**30,4**	-18,6	-11,8
Zaměstnavatel podporuje můj pracovní a osobní rozvoj	18,9	61,4	19,7	**5,0**	**-11,2**	**6,2**	23,9	50,2	25,9	**66,1**	**-56,4**	-9,7

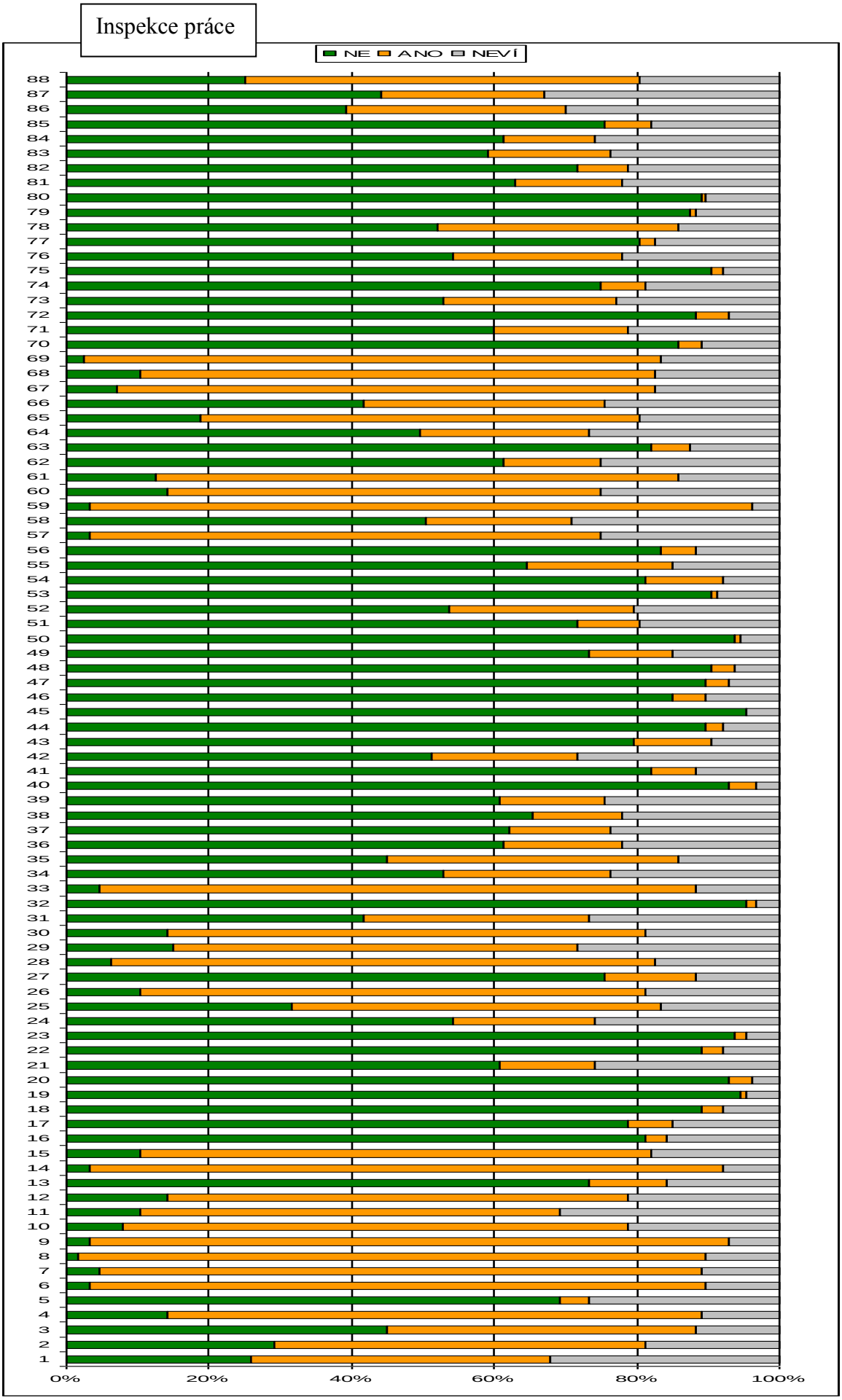
Během posledních 7 dní jsem byl(a) pochválena(a) nebo oceněn(a) za dobrou práci	41,7	33,9	24,4	**5,0**	**4,7**	**-9,7**	46,8	38,5	14,7	**58,3**	**-33,9**	**-24,4**
Na tomto pracovišti jsme "dobrý tým"	7,1	75,6	17,3	**5,2**	**-8,1**	**2,8**	12,3	67,5	20,1	2,9	9,4	-12,3
Můj nadřízený většinou naslouchá mým názorům a nápadům	10,2	72,4	17,3	**6,3**	**-9,8**	**3,4**	16,6	62,7	20,8	**59,8**	**-72,4**	12,7
Cítím, že na našem pracovišti jsem brán(a) "do týmu"	2,4	81,1	16,5	**4,2**	**-3,2**	**-1,0**	6,5	77,9	15,6	2,6	13,9	-16,5
Během mé nepřítomnosti dochází k závažným zásahům do mnou vykonávané práce	85,8	3,1	11,0	**3,2**	**0,2**	**-3,5**	89,0	3,4	7,6	9,2	-3,1	-6,0
Často se cítím úplně vyčerpaný(a) (tělesně, duševně nebo citově)	59,8	18,9	21,3	**-11,3**	**10,1**	**1,2**	48,5	29,0	22,5	10,2	-3,9	-6,3
Rád(a) bych odešel(a) z tohoto zaměstnání	88,2	4,7	7,1	**-14,7**	**5,7**	**9,0**	73,5	10,4	16,1	-13,2	**20,3**	-7,1
Při práci se často dostávám do časové tísně	52,8	24,4	22,8	**-6,1**	**7,3**	**-1,2**	46,7	31,7	21,7	-17,8	-19,4	**37,2**
Moje pracovní činnost poskytuje málo příčin ke spokojenosti, proto chodím do práce často nerad(a)	74,8	6,3	18,9	**-5,7**	**4,5**	**1,2**	69,1	10,8	20,1	-14,8	**28,7**	-13,9
Moje znalosti a schopnosti jsou neustále znevažovány nebo zpochybňovány	90,6	1,6	7,9	**-4,3**	**2,8**	**1,5**	86,3	4,4	9,3	4,4	3,4	-7,9
Moje pracovní činnost mě psychicky velmi zatěžuje pro vysokou odpovědnost, spojenou se závažnými důsledky	54,3	23,6	22,0	**0,8**	**1,2**	**-2,0**	55,1	24,9	20,0	**30,7**	-18,6	-12,0
Moje pracovní činnost je málo zajímavá, málo podněcuje, duševně je spíše otupující	80,3	2,4	17,3	**-9,4**	**8,6**	**0,7**	71,0	11,0	18,0	-10,3	12,6	-2,3
V mé práci se často vyskytují konflikty či problémy, od nichž se nelze oprostit ani po skončení pracovní doby	52,0	33,9	14,2	**4,6**	**-7,9**	**3,3**	56,6	26,0	17,5	3,0	-18,9	15,8
Při mé práci lze pouze s námahou udržovat pozornost a pohotovost, protože se často po dlouhou dobu neděje nic nového a rozhodujícího	87,4	0,8	11,8	**-6,7**	**4,6**	**2,1**	80,7	5,3	13,9	-2,4	4,2	-1,8
Když se něco nepovede, nestihne nebo rozbije jsem často označován(a) jako viník	89,0	0,8	10,2	**-0,5**	**2,9**	**-2,4**	88,5	3,7	7,8	6,0	-0,8	-5,2
Moje pracovní činnost je psychicky tak náročná, že po několika hodinách člověk cítí nervozitu a rozechvělost	63,0	15,0	22,0	**-0,9**	**0,7**	**0,2**	62,1	15,7	22,3	**22,0**	-5,0	-17,0
Vykonávám činnost, které má člověk po několika hodinách natolik dost, že by chtěl dělat něco jiného	71,7	7,1	21,3	**-8,3**	**8,3**	**0,0**	63,3	15,4	21,2	8,3	2,9	-11,3
Moje pracovní činnost je psychicky tak náročná, že po několika hodinách cítím zřetelnou ochablost a únavu	59,1	17,3	23,6	**0,6**	**1,2**	**-1,8**	59,7	18,5	21,8	5,9	-7,3	1,4
Moje pracovní činnost je psychicky tak náročná, že ji nelze vydržet po léta se stejnou výkonností	61,4	12,6	26,0	**-6,1**	**10,0**	**-3,9**	55,3	22,6	22,1	-1,4	-12,6	14,0

I v naší organizaci se vyskytuje korupce	75,6	6,3	18,1	**-9,8**	**6,6**	**3,2**	65,7	12,9	21,3	19,4	-6,3	-13,1
Můj zaměstnavatel dělá hodně pro prevenci stresu a kompenzaci neúměrné pracovní zátěže (školení, výcvik, relaxační programy, zlepšování pracovního prostředí, podmínek…)	39,4	30,7	29,9	**15,6**	**-10,0**	**-5,5**	54,9	20,7	24,4	**55,6**	**-30,7**	**-24,9**
Reorganizacemi, snižováním počtu zaměstnanců mně narůstá počet agend, činností v důsledku čehož pociťuji permanentní přetížení	44,1	22,8	33,1	**-1,3**	**9,9**	**-8,6**	42,8	32,8	24,4	**-24,1**	**47,2**	**-23,1**
Moderní technologie, elektronické zpracování žádostí, podání, agend atd. mně spoří čas, energii, odlehčují od rutiny apod.	25,2	55,1	19,7	**3,4**	**-7,2**	**3,8**	28,6	47,9	23,5	**69,8**	**-55,1**	-14,7
	n =	**127**					**n =**	**5150**				

NE, NESOUHLASÍ, vůbec nevystihuje, zcela nesouhlasí
SPÍŠE NE, spíše nevystihuje, spíše nesouhlasí
ANI TAK ANI ONAK, částečně vystihuje, částečně ne
SPÍŠE ANO, spíše lze souhlasit, spíše vystihuje
ANO, PLNĚ SOUHLASÍ, plně vystihuje

Veřejná správa celkem




Inspekce práce
NE
ANO
NEVÍ
88
87
86
85
84
83
82
81
80
79
78
77
76
75
74
73
72
71
70
69
68
67
66
65
64
63
62
61
60
59
58
57
56
55
54
53
52
51
50
49
48
47
46
45
44
43
42
41
40
39
38
37
36
35
34
33
32
31
30
29
28
27
26
25
24
23
22
21
20
19
18
17
16
15
14
13
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
0%
20%
40%
60%
80%
100%

3. Šetření v organizacích, u kterých byla provedena inspekce práce (management a zaměstnanci)

3.1 Kvantitativní šetření u managementu organizací

Pro tuto oblast výzkumu byly zpracované dotazníky k objektivizaci situace znalostí tématiky pracovního stresu u managementu vytipovaných organizací. Záměrem bylo zjištění připravenosti vedení organizací ke zvládání stresových zátěží u zaměstnanců, zpracování pokynů a postupů ke zvládání stresu. Většina firem se však v současnosti potýká zejména s problémy ekonomického přežití, mnoho z nich nevěnuje dostatečnou pozornost otázkám bezpečnosti práce a zdraví.

Stres při práci je totiž jedním z nejzávažnějších problémů, kterým dnes na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musíme čelit. Pracovnímu stresu je, dle odborných studií, vystaven každý čtvrtý pracovník a z těchto studií také vyplývá, že stres je příčinou 50-60% všech zameškaných pracovních dní. Počet osob zažívajících v pracovním procesu stres pravděpodobně i nadále poroste. Změny ve světě práce kladou na pracovníky stále větší požadavky, často je snižován počet pracovních míst, práce je zadávána třetím stranám. Stále častěji jsou také uzavírány pracovní smlouvy na dobu určitou, roste obava ze ztráty zaměstnání a tím narůstá existenční nejistota pracujících.

Kvalitativní šetření v šesti vybraných organizacích (výběr provedli samotní inspektoři) proběhlo v měsících květen až červen 2009 a bylo zaměřeno jak na organizaci, tak i na inspektory a zaměstnance.

