

Vliv směnné pracovní doby na partnerský život

Ivana Horsáková

Bakalářská práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ivana HORSÁKOVÁ**
Osobní číslo: **H080157**
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Vliv směnného pracovního procesu na soukromý život**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti směnného pracovního procesu a soukromého života.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu vlivu směnného pracovního procesu na soukromý život.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, M. Zákoník práce: komentář. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-317-2.

CHRÁSKA, M. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

KALLWASS, A. Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7.

MINIBERGEROVÁ, L., JIČÍNSKÁ, K. Vybrané kapitoly z psychologie pro zdravotnické pracovníky. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2010. ISBN 978-80-7013-513-6.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jarmila Štastná

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

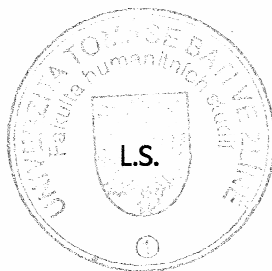
20. ledna 2011

Termín odevzdání bakalářské práce:

6. května 2011

Ve Zlíně dne 20. ledna 2011

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 24.2.2011

..... Horválová

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou vlivu směnné pracovní doby na partnerský život. Ve své práci jsem se zaměřila na osobnost zaměstnance a kvalitu jeho partnerského života.

Práce se skládá z části teoretické a praktické. Teoretická část se zaměřuje na rizika spojená se směnnou pracovní dobou, jako jsou zátěž, únava, syndrom vyhoření a na rizika doprovázející partnerské vztahy, jako jsou hádky a konflikty, žárlivost, nevěra, rozchod, rozvod. Praktickou část tvoří kvantitativní výzkum. Tento výzkum se uskutečnil pomocí dotazníkového šetření. Hlavním cílem výzkumu je zjistit, zda má směnná pracovní doba vliv na partnerský život mužů. Závěr práce odhaluje pozitivní a negativní stránky směnné pracovní doby v působení na osobní i partnerský život.

Klíčová slova: směnná pracovní doba, partnerský vztah, zátěž, únava, syndrom vyhoření, hádky a konflikty, žárlivost, nevěra, rozchod, rozvod

ABSTRACT

The final work occupies with problems of influence of shift working hours on partner life. In my work I focused on personality of employee and a quality of his partner life. The work consists of a theoretical and practical part. The theoretical part focuses on on risks connected with shift working hours such as workload, tiredness, burnout syndrome and also on risks accompanying partner relationships as arguments and conflicts, jealousy, infidelity, break up and divorce. The practical part consists of quantitative research. This research was realized by questionnaire research. The main aim of this research is to find out if the shift working hours have an influence on partner lives of men. The end of the work reveals positive and negative sides of shift working hours and its impact on personal and partner life.

Key words: shift working hours, partner relationships, workload, tiredness, burnout syndrome, arguments and conflicts, jealousy, infidelity, breakup, divorce.

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Jarmile Šťastné za odbornou pomoc, poskytnuté rady, snahu a ochotu pomoci v jakékoliv situaci; Petru Dočkalovi, zaměstnanci směnného pracovního provozu za inspiraci k výběru zvoleného tématu; své rodině a blízkým za podporu, jejich cenné rady a připomínky.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Motto

„Představte si život jako hru, kde 24 hodin denně žonglujete s pěti míčky: práce, rodina, zdraví, přátelé a smysl života a snažíte se je udržet ve vzduchu.“

Dave Logan

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 SMĚNNÁ PRACOVNÍ DOBA	13
1.1 ZÁKONÍK PRÁCE	13
1.1.1 Zaměstnanec.....	13
1.1.2 Zaměstnavatel	13
1.1.3 Pracovní doba.....	13
1.1.4 Nepřetržitý pracovní režim	14
1.1.5 Nepřetržitý provoz	14
1.1.6 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	14
1.1.7 Noční práce	14
1.1.8 Práce přesčas	14
1.2 RIZIKA SMĚNNÉ PRACOVNÍ DOBY	15
1.2.1 Zátěž, stres.....	15
1.2.1.1 Zdroje zátěže, stresu	16
1.2.1.2 Fáze reakcí na stresové situace	17
1.2.1.3 Důsledky zátěže, stresu.....	17
1.2.1.4 Prevence zátěže, stresu	18
1.2.1.5 Strategie zvládnání stresové situace	19
1.2.2 Únava	20
1.2.2.1 Projevy únavy	20
1.2.2.2 Příčiny únavy	20
1.2.2.3 Prevence únavy	20
1.2.3 Syndrom vyhoření.....	21
1.2.3.1 Vznik.....	21
1.2.3.2 Fázový model syndromu vyhoření	21
1.2.3.3 Prevence syndromu vyhoření.....	22
1.2.3.4 Pomoc	22
2 PARTNERSTVÍ	24
2.1 VÝBĚR PARTNERA	24
2.2 SOUŽITÍ V KAŽDODENNÍM ŽIVOTĚ	24
2.3 RODINA	25
2.4 KRIZE A ŽIVOTNÍ UDÁLOSTI.....	25
2.4.1 Krize v partnerských vztazích.....	26
2.4.1.1 Hádky a konflikty	26
2.4.1.2 Žárlivost.....	27
2.4.1.3 Nevěra.....	28
2.4.1.4 Rozchod	29
2.4.1.5 Rozvod.....	30
II PRAKTICKÁ ČÁST	31
3 ÚVOD K PRAKTICKÉ ČÁSTI	32

3.1	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	32
3.2	CÍL VÝZKUMU	32
3.3	HYPOTÉZY.....	33
3.4	VÝZKUMNÉ OTÁZKY	34
3.5	VÝZKUMNÝ VZOREK	35
3.6	DRUH VÝZKUMU A METODA VÝZKUMU	35
3.7	ORGANIZACE VÝZKUMU	36
3.8	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	36
4	VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	38
4.1	ANALÝZA VÝZKUMU	38
4.2	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	69
4.3	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	73
	ZÁVĚR	74
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	76
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	79
	SEZNAM GRAFŮ	80
	SEZNAM TABULEK.....	82
	SEZNAM PŘÍLOH.....	84

ÚVOD

Život tvoří několik pevných bodů. Jsou to soukromí, partnerství, rodina a práce. Vzájemně se prolínají a ovlivňují. Svě o tom napsal významný německý sociolog Ulrich Beck v knize *„Riziková společnost: Na cestě k jiné moderně“*, kde se věnuje otázkám moderní a postmoderní společnosti. Uvádí *„Každý, kdo mluví o rodině, musí mluvit o práci a o penězích, a kdo mluví o manželství, musí mluvit o vzdělání, povolání, mobilitě, a to znamená o nerovném rozdělení při mezitím už (ve velké míře) rovných předpokladech daných vzděláním“* (Beck, 2004, s. 161). Vztah mezi pracovní a partnerskou sférou jsem se proto rozhodla vnímat v souvislostech. Jistý pocit nesouladu mezi rodinným životem a zaměstnáním vnímá i významná část populace (Sirovátka, 2006). V zaměstnání roste časová náročnost práce, zvyšuje se konkurence, důraz je kladen na výkon a produktivitu. Proto se zátěž v zaměstnání může negativně projevat v partnerském vztahu. Mohou se objevit problémy v komunikaci s partnerem, přibývá manželských hádek, dochází k usmiřování, objevují se sexuální problémy, hrozí rozvod či rozchod s partnerem. Zaměstnání má vliv na změny ve finančním postavení, může dojít ke změně životních podmínek. Člověk je vlivem dnešní konzumní doby nucen ke změně v osobních návycích, může docházet k zadlužení se kvůli menším i větším nákupům. Aby si udržel své společenské postavení je schopen velkých změn. Je sto přijmout časově náročné zaměstnání, přijmout změnu ve spánkových, stravovacích návycích. Je schopen přejít k novému způsobu práce, podřídit se pracovní době s rizikem změny ve společenských aktivitách, i s hrozícím rizikem nedostatku času jak na partnera, děti, či sám na sebe. A především je člověk vystaven hrozícím zdravotním rizikům mající vliv jak na fyzický, tak na psychický zdravotní stav. Únava a celkové vyčerpání organismu jsou ještě méně závažné důsledky celkového rozpoložení organismu.

Své téma jsem si zvolila záměrně. Stejně jako nejspíš pro všechny, také pro mě je finanční zázemí základnou dobrého startu do života. Cítit nezávislost a schopnost postavit se na vlastní nohy bez cizího přičinění je snem snad každého člověka. Já svou příležitost využila v jedné nejmenované prosperující společnosti, která je známa svými výrobky po celém světě. Společnost disponuje velkým počtem zaměstnanců, převážně mužů. Práce je vykonávána z velké části automaticky, nicméně na manuální kontrolu se zde nedá dopustit. Výroba funguje nepřetržitě dvacet čtyři hodin denně a jedná se o směnný pracovní provoz. V této společnosti působím brigádně již devátý měsíc, a za tu dobu jsem navázala mnoho pracovních i přátelských vztahů. Na základě toho jsem se seznámila s mnoha životními osudy. Dověděla jsem se o problémech, které si s sebou směnná pracovní doba nese. Se-

tkala jsem se s lidmi spokojenými i nespokojenými, a proto jsem se rozhodla zjistit, do jaké míry se směnná pracovní doba podepisuje na partnerských vztazích, zda jim prospívá či nikoliv a zda přináší pocit uspokojení samotným zaměstnancům, či nikoliv. K výsledkům svého výzkumu jsem se dostala formou vyplněných dotazníků, které jsem předložila zaměstnancům této společnosti.

Svou práci jsem rozdělila na dvě části, teoretickou a praktickou.

Teoretickou část tvoří dvě hlavní kapitoly.

V první kapitole se věnuji směnné pracovní době, jejímu vymezení dle Zákoníku práce, následně popisuji rizika, která se v souvislosti se směnnou pracovní dobou ve větší či menší míře u zaměstnanců vyskytují (zátěž, stres, únava, syndrom vyhoření).

Druhá kapitola je zaměřena na partnerství, jeho počátek (vhodný výběr partnera či partnerky), průběh (soužití v každodenním životě a rodinu), a krize, partnerské vztahy doprovázející (hádky a konflikty, žárlivost, nevěra, rozchod, rozvod).

V praktické části prostřednictvím kvantitativního výzkumu vyhodnocuji vliv směnné pracovní doby na partnerský život mužů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SMĚNNÁ PRACOVNÍ DOBA

V této kapitole se budu zabývat odbornou terminologií spojenou se směnnou pracovní dobou dle Zákoníku práce. A to z toho důvodu, že směnná pracovní doba má v zákoně své vymezené místo a nadále se v mé práci bude vyskytovat.

Následně se věnuji rizikům, která si s sebou směnná pracovní doba přináší. Hrozící zátěž, únava a vyčerpání můžou mít negativní dopad na fyzický i psychický stav organismu. Z toho vychází zvýšené riziko výskytu syndromu vyhoření, který je důsledkem jak zátěže a únavy, tak citového a mentálního vyčerpání.

1.1 Zákoník práce

Zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce byl schválen Parlamentem ČR a vstoupil v platnost k 1. 1. 2007.

1.1.1 Zaměstnanec

Fyzická osoba, která má v pracovněprávních vztazích svá práva a povinnosti. Úkolem zaměstnance je vykonávat určitou činnost pro zaměstnavatele, za kterou mu přísluší mzda či plat (Zákon č.262/2006 Sb.).

1.1.2 Zaměstnavatel

Právnícká nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu (Zákon č.262/2006 Sb.).

1.1.3 Pracovní doba

Pracovní dobou se rozumí doba, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Zároveň je to také doba, kdy je zaměstnanec na pracovišti připraven vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele. Zákonem je stanovená týdenní pracovní doba max. 40 odpracovaných hodin týdně. U zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem nesmí stanovená týdenní doba překročit 37,5 hodin týdně. Pracovní doba je vždy navrhována zaměstnavatelem, který zároveň určí začátek i konec směn. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odejít z něj až po skončení pracovní směny. Rozvrhnutí pracovní doby musí být vždy v souladu s hledisky bezpečnosti a zdraví při práci (Zákon č.262/2006 Sb.).

1.1.4 Nepřetržitý pracovní režim

Nepřetržitým pracovním režimem se myslí režim práce, kdy se zaměstnanci v nepřetržitém provozu pravidelně střídají ve směnách v rámci 24 hodin jdoucích po sobě (Zákon č.262/2006 Sb.).

1.1.5 Nepřetržitý provoz

Jedná se o provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu (Zákon č.262/2006 Sb.).

1.1.6 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a nejpozději dva týdny předem s ním seznámit zaměstnance (Zákon č.262/2006 Sb.).

1.1.7 Noční práce

Jedná se o práci konanou v noční době, tedy časový úsek mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnavatel je povinen předem zajistit zaměstnanci pracujícímu v noci vyšetření lékařem, a to dle vlastní potřeby zaměstnance nebo minimálně jednou ročně. Rovněž je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům možnost občerstvení (Zákon č.262/2006 Sb.).

1.1.8 Práce přesčas

Je to práce konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práci přesčas je možno vykonávat zcela výjimečně. A to buďto na příkaz zaměstnavatele (jen z vážných provozních důvodů i v době nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami či ve dnech pracovního klidu), nebo s jeho souhlasem. Za práci přesčas nelze považovat napracování týdenní pracovní doby v rámci pracovního volna, které mu zaměstnavatel na vlastní žádost mohl poskytnout. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Za práci přesčas musí zaměstnanec dostat odpovídající kompenzaci, finanční kompenzaci nebo náhradní volno (Zákon č.262/2006 Sb.).

1.2 Rizika směnné pracovní doby

Každý den s sebou přináší určitá rizika. Jsme zahaleni množstvím nových informací, časovou tísní jsme často nuceni měnit stravovací zvyklosti, trpíme nedostatkem pohybu, narůstá počet civilizačních onemocnění aj. To vše může být příčinou nerovnováhy organismu. Domnívám se, že většina lidí vnímá svůj začínající den jako sled událostí, které musí nutně vykonat, a které se tím stávají nutností, až rutinou. Nebudeme-li respektovat přirozenou potřebu fyzické i psychické rovnováhy, pak si můžeme být jisti konfrontací se sebou samým.

1.2.1 Zátěž, stres

Člověk je v životě vystavován nejrůznějším zátěžovým momentům. S obtížnými, ohrožujícími situacemi, které narušují rovnováhu jedince a vyvolávají změny v hormonálním, oběhovém i imunitním systému je spojován pojem stres, který je specifickým případem zátěže (Paulík, 2010).

Stres, anglické „stress“ znamená zátěž, a to psychickou zátěž „*psychofyziologické změny vyvolané situacemi, jimž se nelze přizpůsobit, resp. situacemi, které vyžadují nadměrné psychické nebo i psycho-fyzické vypětí*“ (Nakonečný, 2004, s. 256).

V literatuře (Engel, 2009, Paulík, 2010, Nakonečný 2004) rozlišujeme dva typy stresů (podněty přesahující odolnost), pozitivní a negativní.

Pozitivní stres nebo-li „eustres“ vzniká v situaci, kdy se člověk soustředí na danou věc, zapomíná na čas a cítí se dobře (Engel, 2009). „*Tento ideální stav se také označuje jako „flow“ (plynutí nebo bytí v plynutí)*“ (Engel, 2009, s. 17). Ve stavu flow je člověk motivován sebou samým a klade zvýšené požadavky na vlastní schopnosti a dovednosti (Engel, 2009).

Negativní stres nebo-li „distres“ je označován jako nepříjemná situace, např. působení nežádoucích stresorů v zaměstnání (Nakonečný, 2004). Nároky kladené na člověka mohou jak vzrůstat (důsledkem je přetížení), tak klesat (důsledkem je nedostatečné zatížení). Ani v jednom případě však člověk nemůže dosahovat nejlepších výsledků. Přetížení vede k silnému napětí, které snižuje motivaci, výkonnost a způsobuje celkové ochromení. Zároveň také nedostatečné vytížení může být příčinou toho, že se člověk cítí špatně, nemotivovaně, podrážděně, nervózně. Cítí se vyčerpaně, unaveně a tělo na negativní stres reaguje oslabením celého organismu (Engel, 2009).

Zátěž tedy vnímáme jako „obecné označení veškerých nároků kladených na organismus a stres jako zvláštní neoptimální případ více méně nebezpečné zátěže“ (Paulík, 2010, s. 42).

1.2.1.1 Zdroje zátěže, stresu

1. Pracovní sféra

„V práci se vyskytují nejrůznější zátěžové momenty. Je samozřejmé, že jejich výskyt (jejich četnost a kvantita) závisí značně na druhu vykonávané práce“ (Klapač, 1994, s. 57). Aby mohl člověk spokojeně žít a pracovat, je nutné příčiny zátěže nalézt a eliminovat.

Mezi hlavní zdroje zátěže spojené s prací patří prodlužování pracovní doby, zvyšují se nároky zaměstnavatelů, člověk se nachází v časovém „presu“, je nucen zvládnout nadlimitní množství práce v krátkém časovém intervalu. Vzhledem k nedostatku pracovních sil z důvodů ekonomických výhod pro samotnou firmu jsou často zaměstnanci nuceni vykonávat více různorodých činností (Klapač, 1994). Práce může být ale také monotónní, nebo naopak vynucovat neustálou soustředěnost z důvodů nutnosti reagovat na nepředvídatelné okolnosti (Richards, 2006).

Dle Richardse (2006) se za další zdroj zátěže považuje fyzické prostředí, které může zahrnovat zdroj hluku, špatné osvětlení, nedostatečné odvětrání, výskyt velkého počtu lidí na malém prostoru, nedostatek parkovacích míst aj. Pocity zátěže mohou vyvolat také vztahy na pracovišti, mezi zaměstnanci, vedením atd.

Pocit námahy z pracovního výkonu se může subjektivně u každého zaměstnance lišit. Vzhledem k individuálnímu stavu jedince, jeho fyzickému i psychickému stavu mohou být účinky práce negativně či pozitivně snášeny.

Práce, o kterou máme zájem, přináší nám uspokojení, je mnohem lépe snášena než práce ta, kterou vykonáváme s odporem (Klapač, 1994). „Pozitivní či negativní vztah (postoj) k zátěži má významný vliv na naše nasazení, únavu, výkonnost, zdravotní stav, celkové pocity smysluplnosti, seberealizace, atd.“ (Klapač, 1994, s. 58).

2. Mimopracovní sféra

V osobním životě považují za zátěžový faktor problémy v mezilidských vztazích, neshody s partnerem, rozpory s rodiči, problémy s dětmi aj.

1.2.1.2 Fáze reakcí na stresové situace

Podle Nakonečného (2004) je stres vždy doprovázen určitými fázemi.

První fází je poplachová reakce, kdy se do krve uvolňují zásoby glukózy, která je zdrojem energie. Činnost trávicího systému se utlumuje, krevní oběh je aktivován a přivádí energii buňkám kosterního svalstva. „*Tělo se připravuje na akci, zrychluje se srdeční tep a dýchání, subjekt má pocity neklidu, případně úzkosti, strachu z konkrétní hrozby*“ (Nakonečný, 2004, s. 259).