Stručný popis charakteru činnosti sledovaných firem	
organizace č. 1 (MSP)	Firma se zabývá dodáváním plastických hmot na trh především pro resort stavebnictví, reklamu a průmysl. Realizuje přesné formátování výrobků dle individuálních požadavků zákazníků, zajišťuje rozvoz objednaného zboží a technické poradenství. Počet zaměstnanců se pohybuje kolem 20 ti.
organizace č. 2 (velký podnik)	Hlavním předmětem činnosti je výroba tepelné a elektrické energie. Společnost disponuje 49 tepelnými zdroji, teplárenskými sítěmi o celkové délce 664km. Tepelnou energií zásobuje zhruba 265 tisíc domácností, řadu průmyslových podniků, účelových zařízení a institucí. Jedná se v současnosti o jednu z nejvýznamnějších teplárenských společností v České republice a to jak z hlediska zásobovaných objektů, tak i kapacitou provozovaných zařízení. Počet zaměstnanců – kolem 750 (dle zakázek).
organizace č. 3 (MSP)	Společnost poskytuje služby v těchto činnostech: demolice, zemní práce, jeřábové práce, těžká a nadměrná přeprava, přeprava sypkých materiálů, recyklace a třídění stavebního odpadu, Development. Pracuje zde kolem 30 ti zaměstnanců.
organizace č. 4 (MSP)	Zaměření podniku - spočívá v barevném tisku knih, časopisů, reklamních materiálů a dalších tiskovin na automatických tiskařských strojích s minimem ruční práce. Kolektiv 30-ti

	pracovníků je dlouhodobě stabilizován, na pracovišti nedochází ke sporům, takže k největším psychickým problémům managementu patří případy, kdy si zákazník objedná spěšnou práci přes víkend a zboží odebere až po urgenci třeba za týden.
organizace č. 5 (velký podnik)	Český výrobce nákladních vozů. Prodej nákladních automobilů od 6 do 12 tun. Výroba a prodej nákladních automobilů AVIA a náhradních dílů na ně. Člen indické nadnárodní společnosti Hinduja Group. Počet zaměstnanců – kolísá, od několika set až po tisíc, dle poptávky na výrobu.
organizace č. 6 (MSP)	Předmětem činnosti podniku je výroba a montáž elektrických strojů a přístrojů, zařízení pro měření a řízení průtoku, regulační a řídící systémy. Počet zaměstnanců – mění se dle zakázek, obyčejně kolem 250.

Hlavním cílem kvalitativního šetření ve vybraných organizacích bylo zjištění, jak je management konkrétních vybraných firem schopen identifikovat stresory působící na pracovištích organizace, zda je schopen analyzovat jejich závažnost včetně návrhu opatření k jejich eliminování či omezení jejich vlivu. Pracovní stres totiž ovlivňuje organizace na všech úrovních. Nekontrolovaný stres může mít negativní vliv na služby poskytované zákazníkům, kvalitu, produktivitu a výkonnost. Mimo tyto problémy je možné sledovat i vyšší absence v zaměstnání (zvýšená nemocnost nebo jiné důvody) a z nich vyplývající ekonomické dopady.

Pro snadnější vyhodnocení výsledků dotazníku byly pro organizace vytvořeny tři okruhy otázek. První okruh otázek se týkal plánu k identifikaci stresu, programů zvládání stresu, způsobů identifikace rizik vyplývajících ze stresu, nástrojů pro zvládání stresu, existence koordinátora zabývajícího se stresem v práci a technikám pro prevenci pracovního stresu. Druhý okruh otázek se týkal okruhu problematiky zaměstnanců – existence zátěžových zdrojů a poznatků, jak je vůbec management schopen identifikovat určité problémy u svých zaměstnanců. Třetí okruh otázek byl zaměřený na konkrétní existující problémy, se kterými se potýká organizace. Číslování organizací je totožné s čísly inspektorů práce, kteří v nich prováděli inspekci. Managementu organizací k vyplnění předložen následující dotazník:

Organizace.....
Sídlo organizace.....
šetření dne:.....
přítomni.....

Označte, prosím, křížkem nabízené možnosti v případě kladné odpovědi

- Existuje v organizaci akční plán pro zvládání stresu?
- Existuje v organizaci osoba schopna podporovat a rozvíjet programy zabývající se zvládáním stresu?
- Je v organizaci koordinátor nebo pracovní skupina zabývající se zvládáním stresu?
- Absolvoval někdo trénink prevence stresu?
- Jsou Vám známy způsoby identifikace rizik vyplývajících ze stresu na pracovišti ?
- Jsou vypracované základní kroky ke zvládání rizik vyskytujících se při práci ?
- Je Vám znám původ pracovního stresu?
- Jsou v organizaci známy nástroje pro zvládání pracovního stresu?
- Existují v organizaci techniky pro prevenci pracovního stresu ?
- Vyčlenila organizace finanční prostředky pro vypracování podpůrných programů pro zvládání stresu?
- Mohou se zaměstnanci podílet na přípravě programu pro prevenci stresu?

Označte, prosím, křížkem nabízené možnosti, které mohou být ve Vaši organizaci zdrojem stresu u zaměstnanců – problematika zaměstnanců

- dlouhá pracovní doba
- nevyhovující pracovní podmínky
- práce v noci
- časová náročnost práce – práce přesčas
- rizikové faktory práce
- výskyt kombinovaných rizik práce
- nedostatečné vzdělání v rámci požadovaného výkonu v práci
- nedostatečné zapojení do kolektivu
- špatná komunikace mezi kolegy,
- existenční nejistota – obavy ze ztráty zaměstnání
- individuální a zdravotní problémy
- psychická zátěž – monotónnost pracovních operací

Označte, prosím, křížkem charakteristiku Vašich problémů v případě kladné odpovědi – problémy organizace

- omezené finanční zdroje nebo nedostatek
- absence kvalifikovaných zaměstnanců
- chybějící přístup k informacím
- vynakládání finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců
- pracovní úrazy za poslední rok
- nemoci z povolání za poslední rok

Výsledky dotazníkového šetření u managementu vytipovaných organizací dle okruhů otázek:

Záznamový list odpovědí pro první okruh otázek	
organizace č. 1	▪ je znám původ pracovního stresu
organizace č. 2	▪ v organizaci jsou nástroje pro zvládání pracovního stresu ▪ je znám původ pracovního stresu ▪ existuje osoba, která absolvovala trénink prevence stresu
organizace č. 3	▪ jsou známy způsoby identifikace rizik vyplývajících z pracovního stresu ▪ zaměstnanci se mohou podílet na přípravě programu pro prevenci stresu
organizace č. 4	▪ je znám původ pracovního stresu ▪ zaměstnanci se mohou podílet na přípravě programu pro prevenci stresu
organizace č. 5	▪ jsou vypracované základní kroky ke zvládání rizik vyskytujících se při práci ▪ je známý původ pracovního stresu ▪ někdo absolvoval trénink prevence stresu
organizace č. 6	▪ v organizaci je koordinátor nebo pracovní skupina zabývající se zvládáním stresu ▪ jsou vypracované základní kroky ke zvládání rizik vyskytujících se při práci ▪ jsou známy způsoby identifikace rizik vyplývajících z pracovního stresu ▪ zaměstnanci se mohou podílet na přípravě programu pro prevenci stresu

Hodnocení výsledků:

V každé organizaci následoval po vyplnění dotazníků rozhovor zaměřený na objektivní analýzu a ověření označených odpovědí. Nejlépe s pohovorem dopadla, co se týká určitého zájmu vedení o pracovní stres, organizace č. 6. Nejčastěji byla označena otázka týkající se vypracovaní základních kroků ke zvládání rizik vyskytujících se při práci – tyto kroky však byly v otázce postaveny obecně na identifikaci a analýzu rizik při práci jako takových a toto povinnost pro zaměstnavatele je zakotvena v zákoníku práce a jeho prováděcích nařízení. Pokud se však otázka týkala konkrétních kroků pro zvládání stresu, nebyla označena. Z toho vyplývá, že původ stresu při práci je managementu dle označení otázky znám, stres však obecně není chápán jako rizikový faktor, ač je jejich průvodcem rizik v práci. Je to zřejmě proto, že pojem stres, jako takový, není zahrnutý do kategorizovaných faktorů. Pod psychickou zátěží (monotonie práce), která kategorizována je, si management souvislost se stresem většinou nepřipouští. Organizace č. 2 a 5 uvedla, že v organizaci existuje osoba, která absolvovala trénink v prevenci stresu. Po pohovoru však bylo zjištěno, že se jednalo o pracovníky managementu.

Záznamový list odpovědí pro druhý okruh otázek	
organizace č. 1	▪ špatná komunikace mezi kolegy ▪ nedostatečné zapojení zaměstnanců do kolektivu ▪ existenční nejistota - obavy ze ztráty zaměstnání.
organizace č. 2	▪ práce v noci ▪ rizikové faktory práce ▪ výskyt kombinovaných pracovních rizik ▪ špatná komunikace mezi kolegy ▪ individuální a zdravotní problémy ▪ psychická zátěž
organizace č. 3	▪ nevyhovující pracovní podmínky ▪ rizikové faktory práce ▪ výskyt kombinovaných rizik práce ▪ individuální a zdravotní problémy
organizace č. 4	▪ označena špatná komunikace mezi kolegy
organizace č. 5	▪ časová náročnost práce ▪ špatná komunikace mezi kolegy ▪ existenční nejistota – obavy ze ztráty zaměstnání
organizace č. 6	▪ dlouhá pracovní doba ▪ časová náročnost práce – práce přesčas ▪ rizikové faktory práce ▪ nedostatečné zapojení do kolektivu ▪ špatná komunikace mezi kolegy ▪ existenční nejistota – obavy ze ztráty zaměstnání ▪ individuální a zdravotní problémy ▪ psychická zátěž – monotonie

Hodnocení výsledků:

Při zpracování otázek okruhu týkajícího se podmínek práce zaměstnanců prokázal management, že pracovní prostředí a podmínky související s práci zaměstnanců zná poměrně dobře. Vedení organizací shodně uvádí nepříznivé klima ve vztazích na pracovištích, pocity existenční nejistoty – obavy ze ztráty zaměstnání i rizikové faktory vyskytující se na pracovišti. Příznakem sociálního napětí může být např. celková pracovní nespokojenost, která se projevuje častějším výskytem stížností, vnitropodnikovou fluktuací, častými návštěvami lékaře, či fluktuací mimopodnikovou. Důvody změny pracoviště nebo přechod do jiného podniku v důsledku narušených interpersonálních vztahů, jsou často transformovány do jiných příčin. Zejména u malých a středních firem je management tím, kdo je odpovědný za vytváření příjemného pracovního klimatu. Když pak ve firmách dochází ke konfliktům, má to na celkovou pracovní výkonnost všech zaměstnanců větší dopad než ve velkých společnostech, kde se obvykle vše řeší v rámci jednotlivých oddělení. Vynikající pomůckou pro identifikaci rizik je právě kategorizace prací. A vedení vnímá, že kategorizace prací je zároveň ukazatelem charakteru pracovních podmínek a pracovního prostředí v organizaci. Neexistuje žádný univerzální nebo nejlepší způsob řešení pracovního napětí. Vše závisí na příčinách vzniku problému a na dodržování zpracovaných interních směrnic – které ovšem organizacím (zejména zaměřené na zvládání a prevenci stresu) chybí. Pro poškozené nebude dostačující pouze poskytnutí pomoci nebo terapie (popř. obojí), neboť se tím neřeší základní zdroje problému.

Záznamový list odpovědí pro třetí okruh otázek	
organizace č. 1	▪ omezené finanční zdroje ▪ absence kvalifikovaných zaměstnanců
organizace č. 2	▪ žádná označená odpověď
organizace č. 3	▪ žádná označena odpověď
organizace č. 4	▪ omezené finanční zdroje nebo jejich nedostatek
organizace č. 5	▪ absence kvalifikovaných zaměstnanců ▪ výskyt pracovních úrazů za poslední rok
organizace č. 6	▪ žádná označená odpověď

Hodnocení výsledků:

Z celkového počtu šesti organizací tři neuvádějí žádné naznačené problémy. Dvě organizace uvádějí omezené finanční zdroje a absenci kvalifikovaných zaměstnanců. V jedné organizaci se vyskytl za poslední rok pracovní úraz. Tyto výsledky jsou poměrně zajímavé. Většina firem se v současnosti potýká s problémy ekonomického přežití. Jak bylo již uvedeno, pracovní stres má vliv na produktivitu práce. Stresovaní pracovníci mají větší sklon k nemocnosti, ztrátě motivace a dávají menší pozor při práci. Znamená to, že firmy se stresovanými zaměstnanci mají menší šanci být v konkurenčním prostředí úspěšné. „Stres při práci je jedním z nejzávažnějších problémů, jimž dnes v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci v Evropě čelíme. Je mu vystaven téměř každý čtvrtý zaměstnanec a ze studií je zřejmé, že je také příčinou 50 - 60 % všech zameškaných pracovních dní. Tento podíl představuje vysokou cenu jak z hlediska strádání lidí, tak oslabené hospodářské výkonnosti," konstatuje Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Podle agentury se stres týká pracovníků na všech stupních firemní hierarchie bez ohledu na velikost společnosti a odvětví, ve kterém působí.

3.2 Kvantitativní šetření stresové zátěže u zaměstnanců vytipovaných organizací – pro vyhodnocení existujícího pracovního stresu event. jeho následků

Pracovní zátěž je v posledních letech intenzivně zkoumána a tvoří určitou specifickou kategorií celkové životní zátěže spojenou s pracovními podmínkami v širším slova smyslu. Je dána vyvážeností mezi výkonovou kapacitou člověka na jedné a požadavky úkolu (činnosti) a podmínkami, za nichž je vykonávána, na straně druhé. Pokud jsou obě tyto složky v rovnováze, jde o přiměřenou pracovní zátěž. V případě nerovnováhy jde o zátěž nepřiměřenou, označovanou jako pracovní stres. Stres při práci může pocítit kdokoli na jakémkoli stupni a pozici. Stres má vliv nejen na zdraví a bezpečnost pracujících, ale také na prosperitu organizací. V současných hygienických předpisech a nařízeních vlády je dán obecný rámec pro posouzení psychické zátěže výčtem stresogenních faktorů. Jednu z možností při hodnocení stresu v pracovním prostředí skýtá využití dotazníkových metod. Při terénních šetřeních je jejich výhodou rychlý náhled do problémů, možnost vyšetření většího počtu osob a následného statistického zpracování.