Druhou fází je všeobecný adaptační syndrom. Poplachová reakce je vyčerpána a pokračuje působení stresoru, čímž setrvávají a zintenzivňují se negativní emoce.

Třetí a poslední fází je vyčerpání rezerv. Nezvládnutí stresové situace má za následek zhroucení adaptačních mechanismů, dochází k psychosomatickým důsledkům z nahromaděné energie a stresových hormonů. Psychický stav je vyznačován vnitřním napětím a depresi.

Vyskytuje-li se stres krátkodobě, není nebezpečný. Je-li však tělo zatěžováno stresem dlouhodobě, hormony nemohou bojovat proti stresovým situacím a je ochromen celý imunitní systém. Proto může být stres také hlavní příčinou vzniku závažných onemocnění.

1.2.1.3 Důsledky zátěže, stresu

Při působení stresu se uplatňují obranné mechanismy, které chrání organismus před nebezpečím. I když se nejedná o přímé ohrožení života, lidská psychika jistě nebezpečí vnímá, a spouští tak celou řadu zachraňujících mechanismů. Opakováním a přetrváváním stresových situací však tyto užitečné obranné mechanismy začnou tělu škodit, a objevují se různé zdravotní obtíže, které snižují kvalitu života a posléze přímo ohrožují zdraví jedince.

1. Fyzické reakce

Změny v zažívacím systému, změny hodnot krevního tlaku, rozvoj ischemické choroby srdeční, astma, migréna, reumatická artritida, změny v imunitním systému (Kebza, 2005), ale také přetrvávající sexuální problémy aj. (Paulík, 2010).

2. Psychické reakce

Rozlady v emočních reakcích a náladě, únava (snížená bdělost a ospalost), mentální přesytení, ztráta motivace, výpadky koncentrace a krátkodobé paměti, pokles výkonnosti aj. (Paulík, 2010).

3. Narušení sociálních vztahů

Snížená schopnost spolupráce, agresivita, netečnost a lhostejnou vůči druhým osobám aj. (Klapač, 1994).

Se zátěží, která působí na jednotlivé oblasti lidského života, je nutno se v co nejkratším čase vypořádat. Pokud člověk není schopen problémům čelit, změnit své názory či postoje, dochází k posilování zátěže a spolu s dalšími zátěžovými momenty (kouření, alkohol) se účinky stresorů znásobují, a situace je tím výrazně horší (Klapač, 1994). Zátěž se buďto naučíme zvládat, nebo jí podlehneme (Richards, 2006).

1.2.1.4 Prevence zátěže, stresu

„Úplně předcházet stresu jako nežádoucímu a neoptimálnímu vyhocení zátěže není vždy možné (a někdy ani vhodné). Život bez určitého napětí, vzrušení, zčeření klidu by byl přinejmenším nudný a postrádal by také mnoho z podnětů pro osobnostní rozvoj“ (Paulík, 2010, s. 198).

Na prožívání zátěže má ovšem vliv také životní styl. Ten nám může pomoci se se zátěží snadno a rychle vyrovnat (Richards, 2006). Životní styl je dán hodnotovou orientací a motivací (potřebami) daného jedince (Nakonečný, 2004). Podle Klapače (2004) se tyto potřeby individuálně liší a rovněž můžou být uspokojovány různým způsobem. Tím, že člověk nemůže ovlivňovat pracovní podmínky, veřejné záležitosti a jiné, má tendenci uspokojovat pocity bezmoci jinými potřebami (např. jídlem). Uspokojením jednotlivých potřeb kompenzujeme vnitřní prázdnotu, pocity osamocení, úzkosti atd. V konečném důsledku se tak může stát, že některé potřeby budou upřednostňovány na úkor jiných a výsledkem bude nevyváženost hierarchického systému.

Maslow sestavil na základě svých klinicko–psychologických zkušeností hierarchický systém potřeb, který je dnes považován za jeden z nejoblíbenějších systémů (Nakonečný, 2004). *„Maslowova teorie potřeb je přijímána a uplatňována i ve velmi pragmatických oborech aplikované psychologie, protože v mnoha směrech vystihuje mentalitu dobře situovaných osob“* (Nakonečný, 2004, s. 184).

Podle Maslowa jsou lidské potřeby seřazeny od primárních pomocí pyramidu. Základnu pyramidu tvoří fyziologické potřeby (potrava, přístřeší), následuje potřeba bezpečí, jistoty (stabilita a jistota zaměstnání, ochrana zdraví), potřeba lásky a náklonnosti (přátelství, dobré pracovní vztahy, sdružování, kontakt, sociální interakce), potřeba sounáležitosti, uznání,

úcty (potřeba sebedůvěry, pozornosti, pochvaly) a vrcholem je potřeba seberealizace (potřeba vědění, porozumění, možnost realizovat svůj talent). Vždy je nutno uspokojit potřeby nejprve na nižší úrovni, a teprve poté přejít k potřebám na úrovni vyšší. Je zřejmé, že všechny potřeby jsou ve vzájemné interakci a mnohdy není přestup od nižší k vyšší jednoduchý (Fürst, 1997).

Budeme-li se řídit mnoha psychology ověřeným systémem hierarchických potřeb, můžeme dosáhnout uspokojení jak po stránce fyzické, tak duševní.

Prevenčí zátěže, stresu může být ovšem také schopnost sebeovládání a seberozvoje, přesné vymezení režimu práce a odpočinku, realizace tělesných cvičení, otužování, relaxace, meditace nebo také racionální výživa (Paulík, 2010).

1.2.1.5 Strategie zvládnání stresové situace

Podle Vykopalové (2007, s. 14) patří mezi obecné strategie zvládnání stresových situací:

1. „Zvyšování informovanosti“

Pochopení sebe sama, volba strategií jak zvrátit nebo zmírnit dopad stresoru.

2. „Přímá činnost“

Jednání, které je v konfrontaci s působením stresoru.

3. „Utlumení“

Zmírnění jednání, které by situaci mohlo zhoršit.

4. „Swot analýza“

„Zhodnocení vlastních silných a slabých stránek ve vztahu ke vzniklé situaci.“

5. „Sociální pomoc“

„Žádost o pomoc okolí, sociální opora, odborná rada, posila, uklidnění.“

Vykopalová (2007) tvrdí, že sociální opora je základem duševního i tělesného zdraví, má vliv na zvyšování odolnosti vůči zátěži, pozitivně ovlivňuje sebehodnocení a vnímání řešení životních krizí.

1.2.2 Únava

S únavou se setkal s největší pravděpodobností každý z nás. Jedná se o pocit, který je obranným mechanismem proti nadměrnému vyčerpání organismu. Jedinec vyhledává odpočinek či spánek z důvodu regenerace sil.

„Únava je jev zákonitý a přirozený“ (Klapač, 1994, s. 60). „Únavu vyvolává intenzivní a určitou dobu trvající zátěž i slabší a běžná stimulace, ale také stimulace nedostatečná (málo intenzivní, monotónní)“ (Paulík, 2010, s. 70).

1.2.2.1 Projevy únavy

Únava může mít fyzickou (změny dechové frekvence, snížení či zvýšení krevního tlaku, pocení, porušení pohybové koordinace aj.), nebo psychickou povahu (vyvolává pocity podrážděnosti, lhostejnosti, snižuje citlivost vnímání, pokles výkonnosti aj.) (Paulík, 2010).

1.2.2.2 Příčiny únavy

Na pocitu únavy se podílí mnoho činitelů. Řadíme mezi ně např. monotónní činnost (až přesycenost), mikroklimatické či fyzikálně chemické změny (přílišný hluk, změny počasí aj.), kolísání výkonnosti (s ohledem na zdravotní stav, věkový stupeň aj.), momentální či dlouhodobý psychický stav (Klapač, 1994).

1.2.2.3 Prevence únavy

Prevenčí únavy je vhodné střídání činností, zařazování přestávek, dostatečná výživa, změna prostředí, změna nálady a především odpočinek.

Odpočinek má velký podíl jak na kvalitním životě, tak na kvalitním pracovním výkonu. Díky odpočinku je organismus schopen regenerace fyzických i psychických sil. Pro odpočinek je důležité rodinné zázemí, způsob trávení volného času, možnost seberealizace a dodržování správné životosprávy, která zahrnuje celkový režim dne, spánek, výživu, oblečení, hygienu, pohybové aktivity a kompenzaci pracovního zatížení (Klapač, 1994).

Hlavní prevencí únavy je kvalitní spánek. Odborníci radí spát minimálně osm hodin denně, a dle potřeby se naučit krátkodobě vypnout i během dne. Správné načasování odpočinku tak může být řešením předčasného probouzení, špatného usínání či přehnané spavosti během dne.

1.2.3 Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření (burnout) je dnes obecně známý pojem. „*Neustále přibývá lidí, kteří mají pocit, že už dál nedokážou zvládat nesnadné situace v běžném životě, ani náročné pracovní podmínky*“ (Stock, 2010, s. 13). Týká se jak oblasti pracovní a soukromé, tak i duševní (Kallwass, 2007). „*V každodenní praxi se však tyto tři sféry zcela prolínají - stres v zaměstnání působí na rodinný a partnerský život i naopak*“ (Kallwass, 2007, s. 11). Burnout syndrom je charakteristický citovým a mentálním vyčerpáním, jehož součástí je pochybnost o smyslu své práce (Kallwass, 2007). Jedná se o plynulý, dlouhodobý proces doprovázený jednotlivými fázemi (Stock, 2010).

I když je syndrom vyhoření spojován především s pomáhající profesí, ohroženou skupinu nelze jednoznačně vymezit. Vždy záleží na osobnostních předpokladech. Jedince přecitlivělého, se sklonem k workoholismu či pedantství, osamělého, bez přátel, s nefungujícími vztahy v rodině či v pracovním kolektivu, lze považovat za ohroženého, neboť tyto znevýhodňující faktory mohou být příčinou vzniku syndromu vyhoření, ať už vykonává jakoukoliv profesi.

1.2.3.1 Vznik

Syndrom vyhoření je podmíněn charakterovými vlastnostmi jedince a vnějšími podmínkami. Jedná-li o působení vnějších podmínek, hovoříme o tzv. „*opotřebením*“, *anglicky wearout*. Přivodí-li si ovšem člověk syndrom vyhoření člověk sám, jedná o jedince závislého na práci se silnými povahovými rysy (Stock, 2010).

1.2.3.2 Fázový model syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření má své specifické fáze. Tyto fáze jsou vnímány a prožívány postiženými jedinci různě intenzivně. Dle Stocka (2010) mají ale vždy něco společné.

1. Idealistické nadšení

Je typické počátečním nadprůměrným nasazením, velkými ideály a množstvím energie v rozporu s nereálnými nároky na sebe i své okolí.

2. Stagnace

Dochází k přehodnocování počátečních ideálů, práce se po několika zklamání stává méně vzrušující, než na počátku, do popředí zájmu se staví věci, které byly dříve hodnoceny za nepodstatné. Mohou se objevovat první problémy v rodinném životě.

3. Frustrace

Jedinec začíná pochybovat o smyslu svého snažení. Objevují se pocity bezmoci, zpochybňuje význam i výsledky své práce. Zklamání se prohlubuje.

4. Apatie

Práce je trvalým zdrojem zklamání, možnost změny v nedohlednu. Jedinec dělá jen to, co musí, náročným úkolům se vyhýbá, kontakt s klienty se snaží minimalizovat. Počáteční nadšení zcela opadá. Dostavují se pocity rezignace, zoufalství.

1.2.3.3 Prevence syndromu vyhoření

Podle Stocka (2010) k syndromu vyhoření nemusí nutně vést pouze problematika pracovního prostředí (vysoké nároky, přesčasy, trvalé působení rušivých vlivů), ale značně posílit jej můžou také problémy v partnerských a rodinných vztazích (rozvod, rozchod, nemoc, úmrtí blízké osoby aj.). Je nutné zrevidovat si své přednosti a schopnosti, sestavit si časový diagram a řídit se jím, cvičit a především naučit se odmítat a odpočívat. Svou zásadní roli hrají u postižených burnout syndromem také mezilidské vztahy, pevné sociální vazby a v oblasti pracovního prostředí zaměstnavatelé.

1.2.3.4 Pomoc

Rozvinutý burnout syndrom patří do rukou zkušeného psychologa či psychiatra, pomoci může také psychiatrická ambulance, praktický lékař, internetová poradna, telefonická linka důvěry aj. (Eis, 1994).

Důvodů, proč chodit do směnného pracovního zaměstnání je hned několik. V současné době není snadné najít práci podle našich představ, a proto se musíme spokojit i s tím, co nám nemusí právě vyhovovat. Práce ve směnném zaměstnání může také znamenat vyhnutí se statusu „nezaměstnaný“, neboť právě tato pozice na společenském žebříčku vrchní příčky zcela jistě nezaujímá. Potřebujeme vydělávat peníze. Dříve nás motivovala lepší dovolená, zařízení interiéru domova aj., trávili jsme v práci více času, financí bylo více a také bylo snadné si na ně prostě zvyknout. Nyní už mnozí na nic konkrétního nevydělávají, přesto tráví většinu svého času v zaměstnání, protože peníze jsou zkrátka potřeba. V současné době jsou mnozí lidé ochotni přijmout pracovní místo, zcela opačné jejich prvotním požadavkům a očekávání. Někteří lidé jsou s vidinou určitého výdělku schopni

„zahodit“ svou získanou odbornou kvalifikaci, jen aby uspokojili potřebu bezpečí a jistoty. A tak se lidé dostávají do situací, které mají na jejich psychický stav negativní vliv. Jsou ochotni udržet si své zaměstnání i s riziky dopadu zátěže na celý organismus, jsou vystaveni stresu, únavě a v konečné fázi ohrožení syndromem vyhoření. Je zapotřebí zamyslet se nad svou současnou situací, zvážit všechna pro a proti, zmírnit své dosavadní snažení, popřípadě vyhledat pomoc odborníka a to nejdůležitější, nezapomínat na své zdraví.

2 PARTNERSTVÍ

„Každý z nás potká za život údajně 100 až 150 bytostí, s nimiž by měl šanci na klidné a spokojené soužití“ (Šmolka, 2005, s. 7). Jak ale rozeznat toho správného partnera, nejlépe na první pokus? Jak se vyhnout riziku partnerských kolapsů, krizí a rozvodů? Co dělat, když si uvědomíme, že náš vztah prostě není to „pravé ořechové“, je náročnější a rizikovější a chceme se za každou cenu vyhnout pocitu rezignace? Podobných otázek si můžeme klást spousty. Spokojenost v partnerství spočívá především ve vhodném výběru partnera. Mít po svém boku někoho, o kom víme, že nás podrží, nezklame, je spolehlivý a zodpovědný umožňuje vnímat problémy s nadhledem než v případě, kdy nás s partnerem prakticky už nic nespojuje. Platné univerzální návody však neexistují. V této kapitole se zabýváme obecnými principy výběru partnera, zákonitostmi, které partnerské vztahy doprovázejí, partnerským očekáváním mužů i žen a nakonec krizemi, které byly, jsou a budou nepochybně součástí partnerských vztahů.

2.1 Výběr partnera

Partnera si člověk vybírá podle sebe. A to buď na principu podobnosti, nebo kontrastu (Šmolka, 2005). „Špatná počáteční volba má vždy nepříjemné důsledky“ (Baránek, 2005, s. 13).

Výběr na principu podobnosti je velkou výhodou, protože se s partnerem shodujeme v tom, co máme rádi na sobě. Spojují nás společné hodnoty, stejné nebo podobné aktivity, máme určitý cíl a určitý životní styl, podobné zkušenosti z původních rodin, stejný stupeň vzdělání a spojuje nás např. také podobnost věková, rasová či národnostní (Šmolka, 2005).

Výběr na principu kontrastu má své výhody ve vzájemném doplňování se (Šmolka, 2005).

Nelze však jednoznačně určit, jakým principem se zaručeně řídit. Každý hledá a nalézá partnery v závislosti na svých přáních i obavách (Salomé, 2009).

2.2 Soužití v každodenním životě

Společné soužití znamená pro partnery žít, posilovat a hledat, co je spojuje. Znamená to podělit se o území v prostoru a čase. Soužití znamená také přijmutí nové role a pozice. Pružně zaměnitelná role muže i ženy mírní vyskytující se konflikty např. na téma domácí práce. Oba partneři také potřebují prostor vyhrazený sám pro sebe. Nemusí mít společné přátele, koníčky ani zájmy, je však nutné jasně a přesně vymežit společný a výlučný

prostor. V prvních týdnech společného soužití je nutné nastolit systém, který bude založen na dohodě obou partnerů. Vyhneme se tím tak riziku jistých nedorozumění (Salomé, 2009).

2.3 Rodina

Hodnota rodiny i dítěte je pro muže i ženy stejně významná. Nicméně stejně významná je také hodnota práce a zaměstnání (Mareš, 2006). Proto je rodičovství stále více odkládáno. Skloubit profesní úspěšnost, kvalitní vztah a vlastní rodičovství se stává velkým problémem (Šmolka, 2009). „*Rodina se tak stává místem, kde se trvale žongluje mezi požadavky povolání, tlaky na vzdělání, povinnostmi vůči dětem a jednotvárnou domácí prací*“ (Beck, 2004). Snahou hlavních sociálních aktérů (od jedinců až po institucionální subjekty) je harmonizace vztahu mezi zaměstnáním a rodinou, nicméně celý problém má ekonomickou i sociální dimenzi (Mareš, 2006). Většina debat na toto téma se točí kolem času, který musí lidé rozdělit mezi svoji angažovanost v rodině a v zaměstnání a mezi své povinnosti v rodině a na pracovišti. V dnešní době se očekává rovnoměrný podíl mužů i žen na životním standardu rodiny a na budování vlastní kariéry. Proto děti znamenají pro rodiny výraznou nevýhodu. Vhodnou strategií pro zvýšení porodnosti je proto větší podpora zaměstnanosti žen, které se vracejí na trh práce, možnost flexibilní pracovní doby, snížení úvazků a oběma partnery rovnoměrně sdílená péče o děti a domácnost (Mareš, 2006).

2.4 Krize a životní události

Dle Eise (1994), jsou krize doprovodným jevem každého dne. Každý den je plný událostí, je spojen s okamžiky spokojenosti i nespokojenosti, s úspěchy i neúspěchy, s pocity štěstí i bezradnosti, s pozitivními i negativními prožitky. Události jsou neodmyslitelnou součástí našeho života.

Přáním každého z nás je prožívat životní události příjemně a snesitelně, žít v pohodě. K pocitu pohody potřebujeme „*silná rodinná pouta, stálé zaměstnání, přiměřené uspokojení z příjmů, pravidelnou oddechovou či rekreační činnost a pěstování zálib. Dále časté kontakty s lidmi, pružnost v chápání reality, realistické cíle a dobrý pracovní výkon*“ (Eis, 1994, s. 13).

Z událostí, které nejsou příjemné, a máme snahu se jim vyhnout, plynou mnohoznačné následky. „*Vše neřešené, obtížné a odkládané v životě jedince má tendenci se vracet, opakovat se a tak či onak se vymstít*“ (Eis, 1994, s. 13).

Lipczinsky a Boerner (2008) tvrdí, že krize se může stát výzvou, novou šancí, nadějí do budoucna. S každou krizí je třeba nově definovat své hodnoty a cíle, je to příležitost objevovat svůj skrytý potenciál.

2.4.1 Krize v partnerských vztazích

Dle odborníků jsou krize v partnerských vztazích jevem zcela zákonitým a je pouze otázkou času, kdy jaký kritický prvek vypluje napovrch. Krize v partnerských vztazích zahrnují partnerskou neshodu, neshodu v názorech, přesvědčování, sexuální neshodu a sexuální stereotyp, hádky, konflikty, žárlivost, nevěru. Jedná se o emočně velmi nepříjemné situace, jejichž řešení závisí na partnerském páru jako celku. Buď to jsou partneři ochotni učit se jeden od druhého, sladit své nálady i rozumové hodnocení, nebo přichází na řadu nejkrajnější řešení těchto krizových situací, a to rozchod či rozvod. V následujících kapitolách se zabývám, dle mého názoru, těmi zásadnějšími krizemi, které partnerské vztahy doprovázejí, a snažím se nalézt určitá východiska v jejich řešení.

2.4.1.1 Hádky a konflikty

Konflikt je součástí každého lidského vztahu, vyjadřuje určitý nesouhlas. „*Světlu nevládne rozum, ale emoce*“ (Trélaün, 2005, s. 11). V každém lidském vztahu dochází dříve či později k rozporům ve vnímání, názorech, ke konfrontaci zájmů, potřeb, hodnot, dochází k nedorozumění, pocitům nespravedlnosti, nedostatku vděčnosti. Vznikající konflikty jsou tedy vyústěním nevyřešeného problému, zadržovaného hněvu, nespravedlivého jednání či utrpení (Trélaün, 2005).

Konflikt je nejčastěji latentní, skrytý, jedná se o neshody v názorech. Hádky je pak to, co se odehrává navenek. Žena se hádá v okamžiku, kdy má pocit, že partner jí nenaslouchá, nebere ji vážně, shazuje její pocity. Ženy hledají klid, a kdykoliv jsou v psychické nepohodě, tak ho hledají přes komunikaci. Obracují se na muže a chtějí, aby s nimi sdíleli tuto situaci, kterou pociťují ony a chtějí, aby jim pomohli s jejím řešením. Ženy mají občas mylný dojem, že muž má vycítit, kvůli čemu jsou zoufalé, navíc mívají období, kdy jsou značně přecitlivělé. Ženy občas nerespektují to, že pro muže je cenné dobré jídlo, že po příchodu domů potřebují půl hodiny oddechu. Muž se hádá v případě, má-li pocit, že ho žena dostatečně neobdivuje. Navíc hledají řešení vždycky v sobě. Nejčastějšími konflikty jsou domácí práce, volno–časové aktivity, konflikty ve výchově dětí. U hádky je důležité umět ji skončit, abychom neměli pocit, že jsme nadosmrti nepřátelé. Nikdy by hádky ne-

měly končit urážkami, protože jedno slovo může být pro vztah smrtelné. Důležité jsou také gesta smíru, která komunikační bariéru prolomí. Dodržování vzájemné úcty je pro vztah velmi důležité. Hádky a konflikty ovlivňují také sexuální život, a to značně negativně. Hádají-li se lidé středního věku přes den, je nepravděpodobné, že by večer měli intimní styk. Hádky mohou být ovšem také milostnou předehrou. Milovat po hádkách se může spíš muž, ženy se nemají chuť milovat s mužem, se kterým se celý den hádaly (Hádky a konflikty, [online]).

Řešení sporu vyžaduje určitou strategii. Jedná se o součást komunikace. O tom, zda bude mít konflikt pozitivní či negativní důsledky rozhoduje způsob, jakým budeme na konflikt reagovat:

4. *„Negace, útěk, rezignace, podřízení se, ochromení, mlčení. To nebrání dotyčné osobě vybuchnout, když přeteče poslední kapka.*
5. *Střetnutí, nadávky, hrozby, agrese s cílem zvítězit. Tón hlasu se často stupňuje, gesta také, dochází i k násilí.*
6. *Zvládnutí konfliktu zaujetím ústupové pozice, pokusem o dialog, nenásilnou konfrontací, diskusí, snahou o spolupráci, domluvu nebo mediaci (zprostředkování dohody“ (Trélaün, 2005, s. 56).*

Zvládnutí konfliktu je jediný způsob vyřešení problému, a proto je nutné postupovat následovně. *„Chcete-li, aby vám“ oponent „naslouchal, začněte tím, že budete naslouchat jemu; chcete-li, aby respektoval váš pohled na věc, respektujte vy ten jeho; chcete-li, aby s vámi souhlasil, přijměte jeho argumenty všude tam, kde je to pro vás možné“ (Ury, 1995, s. 37).*

2.4.1.2 Žárlivost

Plzák tvrdí *„Jedním z umění žít, je umění vypořádat se s nedůvěrou.“*

V partnerských vztazích není nikomu cizí pojem žárlivost. Vyskytuje se ve větší či menší míře v každém partnerském vztahu, bez ohledu na množství času stráveného v zaměstnání. Nicméně směnná pracovní doba může být pro muže, kteří pracují ve směnném provozu impulsem, zpochybňovat důvěru ve svou partnerku. Protějšek má právě v této časově nevýhodné pracovní pozici partnera dostatek příležitostí se pobavit jakýmkoliv způsobem, a není v partnerově moci, mít nad celou situací kontrolu. Proto nezbyvá než vsadit na důvěru, jeden z ověřených aspektů fungujícího partnerského vztahu. A jak to tedy s žárlivostí je? *„Ženy žárlí na citovou investici muže, s kým právě je, s kým si užívá volný čas (Žárli-*

vost, [online]).“ Tato žárlivost je nazývána emocionální. „*Muži žárlí na sexuální investici, s kým žena měla, nebo s kým plánuje pohlavní styk (Žárlivost, [online])*“, ale žárlí také v případě, pociťují-li nespokojenost v partnerském vztahu, partnerka se jim tedy nedostatečně věnuje. Tato žárlivost je nazývána sexuální. „*Zdravá žárlivost je udělat scénu v případě, kdy si chceme udělat jasno, určit limity a hranice, které by se neměly překračovat (Žárlivost, [online])*“. Je-li vztah funkční, pak jej ta správná komunikace na ono téma nemůže nijak ohrozit. „*Nezdravá reakce je žárlit v okamžiku, kdykoliv je člověk nespokojený (Žárlivost, [online])*“. K lásce žárlivost patří. Zvýšené riziko žárlivosti hrozí u alkoholiků nebo u jedinců zkušených s nevěrou rodičů, svých bývalých partnerů nebo v případě, že my sami máme sklon k nevěře a nechceme, aby partner pociťoval to, co my. Míru žárlivosti je nutné si uvědomit, protože jakákoliv snaha o záchranu vztahu se může stát jeho záhubou. „*U chronických stavů je žárlivost reakce na frustraci. Např. nespokojenost v pracovní oblasti může být důvod k žárlivosti, upnutí se na partnera. Je důležité si uvědomit, že žárlivost je výpověď o mém stavu. Nikdy nemějme tendenci někoho vlastnit. Partnerská věrnost je ideální partnerská norma*“ (Žárlivost, [online]).

2.4.1.3 Nevěra

„*Nevěra je jev, se kterým musíme v partnerských vztazích počítat*“ (Šamánková, Novák, 2009, s. 99). Podle výzkumů jsou u české populace ve svazku manželském nevěrni jak muži (66 %), tak ženy (46 %). Jsou dva typy lidí, ti co nevěru skrývají, a ti, co ji dávají okatě najevo. Na nevěru je také nazíráno u každého pohlaví jinak. Ženy více přemýšlí, s kým vstoupí do reprodukčního procesu, kdežto pro muže je to otázka čistě fyzická a žádnou velkou událost v tom nevidí. Nejčastějšími důvody nevěr u žen jsou problémy v partnerství, pocity nespokojenosti. U mužů pak záleží na fázi vztahu. Zpočátku je to experimentování a tyto nevěry nejsou pro vztah tolik devastující jako ty nevěry, které přijdou v pokročilém stádiu vztahu. Dostane-li se muž do středního věku, má pocit, že je nespokojený a touží po změně. Většina nevěr rozvodem či rozchodem nekončí. Nebezpečí nevěr spočívá především v tom, že lidé vypouští věty, které nejsou míněny vážně, a druhá strana si je vezme doslova. Negativní dopad je také ztráta víry v toho, kdo druhého podvedl. Po nevěře není dobré pátrat (Nevěra, [online]). Ze soužití zmizí pohoda, spolupráce a vzájemná podpora (Šamánková, Novák, 2009).

2.4.1.4 Rozchod

„Rozchod je proces, který trvá nějakou dobu a nejde ho nijak výrazně urychlit“ (Klimeš, 2010, s. 7). Všechny rozchody mají jedno společné. „Předchází jim období, kdy partneři zkoušejí, zda jim to bude společně klapat“ (Klimeš, 2010, s. 11). Do vztahu často investují čas, peníze, úsilí, fantazii až nakonec musí na tuto investici zapomenout a odejít se ztrátou, která je vždy oboustranná (Klimeš, 2010).

Podle Klimeše (2010) má rozchod několik fází:

1. Fáze latentní

„Projevuje se narůstáním vnitřního pocitu rozcházení, které si naléhavěji uvědomuje jeden z partnerů“ (Klimeš, 2010, s. 15). Tato fáze má dlouhý časový interval, během kterého se partneři mohou sami sobě velmi vzdálit. Je tu však největší šance vztah zachovat.

2. Fáze spouštěcí

Znamená oznámení rozchodu. Tato fáze je doprovázena činy a ukvapenými rozhodnutími, které mají k dokonalosti daleko. Je dobré pokusit se řešit jádro problému, avšak převažuje zdegenerovaná komunikace.

3. Fáze asymetrického rozhodnutí

Jeden z partnerů je definitivně rozhodnut pro rozchod, druhý je definitivně rozhodnut pro zachování vztahu. Oba partneři se vyrovnávají se závažnou ztrátou.

4. Fyzické odloučení a fantazijní fáze

Tuto fázi doprovází fyzické odloučení partnerů, kdy setkání je modifikováno jako příležitostné či nevyhnutelné. Intenzita reakce šoku klesá a partneři mohou fungovat v běžném životě.

5. Paradoxní fáze

Smíření se se skutečností, že vztah definitivně skončil. Postupem času dojde k tomu, že partneři si v novém vztahu vymění své role, iniciátor rozchodu bude obránce vztahu, a obránce vztahu iniciátor rozchodu.

Překonaný rozchod znamená sebezpotvrzení, ubezpečení se o vlastní hodnotě a znamená možnost vážit si sebe sama (Klimeš, 2010).

2.4.1.5 Rozvod

V průběhu roku 2009 bylo Českým statistickým úřadem zaznamenáno 46,8 % úhrnné rozvodovosti. Z toho 81 % rozvodů bylo shodně u mužů i žen první v pořadí. Každý pátý rozvod tak ukončil manželství minimálně podruhé. Podle ukazatelů se snižuje procento druhé a další rozvodovosti v souvislosti se stupněm vzdělání, a to zejména u žen, které mají vysokoškolské vzdělání. U mužů tato data představují relativně stálé procento. Nejčastěji je důvodem rozvodu nevěra, alkoholismu či nezáměrem o rodinu (Český statistický úřad, [online]).

Od manželské krize po ukončení celého rozvodového procesu uplyne dlouhá doba, která se podle Plaňavy (2000) člení do následujících etap:

1. *„Protahovaná manželská krize s narůstajícím rozvodovým potenciálem*

Jedná se o „předebru“, po které může, ale nemusí následovat rozvodové rozhodnutí a jednání.“ Typický je pokles až absence intimity, spolupráce v soužití, manželských hádek aj. *„Objevuje se přímé nebo i nepřímé manévrování dětmi“* (Plaňava, 2000, s. 157).

2. *„Rozvodové rozhodování a rozhodnutí*

Hlavním procesem této etapy je rozvodové rozhodování probíhající asymetricky, to jest: jeden se kloní k rozvodu, druhý rozvod odmítá“ (Plaňava, 2000, s. 158). Častým jevem je zahrnování okolí do procesu rozhodování, manévrování dětmi a snaha získat je na svou stranu.

3. *„Rozvodové jednání“* (Plaňava, 2000, s. 157)

Zahrnuje nejrůznější akce, od seznámení s rozvodem okolí, vyhledání advokáta, podání návrhu k soudu.

4. *„Dokončení manželské separace (psychologické i prostorové) a utváření porozvodového životního stylu“* (Plaňava, 2000, s. 159).

Domnívám se, že rozvod vždy dlouhodobě poznamená osudy všech členů rodiny. Pro samotné aktéry je vždy důležité uvědomit si, v čem byl vztah přínosem, co je naučil a čeho se chtějí v příštím vztahu vyvarovat.

Na vztahu je třeba pracovat celý život. Základním stavebním kamenem trvalého vztahu je tolerance. Nesnažme se partnera měnit, respektujme svůj i partnerův osobní prostor a vždy žijme svůj vlastní život.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 ÚVOD K PRAKTICKÉ ČÁSTI

Pro zlepšení své finanční situace pracuji manuálně jako brigádník v jedné konkrétní prosperující společnosti, která je produkcí svých výrobků světově známá. Společnost disponuje velkým počtem zaměstnanců, převážně mužů. Práce je vykonávána z velké části automaticky, nicméně na manuální kontrolu se zde nedá dopustit. Výroba funguje nepřetržitě dvacet čtyři hodin denně a jedná se o směnný pracovní provoz. V této společnosti působím již devátý měsíc, a za tu dobu jsem navázala mnoho pracovních i přátelských vztahů. Na základě toho jsem se seznámila s mnoha životními osudy. Dověděla jsem se o problémech, které si s sebou směnná pracovní doba nese. Setkala jsem se s lidmi spokojenými i nespokojenými, a proto jsem se rozhodla zjistit, jaký vliv má směnná pracovní doba na partnerský život. Svůj výzkum jsem nejdříve konzultovala s vedoucím rozvoje a vzdělávání této společnosti a na základě domluvy jsme se dohodli o absolutní anonymitě společnosti. Jako výzkumnou metodu jsem zvolila dotazník, který byl zcela anonymní. Vzhledem k zanedbatelnému množství žen, pracujících ve výrobě, jsem se rozhodla dotazníky nabídnout pouze mužskému pohlaví.

3.1 Výzkumný problém

V bakalářské práci se věnuji popisnému výzkumnému problému. Výzkumný problém jsem definovala následovně:

„Ovlivňuje směnná pracovní doba partnerský život mužů, zaměstnanců směnného pracovního procesu?“

3.2 Cíl výzkumu

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, jaký vliv má směnná pracovní doba na partnerský život mužů.

Dílním cílem je zjistit, jak se liší odpovědi respondentů dle délky doby působnosti ve směnném zaměstnání a nalézt statisticky významné rozdíly. K tomuto zjištění jsem zvolila statistickou metodu test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, kdy jsem u konkrétních otázek stanovila nulové a alternativní hypotézy.

3.3 Hypotézy

H₀ 3. otázky: „Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a věkovou skupinou není závislost.“

H_A 3. otázky: „Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a věkovou skupinou je závislost.“

H₀ 3. otázky: „Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání není závislost.“

H_A 3. otázky: „Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání je závislost.“

H₀ 4. otázky: „Mezi věkovou skupinou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

H_A 4. otázky: „Mezi věkovou skupinou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.“

H₀ 6. otázky: „Mezi mírou vnímání časové náročnosti a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

H_A 6. otázky: „Mezi mírou vnímání časové náročnosti a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.“

H₀ 7. otázky: Mezi mírou spokojenosti s platovým ohodnocením a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.

H_A 7. otázky: Mezi mírou spokojenosti s platovým ohodnocením a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.

H₀ 14. otázky: „Mezi názory ohledně množství času věnovaného partnerce díky směnné pracovní době a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

H_A 14. otázka: „Mezi názory ohledně množství času věnovaného partnerce díky směnné pracovní době a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.“

H₀ 15. otázka: „Mezi názory v působení směnné pracovní doby na partnerský život a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

H_A 15. otázka: „Mezi názory v působení směnné pracovní doby na partnerský život a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.“

H₀ 16. otázka: „Mezi časovou frekvencí konfliktů na téma směnná pracovní doba v partnerském vztahu a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

H_A 16. otázka: „Mezi časovou frekvencí konfliktů na téma směnná pracovní doba v partnerském vztahu a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.“

H₀ 20. otázka: „Mezi názory v chuti vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

H_A 20. otázka: „Mezi názory v chuti vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.“

3.4 Výzkumné otázky

Na základě výzkumného problému a stanoveného cíle jsem formulovala výzkumné otázky:

1. Dosahují muži, zaměstnanci zkoumané společnosti, nejčastěji nejvyššího dosaženého vzdělání středního s výučním listem?
2. Považují muži, i přes rozdílnou délku doby působnosti ve zkoumané společnosti, směnnou pracovní dobu za náročnou?

3. Je platové ohodnocení ve většině případů motivací pro muže, zaměstnance zkoumané společnosti?
4. Ovlivňuje mužům, zaměstnancům zkoumané společnosti, směnná pracovní doba nejvíce fyzický a psychický stav negativně?
5. Prospívá směnná pracovní doba partnerským vztahům?

3.5 Výzkumný vzorek

Základní soubor tvoří zaměstnanci směnného pracovního provozu. Výběrový soubor představují muži, pracující manuálně v jedné konkrétní společnosti s nepřetržitým pracovním režimem, střídající se na čtyřech pracovních směnách. V průběhu jednoho pracovního měsíce vykonávají ranní, odpolední, noční směny v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Jedná se o také o muže, kteří v době působení v současném zaměstnání měli nebo mají partnerský vztah. Výzkumný vzorek se skládal z 99 respondentů. Z počtu 99 rozdaných dotazníků se mi jich řádně vyplněných vrátilo 72, vzhledem k první filtrační otázce se jejich počet zredukoval na 68. návratnost z celkového počtu tedy činila 73%.

Respondenty, jak jsem již zmiňovala, byli muži ve věkové kategorii od 18 do 25 let v zastoupení 13 %, od 16 do 35 let v zastoupení 35 %, od 36 do 45 let v zastoupení 33 %, od 46 a více let v zastoupení 19 %.

Dle nejvyššího dosaženého vzdělání má 3 % respondentů vzdělání základní, 71 % střední s výučním listem, 25 % střední s maturitní zkouškou, 2 % vysokoškolské.

V současném zaměstnání pracuje 29 % respondentů v délce časového rozmezí do 5 let, 28 % respondentů od 6 do 10 let, 43 % respondentů 11 a více let.

Dle rodinného stavu je 16 % respondentů svobodných, 13 % zadaných 53 % respondentů ženatých, 18 % rozvedených.