Dotazník vyplnilo v šesti organizacích celkem 86 respondentů, z toho 45 mužů a 41 žen. Účelem a zaměřením otázek v dotazníku byla orientační zpětná vazba na kontrolní listy poznání a identifikace stresorů managementem organizací, které byly určené inspektorům účastnícím se projektu „Stres na pracovišti - možnosti prevence“. Otázky byly v dotazníku

nastaveny tak, aby bylo možné orientačně posoudit, zda jsou v pracovním prostředí zaměstnanci stresu vystaveni.

Vzor předloženého dotazníku:

OSOBNÍ DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE

organizace: **datum:**

□ muž **□ žena**

věk: **□ 19 – 29** **□ 30 – 39** **□ 40 – 49** **□ 50 – 59** **□ 60 a více**

Subjektivně vnímáte:

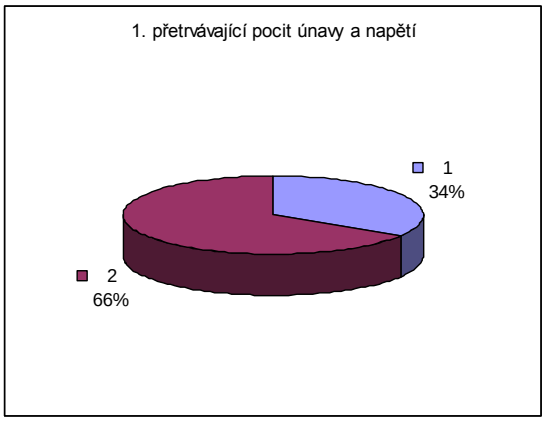
□ přetrvávající pocit únavy a napětí
□ pocit celkového opotřebovávání
□ nespavost či problémy s usínáním
□ celkově špatný zdravotní stav
□ špatné stravovací návyky a časté změny váhy
□ problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže
□ zmenšený zájem o společenský život
□ zvýšenou podrážděnost
□ potíže při komunikaci s lidmi
□ množení stížností na Vaši práci
□ neschopnost se soustředit
□ obtížnější zvládání úkolů v práci
□ agresivitu a cynismus ve vztahu k lidem
□ silnou nechuť ke své práci
□ neplnění zadaných úkolů
□ pocit neustálé práce pro někoho jiného
□ pocit nevysloveného hněvu a frustrace
□ podezíravost, nedůvěra a znechucení
□ pocity bezmoci a beznaděje
□ časté změny nálady bez zjevné příčiny
□ pocity prázdna, úzkosti a deziluze
□ očekávání snadného řešení či zásahu vyšší moci
□ tendenci nepřiznat existenci problému
□ odmítání pomoci druhých
□ zvyšování pracovní absence
□ ztrátu motivace a vlastní iniciativy
□ svalování viny na ostatní – za vlastní neúspěchy
□ sníženou kvalitu práce a menší výkonnost
□ opakující se neschopnost plnit svěřené úkoly
□ zvýšené množství konfliktů s nadřízenými
□ neochotu řešit problémy a konflikty
□ výskyt různých onemocnění (zvýšený krevní tlak, vředová nemoc žaludku, zánět tlustého střeva, srdeční onemocnění, migréna, bolesti hlavy)

3.2.1 Výsledky statistického vyhodnocení osobního dotazníku pro zaměstnance

Komentář ke statistickým výsledkům

Otázka č. 1 přetrvávající pocit únavy a napětí

Ze skupiny 86 respondentů pozitivně odpověděl největší počet dotázaných, celkem 33,72 % (na grafu cca 34 % z celku). Toto představuje vysoké číslo pro náhodně vybraný vzorek v organizacích různě zaměřených.

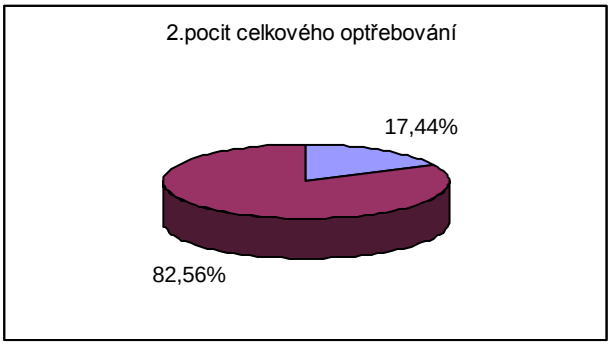


Komentář:

Únava je hlavní odpovědí na stresovou situaci. Lze ji považovat za určitý projev stresu. Stejně, jako u stresu samotného, zjišťujeme únavu fyzickou a psychickou. Nelze je však ostře rozdělit. Vždy jde jen o převahu jedné ze složek v organismu jako celku. I když se únava projevuje poklesem výkonnosti, nejde většinou o vyčerpání energetických zásob organismu. Hlavní příčinou duševní únavy totiž není ztráta a obnova energie, ale obnova funkční souhry mezi různými psychofyziologickými projevy. Stresové situace, konflikty, nedostatek spánku, řešení namáhavých úkolů apod. narušují spolupráci mezi jednotlivými, pro výkon důležitými systémy organismu. Psychická únava je většinou stavem emočně negativního napětí. To snižuje pracovní schopnost, zhoršuje pracovní výkon a diskoordinuje všechny psychické a fyzické výkony. Opakující se stresové situace vedou k trvalému zvýšení krevního tlaku a ke vzniku psychosomatických onemocnění.

Otázka č. 2 pocit celkového opotřebování

Ze skupiny 86 respondentů odpovědělo souhlasně 17,44 % dotázaných. Tuto otázku lze částečně považovat za obdobu otázky první, v jemném odlišení však jde o určitý pocit vyhoření. Potvrdilo se opět vysoké procento pozitivních odpovědí.

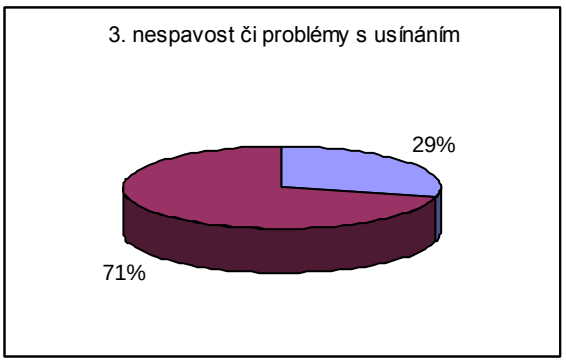


Komentář:

Pocit opotřebení neboli vyhoření bývá klasifikován jako situačně indukovaná stresová reakce nebo taky poslední fáze stresové odpovědi dle Selyeho, tedy fáze vyčerpání. Pojem "burnout" zavedl do literatury H. Freudenberger v roce 1974. Nyní se jako relativně nový problém objevuje v souvislosti s nárůstem stresu a orientací společnosti na výkon, produktivitu a efektivnost. Jeho výskyt postupně dále roste mj. i vzhledem ke zvyšujícímu se životnímu tempu a rostoucím nárokům na ekonomické, sociální a emoční zdroje člověka. Vyčerpání ve smyslu burnout je reakcí na převážně pracovní stres. Často je přítomen pocit, že dosavadním požadavkům v zaměstnání již nelze dostát. Toto bývá důsledkem vyčerpání rezerv a zdrojů ke zvládání stresu (adaptační kapacity, vyrovnávacích zdrojů, apod.).

Otázka č. 3 nespavost či problémy s usínáním

Ze skupiny 86 respondentů odpovědělo souhlasně 29,07 % dotázaných. Jedná se o druhou nejvýznamnější položku s pozitivní reakcí dotázaných. Z odpovědí vyplývá vysoká statistická významnost u problému se spaním.



Komentář:

Obrovská pracovní zátěž je v současné době vlastně už jakousi samozřejmou součástí některých profesí. Člověk se nedokáže s touto zátěží plně vyrovnat a svoji výkonnost se pak snaží zvýšit na úkor odpočinku. Konzumací kávy nebo energetických nápojů si moc nepomůže a při špatném usínání skleničkou alkoholu na noc spíše svůj stav zhorší. Je v trvalém napětí a dostává se do „bludného kruhu“. Pokud je příčinou nespavosti pracovní stres a dlouhodobé přetížení, je nutné řešit samotný problém na straně jedné a posilovat celkovou odolnost organizmu na straně druhé. Je třeba zvážit vlastní možnosti, zhodnotit dosavadní zkušenosti a podle toho stanovit reálné cíle.

Otázka č. 4 celkově špatný zdravotní stav

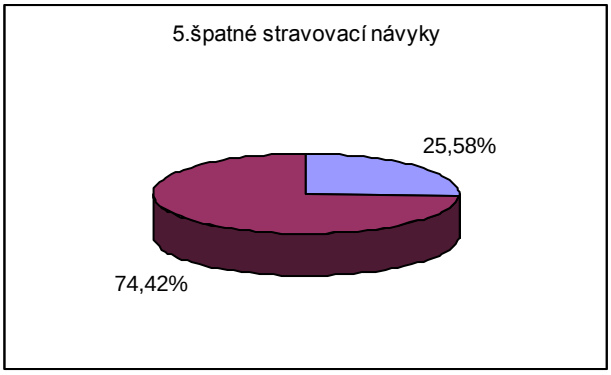
Ze skupiny 86 respondentů odpovědělo souhlasně pouze 4,65 % dotázaných. Je zajímavé, že subjektivně respondenti při tomto obecném dotazu nepociťují závažné zdravotní problémy. Ovšem u níže položených otázek, s konkrétním zaměřením na určitý konkrétní systém organismu, souhlasné odpovědi dosahují významné procento.

Komentář:

Předpokládá se, že stres může působit neuroendokrinními mechanizmy, případně že je ukazatelem celkově nezdravého způsobu života. Při jeho častém prožívání může způsobit různá psychická i somatická onemocnění (neuroastenie, nemoci srdce, mozkové příhody jako následek zvýšeného krevního tlaku, žaludeční vředy apod.).

Otázka č.5 špatné stravovací návyky a časté změny váhy

U této otázky potvrdilo pozitivně skutečnost z 86 respondentů 25,58 % dotázaných, což představuje opět poměrně velké číslo ze stanoveného souboru. Odpovídá to skutečnosti, že zhruba třetina respondentů vnímá vystavení stresu v pracovních podmínkách. Pochopitelně lze jen těžko odlišit vliv stresových situací v mimopracovní době, v rodině apod.



Komentář:

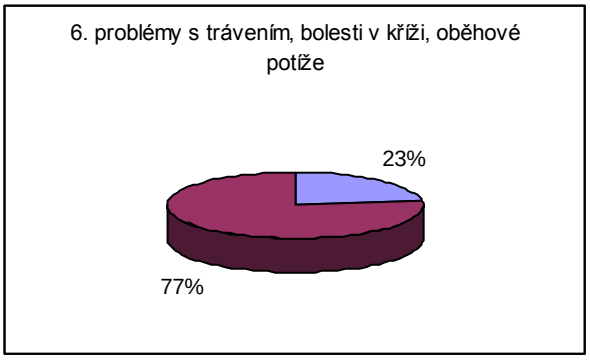
Podle nejnovějších údajů Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci trpí v zemích EU, stresem každý třetí pracující! Lidé se často ve stresu přejídají. Z nové studie vědců z Pensylvánské státní univerzity však vyplývá, že tendence konzumovat velmi sytá jídla přetrvává, i když stresující podmínky pominou. Stres bývá často příčinou nočního přejídání. Napětí, nashromážděné za celý den, "vybouchne" často právě večer. Přejídání se způsobuje zvýšení krevního oběhu v oblasti zažívání a zároveň snížení prokrvení mozku, takže dochází

k pocitům uklidnění až otupění. Syndrom nočního hladu je charakterizovaný dvěma věcmi – nepřiměřenou konzumací potravin v pozdních večerních hodinách, tzv. hyperfagií (neukojitelným hladem) a nočním vstáváním kvůli jídlu. Podle odhadů lékařů trpí touto poruchou a následně obezitou až dvě procenta obyvatel.

Otázka č.6 problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže

I zde potvrdilo pozitivně skutečnost z 86 respondentů 23,26% dotázaných. V porovnání počtu souhlasných odpovědí na otázku č. 4, která se týká subjektivního vnímání celkového zdravotního stavu, zde vidíme velký rozdíl v počtu souhlasných odpovědí – zejména proto. že otázka je už nastavena na konkrétní systémy organismu.

K*omentář:*



Jak bylo již výše uvedeno, následky stresu jsou různá psychosomatická a fyzická onemocnění. U tělesných příznaků se jedná zejména o: nechutenství, časté trávící potíže a pálení žáhy, nespavost, únava, bolesti hlavy, bolesti pohybového aparátu, pocení impotence či frigidita. Tyto příznaky mohou charakterizovat klinická onemocnění jako: hypertenze, migréna, astma, zánět tlustého střeva, zácpa, revmatická artritida, menstruační potíže, hyperthyreosa, kožní choroby a další.