3.6 Druh výzkumu a metoda výzkumu

Pro svou bakalářskou práci jsem zvolila kvantitativní výzkum. Pro zodpovězení výzkumných otázek jsem vybrala jako výzkumnou metodu dotazník. Vzhledem k problematice ho považuji za nejefektivnější způsob získávání dat od velkého počtu respondentů (Chráska,

2007). Vlastní dotazník (viz příloha P I) byl vytvořen s dopomocí odborné literatury. Jednotlivé položky jsou v dotazníku uvedeny formou otevřených otázek (umožňují hlubší proniknutí do sledované problematiky) i uzavřených otázek (obsahují položky dichotomické např. ano – ne, položky polytomické např. určitě ano – spíše ano – spíše ne – určitě ne, položky výčtové, kdy respondent současně vybírá několik odpovědí).

3.7 Organizace výzkumu

Prvotním úkolem bylo získat povolení k samotnému uskutečnění výzkumu. Navštívila jsem vedoucího odboru rozvoje a vzdělávání právě ve společnosti, kde příležitostně pracuji, a na základě společné konzultace jsme se dohodli na anonymitě názvu společnosti v dotaznících. Důvodem je skutečnost, že výzkum vyžadoval pouze sobě pracovní rovnocenné respondenty, název společnosti je pro celou práci zcela nepodstatný. Dotazník byl schválen a v průběhu měsíce února jsem výzkum zrealizovala. Dotazníky v písemné formě jsem respondentům rozdala s jejich souhlasem na začátku pracovní směny, na jejím konci jsem si je vlastnoručně sesbírala zpět. Možnost je vyplnit jim byla umožněna v rámci půlhodinové obědové pauzy.

3.8 Způsob zpracování dat

Zpracování dat proběhlo v těchto fázích:

1. Sběr dotazníků.
2. Sčítání jednotlivých odpovědí.
3. Zobrazení získaných dat za pomoci tabulek, které obsahují absolutní četnosti dat a relativní četnosti dat (v procentech). Procenta v tabulkách byla zaokrouhlena na desetinné číslo.
4. Vytvoření grafů pro lepší přehlednost.
5. U otevřených otázek jsem odpovědi zpracovala pomocí kategorizace (kódování), tzn., převedla jsem velký počet individuálních odpovědí na menší počet zvolených kategorií.

6. Otázky č. 3, 4, 6, 7, 14, 15, 16, 20 jsou včetně tabulky absolutní a relativní četnosti vyhodnoceny i statistickou metodou pro analýzu nominálních dat, a to testem nezávislosti chí–kvadrát pro kontingenční tabulku. Hledám statisticky významné rozdíly mezi odpověďmi respondentů v závislosti na věkové kategorii a v závislosti na délce doby působnosti ve směnném zaměstnání (výpočty viz přílohy). Data jsem zpracovala do kontingenčních tabulek, na jejichž základě jsem vypočítala očekávané četnosti, hladinu významnosti, stupně volnosti a hodnoty χ^2 –kvadrátu. Následně jsem si formulovala nulovou a alternativní hypotézu. Přičemž nulová hypotéza předpokládá, že mezi sledovaným jevy není vztah, kdežto alternativní hypotéza předpokládá, že mezi sledovaným jevy je vztah. O přijetí nebo odmítnutí hypotéz jsem se rozhodla na základě testování nulové hypotézy, kdy jsem vypočítala tzv. testové kritérium:

$$\chi^2 = \sum [(P-O)^2 / O]$$

kde „ χ^2 “ je testové kritérium chí–kvadrát, „P“ je tzv. pozorovaná četnost a „O“ očekávaná četnost. Očekávaná četnost je četnost, která odpovídá nulové hypotéze.

Počet stupňů volnosti f závisí na počtu řádků a sloupců v tabulce. Vypočítáme je pomocí rovnice $f = (r - 1) \times (s - 1)$, na základě stupňů volnosti získáme hladinu významnosti.

Pomocí statistické tabulky zjistíme kritickou hodnotu χ^2 –kvadrátu na základě zvolené hladině významnosti, v tomto případě 0,05 (5 %). Při rozhodování o platnosti nulové hypotézy srovnáváme vypočítanou hodnotu testového kritéria s kritickou hodnotou v tabulce. Pokud bude vypočítaná hodnota testového kritéria větší než kritická hodnota v tabulce, přijímáme alternativní hypotézu. Tím zjistíme, že výsledky byly statisticky významné a nelze je již vysvětlovat na základě náhody (Chráška, 2007).

6. Shrnutí výsledků šetření a zodpovězení výzkumných otázek
7. Závěry a doporučení

4 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Ve vyhodnocení výzkumu jsem se zaměřila na položky a výsledky dotazníkového šetření, které mají z hlediska zodpovězení výzkumných otázek a cíle výzkumu určitou vypovídající hodnotu.

Tato část přináší základní údaje o výsledcích šetření zpracované do přehledových tabulek a grafů. Pro vyhodnocení výsledků výzkumu, výpočet a konstrukci, jsem použila aplikaci Microsoft Excel 2007. Tabulky obsahují absolutní četnosti dat (odpovědi respondentů na danou položku v dotazníku) a relativní četnosti dat (procentní vyjádření podílů všech odpovědí) v %. Procenta v tabulkách byla zaokrouhlena na desetinné číslo.

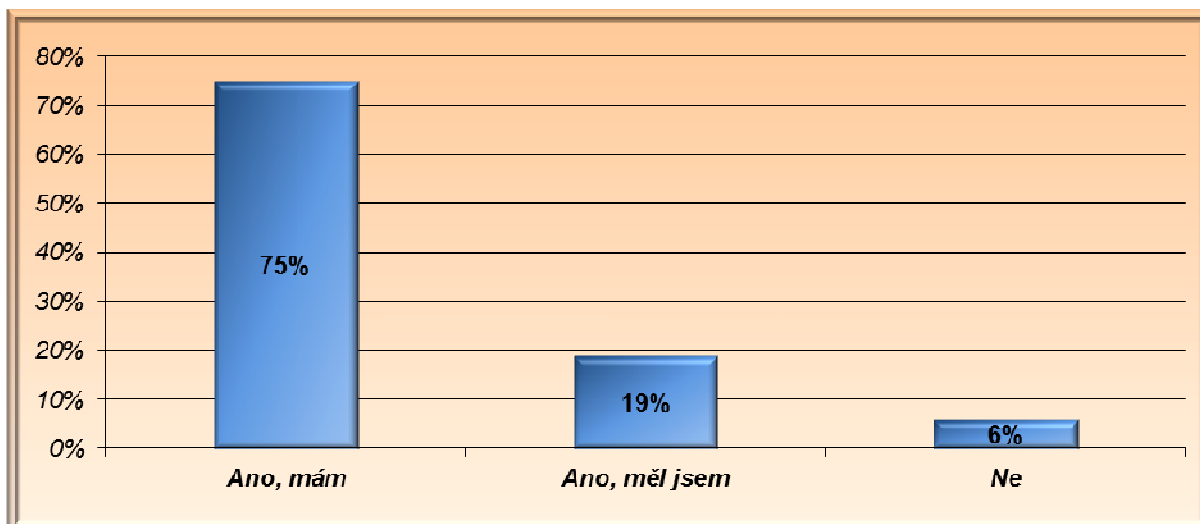
U otázek č. 3, 4, 6, 7, 14, 15, 16, 20 jsou data zpracována dále do kontingenčních tabulek (viz přílohy). Následuje slovní dílčí vyhodnocení těchto výsledků.

4.1 Analýza výzkumu

První otázka: „*Máte, nebo měl jste partnerku v průběhu současného zaměstnání se směnnou pracovní dobou?*“

Tab. 1 Partnerský vztah v průběhu zaměstnání

Partnerský vztah	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano, mám	54	75
Ano, měl jsem	14	19,4
Ne	4	5,6
Σ	72	100



Graf 1 Partnerský vztah v průběhu zaměstnání

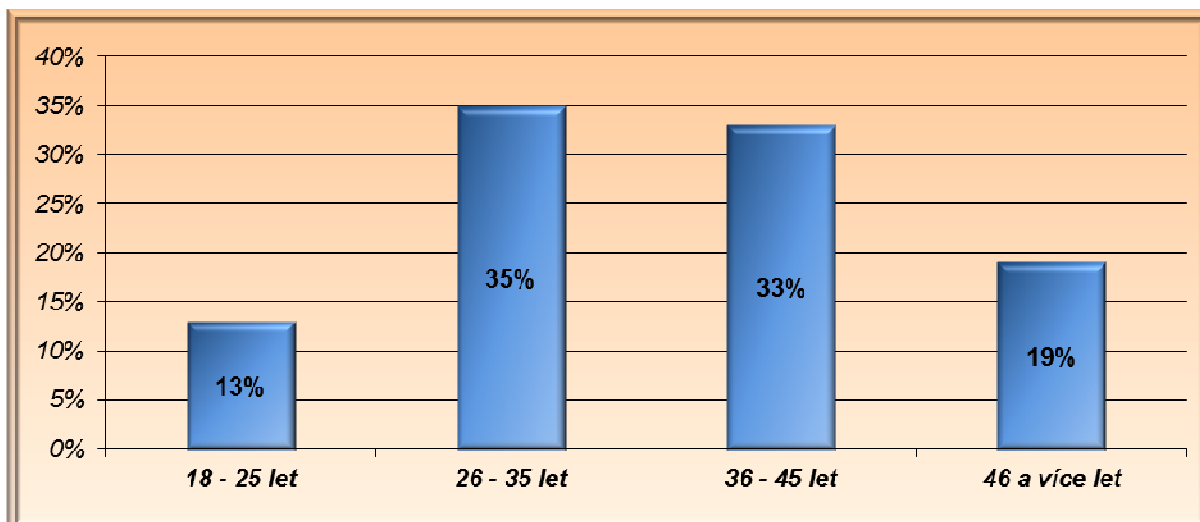
První otázka byla filtrační položkou, měla za úkol eliminovat ty jedince, kteří pro šetření nemají význam. Tuto otázku jsem položila záměrně, neboť se domnívám, že jedinci, kteří nemají nebo neměli partnerský vztah během současného zaměstnání se směnnou pracovní dobou, se nemohou k problematice validně vyjádřit.

Ze 72 vrácených dotazníků pouze 4 (6 %) respondenti neodpověděli žádoucím způsobem. Naproti tomu 54 (75 %) respondentů uvedlo, že mají partnerský vztah. Pro 14 (19 %) respondentů je partnerský vztah minulostí.

Druhá otázka: „Kolik je Vám let?“

Tab. 2 Věk respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
18 – 25 let	9	13,2
26 – 35 let	24	35,3
36 – 45 let	22	32,4
46 a více let	13	19,1
Σ	68	100



Graf 2 Věk respondentů

Z celkového počtu odpovědí spadá 9 (13 %) respondentů do věkové kategorie 18 – 25 let. 24 (35 %) respondentů si získalo v tabulce nejvyšší příčku ve věkové kategorii 26 – 35 let. Následně na to 22 (33 %) respondentů odpovídá věkové kategorii 36 – 45 let. Ve věkové kategorii 46 a více let se dotazníkového šetření zúčastnilo 13 (19 %) respondentů. Z grafu je patrné nejpočetnější zastoupení respondentů ve věkové kategorii od 26 do 45 let.

Třetí otázka: „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“

Tab. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání

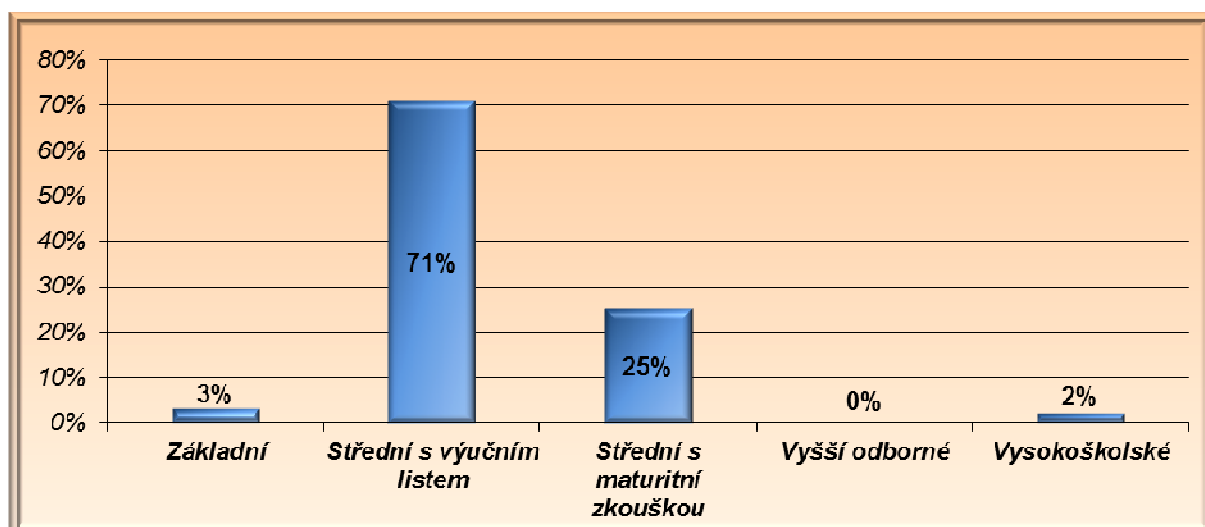
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Základní	2	2,94
Střední s výučním listem	48	70,59
Střední s maturitní zkouškou	17	25
Vyšší odborné	0	0
Vysokoškolské	1	1,47
Σ	68	100

Tab. 4 Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání v souvislosti s věkovou kategorií

	Základní	Střední s výučním listem	Střední s maturitní zkouškou	Vyšší odborné	Vysoko- školské	Σ
18 – 25 let	0	3	6	0	0	9
26 – 35 let	0	19	4	0	1	24
36 – 45 let	1	16	5	0	0	22
46 a více let	1	10	2	0	0	13
Σ	2	48	17	0	1	68

Tab. 5 Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání v souvislosti s délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání

	Základní	Střední s výučním listem	Střední s maturitní zkouškou	Vyšší odborné	Vysoko- školské	Σ
≤ 5 let	0	13	7	0	0	20
6 ≤ 10 let	0	12	6	0	1	19
11 ≥ let	2	23	4	0	0	29
Σ	2	48	17	0	1	68



Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání

Z výsledků se potvrdila jasná převaha respondentů 48 (71 %) se středním vzděláním zakončeným výučním listem. 17 (25 %) respondentů má střední vzdělání s maturitní zkouškou, 2 (3 %) respondenti mají ukončené základní vzdělání. Jen 1 (2 %) respondent má vysokoškolské vzdělání.

Mezi odpověďmi v souvislosti s věkovou kategorií (viz příloha P II), a v souvislosti s délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání (viz příloha P III), nejsou statisticky významné rozdíly.

V dotazníku se také 4 respondenti zmínili, že své vzdělání rozšiřují formou dálkového studia.

Výsledek jsem předpokládala, podle mého názoru, vzdělání nemůže hrát u dělnických profesí významnou roli.

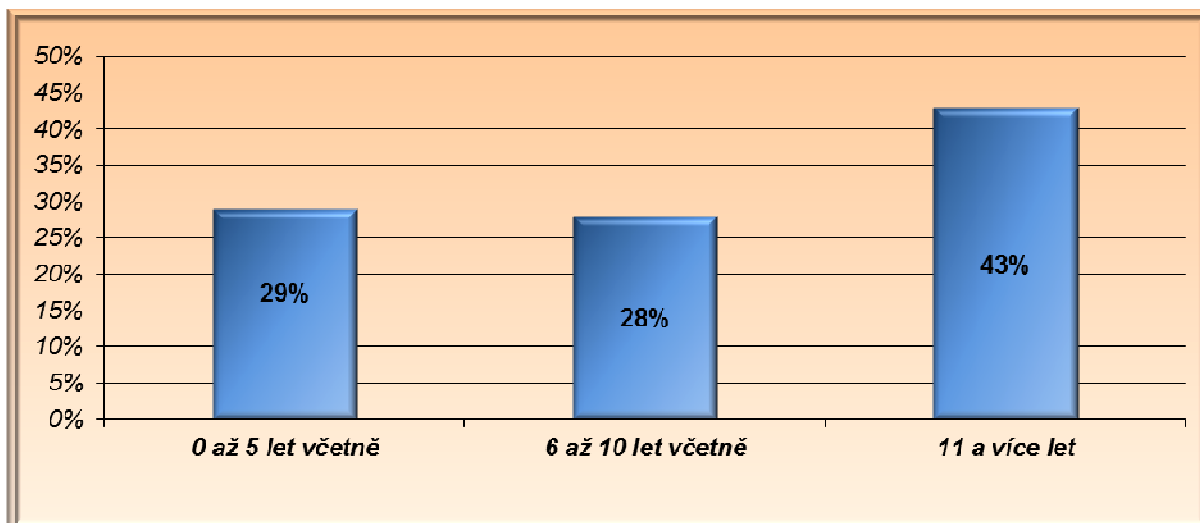
Čtvrtá otázka: „Jak dlouho v současném zaměstnání pracujete a jaká je Vaše pracovní pozice?“

Tab. 6 Délka doby působnosti v současném zaměstnání

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
≤ 5 let	20	29,4
6 ≤ 10 let	19	27,9
11 ≥ let	29	42,6
Σ	68	100

Tab. 8: Délka doby působnosti ve směnném zaměstnání v souvislosti s věkovou kategorií

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
18 – 25 let	8	1	0	9
26 – 35 let	9	7	8	24
36 – 45 let	2	7	13	22
46 a více let	1	4	8	13
Σ	20	19	29	68



Graf 4 Délka doby působnosti v současném zaměstnání

Délka doby působnosti v tomto zaměstnání byly rozmanitá, proto jsem se rozhodla vytvořit ze získaných odpovědí 3 kategorie, a to působnost v rozmezí od $0 \leq 5$ let, $6 \leq 10$ let,

$11 \geq$ let.

Do kategorie od 0 do 5 let včetně spadá 20 (29 %) respondentů. Od 6 do 10 let včetně spadá 19 (28 %) respondentů. Nejpočetnější kategorií v délce doby působnosti v tomto zaměstnání od 11 let nahoru tvoří 29 (43 %) respondentů.

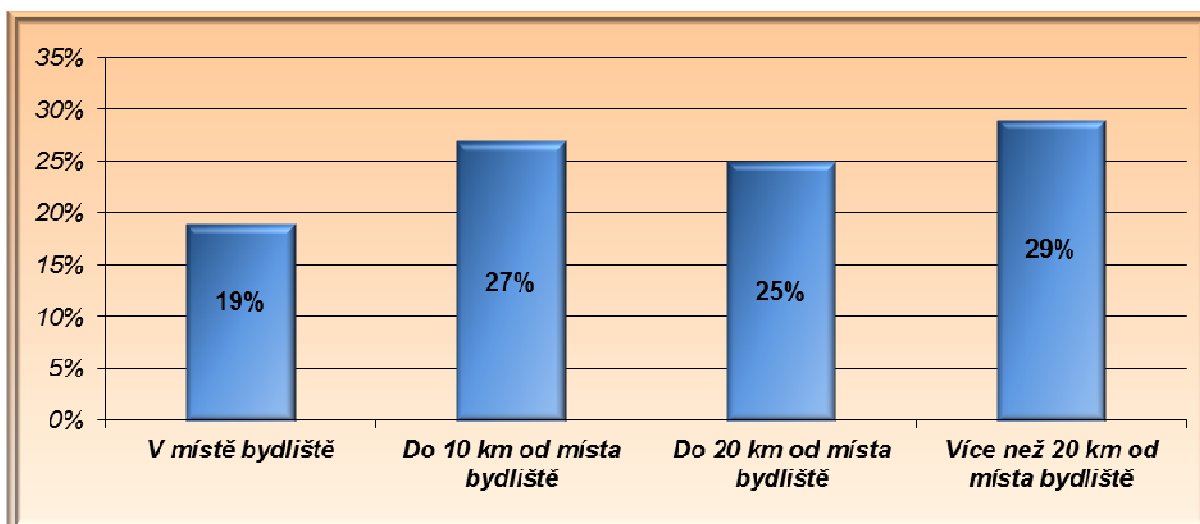
V tabulce č. 7 (viz příloha P IV) je uveden počet respondentů v rámci jednotlivých let působení v tomto směnném zaměstnání. Mezi odpověďmi v souvislosti s věkovou kategorií jsou statisticky významné rozdíly (viz příloha P V).

V otázce „*Jaká je Vaše pracovní pozice*“ odpovídali respondenti také velmi rozmanitě z důvodů různorodých jednotlivých pracovišť. Vzhledem k tomu, že se jednalo o záměrný výběrový vzorek, a to o muže pracující manuálně, jednotnou pracovní pozici jsem u všech respondentů vyhodnotila jako „*dělník*“. Důvodem neuvádění odpovědí je také dodržení ústní smlouvy s vedením společnosti, a to dodržení anonymity společnosti. Mnohé odpovědi by mohly být nápovědou, v jaké společnosti se výzkum uskutečnil.

Pátá otázka: „Vaše zaměstnání se nachází?“

Tab. 9 Vzdálenost zaměstnání od místa bydliště

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
V místě bydliště	13	19,1
Do 10 km od místa bydliště	18	26,5
Do 20 km od místa bydliště	17	25
Více než 20 km od místa bydliště	20	29,4
Σ	68	100



Graf 5 Vzdálenost zaměstnání od místa bydliště

Cílem otázky bylo zjistit vzdálenost zaměstnání od místa bydliště. Z grafu je na první pohled patrný celkově vyrovnaný stav. V místě bydliště má zaměstnání 13 (19 %) respondentů, 18 (27 %) respondentů uvedlo, že se zaměstnání nachází ve vzdálenosti do 10 km od místa bydliště, 17 (25 %) respondentů má zaměstnání vzdálené do 20 km od místa bydliště a 20 (29 %) respondentů dojíždí do zaměstnání ze vzdálenosti větší než 20 km od místa bydliště a tvoří tak nejpočetnější skupinu. Z odpovědí tedy můžu konstatovat, že i větší vzdálenost od místa bydliště do zaměstnání není překážkou.

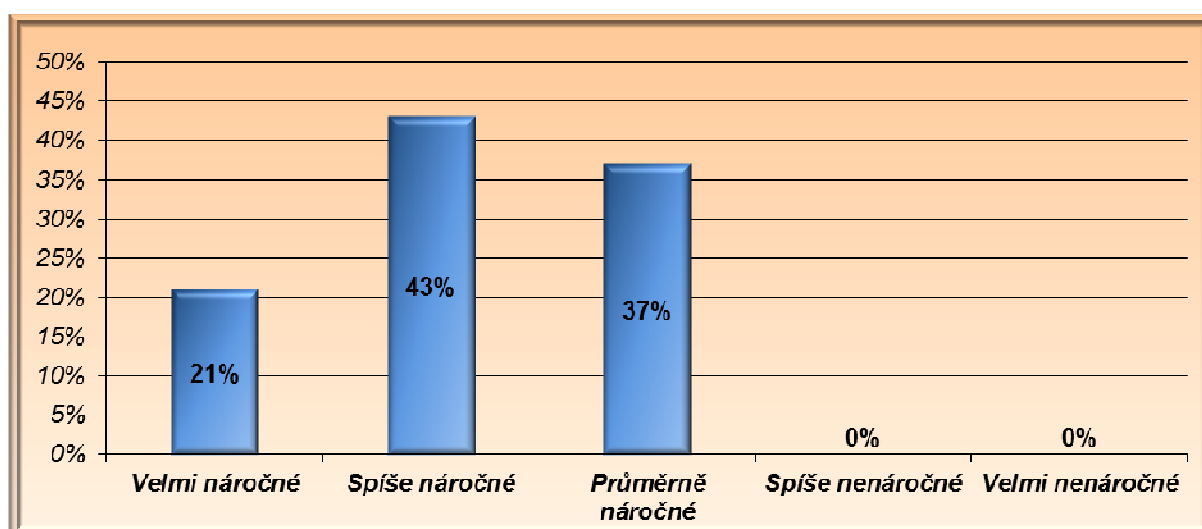
Šestá otázka: „*Jak byste zhodnotil časovou náročnost Vašeho zaměstnání?*“

Tab. 10 Časová náročnost směnného zaměstnání

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Velmi náročné	14	20,58
Spíše náročné	29	42,65
Průměrně náročné	25	36,8
Spíše nenáročné	0	0
Velmi nenáročné	0	0
Σ	68	100

Tab. 11 Časová náročnost směnného zaměstnání dle délky doby působnosti zde

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
Velmi náročné	2	2	10	14
Spíše náročné	11	9	9	29
Průměrně náročné	7	8	10	25
Spíše nenáročné	0	0	0	0
Velmi nenáročné	0	0	0	0
Σ	20	19	29	68



Graf 6 Časová náročnost směnného zaměstnání

U otázky jsem chtěla zjistit subjektivní pocity jednotlivých respondentů. Respondenti hodnotí pouze tři z nabízených možností. Jako velmi náročné vnímá své zaměstnání 14 (21 %) respondentů, spíše náročné 29 (43 %) respondentů, průměrně náročné je současné zaměstnání pro 15 (37 %) respondentů.

Proto můžu potvrdit, že směnná pracovní doba je časově náročná. Tuto skutečnost můžu potvrdit také na základě vlastní zkušenosti. Mezi odpověďmi podle délky doby působnosti v tomto zaměstnání nejsou statisticky významné rozdíly (viz příloha P VI).

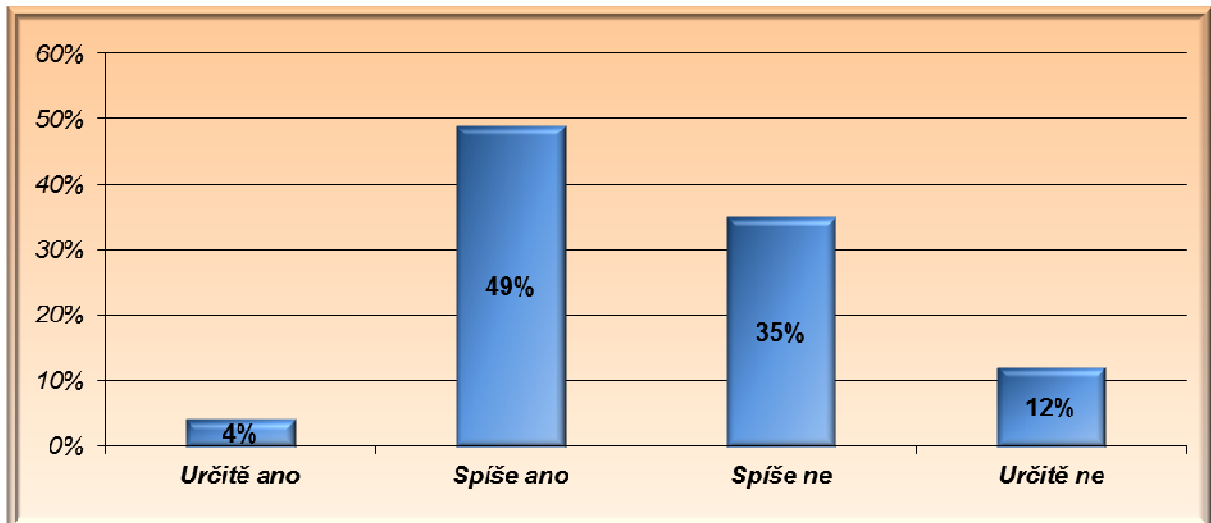
Sedmá otázka: „Jste spokojen s platovým ohodnocením?“

Tab. 12 Spokojenost s platovým ohodnocením

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Určitě ano	3	4,4
Spíše ano	33	48,5
Spíše ne	24	35,3
Určitě ne	8	11,8
Σ	68	100

Tab. 13 Spokojenost s platovým ohodnocením v souvislosti s délkou doby působnosti v tomto zaměstnání

	≤ 5 (let)	$6 \leq 10$ (let)	$11 \geq$ (let)	Σ
Určitě ano	3	0	0	3
Spíše ano	14	12	7	33
Spíše ne	3	7	14	24
Určitě ne	0	0	8	8
Σ	20	19	29	68



Graf 7 Spokojenost s platovým ohodnocením

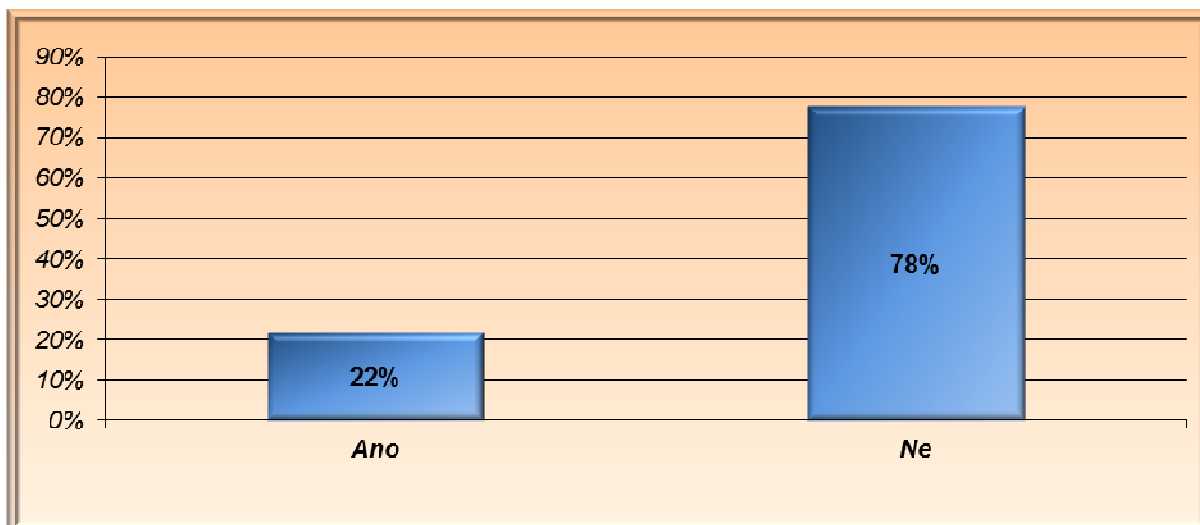
Na otázku, jak spokojeni jsou respondenti s platovým ohodnocením, odpověděli pouze 3 (4 %) respondenti určitě ano. Necelá jedna polovina respondentů odpověděla také kladně, a to, 33 (49 %) respondentů se přiklání k možnosti spíše ano, 24 (35 %) respondentů je spíše nespokojeno s platovým ohodnocením, 8 (12 %) respondentů je s platovým ohodnocením určitě nespokojeno.

Na základě odpovědí se mohou přiklánět k názoru, že platové ohodnocení v této společnosti je motivačním vodítkem mnoha zaměstnanců. Mezi odpověďmi v souvislosti s délkou doby působnosti v tomto zaměstnání jsou statisticky významné rozdíly (viz příloha P VII). Ukázalo se, že nejvíce spokojeni s platovým ohodnocením jsou respondenti, kteří zde pracují kratší dobu. Domnívám se, že důvodem je právě výše mzdy, která vzhledem k jiným profesím není zanedbatelná a u mnohých respondentů dokonce převyšuje veškerá očekávání.

Osmá otázka: „Přemýšlíte o změně zaměstnání?“

Tab. 14 Úvaha o změně zaměstnání

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	15	22
Ne	53	78
Σ	68	100



Graf 8 Úvaha o změně zaměstnání

O změně zaměstnání 53 (78 %) respondentů neuvažuje, a to i přes skutečnost, jak je směnná pracovní doba časově náročná (viz graf č. 6).

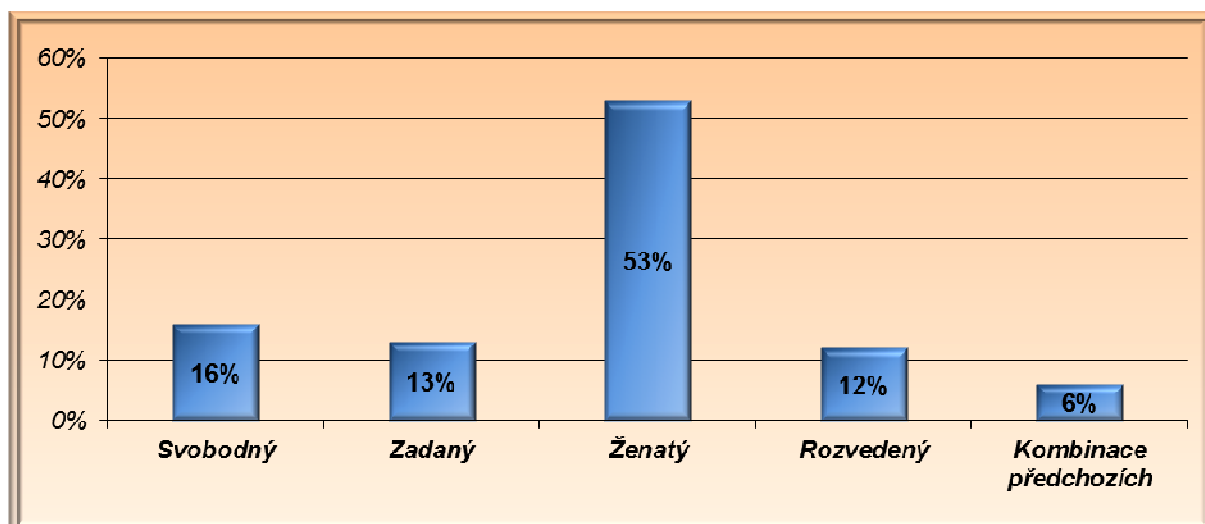
Možnost ano, přemýšlím o změně zaměstnání, jsem zvolila jako otevřenou otázku a souhlasilo s ní 15 (22%) respondentů. Z odpovědí se 2 respondenti shodli na nedostatku času, pro 4 respondenty jsou hlavním důvodem nevyhovující směny, 1 respondent zvolil stereotyp, 4 respondenti dálkově studují vysokou školu a chtějí pokračovat v oboru, pro 1 respondenta je hlavním důvodem ke změně nedůstojné zacházení, 1 respondent odpověděl, že změna je život, pro 1 respondenta je zaměstnání fyzicky náročné a 2 respondenti se shodli na pocitu únavy z důvodu dlouhého působení v tomto zaměstnání.

Domnívám se, že i kdyby většina respondentů byla nespokojena sebevíc, vzhledem k současné situaci na pracovním trhu by pravděpodobně nenašli v krátkém časovém intervalu jiné uplatnění, a proto jsou často ochotní smířit se se skutečností, že ne vždy může člověk dělat opravdu to, co by rád. Také vzhledem k finanční jistotě, kterou jim současné zaměstnání nabízí, nejsou nuceni o změně zaměstnání prakticky vůbec uvažovat, neboť finanční zázemí je jednou z významných složek pocitu spokojenosti v životě člověka.

Devátá otázka: „*Jaký je Váš rodinný stav?*“

Tab. 15 Současný rodinný stav

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Svobodný	11	16,1
Zadaný	9	13,2
Ženatý	36	52,9
Rozvedený	8	11,8
Kombinace předchozích	4	5,9
Σ	68	100



Graf 9 Současný rodinný stav

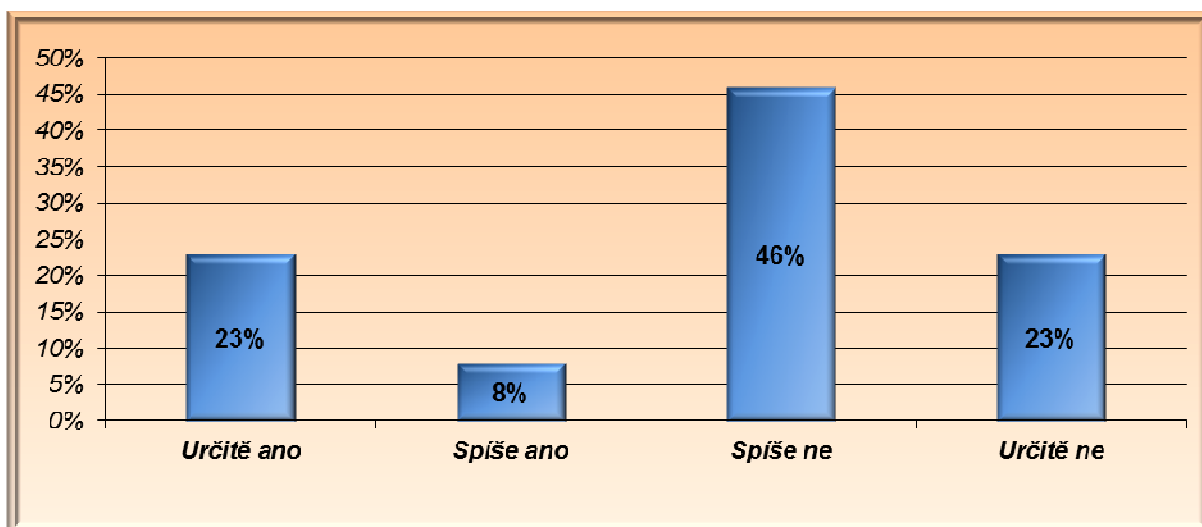
Dle současného rodinného stavu je 11 (16 %) respondentů svobodných, aktuálně bez závazků, 9 (13 %) respondentů je momentálně zadaných, 36 (53 %) respondentů je ženatých, 8 (12 %) respondentů je rozvedených, a protože se jednalo o otevřenou otázku, tak 7 respondentů uvedlo, že je rozvedeno 1x, 1 respondent se odpovědi zdržel.

Možnost „kombinace předchozích“ zvolili 4 (6 %) respondenti, a to, 3 respondenti jsou rozvedeni, ale zadaní a 1 respondent uvedl, že je rozvedený a současně ve druhém rozvodovém řízení.

Desátá otázka: „Můžete říci, že jednou z hlavních příčin rozvodu či rozchodu mohla být právě Vaše pracovní doba, která měla na vztah negativní vliv?“

Tab. 16 Pracovní doba, jako hlavní příčina rozchodu či rozvodu, která měla na vztah negativní vliv

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Určitě ano	3	23
Spíše ano	1	8
Spíše ne	6	46
Určitě ne	3	23
Σ	13	100



Graf 10 Pracovní doba, jako hlavní příčina rozchodu či rozvodu, která měla na vztah negativní vliv

Tato otázka byla reakcí na zvolenou možnost svobodný a rozvedený u předchozí otázky č. 9.