Otázka č. 7 zmenšený zájem o společenský život

Ze skupiny 86 respondentů odpovědělo souhlasně 18,6 % dotázaných. Je to opět poměrně vysoké číslo, které souvisí s hodnocením dotázaných zejména u otázky č. 1 – přetrvávající únava a napětí.

Komentář:

Dlouhodobý stres může v důsledku znamenat vyřazení ze společenského života. Na stres mohou postižení reagovat nezájmem a stažením se od okolí. Předpokládají, že budou takto chránění od jakýchkoli podnětů nebo se již může jednat o nástup depresivních příznaků. Izolace představuje únik, vyhýbání se povinnostem, nepříjemnostem, úniku do nemoci. Tento fakt pak sebou přináší řadů problémů, např. ztrátu pracovních návyků a kvalifikace, sociální izolaci, alkoholismus a drogy. Řada těchto lidí se tak ocitá na okraji společnosti.

Otázka č. 8 zvýšená podrážděnost

Celkem 24,42 % respondentů uvedlo zvýšenou podrážděnost. Iritace je jev, který bezprostředně většinu stresových situací a stavů provází. Opět statisticky významný výsledek.

Komentář:

V náročných situacích obvykle člověk reaguje agresí nebo únikem. Únik byl sledován v otázce č. 7. Agrese se projevuje buď ve formě slovního napadání, výhrůžek, urážek, ironie anebo ve formě vzbuzování pozornosti, projekce, identifikace (s osobou, skupinou, institucí), kompenzace a racionalizace.

Otázka č. 9 potíže při komunikaci s lidmi

Potíže při komunikaci s lidmi uvedlo z 86ti dotázaných pouze 1,16 %. Je to nízká hodnota, zcela logicky neodpovídá výsledkům u otázky č. 7 – zmenšený zájem o společenský život, kde předpokládáme právě nutnost komunikace s okolím.

Komentář:

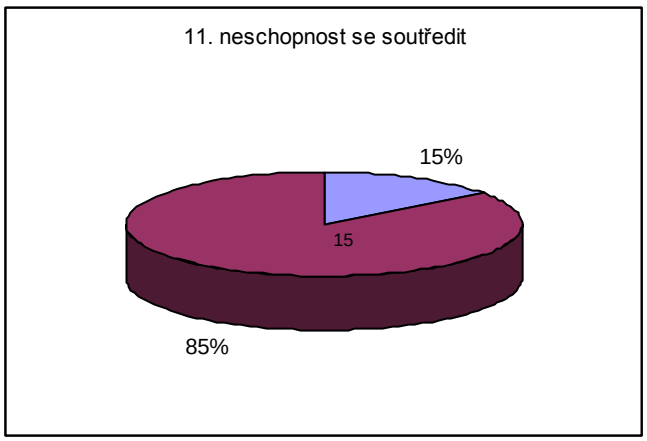
Vlivem dlouhodobého stresu se může člověk uzavírat sám do sebe, přestane komunikovat s okolím, navazování kontaktů mu činí čím dál větší potíže. Je tedy důležité zejména pozitivní ovlivnění sebevědomí a sebehodnocení postiženého a obnovení komunikace s okolím.

Otázka č. 10 množení stížností na práci

V tomto případě nikdo z respondentů neoznačil kladně toto konstatování, takže z 86 ti dotázaných byl počet pozitivních odpovědí 0.

Otázka č. 11 neschopnost se soustředit

Z 86ti dotázaných odpovědělo souhlasně 15,2%.



Komentář:

Nadměrný dlouhodobý pracovní stres negativně ovlivňuje naše schopnosti a projevuje se pocitem ztráty kontroly. Stres ovlivňuje rovnováhu a vytváří mnoho přímých a nepřímých důsledků. Mimo jiné se projevuje neschopností soustředit se. To má za následek ztížené udržení pozornosti, pocit neovládání se, neschopnost dělat rozhodnutí. A ze změn v chování to bývá rychlé mluvení, kousání si nehtů, poklepávání nohama, rychlé pocházení sem a tam, mračení se, chvění se apod.

Otázka č. 12 obtížnější zvládání úkolů v práci

Z 86ti dotázaných souhlasně odpovědělo 5,81 % respondentů. Přestože tento pojem je pouze obměněná forma otázky č. 11, menší % dotázaných se domnívá, že by soustředění mělo vliv na práci ve smyslu zvládání úkolů v práci. Nadměrný stres ovšem zvyšuje riziko chybných výkonů a rozhodnutí.

Otázka č. 13 agresivita a cynismus ve vztahu k lidem

U tohoto konstatování odpověděly ze souboru kladně pouze 3,49% respondentů.

Komentář:

Každý jedinec jen těžko přiznává agresi a cynismus. Všichni vědí, že výše uvedené projevy chování nejsou v kolektivu a společnosti žádané. Je s podivem, že alespoň malé procento respondentů si v této dotazníkové akci bylo ochotné přiznat neschopnost se v některých situacích ovládnout. Projevy negativismu, cynismu a hostility ve vztahu k osobám, jež jsou součástí profesionální práce s lidmi (pacienti, klienti) a jejich vnímání jako objektu je hodnoceno jako dehumanizovaná percepce.

Otázka č. 14 silná nechuť ke své práci

Z 86ti dotázaných odpovědělo souhlasně 6,98% respondentů.

Komentář:

Je-li zaměstnanec pod vlivem stresu, dochází ke snižování jeho výkonu, ztrácí motivaci a uspokojení z práce, pociťuje nechuť ke své práci. Je nasnadě, že se zhoršují jeho vztahy s kolegy na pracovišti.V rámci boje proti stresu je důležité odstraňovat jeho příčiny, využívat vhodné relaxační techniky.

Otázka č. 15 neplnění zadaných úkolů

Všech 86 respondentů dle svého vědomí plní zadané úkoly. Nebyla označena žádná kladná odpověď.

Otázka č. 16 pocit neustálé práce pro někoho jiného

Souhlasně označilo toto konstatování 8,14 % dotázaných.

Komentář:

Stres v práci se projevuje i pocity neuspokojení z práce, pocity, že práci vykonává jedinec pro vedení organizace a ne sám pro sebe. Mohou následovat drobné zdravotní potíže, často i jako únik z práce. Pak postupně klesá pracovní nasazení a výkonnost. Tomu odpovídá i pokles sebedůvěry a energie. V bludném kruhu se pak zhoršují obtíže a pracovník přestává být schopen práci vykonávat.

Otázka č. 17 pocit nevysloveného hněvu a frustrace

Pocit hněvu a frustrace vyslovuje 4,65 % dotázaných. Není to vysoké číslo, ale opět i zde můžeme výsledek srovnávat s hodnotami u otázky č. 13 – agresivita a cynismus k lidem.

Komentář:

Frustrace je psychický stav, který nastává při zmaření něčeho pro člověka důležitého, vyvolává negativní pocity, může vést ke ztrátě vnitřní rovnováhy a k depresím. Dlouhodobá frustrace představuje neuspokojení potřeb nebo překážku na cestě k dosažení cílů. Frustrující jsou: neúspěchy (absence oblasti, ve které je člověk úspěšný, nedůvěra okolí, neuspokojivé vztahy), ztráty (důležitých osob, hodnot, společenské prestiže, zaměstnání, existenčního zajištění), nedostatky (peněz, přátelského přístupu, pocitu vlastní hodnoty, smyslu života, životního naplnění). Na frustraci obvykle reagujeme hněvem.

Otázka č. 18 podezíravost, nedůvěra a znechucení

Pouze 3,49 % dotázaných odpovědělo souhlasně, že tyto pocity jsou jim známé.

Komentář:

Nedůvěra k lidem, pocit vlastní ošklivosti, neustálá ostražitost ke kolegům, vztahovačnost a podezíravost – i to jsou následky stresu na pracovištích. Jako následek vzniká problém v rámci sociálních vazeb na pracovišti, konflikt se prohlubuje.

Otázka č. 19 pocity bezmoci a beznaděje

Pocity bezmoci a beznaděje vyjádřilo 9,3 % dotázaných. To už svědčí o větším významu, než % odpovědí na předešlé otázky.

Komentář:

Pesimismus, bezmoc a pocity beznaděje či zoufalství jsou pocity (emoce), které za normálních okolností mají pro náš organismus velký význam. Problém začíná tam, kde se tyto emoce objevují příliš často, trvají příliš dlouho, jejich intenzita je vzhledem k situacím, které je spustily, příliš velká, takže začínají nadměrně ovládat život postiženého. Vede k pocitům zoufalství, beznaděje, ztrátě radostného prožívání, energie i vůle. Mluvíme o depresi. Realistický pohled na veškeré nahromaděné problémy berou člověku sílu a odvahu k hledání problémů a ten realitu popírá, utíká nebo přechází v nepřiměřenou agresi.

Otázka č. 20 časté změny nálad bez zjevné příčiny

Časté změny nálad bez zjevné příčiny udává 5,81 % dotázaných.

Komentář:

V emocionální rovině jde u stresové dlouhodobé zátěž o časté změny nálad - rychlé změny nálad s častým vztekem a dráždivostí. Afektivní vypuštění jsou nepředvídatelné záchvaty nekontrolovatelného smíchu nebo pláče, které jsou zcela nezávislé na aktuálních pocitech nemocného i na vlivech okolí a bývají zcela neadekvátní dané situaci. Emoční crescendo je velmi emotivní reakce (zejména snadný pláč) na relativně triviální příčinu, často se vymyká kontrole a její intenzita se zvyšuje. Tato porucha bývá často velkým problémem nejen pro pracoviště, ale i pro rodinné vztahy.

Otázka č. 21 pocity prázdna, úzkosti a deziluze

Pocity úzkosti, prázdna a ztráty iluzí udává celkem 2,33% dotázaných.

Komentář:

Vliv dlouhodobé psychické zátěže má za následek, že člověk přestává být aktivní, protože se domnívá, že to stejně nemá smysl, snižuje své aspirace i sebehodnocení, ztrácí zájem o práci. Dochází k zásadnější změně jeho postojů a očekávání. Bývá zbaven iluzí, nastupuje zklamání a rozčarování. Jako adaptace na podmínky určitého sociálního vyloučení se často vytváří specifické hodnoty a normy, mezi něž patří například důraz na přítomnost, neschopnost plánovat do budoucna, pocity beznaděje a bezmocnosti či přesvědčení, že člověk nemůže ovlivnit vlastní pocitovou situaci.

Otázka č. 22 očekávání snadného řešení či zásahu vyšší moci

Celkem 2,33 % dotázaných ze souboru 86 zaměstnanců si přeje, aby problémy, které se vyskytli v jeho životě nebo okolí, za něj vyřešil někdo úplně jiný.

Komentář:

Nadnesený pojem ve skutečnosti představuje myšlení zaměstnance nebo člověka, který se dostal do dlouhodobě zatěžujících situací. Není schopen sám aktivně přistupovat k řešení problémů a konfliktů, očekává, že se vše nějak samo vyřeší. Idealizuje si způsoby řešení, na

plné obrátky pracuje představivost, že jeho pozice se obrátí k lepšímu právě zásahem někoho jiného.

Otázka č. 23 tendence nepřiznat existenci problému

S nadsázkou lze konstatovat, že nulové souhlasné odpovědi právě jasně poukazují na existenci problému.

Otázka č. 24 odmítání pomoci druhých

Pouze 1,16 % respondentů z celého souboru odpovědělo kladně.

Komentář:

Vlivem dlouhodobého stresu může také docházet k sociální izolaci, stažení se ze sociálních kontaktů a styků, k omezení setkávání se s druhými lidmi. Může docházet k naprosté absenci a odmítání (nebo využívání) pomoci druhých ve smyslu profesionální pomoci, pomoci svépomocné skupiny, rodiny.

Otázka č. 25 zvyšování pracovní absence

Pouze 1,16 % respondentů z celého souboru odpovědělo kladně.

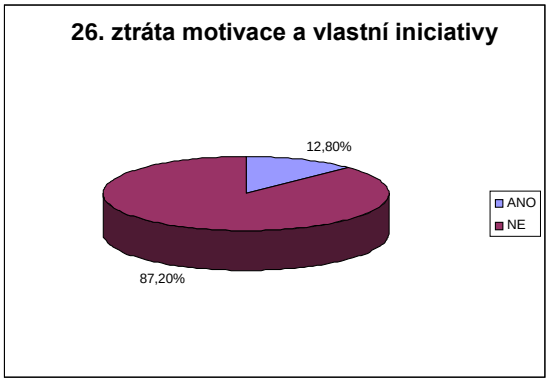
Komentář:

Jsou-li zaměstnanci dlouhodobě vystaveni působením závažných stresorů, můžou se u nich vyskytnout projevy únavy až vyčerpání i po malé fyzické námaze, zaměstnanci jsou náchylnější k onemocnění horních cest dýchacích, močových cest či k poruchám spánku a dochází u nich k výraznému snížení výkonnosti. Stres může být pro zaměstnance impulsem k onemocnění různého druhu, a tím také k návštěvám lékaře a využívání PN. Proto by zaměstnavatelé měli brát ohled na psychický stav svých podřízených a snažit se odstranit co nejvíce stresových faktorů. Poznání obtěžujícího, rušivého a škodlivého vlivu pracovních podmínek na jedince je nezbytným předpokladem k vytvoření takového prostředí, kde jsou splněny optimální podmínky pro práci.

Otázka č. 26 ztráta motivace a vlastní iniciativy

Ztrátu motivace a iniciativy uvádí 12,79 % dotázaných.

Komentář:



Demotivace, nevytíženost (under-utilization) zaměstnance vzniká když je tento frustrován tím, že dělá práci beze smyslu, bez společenského významu, nevyužívá se jeho schopností. Nejčastější myšlenky pracovníka jsou ”Proč to dělám?”, ”To je ubíjející nuda!” Pocit celkového duševního vyčerpání může přinášet výrazný pokles až ztrátu motivace. Bez náležité úrovně motivovaného chování a jednání zaměstnance nelze pak vytyčovat cíle ani vyžadovat jejich plnění. Motivace přispívá k vytváření pozitivního klimatu uvnitř organizace. Pracovní motivace vyjadřuje přístup jednotlivce k práci, jeho ochotu pracovat a vychází z určitých vnitřních pohnutek (motivů). Obvykle se v těchto souvislostech také uvažuje

o postoji člověka k práci jako takové nebo k práci v určité firmě nebo typu organizace.

Otázka č. 27 svalování viny za vlastní neúspěchy na ostatní

Z 86 respondentů souhlasně neodpověděl nikdo. Výsledek odpovídá závěrům u otázky č. 10 – nemnoží se stížnosti na jejich práci, odpovídá odpovědím k otázce č. 15 – všichni své úkoly plní beze zbytku a také otázce č. 23, kde dotázaní tvrdí, že nemají problém přiznat existenci problému. Všechny tyto otázky mají společný podtext.

Otázka č. 28 snížená kvalita práce a menší výkonnost

I zde je absence přiznání. Z celku dotázaných potvrdilo možnost menší výkonnosti a snížení kvality jejich práce pouze 1,16 %.

Komentář:

Je mnoho projevů a forem jak se příznaky pracovního stresu u zaměstnanců projevují. Mimo jiné to může být nižší produktivita práce, snížená výkonnost a následně i snížená kvalita vykonané práce. Ve výrobních organizacích, ale i v jiných odvětvích, se vyskytuje mnoho důvodů pro stres na pracovišti. Mezi důvody, způsobující pracovní stres, patří například dlouhá pracovní doba, práce v noci, nedostatečné vzdělání v rámci práce, nedostatek teamové práce, existenční nejistota ze ztráty zaměstnání, časová náročnost, nedostatek informací – a vše má pochopitelně vliv na produktivitu práce a výkonnost v práci. Stresovaní zaměstnanci věnují práci menší pozornost – snižuje se kvalita odvedené práce.

Otázka č. 29 opakující se neschopnost plnit svěřené úkoly

Ač u specifických pojmů a otázek zaměřených konkrétně na existenci pracovního stresu byly výsledky statisticky významné, u tohoto konstatování opět všichni dotázaní svorně souhlasí, že své úkoly si plní velmi svědomitě. Pochopitelně se jedná o určité obavy, že s výsledky dotazníků může být seznámen i management. Proto také pojmy týkající se právě kvality práce a plnění úkolu představují v celém dotazníku nulový výsledek.

Otázka č. 30 zvýšené množství konfliktů s nadřízenými

Z 86 respondentů přiznalo 4,65 % konflikt s nadřízenými.

Komentář:

Konflikt rolí (role conflict), se projevuje tehdy, když hodnoty zaměstnance se výrazně liší od hodnot zaměstnavatele. Zejména nedostatek času, špatná spolupráce se zbytkem firmy, nízký plat, hrozba ze ztráty práce, dluhy, neschopnost říci ne, chaos v práci, "nestíhání" – to vše může vést ke konfliktům s nadřízenými a kolegy. Rozhodující podíl na pracovním stresu mají také pracovní podmínky. Počátkem konfliktu bývá nemožnost dosáhnout shody, kterou cítí alespoň jedna strana. Mimo jiné může také pociťovat omezování vlastních cílů, zájmů apod.

Otázka č. 31 neochota problémy a řešit konflikty

Souhlasně odpovědělo 3,49 % dotázaných ze souboru 86 respondentů.

Komentář:

Mezi časté následky pracovního stresu patří podle výsledků studií zaměřených na stres v práci i neochota spolupracovat při řešení problémů. Sklon přehlížet problémy a neochota

řešit třeba i jasně nastavené a zadané úkoly je typickým průvodcem určitého druhu vyčerpání a únavy z pracovního stresu. Velmi často dochází k neplnění zadaných úkolů právě z důvodu neochoty a nezájmu řešit jakékoli situace.

Otázka č. 32 výskyt různých onemocnění (zvýšený TK, vředová nemoc žaludku, onemocnění pohybového aparátu, zánět tlustého střeva, apod.)

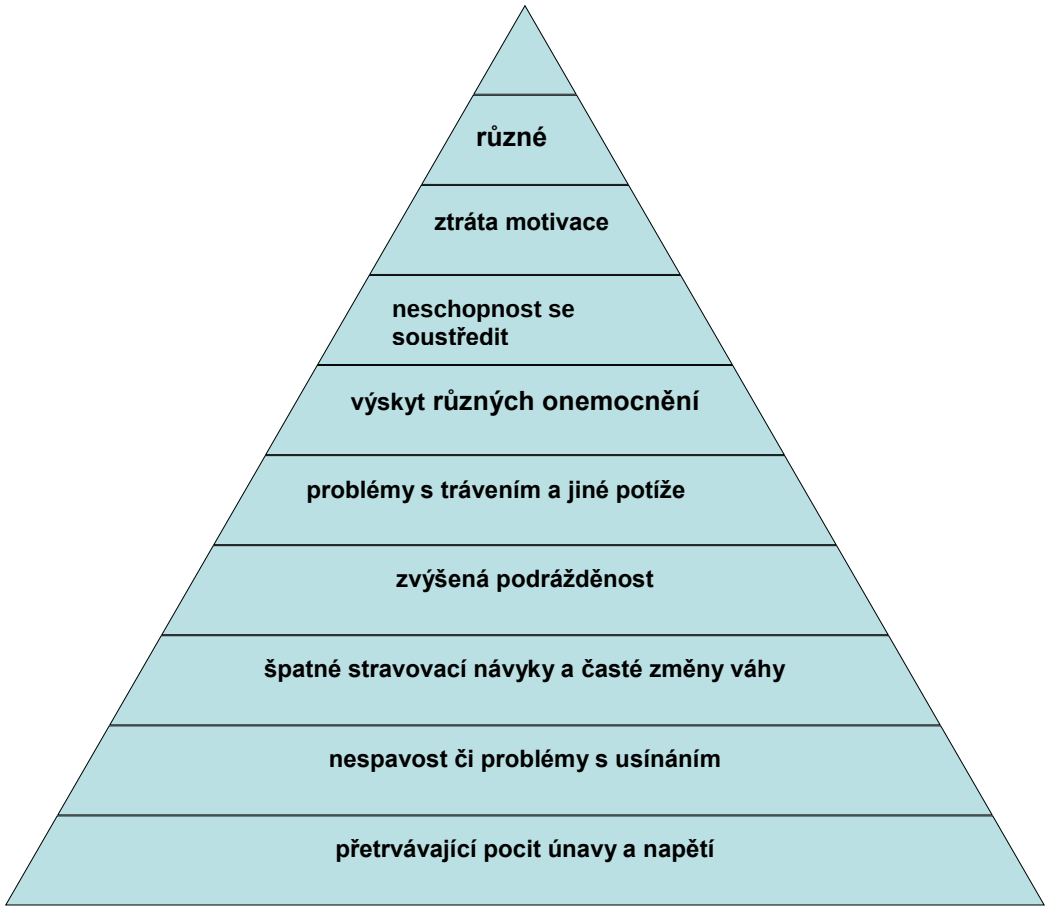
Asi čtvrtina dotázaných (22,09 %) odpověděla souhlasně na výše položený dotaz. Je to statistický významné číslo pro poměrně malý soubor.

Komentář:

Lidé často akceptují symptomy spojené se stresem jako normální a běžnou část života, dokud nedosáhnou bodu přetížení a jejich fyzické a psychické zdraví není zasaženo. Nadměrný stres zvyšuje riziko pracovních úrazů, psychosomatických onemocnění i závislosti na alkoholu a jiných návykových látkách. Pracovní stres tedy zhoršuje zdravotní stav a tím produktivitu práce. Některé možné důsledky nadměrného stresu na zdraví zaměstnanců: svalové napětí, problémy s trávením, nechutenství nebo naopak přejídání, bolesti břicha, plynatost, časté nucení na močení, sevřené hrdlo, menstruační poruchy, sexuální problémy, bolesti hlavy, potíže s páteří, bušení srdce, různé bolesti bez zjevné tělesné příčiny, vyšší riziko srdečních onemocnění, hypertenze, diabetes, oslabení imunitního systému, nemoci pohybového systému a řada dalších psychosomatických onemocnění. Více vykouřených cigaret, vypitého alkoholu anebo vyšší spotřeba léků.

Pro jednoduchý přehled nejčastějších odpovědí byl sestaven následující **diagram:**

1. nejčastěji udávají respondenti pocit přetrvávající únavy a napětí
2. následuje nespavost či problémy s usínáním
3. špatné stravovací návyky a změny váhy
4. zvýšena podrážděnost
5. problémy s trávením a jiné potíže
6. výskyt různých onemocnění (vysoký krevní tlak, žaludeční problémy apod.
7. neschopnost se soustředit
8. ztráta motivace
9. další problémy charakterizující příznaky stresu v práci – nejedná se o významné hodnoty



3.2.2 Výsledky statistického vyhodnocení osobního dotazníku pro zaměstnance – podle organizace

Osobní dotazník, který byl předložen vybraným zaměstnancům šesti organizací, byl statisticky vyhodnocen podle odpovědí u jednotlivých organizací a také podle věkových skupin a podle pohlaví.

Organizace č. 1

Firma se zabývá dodáváním plastických hmot na trh především pro resort stavebnictví, reklamu a průmysl. Realizuje přesné formátování výrobků dle individuálních požadavků zákazníků, zajišťuje rozvoz objednaného zboží a technické poradenství. Počet zaměstnanců se pohybuje kolem 20 ti. Převládá počet zaměstnaných mužů ve věkové skupině 30-39 let, následuje skupina 40-49 let. Ze statistického zpracování odpovědí vyplývá, že 50 % dotázaných zaměstnanců pociťuje v práci únavu a napětí, uvádí špatné stravovací návyky a také problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže. Více než čtvrtina zaměstnanců této organizace udává zvýšenou podrážděnost a zmenšený zájem o společenský život, což může být signálem pro určité pocity podobné depresi. Dále následují pocity opotřebení, neschopnost se soustředit, pocity práce pro jiné. Výskyt různých onemocnění souvisejících s pracovním stresem udává pouze 7 % zaměstnanců.

Organizace č. 2

Hlavním předmětem činnosti je výroba tepelné a elektrické energie. Společnost disponuje 49 tepelnými zdroji, teplárenskými sítěmi o celkové délce 664 km. Jedná se v současnosti o jednu z nejvýznamnějších teplárenských společností v České republice a to jak z hlediska zásobovaných objektů, tak i kapacitou provozovaných zařízení. Počet zaměstnanců – 750. I zde převládá počet zaměstnaných mužů. Pro dotazníkovou akci bylo vybráno 15 zaměstnanců. Převládá věková kategorie 50 - 59 let, následuje věková kategorie 40-49 let. Jedná se o zavedenou velkou organizaci a to se projevuje i u odpovědí respondentů. Asi pouze čtvrtina odpovídá kladně na otázky týkající se zvýšené podrážděnosti, problémů s usínáním, potíží s trávením a celkovým opotřebením. Naopak až 20 % dotázaných uvádí potíže s krevním tlakem a bolestmi žaludku, což je v tomto souboru významný údaj. Jako jediní ze šesti organizací uvedli zaměstnanci ve 13 % i agresivní sklony a cynismus ve vztahu s lidmi.

Organizace č. 3

Společnost poskytuje služby při demolicích objektů, zemních pracích, zajišťuje těžkou a nadměrnou přepravu, jeřábové práce, přepravu sypkých materiálu. Dále se zabývá recyklací a tříděním stavebního odpadu. Pracuje zde kolem 30 ti zaměstnanců, převaha zaměstnaných mužů ve věku 19-29 let. Nejvyšší procento dotázaných, cca 36 %, udává špatném stravovací návyky a s tím související změny váhy. Kolem 27 % to jsou pak problémy s usínáním a v 18% následují pocity únavy a napětí. Další odpovědi se pohybují v nízkých až nulových číslech, což je dost překvapivé, protože se jedná poměrně o náročnou pracovní činnost.