Z 19 respondentů na tuto otázku reagovalo pouze 13 (68 %), a to 3 (23 %) respondenti se přiklání k možnosti určitě ano, pracovní doba měla na vztah negativní vliv, 1 (8 %) respondent uvedl možnost spíše ano, 6 (46 %) respondentů spíše nesouhlasí s možností, že

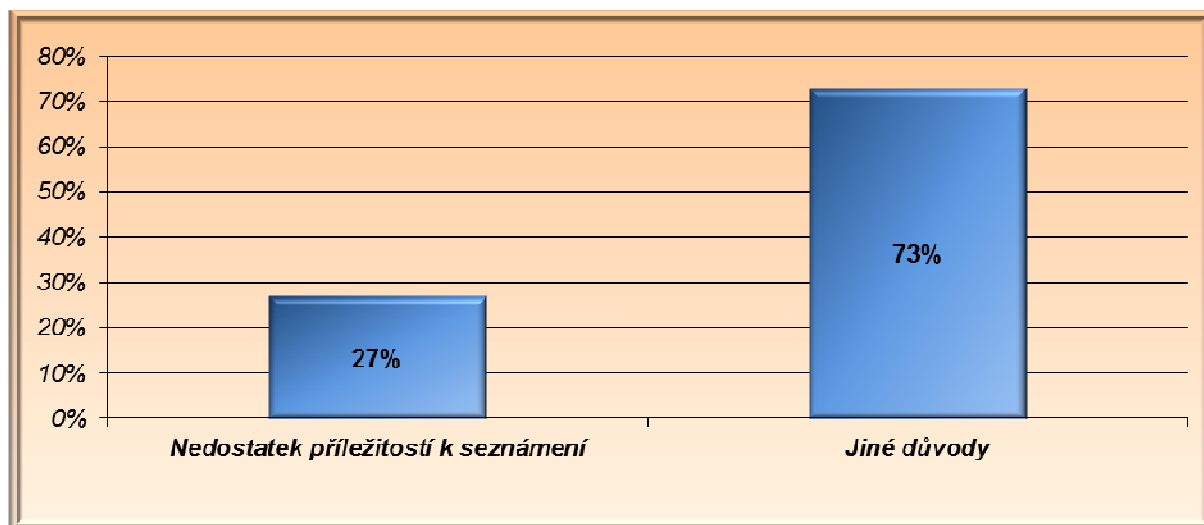
by směnná doba měla na vztah negativní vliv a 3 (23 %) respondenti určitě nesouhlasí s možností, že by směnná pracovní doba měla na vztah negativní vliv.

Z výsledků se tedy přikláním k názoru, že směnná pracovní doba nemusí být nutně hlavním důvodem rozchodu či rozvodu.

Jedenáctá otázka: „Svobodni jste z důvodů?“

Tab. 17 Důvody svobodného stavu

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nedostatek příležitostí k seznámení	3	27,3
Jiné důvody	8	72,7
Σ	11	100



Graf 11 Důvody svobodného stavu

Tato otázka byla otevřená a byla rovněž reakcí na otázku č. 9, zvolenou možností „svobodný“. Mým cílem bylo nalézt pravý důvod svobodného stavu.

Pouze 3 (27%) respondenti jsou svobodní z důvodu nedostatku příležitostí k seznámení, 8 (73 %) respondentů uvedlo jiné důvody, a to, 2 respondenti pravý důvod neuvádějí, 2 respondenti se shodují na tom, že hlavní příčinou je perfekcionismus u žen, 1 respondent

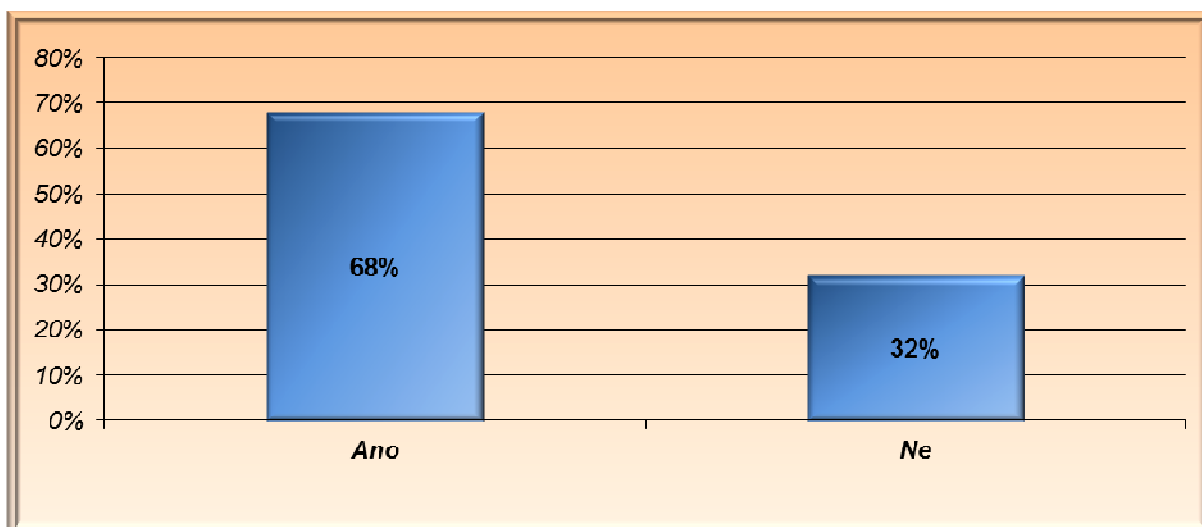
uvedl za hlavní důvod špatný výběr partnerek, 1 respondent je nyní bez závazků z důvodu nedostatku času na přítelkyni, 1 respondent je toho názoru, že se nenaskytla ta pravá, 1 respondent považuje za hlavní příčinu současného stavu bydlení s rodiči.

Domnívám se, že respondentům bez závazků může směnná pracovní doba opravdu činit potíže při hledání a výběru správné partnerky. Vzhledem k tomu, o jak časově náročné zaměstnání jde, o to, že harmonogram směn je již předem stanoven a nejrůznější časově kreativní nápady ze strany partnerky by se v tomto případě nemohly vůbec realizovat, soucítím s respondenty, že tato situace je pro ně nelehká a nalézt tolerantní protějšek vyžaduje určitou dávku trpělivosti. Pokud jsou ovšem bez závazků dobrovolně, nemohu jejich rozhodnutí nijak oponovat.

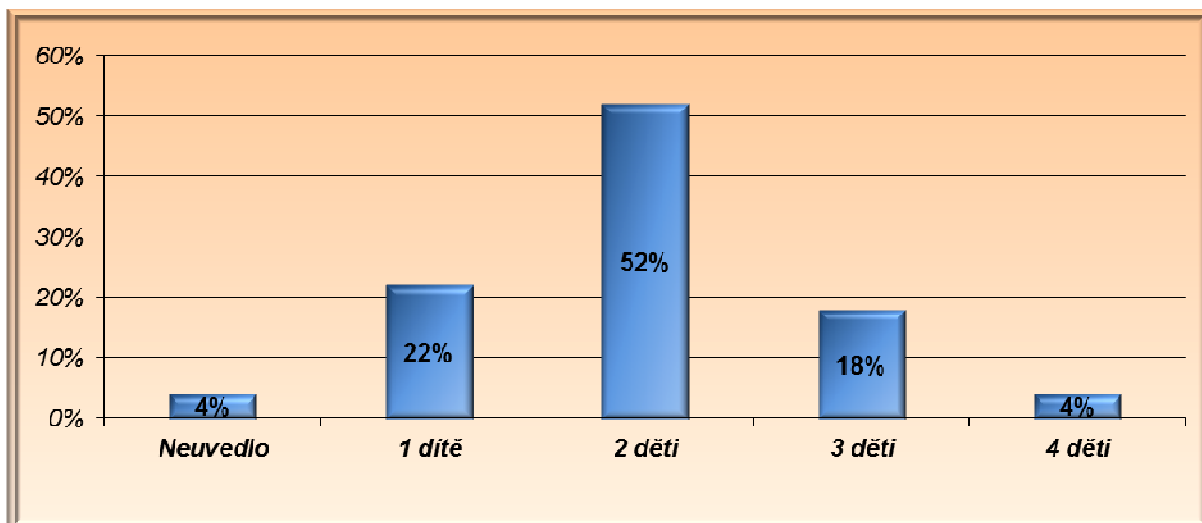
Dvanáctá otázka: „Máte děti?“

Tab. 18 Rodičovství respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	46	67,6
Ne	22	32,4
Σ	68	100



Graf 12 Rodičovství respondentů



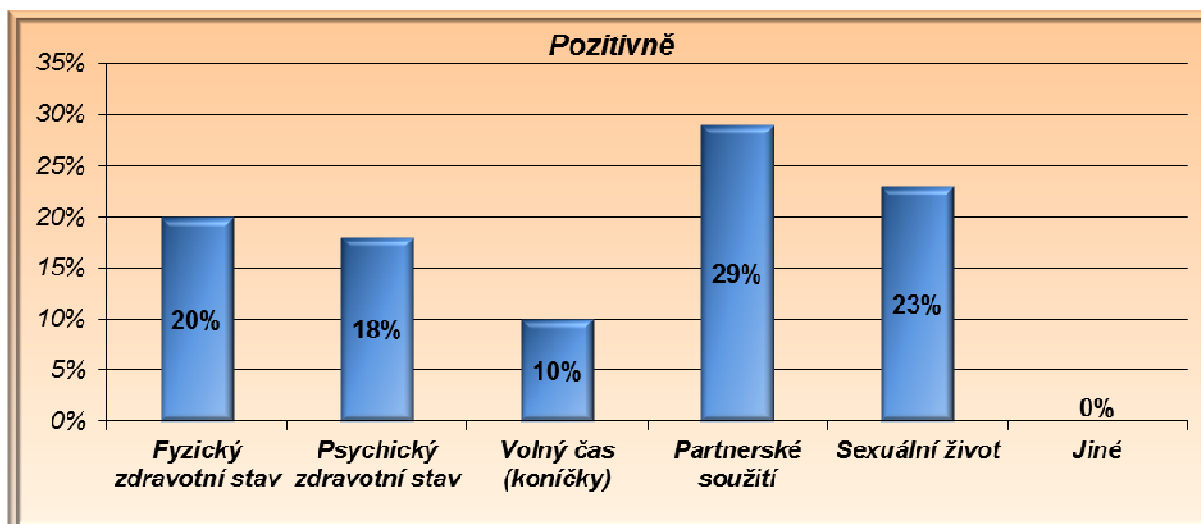
Graf 13 Počet dětí

Na tuto otázku 46 (68 %) respondentů uvedlo, že má děti. Jednalo se o otevřenou otázku a proto 2 (4 %) respondenti počet neuvědli, 10 (22 %) respondentů má 1 dítě, 24 (52 %) respondentů má 2 děti, 8 (18 %) respondentů má 3 děti, 2 (4 %) respondenti mají 4 děti (viz graf č. 13). Bezdětných respondentů je 22 (32 %).

Třináctá otázka: „Současná směnná pracovní doba ovlivňuje nejvíce Vás?“

Tab. 19 Pozitivní vliv směnné pracovní doby

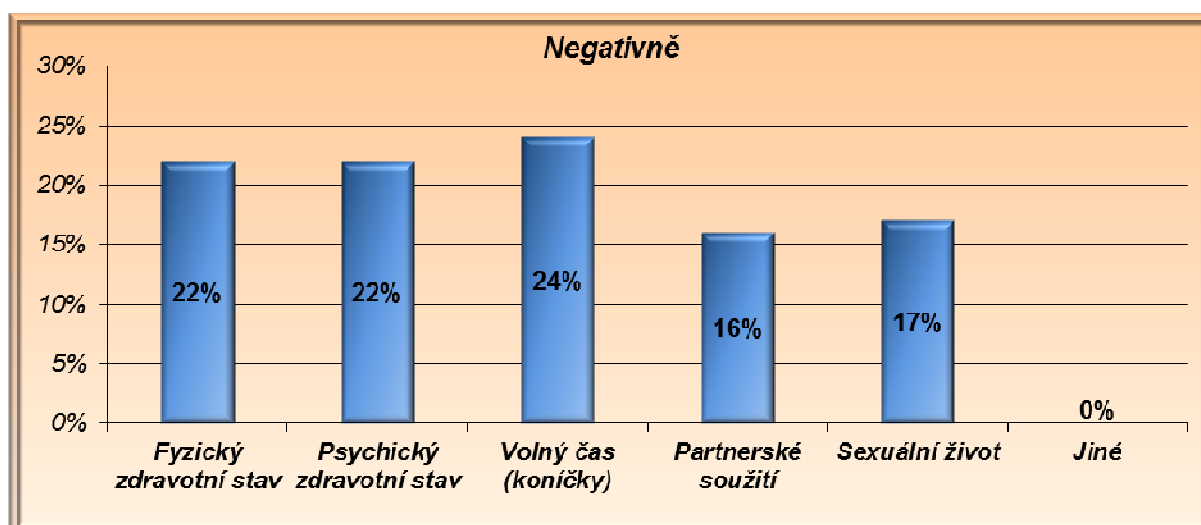
Pozitivně	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Fyzický zdravotní stav	10	20
Psychický zdravotní stav	9	18
Volný čas (koníčky)	5	10
Partnerské soužití	15	29
Sexuální život	12	23
Jiné	0	0
Σ	51	100



Graf 14 Pozitivní vliv směnné pracovní doby

Tab. 20 Negativní vliv směnné pracovní doby

Negativně	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Fyzický zdravotní stav	47	22
Psychický zdravotní stav	47	22
Volný čas (koníčky)	53	24
Partnerské soužití	35	16
Sexuální život	36	16
Jiné	0	0
Σ	218	100



Graf 15 Negativní vliv směnné pracovní doby

Respondenti měli možnost zvolit více odpovědí.

Fyzický zdravotní stav ovlivňuje směnná pracovní doba u 10 (20 %) respondentů pozitivně, u 47 (22 %) respondentů negativně.

Psychický zdravotní stav ovlivňuje směnná pracovní doba u 9 (18 %) respondentů pozitivně, u 47 (22 %) respondentů negativně.

Volný čas ovlivňuje směnná pracovní doba u 5 (10 %) respondentů pozitivně, u 53 (24 %) respondentů negativně.

Partnerské soužití ovlivňuje směnná pracovní doba u 15 (29 %) respondentů pozitivně, u 35 (16 %) respondentů negativně.

Sexuální život ovlivňuje směnná pracovní doba u 12 (23 %) respondentů pozitivně, u 36 (16 %) respondentů negativně.

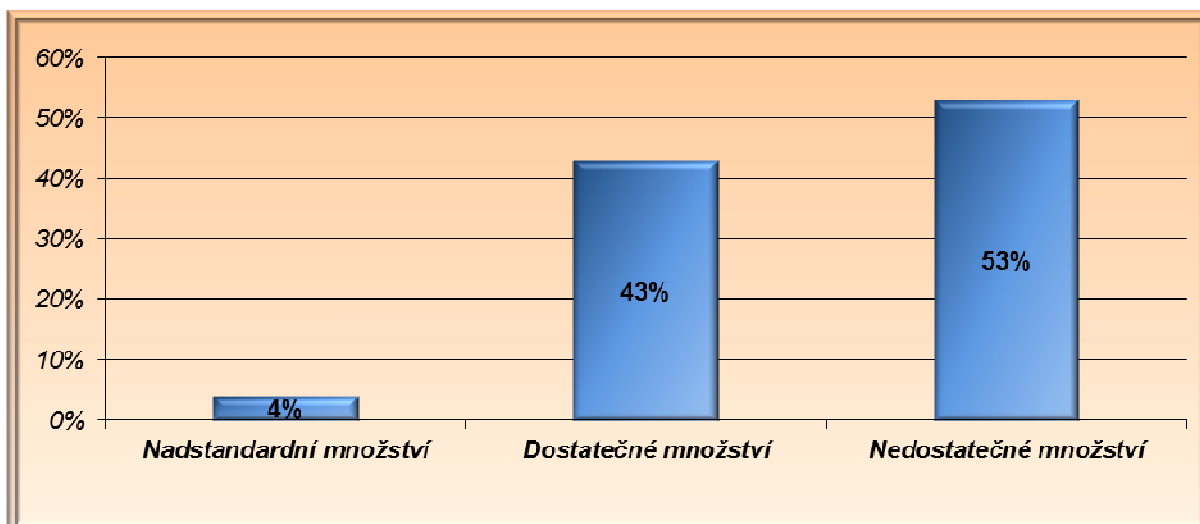
Čtrnáctá otázka: „Kolik svého času věnujete partnerce díky směnné pracovní době?“

Tab. 21 Čas věnovaný partnerce díky směnné pracovní době

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nadstandardní množství	3	4
Dostatečné množství	29	43
Nedostatečné množství	36	53
Σ	68	100

Tab. 22 Čas věnovaný partnerce díky směnné pracovní době v souvislosti s odpověďmi podle délky doby působnosti v tomto směnném zaměstnání

	≤ 5 (let)	$6 \leq 10$ (let)	$11 \geq$ (let)	Σ
Nadstandardní množství	1	1	1	3
Dostatečné množství	11	10	8	29
Nedostatečné množství	8	8	20	36
Σ	20	19	29	68



Graf 16 Čas věnovaný partnerce díky směnné pracovní době

Záměrem této otázky bylo vlastní zamyšlení se nad skutečným množstvím času věnovaným partnerce.

Pouze 3 (4 %) respondenti mají pocit, že věnují své partnerce i přes směnnou pracovní dobu nadstandardní množství svého času, následně 29 (43 %) respondentů je toho názoru, že věnují své partnerce i přes směnnou pracovní dobu dostatečné množství času, 36 (53 %) respondentů souhlasí s tvrzením, že své partnerce díky směnné pracovní době věnují nedostatečné množství svého času.

Mezi odpověďmi v souvislosti s věkovou skupinou (viz příloha P VIII) nejsou statisticky významné rozdíly.

Překvapilo mě, kolik respondentů si uvědomuje svou časovou indispozici vůči partnerce. Jsem si jistá, že partnerky respondentů by tato čísla také jistě zajímala a v mnohém také překvapila.