Organizace č. 4

Zaměření podniku - spočívá v barevném tisku knih, časopisů, reklamních materiálů a dalších tiskovin na automatických tiskařských strojích s minimem ruční práce. Kolektiv 30-ti pracovníků je dlouhodobě stabilizován. Převládá počet zaměstnaných žen ve věkové

kategorii 30-39 let. Nejvyšší kladný počet odpovědí je u nespavosti (asi 40 % dotázaných), ve 30 % uvádí zaměstnanci výskyt různých onemocnění (bolesti žaludku, vysoký krevní tlak, střevní potíže) a pětina dotázaných uvádí pocity únavy a napětí, špatné stravovací návyky, časté změny váhy, bolesti v kříži, zvýšenou podrážděnost a zmenšený zájem o společenský život. Podle statistického rozboru odpovědí dotazníku v této části je patrné, že souhlasně odpovídá vyšší procento dotázaných. Je to dáno větším zastoupením žen, které jsou k pracovnímu stresu a stresovým podnětům více vnímavé než muži.

Organizace č. 5

Český výrobce nákladních vozů. Prodej nákladních automobilů od 6 do 12 tun. Výroba a prodej nákladních automobilů AVIA a náhradních dílů. Člen indické nadnárodní společnosti Hinduja Group. Počet zaměstnanců – kolísá, od několika set až po tisíc, dle poptávky na výrobu. Převaha zaměstnaných mužů ve věkové kategorii 50-59 let, následuje věková kategorie 40-49 let. Nejvyšší počet respondentů ze všech organizací uvedl pocity únavy a napětí – asi dvě třetiny z počtu dotázaných, rovněž tak významné procento odpovědí týkajících se výskytu různých onemocnění (vysoký krevní tlak, nemoci střev a žaludku). Následují problémy s usínáním a poměrně významné procento respondentů udává pocity práce pro někoho jiného (nadnárodní společnost).

Organizace č. 6

Činnost podniku je zaměřena na výrobu a montáž elektrických strojů a přístrojů, zařízení pro měření a řízení průtoku, regulační a řídící systémy. Počet zaměstnanců – mění se dle zakázek, obyčejně kolem 250. V organizaci převládá zaměstnanost žen, ve vybraném souboru věková skupina 40-49 let. Nejvyšší % dotázaných udává problémy s nespavostí a usínáním, následuje zvýšená podrážděnost a přetrvávající pocit únavy a napětí. Asi ve 23% uvedli dotázaní výskyt různých onemocnění (vysoký krevní tlak, vředová nemoc žaludku, střevní onemocnění). Jako jediný výběr respondentů má zastoupený nejvyšší počet kladných odpovědí. Opět lze poukázat na fakt, že ženy subjektivně vnímají daleko citlivěji podněty na stresové situace.

Z výše uvedeného vyplývá, že nejčastějšími faktory, které můžeme považovat za následek pracovního stresu event. použít tyto projevy k identifikaci stresorů na pracovišti je:

1. přetrvávající pocit únavy a napětí
2. nespavost či problémy s usínáním
3. zvýšenou podrážděnost
4. špatné stravovací návyky a časté změny váhy
5. problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže (s tím související výskyt různých onemocnění)
6. neschopnost se soustředit
7. pocit práce pro někoho jiného.

3.2.3 Výsledky statistického vyhodnocení osobního dotazníku pro zaměstnance –podle pohlaví

Stresu na pracovišti jsou vystaveni jednotlivci, pokud škodlivé následky stresorů – spojených s pracovní činností, pracovními podmínkami a organizací práce – nabudou takového rozměru, že poškozují jejich zdraví nebo pohodu při práci. Pocity stresu mohou být doprovázeny somatickými, emocionálními a psychosociálními problémy. Pracovnímu stresu je možno předcházet nebo ho snížit na akceptovatelnou úroveň pomocí komplexu opatření

upravujících všechny uznané stresory, jež se nacházejí na pracovišti. Stres je proces komplexní. Je nutno mít na paměti, že to jak, člověk reaguje v stresových situacích, je výsledkem uplatnění mnoha faktorů (dědičnosti, vývoje, věku i pohlaví). V souboru zaměstnanců, kteří vyplňovali dotazník bylo 45 mužů a 41 žen. U mužů byla nejvíce zastoupena věková kategorie 40-49 let, u žen 50-59 let. Procento nejvíce zastoupených odpovědí vyjadřujících subjektivně vnímané pocity u **mužů**:

1. nespavost či problémy s usínáním, špatné stravovací návyky a časté změny váhy (33 %)
2. přetrvávající pocit únavy a napětí (31 %)
3. zvýšená podrážděnost (28 %)
4. neschopnost se soustředit (20 %)
5. výskyt různých onemocnění (zvýšený krevní tlak, nemoci střev a žaludku) (20 %)

Procento nejvíce zastoupených odpovědí vyjadřujících subjektivně vnímané pocity u **žen**:

1. přetrvávající pocit únavy a napětí (36 %)
2. problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže (téměř 27 %)
3. nespavost či problémy s usínáním (asi 24 %)
4. výskyt různých onemocnění (zvýšený krevní tlak, nemoci střev a žaludku) (24 %)
5. zmenšený zájem o společenský život (téměř 22 %)

Z výše uvedeného vyplývá mírně významný rozdíl v označení položených otázek v dotazníků, vzhledem ke konstituci žen jsou udávaný častěji bolesti pohybového aparátu a páteře. U mužů naopak více významně vystupují špatné stravovací návyky a změny váhy. Jak bylo výše uvedeno, mužská a ženská reakce na stresové situace je odlišná. Každé z pohlaví může stejný stresor vnímat různě, proto na něj také jinak reaguje. Vnímání stresu u žen a mužů je ovlivněno už jejich biologickou determinací. Muži jsou od přírody více agresivnější a více soutěživí, a tím se více vystavují stresovým situacím. Dalším původcem je odpovědnost a závazky spojené s významnými funkcemi, které muži zpravidla zastávají.

Často uváděné odlišnosti ve schopnostech a předpokladech podle pohlaví:

muži	ženy
lépe odhadují vzdálenost, prostor	lépe se orientují v menším prostoru a na detaily
vnímání třetího rozměru	výborné periferní vidění
snížený práh citlivosti na bolest	vyšší práh citlivosti na bolest
akce	náklonnost
sebestřednost, hierarchie, moc a soutěžení	orientace na vztahy, empatie a spojení
schopnost řešení problémů	vyšší vnímání signálů druhých lidí,
analytické strategické a lineární myšlení	myšlení zapojující celý mozek
konfrontační chování	kooperativní jednání
soutěživost, průbojnost	zapojování druhých
menší empatie, menší význam vztahů	vyšší potřeba dobrých vztahů
v 70-80% je prioritou práce	v 70-80% je prioritou rodina
vyšší potřeba seberealizace	menší potřeba seberealizace
racionalita	intuice
nedává najevo pocity	dává najevo pocity
hůře přiznává omyl, neúspěch	lépe přiznává omyly, z neúspěchu se rychleji vzpamatuje
stres = mlčení, samota	stres = vypovídá se
méně snáší kritiku	lépe snáší kritiku, z neúspěchu se rychleji vzpamatuje
komunikace slouží k řešení problémů, je věcná a stručná	komunikace je nepřímá, emotivní

Důležité je, že tyto charakteristiky platí pro statistickou většinu mužů a žen a každý jednotlivý muž a žena bude mít kombinované charakteristiky obou pohlaví. Můžeme se setkat se ženou, která je velmi racionální, nebojí se konfrontace a velmi dobře se orientuje v prostoru stejně jako s mužem, který je velmi citlivý, používá intuici a jeho prioritou bude rodina a ne práce.

3.2.4 Výsledky statistického vyhodnocení osobního dotazníku pro zaměstnance – podle věku

Pracovní zátěž je v posledních letech intenzivně zkoumána a tvoří určitou specifickou kategorií celkové životní zátěže spojenou s pracovními podmínkami v širším slova smyslu. Je dána vyvážeností mezi výkonovou kapacitou člověka na jedné a požadavky úkolu (činnosti) a podmínkami, za nichž je vykonávána, na straně druhé. Starší lidé jsou tedy ve srovnání s jinými věkovými skupinami, znevýhodněni. Vícerozměrnými analýzami je prokázáno, že existují vztahy mezi věkem a ekonomickým stresem a depresí, vztah bývá zřetelnější u mužů. Podle statistického vyhodnocení odpovědí respondentů podle věkových skupin byly zjištěny následující významné údaje:

- **věková skupina 19 – 29 let**

Nejčastější souhlasné odpovědi udávaly špatné stravovací návyky a změny váhy (40 %), pocity únavy a napětí (kolem 33 %), dále ve 20 % zvýšenou podrážděnost a problémy s nespavostí. Žádný s respondentů neuvedl výskyt různých onemocnění jako následek pracovního stresu. Je to logické, organismus je mladý a se stresovými podněty je schopen se vyrovnat rychleji. Lze také uvažovat o schopnosti regenerace a adaptace organismu.

- **věková skupina 30 – 39 let**

V této věkové skupině jsou procentuálně na stejné úrovni pocity únavy a napětí, špatné stravovací návyky a změny váhy a také problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže (33 %). Výskyt různých onemocnění (vysoký krevní tlak, žaludeční a střevní potíže udává 22 % dotázaných. V této věkové kategorii již přistupují somatické potíže, produktivní pracovní zátěž je delší a projevy následků pracovního stresu se u jedinců mohou projevovat již v různé míře. Nezanedbatelné procento odpovědí je také u konstatování neschopnosti se soustředit (22 %) oproti nižší věkové kategorii výše (pouze kolem 6 %).

- **věková skupina 40 – 49 let**

Zde již více respondentů souhlasně udává problémy typické pro vztah s pracovním stresem. Kladně odpovídá na více otázek téměř třetina dotázaných. Udávají pocity únavy a napětí, nespavost, špatné stravovací návyky a změny váhy, zvýšenou podrážděnost, zmenšený zájem o společenský život, potíže s trávením a bolesti páteře (od zhruba 27 % do 34 %). Významně se však už zvyšuje procento udávaného výskytu existence různých onemocnění typu zvýšeného krevního tlaku, onemocnění žaludku a střev (30 %).

- **věková skupina 50 – 59 let**

Ve vyšší věkové kategorii se objevuje významné procento respondentů udávajících potíže s usínáním a nespavost (43 %). Následuje přetrvávající pocit únavy a napětí (39 %) a zvýšená podrážděnost (cca 30 %). Totožné procento udává výskyt různých onemocnění typu zvýšeného krevního tlaku, onemocnění žaludku a střev (30 %). Odolnost organismu ve vyšších věkových kategoriích je nižší a vnímavost ke stresovým faktorům naopak obecně vyšší. U čtvrtiny respondentů (26 %) přistupuje pocit celkového opotřebení – významný nárůst oproti nižším věkovým kategoriím. Na druhé straně se rapidně snižuje procento dotázaných na špatné stravovací návyky, zde si již lidé uvědomují význam zásad správného

stravovacího stylu. V této věkové skupině také významně přistupuje pocit práce pro někoho jiného (až 17 %).

- **věková skupina 60 – 69 let**

Ve věkové kategorii nad 60 let byli pouze 4 respondenti. Ač zhodnocení vychází v poměrně vysokých hodnotách, nelze tyto považovat za statisticky významné. Polovina z dotázaných udává nezájem o společenský život, potíže s usínáním, zvýšenou podrážděnost – nelze však aplikovat obecně ve vztahu k tomuto šetření.

Z uvedených výsledků vyplývá, že i v poměrně malém souboru byly potvrzeny zákonitosti vyskytující se jako souvislosti a následky pracovního stresu. Čím je organismus starší, tím se častěji projevují somatická onemocnění a stavy spojené s pracovní zátěží. Povinností zaměstnavatele je tedy zajistit zaměstnancům takové pracovní podmínky bez stresujících faktorů, které by nevedly ke zdravotním omezením negativně ovlivňující výkon. Každý zaměstnavatel musí vědět, že stres vede k fluktuaci, zvýšené nemocnosti, redukci pracovního výkonu a k nespokojenosti zaměstnanců.