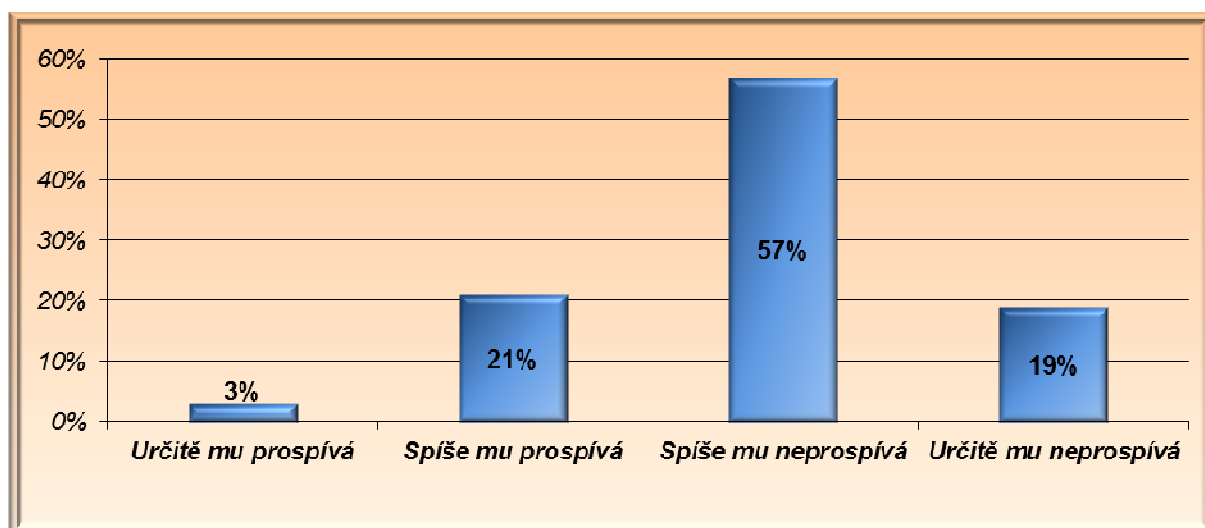
Patnáctá otázka: „Jak působí směnná pracovní doba na Váš partnerský život?“

Tab. 23 Působení směnné pracovní doby na partnerský život

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Určitě mu prospívá	2	3
Spíše mu prospívá	14	20,9
Spíše mu neprospívá	38	56,7
Určitě mu neprospívá	13	19,4
Σ	67	100

Tab. 24 Působení směnné pracovní doby na partnerský život v souvislosti s názory dle délky doby působnosti v tomto směnném zaměstnání

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
Určitě mu prospívá	1	1	0	2
Spíše mu prospívá	5	3	6	14
Spíše mu neprospívá	11	14	13	38
Určitě mu neprospívá	2	1	10	13
Σ	19	19	29	67



Graf 17 Působení směnné pracovní doby na partnerský život

Z nabízených možností měl 1 respondent subjektivní názor, a tedy, směnná pracovní doba nepůsobí na partnerský život nijak. Vzhledem k níže uvedeným možnostem jsem tuto odpověď do výsledků nezahrnula.

Ovšem 2 (3 %) respondenti se přiklání k názoru, že směnná pracovní doba partnerskému vztahu určitě prospívá, 14 (21 %) respondentů odpovědělo, že směnná pracovní doba partnerskému vztahu spíše prospívá. Více než polovina respondentů 38 (57 %) souhlasí s tím, že směnná pracovní doba partnerskému vztahu spíše neprospívá a 13 (19 %) respondentů je přesvědčeno, že směnná pracovní doba partnerskému životu určitě neprospívá.

Mezi odpověďmi vlivu směnné pracovní doby na partnerský život v souvislosti s délkou doby působnosti v současném zaměstnání (viz příloha P IX) nejsou statisticky významné rozdíly.

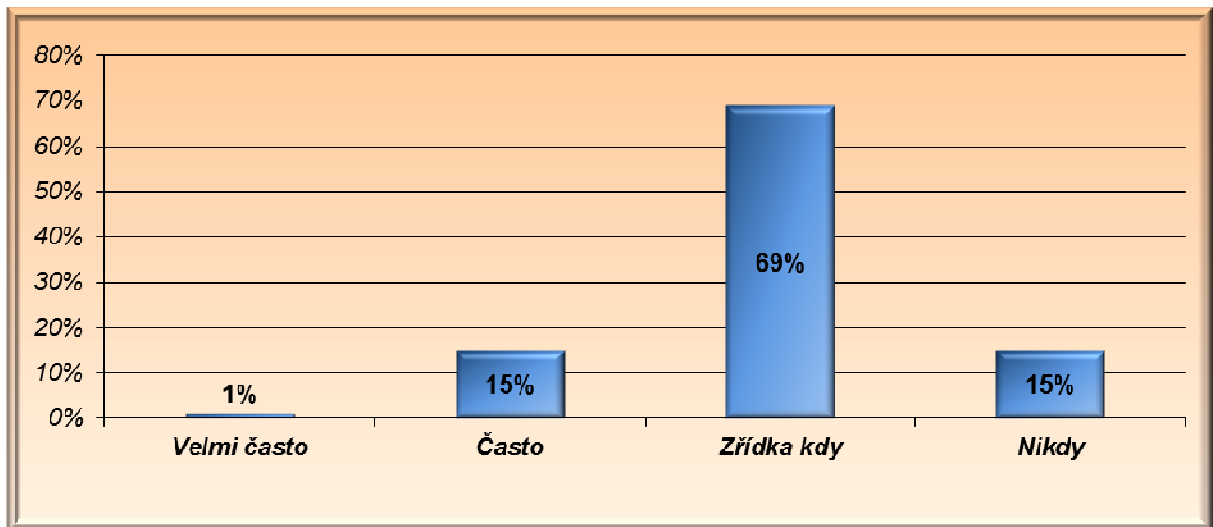
Šestnáctá otázka: „Jak často je Vaše pracovní doba v partnerském vztahu předmětem konfliktu?“

Tab. 25 Směnná pracovní doba je předmětem konfliktu ve vztahu

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Velmi často	1	1,5
Často	10	14,7
Zřídka kdy	47	69
Nikdy	10	14,7
Σ	68	100

Tab. 26 Časová frekvence konfliktů v partnerském vztahu na téma směnná pracovní doba v souvislosti s délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
Velmi často	1	0	0	1
Často	4	1	5	10
Zřídka kdy	11	16	20	47
Nikdy	4	2	4	10
Σ	20	19	29	68



Graf 18 Směnná pracovní doba je předmětem konfliktu ve vztahu

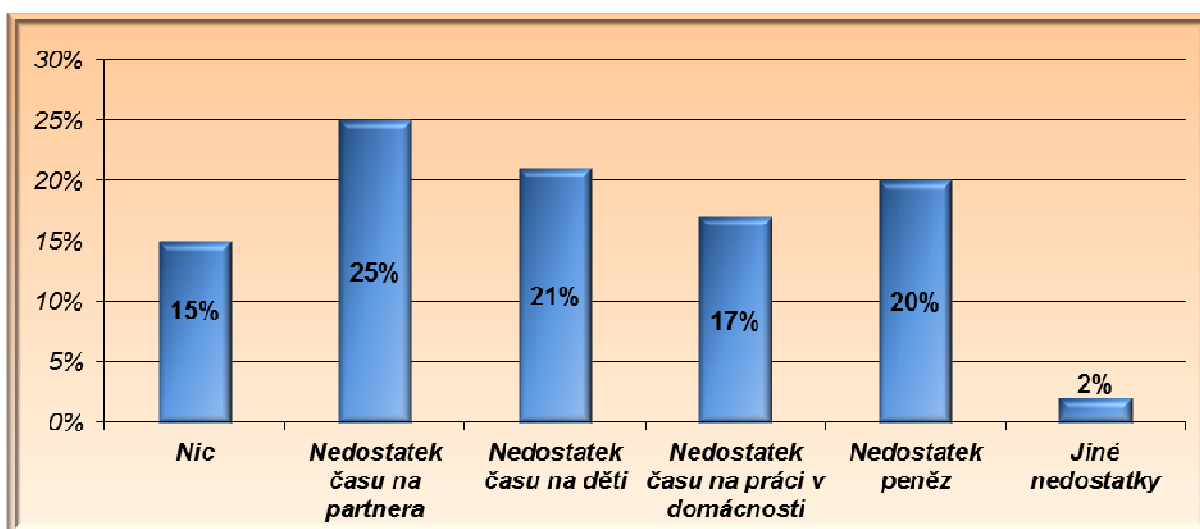
Pouze 1 (1 %) respondent odpověděl, že směnná pracovní doba je předmětem konfliktu v partnerském vztahu velmi často. U 10 (15 %) respondentů je v partnerském vztahu směnná pracovní doba předmětem konfliktu často. Více než polovina respondentů, a to 47 (69 %) se zřídka kdy setkává v partnerském vztahu s konflikty na téma směnná pracovní doba. U 10 (15 %) respondentů není nikdy směnná pracovní doby předmětem konfliktu v partnerském vztahu.

Mezi odpověďmi časové frekvence konfliktů na téma směnná pracovní doba v partnerském vztahu a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou nejsou statisticky významné rozdíly (viz příloha P X).

Sedmnáctá otázka: „Co je Vám ve vztahu díky směnné pracovní době vyčítáno?“

Tab. 27 Výčitky respondentům v partnerském vztahu díky směnné pracovní době

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nic	16	14,95
Nedostatek času na partnera	28	26,17
Nedostatek času na děti	22	20,56
Nedostatek času na práci v domácnosti aj.	18	16,82
Nedostatek peněz	21	19,62
Jiné nedostatky	2	1,87
Σ	107	100



Graf 19 Výčitky respondentům v partnerském vztahu díky směnné pracovní době

Otázka nabízela možnost zvolit více odpovědí.

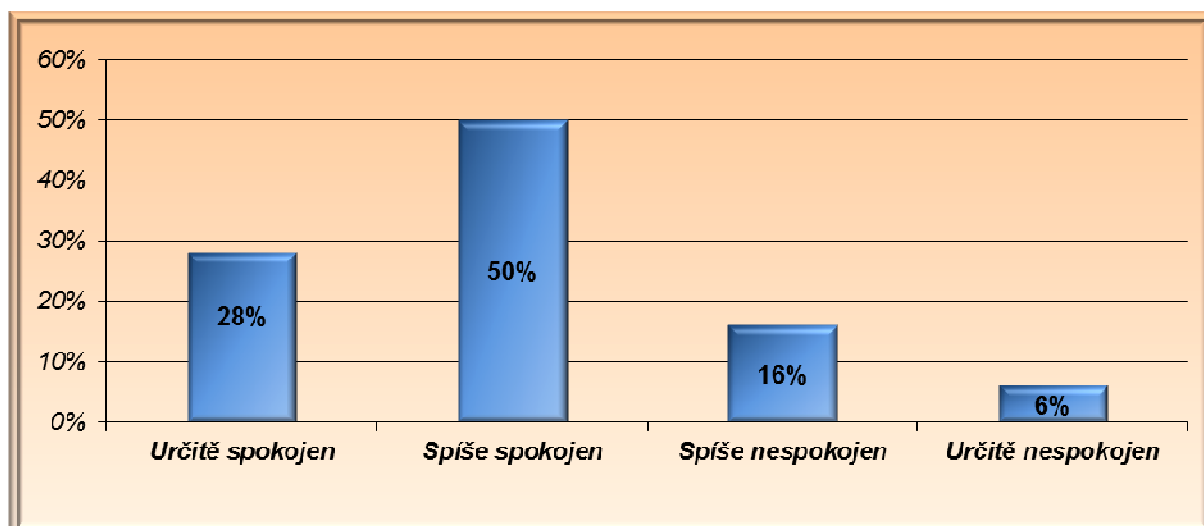
Respondenti v aritmetickém průměru zvolili 1,57 možností odpovědí. U 16 (15 %) respondentů není v partnerském vztahu na úkor směnné pracovní doby vyčítáno nic, 28 (25 %) odpovědí se týká výčitek na téma nedostatku času na partnerku, 22 (21 %) odpovědí nemá podle názoru partnerky dostatek času na děti, 18 (17 %) odpovědí se týká výčitek na téma nedostatek času na práci v domácnosti (vaření, uklízení aj.), na zahradě, či na práci ryze technického typu (výměna žárovky, oprava vysavače aj.), 21 (20 %) odpovědí respondentů

se týká výčitek nedostatku peněz, proto jsou nuceni chodit často na práci přesčas, 2 (2 %) respondenti zvolili otevřenou možnost jiné nedostatky, přičemž 1. respondent ve své odpovědi nic konkrétního neuvedl, a 2. respondent naopak uvedl, že jsou mu v partnerském vztahu vyčítány noční směny.

Osmnáctá otázka: *Jak jste Vy sám v partnerském vztahu i přes směnnou pracovní dobu spokojen?*

Tab. 28 Spokojenost respondentů v partnerském vztahu

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Určitě spokojen	19	27,9
Spíše spokojen	34	50
Spíše nespokojen	11	16,2
Určitě nespokojen	4	5,9
Σ	68	100



Graf 20 Spokojenost respondentů v partnerském vztahu

V partnerském vztahu je 19 (28 %) respondentů určitě spokojeno, polovina respondentů 34 (50 %) je v partnerském vztahu spíše spokojeno, 11 (16 %) respondentů je v partnerském

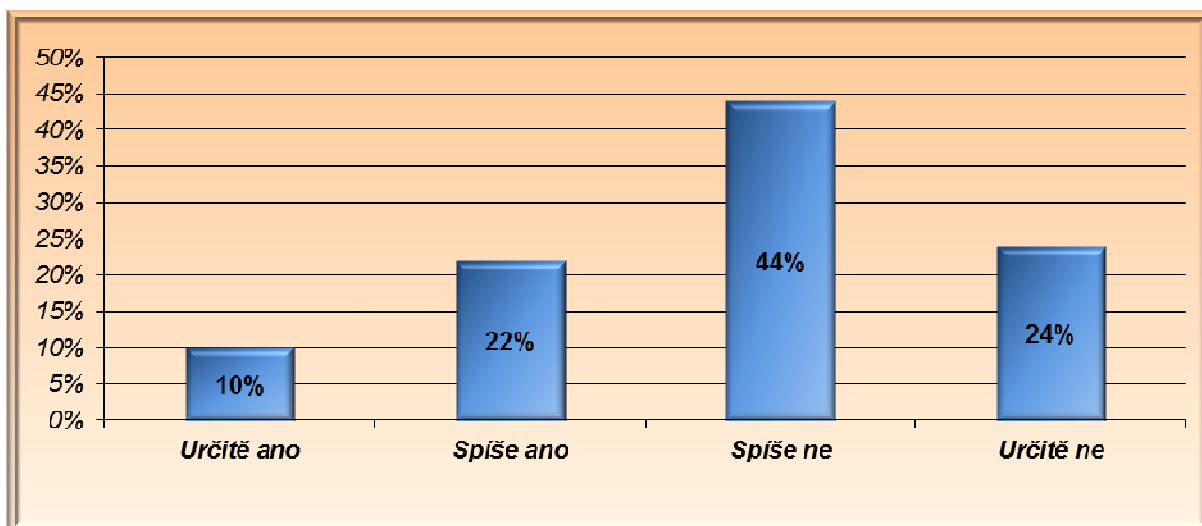
vztahu spíše nespokojeno a 4 (6 %) respondenti jsou v partnerském vztahu určitě nespokojeni.

Vyhodnocení této otázky pro mě bylo velkým a příjemným překvapením z toho důvodu, že muži svůj vztah vůči partnerce dokážou objektivně vyhodnotit. A v konkrétním případě převažovala spokojenost v partnerském vztahu.

Devatenáctá otázka: „Máte sám pro sebe dostatečné množství volného času?“

Tab. 29 Dostatečné množství volného času respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Určitě ano	7	10,3
Spíše ano	15	22
Spíše ne	30	44,2
Určitě ne	16	23,5
Σ	68	100



Graf 21 Dostatečné množství volného času respondentů

Dostatečné množství volného času sám pro sebe pociťuje 7 (10 %) respondentů, 15 (22 %) respondentů má samo pro sebe spíše dostatečné množství volného času, necelá polovina

respondentů 30 (44 %) se shoduje, že sami pro sebe spíše nemají dostatek volného času a 16 (24 %) respondentů pro sebe dostatek volného času určitě nemá.

Dostatečné množství volného času považuji za relativní pojem, ovšem ve zdravé míře jsem otázku vyhodnotila jako představu respondentů o možnosti odpočinout si, věnovat se tomu, čemu zrovna chtějí, atd.

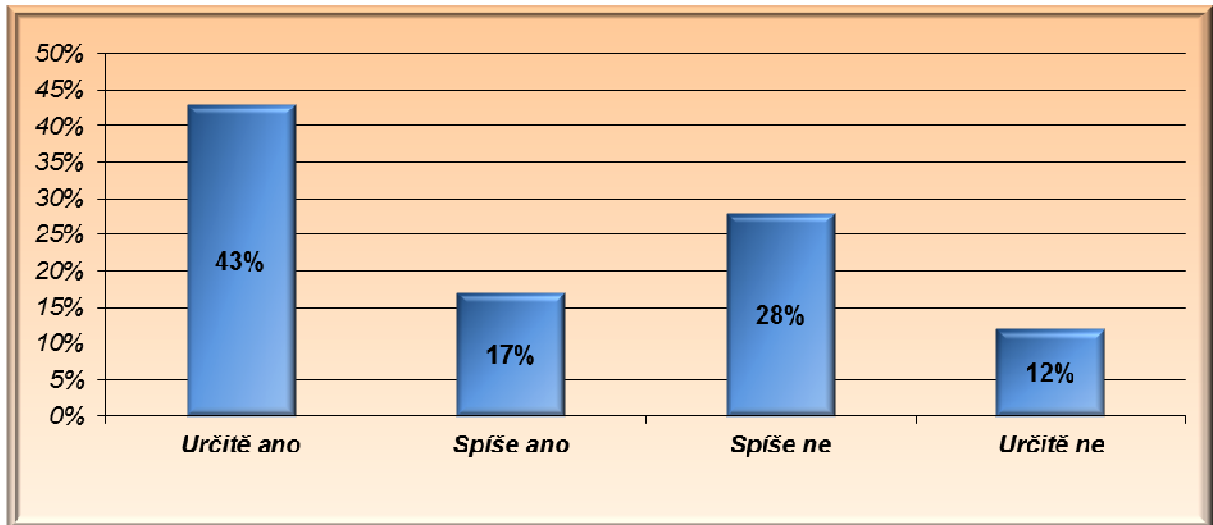
Dvacátá otázka: „ Máte chuť vyrazit po práci aktivně za sportem (plavání, hokej, fotbal, posilovna aj.) či za kulturou (kino, divadlo, diskotéka, aj.)? ”

Tab. 30 Chuť vyrazit po práci aktivně za sportem (plavání, hokej, fotbal, posilovna aj.) či za kulturou (kino, divadlo, diskotéka, aj.)

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Určitě ano	29	42,7
Spíše ano	12	17,6
Spíše ne	19	27,9
Určitě ne	8	11,8
Σ	68	100

Tab. 31 Názory v chuti vyrazit po práci za sportem či za kulturou v souvislosti s délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
Určitě ano	11	5	13	29
Spíše ano	2	5	5	12
Spíše ne	6	8	5	19
Určitě ne	1	1	6	8
Σ	20	19	29	68



Graf 22 Chut' vyrazit po práci aktivně za sportem (plavání, hokej, fotbal, posilovna aj.) či za kulturou (kino, divadlo, diskotéka, aj.)

Vyrazit po práci za sportem či za kulturou má určitě chuť 29 (43 %) respondentů, 12 (17%) respondentů má spíše chuť vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou, 19 (28 %) respondentů spíše nemá chuť vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou, 8 (12 %) respondentů nemá po práci určitě chuť vyrazit za sportem či za kulturou.