4.Doplněk – zpracované statistické údaje šetření v organizacích – zaměstnanci

CELKOVÁ STATISTIKA SOUBORU

n = 86

organizace	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
abs.	14	15	11	10	15	21
relat.	16,28	17,44	12,79	11,63	17,44	24,42

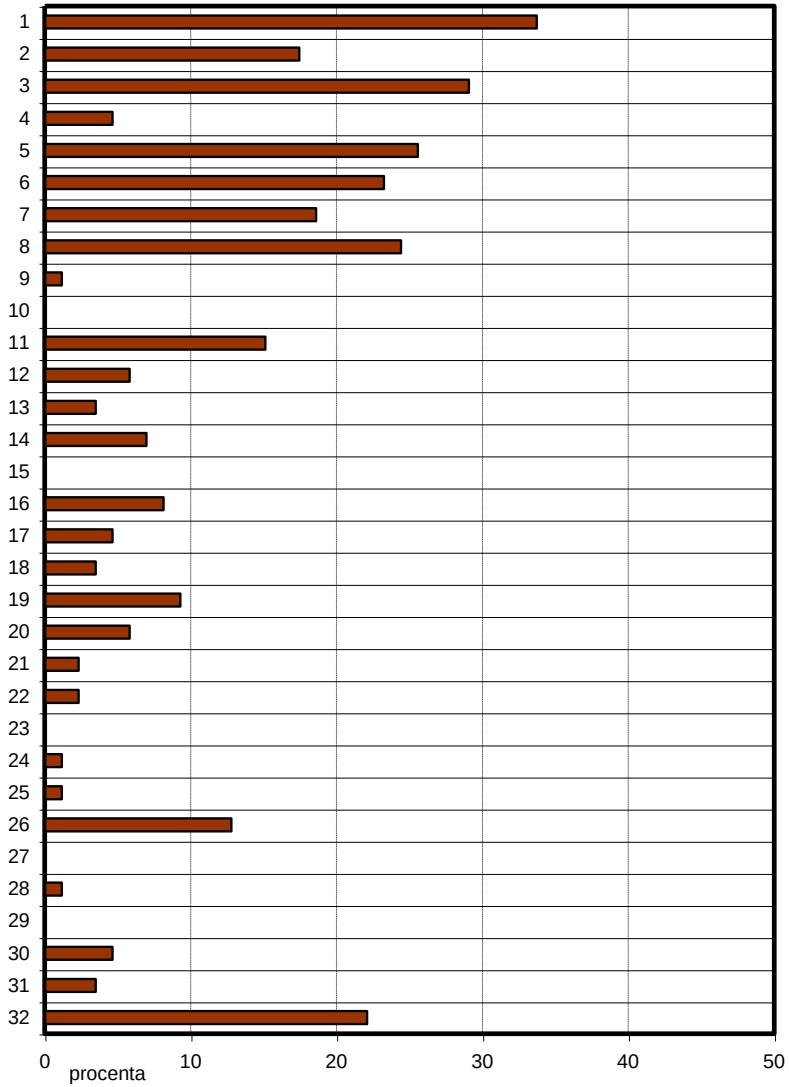
pohlaví	**muž**	**žena**
abs.	45	41
relat.	52,33	47,67

věk	**19 - 29**	**30 - 39**	**40 - 49**	**50 - 59**	**60 a více**
abs.	15	18	26	23	4
relat.	17,44	20,93	30,23	26,74	4,65

	Subjektivně vnímáte:	*abs.*	*relat.*
1	přetrvávající pocit únavy a napětí	29	33,72
2	pocit celkového opotřebovávání	15	17,44
3	nespavost či problémy s usínáním	25	29,07
4	celkově špatný zdravotní stav	4	4,65
5	špatné stravovací návyky a časté změny váhy	22	25,58
6	problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže	20	23,26
7	zmenšený zájem o společenský život	16	18,60
8	zvýšenou podrážděnost	21	24,42
9	potíže při komunikaci s lidmi	1	1,16
10	množení stížností na Vaši práci	0	0,00
11	neschopnost se soustředit	13	15,12
12	obtížnější zvládání úkolů v práci	5	5,81
13	agresivitu a cynismus ve vztahu k lidem	3	3,49
14	silnou nechuť ke své práci	6	6,98
15	neplnění zadaných úkolů	0	0,00
16	pocit neustálé práce pro někoho jiného	7	8,14
17	pocit nevysloveného hněvu a frustrace	4	4,65
18	podezíravost, nedůvěra a znechucení	3	3,49
19	pocity bezmoci a beznaděje	8	9,30
20	časté změny nálady bez zjevné příčiny	5	5,81
21	pocity prázdna, úzkosti a deziluze	2	2,33
22	očekávání snadného řešení či zásahu vyšší moci	2	2,33
23	tendenci nepřiznat existenci problému	0	0,00
24	odmítání pomoci druhých	1	1,16
25	zvyšování pracovní absence	1	1,16
26	ztrátu motivace a vlastní iniciativy	11	12,79
27	svalování viny na ostatní - za vlastní neúspěchy	0	0,00
28	sníženou kvalitu práce a menší výkonnost	1	1,16
29	opakující se neschopnost plnit svěřené úkoly	0	0,00
30	zvýšené množství konfliktů s nadřízenými	4	4,65
31	neochotu řešit problémy a konflikty	3	3,49
32	výskyt různých onemocnění (zvýšený krevní tlak, vředová nemoc žaludku, zánět tlustého střeva,	19	22,09

n = 86

	Subjektivně vnímáte:	*abs.*	*relat.*
1	přetrvávající pocit únavy a napětí	29	33,72
2	pocit celkového opotřebovávání	15	17,44
3	nespavost či problémy s usínáním	25	29,07
4	celkově špatný zdravotní stav	4	4,65
5	špatné stravovací návyky a časté změny váhy	22	25,58
6	problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže	20	23,26
7	zmenšený zájem o společenský život	16	18,60
8	zvýšenou podrážděnost	21	24,42
9	potíže při komunikaci s lidmi	1	1,16
10	množení stížností na Vaši práci	0	0,00
11	neschopnost se soustředit	13	15,12
12	obtížnější zvládání úkolů v práci	5	5,81
13	agresivitu a cynismus ve vztahu k lidem	3	3,49
14	silnou nechuť ke své práci	6	6,98
15	neplnění zadaných úkolů	0	0,00
16	pocit neustálé práce pro někoho jiného	7	8,14
17	pocit nevysloveného hněvu a frustrace	4	4,65
18	podezíravost, nedůvěra a znechucení	3	3,49
19	pocity bezmoci a beznaděje	8	9,30
20	časté změny nálady bez zjevné příčiny	5	5,81
21	pocity prázdna, úzkosti a deziluze	2	2,33
22	očekávání snadného řešení či zásahu vyšší moci	2	2,33
23	tendenci nepřiznat existenci problému	0	0,00
24	odmítání pomoci druhých	1	1,16
25	zvyšování pracovní absence	1	1,16
26	ztrátu motivace a vlastní iniciativy	11	12,79
27	svalování viny na ostatní - za vlastní neúspěchy	0	0,00
28	sníženou kvalitu práce a menší výkonnost	1	1,16
29	opakující se neschopnost plnit svěřené úkoly	0	0,00
30	zvýšené množství konfliktů s nadřízenými	4	4,65
31	neochotu řešit problémy a konflikty	3	3,49
32	výskyt různých onemocnění (zvýšený krevní tlak, vředová nemoc žaludku, zánět tlustého střeva,	19	22,09

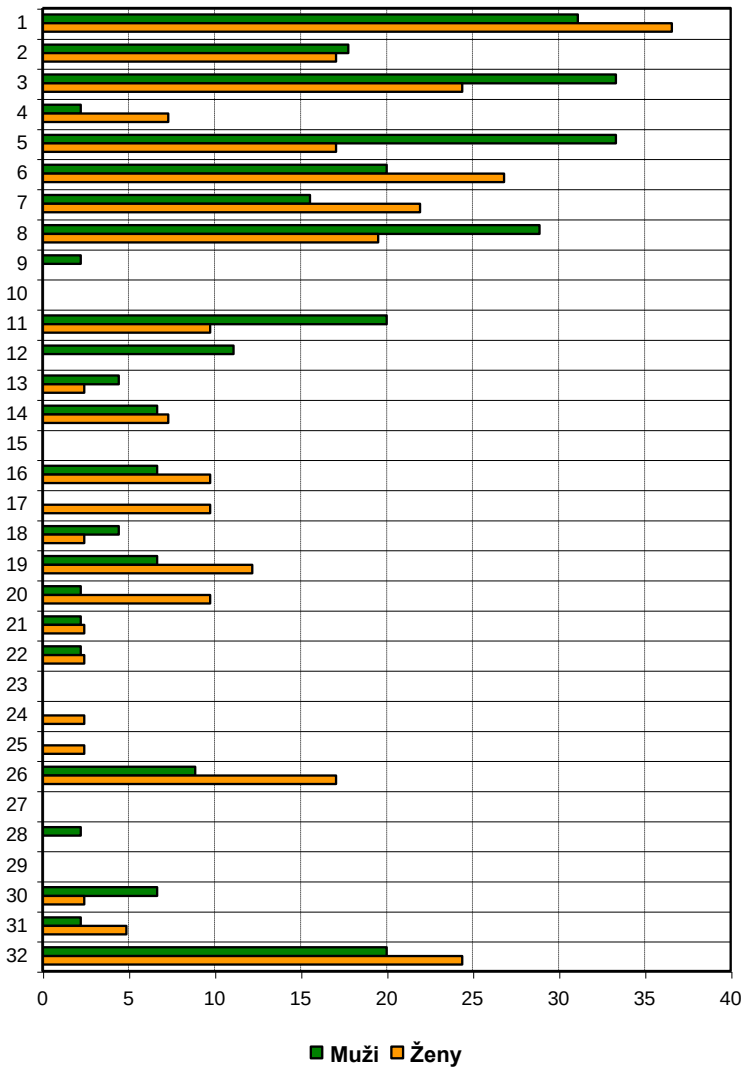


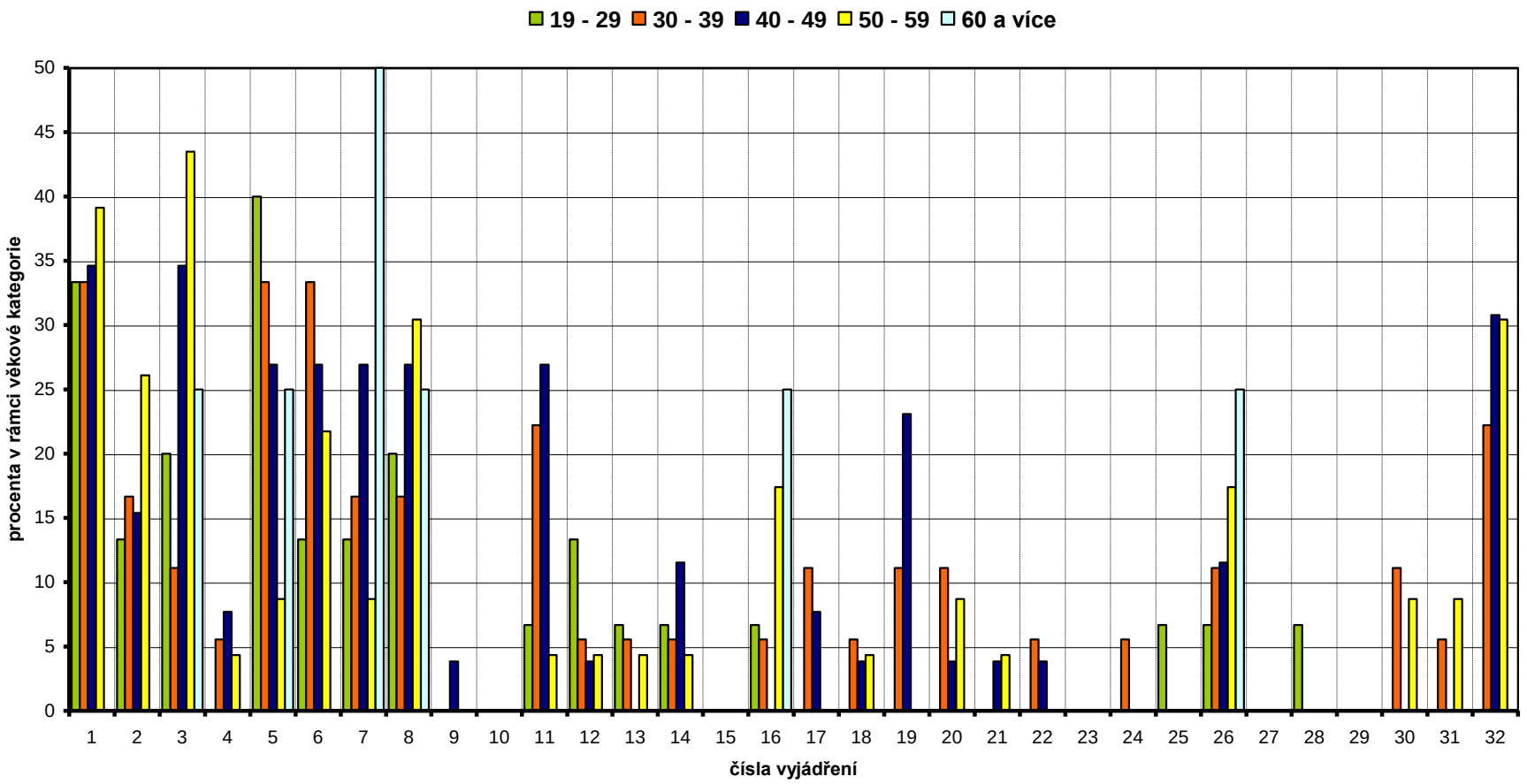
	organizace	1		2		3		4		5		6	
		abs.	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*
		14	16,28	15	17,44	11	12,79	10	11,63	15	17,44	21	24,42
	pohlaví	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*
	muž	10	71,43	9	60,00	6	54,55	4	40,00	9	60,00	7	33,33
	žena	4	28,57	6	40,00	5	45,45	6	60,00	6	40,00	14	66,67
	věk	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*
	19 - 29	3	21,43	1	6,67	8	72,73	0	0,00	0	0,00	3	14,29
	30 - 39	7	50,00	2	13,33	1	9,09	3	30,00	1	6,67	4	19,05
	40 - 49	3	21,43	3	20,00	2	18,18	3	30,00	4	26,67	11	52,38
	50 - 59	1	7,14	8	53,33	0	0,00	2	20,00	9	60,00	3	14,29
	60 a více	0	0,00	1	6,67	0	0,00	2	20,00	1	6,67	0	0,00
	Subjektivně vnímáte:	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*
1	přetrvávající pocit únavy a napětí	7	50,00	1	6,67	3	27,27	2	20,00	10	66,67	6	28,57
2	pocit celkového opotřebovávání	3	21,43	4	26,67	0	0,00	0	0,00	4	26,67	4	19,05
3	nespavost či problémy s usínáním	2	14,29	4	26,67	2	18,18	4	40,00	5	33,33	8	38,10
4	celkově špatný zdravotní stav	1	7,14	1	6,67	0	0,00	0	0,00	1	6,67	1	4,76
5	špatné stravovací návyky a časté změny váhy	7	50,00	3	20,00	4	36,36	2	20,00	2	13,33	4	19,05
6	problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže	7	50,00	4	26,67	0	0,00	2	20,00	3	20,00	4	19,05
7	zmenšený zájem o společenský život	4	28,57	3	20,00	1	9,09	2	20,00	2	13,33	4	19,05
8	zvýšenou podrážděnost	4	28,57	4	26,67	1	9,09	2	20,00	4	26,67	6	28,57
9	potíže při komunikaci s lidmi	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,76
10	množení stížností na Vaši práci	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
11	neschopnost se soustředit	2	14,29	3	20,00	1	9,09	1	10,00	2	13,33	4	19,05
12	obtížnější zvládání úkolů v práci	1	7,14	2	13,33	1	9,09	0	0,00	1	6,67	0	0,00
13	agresivitu a cynismus ve vztahu k lidem	1	7,14	2	13,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
14	silnou nechuť ke své práci	1	7,14	1	6,67	1	9,09	1	10,00	1	6,67	1	4,76
15	neplnění zadaných úkolů	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
16	pocit neustálé práce pro někoho jiného	2	14,29	0	0,00	0	0,00	1	10,00	4	26,67	0	0,00
17	pocit nevysloveného hněvu a frustrace	1	7,14	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	14,29
18	podezíravost, nedůvěra a znechucení	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	13,33	1	4,76
19	pocity bezmoci a beznaděje	1	7,14	0	0,00	0	0,00	1	10,00	2	13,33	4	19,05
20	časté změny nálady bez zjevné příčiny	1	7,14	3	20,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,76
21	pocity prázdna, úzkosti a deziluze	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	9,52
22	očekávání snadného řešení či zásahu vyšší moci	1	7,14	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,76
23	tendenci nepřiznat existenci problému	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
24	odmítání pomoci druhých	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,76
25	zvyšování pracovní absence	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,76
26	ztrátu motivace a vlastní iniciativy	1	7,14	2	13,33	0	0,00	2	20,00	2	13,33	4	19,05
27	svalování viny na ostatní - za vlastní neúspěchy	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
28	sníženou kvalitu práce a menší výkonnost	0	0,00	1	6,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
29	opakující se neschopnost plnit svěřené úkoly	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
30	zvýšené množství konfliktů s nadřízenými	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	20,00	1	4,76
31	neochotu řešit problémy a konflikty	2	14,29	1	6,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
32	výskyt různých onemocnění (zvýšený krevní tlak, vředová nemoc žaludku, zánět tlustého střeva,	1	7,14	3	20,00	0	0,00	3	30,00	7	46,67	5	23,81

		MUŽ		ŽENA	
	pohlaví	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*
		45	52,33	41	47,67
	věk	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*
	19 - 29	7	15,56	8	19,51
	30 - 39	9	20,00	9	21,95
	40 - 49	18	40,00	8	19,51
	50 - 59	9	20,00	14	34,15
	60 a více	2	4,44	2	4,88
	Subjektivně vnímáte:	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*
1	přetrvávající pocit únavy a napětí	14	31,11	15	36,59
2	pocit celkového opotřebovávání	8	17,78	7	17,07
3	nespavost či problémy s usínáním	15	33,33	10	24,39
4	celkově špatný zdravotní stav	1	2,22	3	7,32
5	špatné stravovací návyky a časté změny váhy	15	33,33	7	17,07
6	problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže	9	20,00	11	26,83
7	zmenšený zájem o společenský život	7	15,56	9	21,95
8	zvýšenou podrážděnost	13	28,89	8	19,51
9	potíže při komunikaci s lidmi	1	2,22	0	0,00
10	množení stížností na Vaši práci	0	0,00	0	0,00
11	neschopnost se soustředit	9	20,00	4	9,76
12	obtížnější zvládání úkolů v práci	5	11,11	0	0,00
13	agresivitu a cynismus ve vztahu k lidem	2	4,44	1	2,44
14	silnou nechuť ke své práci	3	6,67	3	7,32
15	neplnění zadaných úkolů	0	0,00	0	0,00
16	pocit neustálé práce pro někoho jiného	3	6,67	4	9,76
17	pocit nevysloveného hněvu a frustrace	0	0,00	4	9,76
18	podezíravost, nedůvěra a znechucení	2	4,44	1	2,44
19	pocity bezmoci a beznaděje	3	6,67	5	12,20
20	časté změny nálady bez zjevné příčiny	1	2,22	4	9,76
21	pocity prázdna, úzkosti a deziluze	1	2,22	1	2,44
22	očekávání snadného řešení či zásahu vyšší moci	1	2,22	1	2,44
23	tendenci nepřiznat existenci problému	0	0,00	0	0,00
24	odmítání pomoci druhých	0	0,00	1	2,44
25	zvyšování pracovní absence	0	0,00	1	2,44
26	ztrátu motivace a vlastní iniciativy	4	8,89	7	17,07
27	svalování viny na ostatní - za vlastní neúspěchy	0	0,00	0	0,00
28	sníženou kvalitu práce a menší výkonnost	1	2,22	0	0,00
29	opakující se neschopnost plnit svěřené úkoly	0	0,00	0	0,00
30	zvýšené množství konfliktů s nadřízenými	3	6,67	1	2,44
31	neochotu řešit problémy a konflikty	1	2,22	2	4,88
32	výskyt různých onemocnění (zvýšený krevní tlak, vředová nemoc žaludku, zánět tlustého střeva,	9	20,00	10	24,39

		19 - 29		30 - 39		40 - 49		50 - 59		60 a více	
	Věk	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*
		15	17,44	18	20,93	26	30,23	23	26,74	4	4,65
	pohlaví	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*
	muž	7	46,67	9	50,00	18	69,23	9	39,13	2	50,00
	žena	8	53,33	9	50,00	8	30,77	14	60,87	2	50,00
	Subjektivně vnímáte:	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*	*abs.*	*relat.*
1	přetrvávající pocit únavy a napětí	5	33,33	6	33,33	9	34,62	9	39,13	0	0,00
2	pocit celkového opotřebovávání	2	13,33	3	16,67	4	15,38	6	26,09	0	0,00
3	nespavost či problémy s usínáním	3	20,00	2	11,11	9	34,62	10	43,48	1	25,00
4	celkově špatný zdravotní stav	0	0,00	1	5,56	2	7,69	1	4,35	0	0,00
5	špatné stravovací návyky a časté změny váhy	6	40,00	6	33,33	7	26,92	2	8,70	1	25,00
6	problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže	2	13,33	6	33,33	7	26,92	5	21,74	0	0,00
7	zmenšený zájem o společenský život	2	13,33	3	16,67	7	26,92	2	8,70	2	50,00
8	zvýšenou podrážděnost	3	20,00	3	16,67	7	26,92	7	30,43	1	25,00
9	potíže při komunikaci s lidmi	0	0,00	0	0,00	1	3,85	0	0,00	0	0,00
10	množení stížností na Vaši práci	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
11	neschopnost se soustředit	1	6,67	4	22,22	7	26,92	1	4,35	0	0,00
12	obtížnější zvládání úkolů v práci	2	13,33	1	5,56	1	3,85	1	4,35	0	0,00
13	agresivitu a cynismus ve vztahu k lidem	1	6,67	1	5,56	0	0,00	1	4,35	0	0,00
14	silnou nechuť ke své práci	1	6,67	1	5,56	3	11,54	1	4,35	0	0,00
15	neplnění zadaných úkolů	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
16	pocit neustálé práce pro někoho jiného	1	6,67	1	5,56	0	0,00	4	17,39	1	25,00
17	pocit nevysloveného hněvu a frustrace	0	0,00	2	11,11	2	7,69	0	0,00	0	0,00
18	podezíravost, nedůvěra a znechucení	0	0,00	1	5,56	1	3,85	1	4,35	0	0,00
19	pocity bezmoci a beznaděje	0	0,00	2	11,11	6	23,08	0	0,00	0	0,00
20	časté změny nálady bez zjevné příčiny	0	0,00	2	11,11	1	3,85	2	8,70	0	0,00
21	pocity prázdna, úzkosti a deziluze	0	0,00	0	0,00	1	3,85	1	4,35	0	0,00
22	očekávání snadného řešení či zásahu vyšší moci	0	0,00	1	5,56	1	3,85	0	0,00	0	0,00
23	tendenci nepřiznat existenci problému	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
24	odmítání pomoci druhých	0	0,00	1	5,56	0	0,00	0	0,00	0	0,00
25	zvyšování pracovní absence	1	6,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
26	ztrátu motivace a vlastní iniciativy	1	6,67	2	11,11	3	11,54	4	17,39	1	25,00
27	svalování viny na ostatní - za vlastní neúspěchy	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
28	sníženou kvalitu práce a menší výkonnost	1	6,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
29	opakující se neschopnost plnit svěřené úkoly	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
30	zvýšené množství konfliktů s nadřízenými	0	0,00	2	11,11	0	0,00	2	8,70	0	0,00
31	neochotu řešit problémy a konflikty	0	0,00	1	5,56	0	0,00	2	8,70	0	0,00
32	výskyt různých onemocnění (zvýšený krevní tlak, vředová nemoc žaludku, zánět tlustého střeva,	0	0,00	4	22,22	8	30,77	7	30,43	0	0,00

	Subjektivně vnímáte:	MUŽI		ŽENY	
		abs.	*relat.*	*abs.*	*relat.*
1	přetrvávající pocit únavy a napětí	14	31,11	15	36,59
2	pocit celkového opotřebovávání	8	17,78	7	17,07
3	nespavost či problémy s usínáním	15	33,33	10	24,39
4	celkově špatný zdravotní stav	1	2,22	3	7,32
5	špatné stravovací návyky a časté změny váhy	15	33,33	7	17,07
6	problémy s trávením, bolesti v kříži a oběhové potíže	9	20,00	11	26,83
7	zmenšený zájem o společenský život	7	15,56	9	21,95
8	zvýšenou podrážděnost	13	28,89	8	19,51
9	potíže při komunikaci s lidmi	1	2,22	0	0,00
10	množení stížností na Vaši práci	0	0,00	0	0,00
11	neschopnost se soustředit	9	20,00	4	9,76
12	obtížnější zvládání úkolů v práci	5	11,11	0	0,00
13	agresivitu a cynismus ve vztahu k lidem	2	4,44	1	2,44
14	silnou nechuť ke své práci	3	6,67	3	7,32
15	neplnění zadaných úkolů	0	0,00	0	0,00
16	pocit neustálé práce pro někoho jiného	3	6,67	4	9,76
17	pocit nevysloveného hněvu a frustrace	0	0,00	4	9,76
18	podezíravost, nedůvěra a znechucení	2	4,44	1	2,44
19	pocity bezmoci a beznaděje	3	6,67	5	12,20
20	časté změny nálady bez zjevné příčiny	1	2,22	4	9,76
21	pocity prázdna, úzkosti a deziluze	1	2,22	1	2,44
22	očekávání snadného řešení či zásahu vyšší moci	1	2,22	1	2,44
23	tendenci nepřiznat existenci problému	0	0,00	0	0,00
24	odmítání pomoci druhých	0	0,00	1	2,44
25	zvyšování pracovní absence	0	0,00	1	2,44
26	ztrátu motivace a vlastní iniciativy	4	8,89	7	17,07
27	svalování viny na ostatní - za vlastní neúspěchy	0	0,00	0	0,00
28	sníženou kvalitu práce a menší výkonnost	1	2,22	0	0,00
29	opakující se neschopnost plnit svěřené úkoly	0	0,00	0	0,00
30	zvýšené množství konfliktů s nadřízenými	3	6,67	1	2,44
31	neochotu řešit problémy a konflikty	1	2,22	2	4,88
32	výskyt různých onemocnění (zvýšený krevní tlak, vředová nemoc žaludku, zánět tlustého střeva,	9	20,00	10	24,39




19 - 29
30 - 39
40 - 49
50 - 59
60 a více
procenta v rámci věkové kategorie
0
5
10
15
20
25
30
35
40
45
50
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32
čísla vyjádření