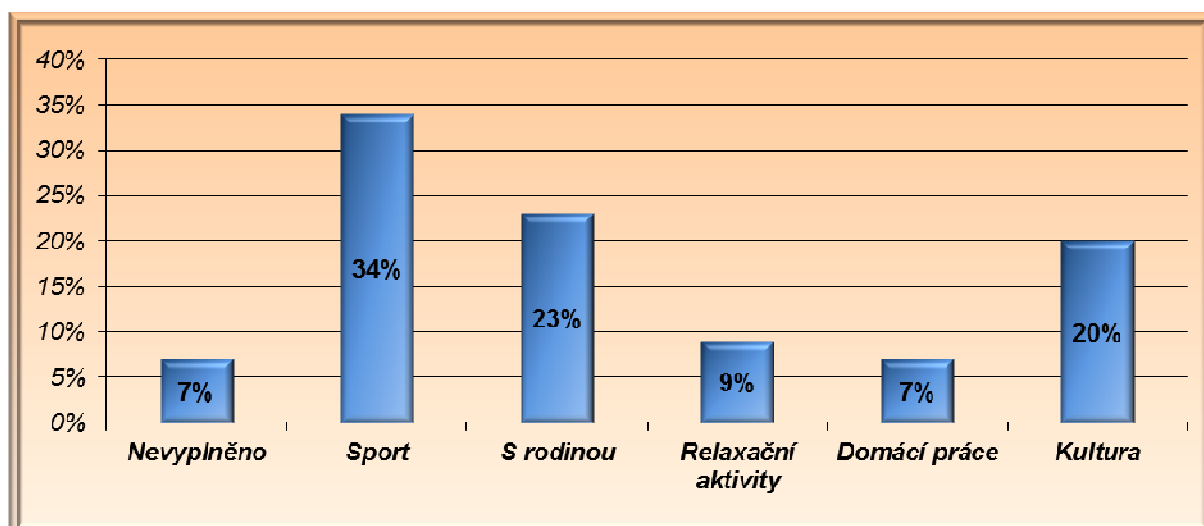
Mezi názory v chuti vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou v souvislosti s délkou doby působnosti ve směnném zaměstnání nejsou statisticky významné rozdíly (viz tabulka P XI).

Překvapilo mě, že se na nejvyšší příčce umístila možnost určitě ano. I když se domnívám, že to záleží především na druhu směny. Z vlastní zkušenosti tvrdím, že jedná-li se o dvanáctihodinovou směnu, mám osobně chuť spíše odpočívat.

Dvacátá první otázka: „*Jak využíváte s partnerkou volný čas?*“

Tab. 32 Využití volného času s partnerkou

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nevyplněno	10	7,5
Sport	45	33,8
S rodinou	31	23,3
Relaxační aktivity	12	9
Domácí práce	9	6,8
Kultura	26	19,6
Σ	133	100



Graf 23 Využití volného času s partnerkou

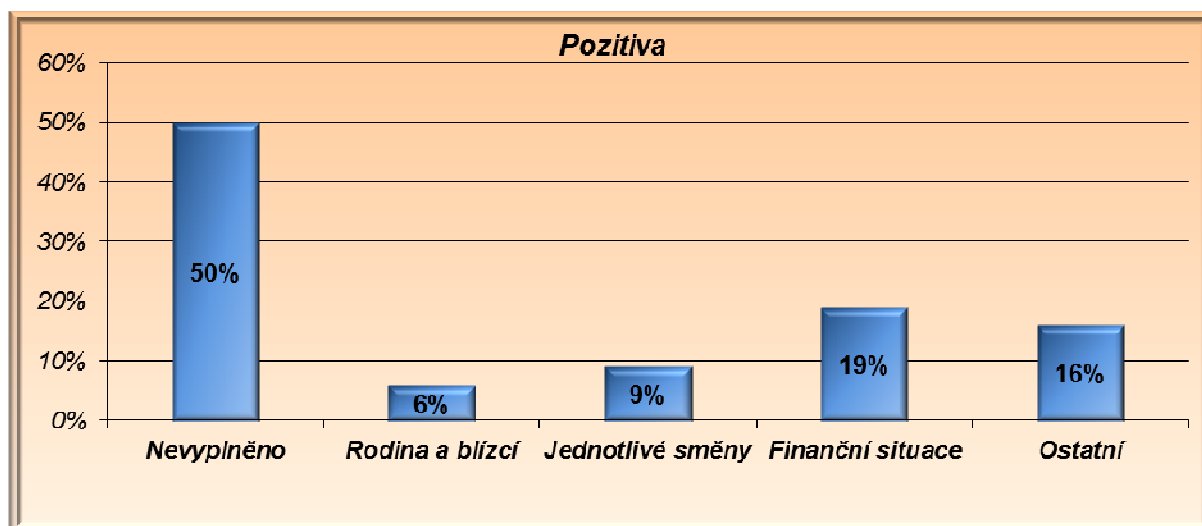
Otázka nenabízela žádné možnosti. Po shromáždění všech odpovědí jsem z celkového počtu 133 odpovědí vytvořila 6 kategorií. Kategorie nevyplněno zahrnuje odpověď od 10 (7 %) respondentů, kteří se k otázce nevyjádřili. Kategorie sport zahrnuje 45 (34 %) odpovědí typu plavání, lyžování, kolo, fitness, bruslení, turistiku, rybaření, automobilové závody, přírodu a procházky. Kategorie trávení volného času s rodinou zahrnuje 31 (23 %) odpovědí trávení volného času s dětmi, v klidu domova, návštěvy, dovolená, výlety, vzájemná komunikace. Kategorii relaxačních aktivit tvoří 12 (9 %) odpovědí a myslí se tím relaxace, postel, sex, kvalitní využití volného času. Kategorie domácí práce zahrnuje 9 (7 %) odpo-

vědí typu nakupování, rekonstrukce rodinného domu. Kategorie kultura se objevila u 26 (20 %) odpovědí a patří zde kino, hospoda, zábava, disko, přátelé, cestování.

Dvacátá druhá otázka: „Jaká pozitiva a negativa si s sebou nese směnná pracovní doba ve Vašem osobním životě?“

Tab. 33 Pozitiva směnné pracovní doby v osobním životě respondentů

Pozitiva	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nevyplněno	34	50
Rodina a blízcí	4	5,9
Jednotlivé směny	6	8,8
Finanční situace	13	19,1
Ostatní	11	16,2
Σ	68	100



Graf 24 Pozitiva směnné pracovní doby v osobním životě respondentů

Jednalo se o otevřenou otázku, nenabízela žádné možnosti.

Po shromáždění všech odpovědí jsem u pozitiv směnné pracovní doby vytvořila 5 kategorií, které jsem sestavila z 68 jednotlivých odpovědí.

Počet 34 (50 %) respondentů otázku nevyplnilo, z toho 14 respondentů uvedlo, že žádná pozitiva ve směnné pracovní době neshledávají.

Pozitivně působí směnná pracovní doba na rodinný i partnerský život u 4 (6 %) odpovědí, kde respondenti uvedli, že tím, že se tolik nevidí, jsou si tak více vzácnější, 1 respondent uvedl, že si v práci odpočine od běžných starostí domácnosti, a v případě dětí umožňuje směnná pracovní doba lepší organizace při péči o ně alespoň jednoho z rodičů.

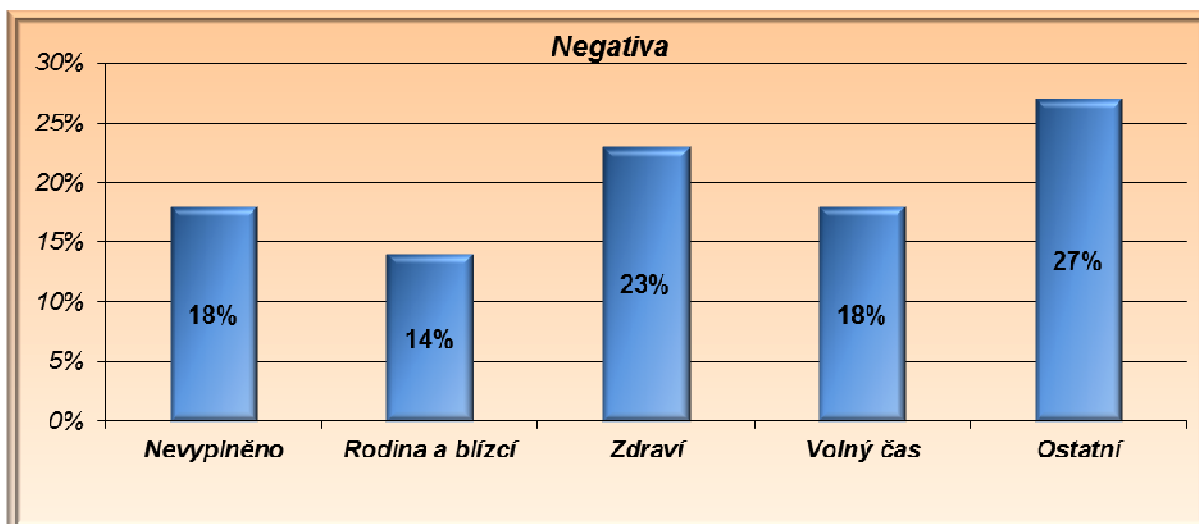
Jednotlivé směny vnímá 6 (19 %) respondentů pozitivně, neboť ranní směny umožňují být brzy doma, při odpolední směně se cítí odpočatí, po noční směně 1 respondent uvedl, že má dobrý pocit z odvedené práce, zatím co jiní do práce teprve jdou a nakonec ve třech případech v odpovědích zaznělo, že po splnění všech směn mají respondenti volno čtyři dny v týdnu.

Finanční situace je pozitivem u 13 (19 %) odpovědí, protože mají jisté peníze, příplatky a tím pádem vyšší mzdu, 1 respondent uvedl, že díky směnné pracovní době nestíhá ani tolik utrácet.

Do kategorie ostatní spadá 11 (16 %) odpovědí, kam spadá zlepšení fyzické kondice, práce v kolektivu, díky časovému harmonogramu na celý rok možnost plánovat dopředu, 4 respondenti oceňují čas na úřední záležitosti, které by v jiném zaměstnání s pevnou pracovní dobou nejspíš těžko realizovali.

Tab. 34 Negativa směnné pracovní doby v osobním životě respondentů

Negativa	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nevyplněno	18	18,1
Rodina a blízcí	14	14,2
Zdraví	23	23,2
Volný čas	18	18,1
Ostatní	26	26,3
Σ	99	100



Graf 25 Negativa směnné pracovní doby v osobním životě respondentů

Po shromáždění všech odpovědí jsem u negativ směnné pracovní doby vytvořila 5 kategorií, které jsem sestavila z 99 jednotlivých odpovědí.

18 (18 %) respondentů otázku nevyplnilo, z toho 2 respondenti žádné negativum ve směnné pracovní době neshledávají.

U 14 (14 %) odpovědí se ukázalo, že směnná pracovní doba se negativně projevuje hlavně v působení na rodinu a blízké. Důvody zněly: rodina nefunguje, jak by měla, při odpoledních směnách se nevidáme s partnerkou nebo díky odpoledním směnám je nedostatek času na rodinu, jeden rodič se musí vždy podřídit směnám partnera z důvodu péče o děti (vyzvednutí ze školy či kroužků), málo času na přátele.

U 23 (23 %) odpovědí je negativum směnné pracovní doby převážně po zdravotní stránce. Respondenti uváděli rozbouraný životní rytmus, zvýšenou či stálou únavu, psychické i fyzické vyčerpání, podrážděnost, zhoršení zdravotního stavu.

Z 18 (18 %) odpovědí vidí respondenti negativum směnné pracovní doby v působení na volný čas, neboť nejčastější odpovědi zněly: podnikem naplánovaný život, málo volného času, nedostatek času na koníčky, při odpoledních směnách ztracený celý den.

A 26 (27 %) odpovědí spadá do kategorie ostatní, kam jsem zařadila odpovědi typu: pracovní víkendy, časová náročnost, dvanácti hodinové směny, rychlá výměna směn – příliš rychle utíká čas, nulový osobnostní rozvoj, většina přátel jsou kolegové.

4.2 Shrnutí výsledků výzkumu

U otázek č. 3, 4, 6, 7, 14, 15, 16, 20 jsem hledala statisticky významné rozdíly pomocí testu nezávislosti chí–kvadrát pro kontingenční tabulku. Nyní můžu na základě výsledků (viz přílohy) rozhodnout o platnosti nulové či alternativní hypotézy.

U otázky č. 3 přijímáme dvě nulové hypotézy: „*Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a věkovou skupinou není závislost*“ (viz příloha P II). Očekávala jsem, že čím mladší respondenti budou, tím vyšší vzdělání budou mít. Na základě kontingenční tabulky se ovšem tento vztah nepotvrdil.

„*Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání není závislost*“ (viz příloha P III). Očekávala jsem, že délka doby působnosti v současném zaměstnání bude mít souvislost s dosaženým vzděláním respondentů, neboť čím déle zde respondenti pracují, tím je menší pravděpodobnost, že si své vzdělání rozšíří. Dle kontingenční tabulky se tento vztah opět nepotvrdil.

U otázky č. 4 přijímáme alternativní hypotézu: „*Mezi věkovou skupinou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost*“ (viz příloha P V). Toto tvrzení se dalo předpokládat, protože čím vyšší věk respondenti mají, tím delší dobu v současném zaměstnání pracují.

U otázky č. 6 přijímáme nulovou hypotézu: „*Mezi mírou vnímání časové náročnosti a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost*“ (viz příloha P VI). Výsledek jsem očekávala, neboť se domnívám, že ve vnímání časové náročnosti nezáleží na délce doby působnosti v současném zaměstnání, ale jedná se především o subjektivní názory respondentů.

U otázky č. 7 přijímáme alternativní hypotézu: *Mezi mírou spokojenosti s platovým ohodnocením a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost*“ (viz příloha P VII). Z výsledku plyne vztah, že čím kratší dobu v současném zaměstnání respondenti působí, tím více spokojení s platovým ohodnocením jsou. Ti, kteří zde pracují delší dobu, jsou na základě výsledků výzkumu s platovým ohodnocením spíše nespokojeni.

U otázky č. 14 přijímáme nulovou hypotézu: „Mezi názory ohledně množství času věnovaného partnerce díky směnné pracovní době a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost“ (viz příloha P VIII). Tento výsledek mě rovněž nepřekvapil, protože množství času, které respondenti věnují svým partnerkám, nezáleží na tom, zda zde pracují kratší či delší dobu. Dle mého názoru zde hrají roli jiné okolnosti, např. to, zda se nevěnují spíše svým koníčkům, nebo zda netráví volný čas spíše s přáteli atd.

U otázky č. 15 přijímáme nulovou hypotézu: „Mezi názory v působení směnné pracovní doby na partnerský život a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost“ (viz příloha P IX). Nepředpokládala jsem, že by mezi těmito proměnnými mohl být nějaký vztah z toho důvodu, že směnná pracovní doba působí určitým způsobem na partnerský vztah vždy, a to bez ohledu na délku doby působnosti v současném zaměstnání.

U otázky č. 16 přijímáme nulovou hypotézu: „Mezi časovou frekvencí konfliktů na téma směnná pracovní doba v partnerském vztahu a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost“ (viz příloha P X). Očekávala jsem, že čím déle budou respondenti ve směnném pracovním procesu působit, tím menší konflikt-nost se ve vztahu bude objevovat, díky adaptaci obou partnerů. Tato skutečnost se na základě kontingenční tabulky nepotvrdila.

U otázky č. 20 přijímáme nulovou hypotézu: „Mezi názory v chuti vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost“ (viz příloha XI). Souvislost mezi těmito dvěma proměnnými jsem neočekávala, protože se domnívám, že délka doby působnosti nemá vliv na to, zda mají nebo nemají respondenti chuť vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou. Jedná se čistě o subjektivní naladění každého respondenta. Na základě kontingenční tabulky svou domněnku můžu potvrdit.

Při plánování výzkumu jsem si položila pět výzkumných otázek, které si díky vyhodnocení dat z dotazníků můžu zodpovědět.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 1: Dosahují muži, zaměstnanci zkoumané společnosti se směnným pracovním provozem, nejčastěji nejvyššího dosaženého vzdělání středního s výučním listem?

K vyhodnocení a odpovědi na tuto otázku byla v dotazníku použita položka č. 3.

Na vnímání partnerského vztahu má určitý vliv dosažené vzdělání respondentů. Souvislost jsem mezi těmito proměnnými ovšem nehledala, neboť se domnívám, že jisté výzkumy z této oblasti lze nalézt v odborné literatuře.

Výzkum prokázal, že z celkového počtu respondentů opravdu převažuje nejvyšší dosažený stupeň vzdělání střední s výučním listem, a to v zastoupení 71 %. Výsledek se dal očekávat, neboť v zastoupení dle věku respondentů v otázce č. 2 spadá více, než 50 % respondentů do věkové kategorie nad 36 let. Je obecně známo, že v době, kdy respondenti studovali, platil jiný politický režim a vzdělání nebylo pro většinu lidí prioritou, protože měli pracovní místo předem jisté. Tato skutečnost může být ovšem také pouze náhoda, neboť vztah mezi dosaženým vzděláním respondentů a věkovou skupinou, se na základě kontingenční tabulky (viz příloha P II) nepotvrdil.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 2: Považují muži, i přes rozdílnou délku doby působnosti ve zkoumané společnosti, směnnou pracovní dobu za náročnou?

K vyhodnocení a odpovědi na tuto otázku byla v dotazníku použita položka č. 6.

Z odpovědí lze zcela jistě potvrdit, že směnná pracovní doba je respondenty považována za náročnou. Z pěti nabízených možností zvolili respondenti pouze tři z nich, a to ve 21 % ji považují za velmi náročnou, ve 43 % za spíše náročnou, ve 37 % za průměrně náročnou. Respondenti se na výsledku shodli i přes rozdílnou délku doby působnosti zde, neboť je mylné se domnívat, že muži, kteří zde pracují déle, se se situací již vyrovnali a mohli tedy zvolit opačnou možnost, než ti, kteří zde pracují krátkodobě.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 3: Je platové ohodnocení ve většině případů motivací pro muže, zaměstnance této konkrétní společnosti?

K vyhodnocení a odpovědi na tuto otázku byly v dotazníku použity položky č. 7 a 8.

Dle míry spokojenosti s platovým ohodnocením se respondenti vyjadřovali následovně: určitě ano (4 %), spíše ano (49 %), spíše ne (35 %), určitě ne (12 %). Na otázku, zda přemýšlí o změně zaměstnání, 22 % respondentů odpovědělo, že ano, 78 % respondentů odpovědělo, že ne. Mezi důvody proč odejít ze zaměstnání patří „*nedostatek času, nevyhovující směny, stereotyp, zaměstnání je fyzicky náročné, únava, nedůstojné zacházení, studium vysoké školy a chtíč pokračovat v oboru, změna je život.*“ Díky těmto výsledkům můžu konstatovat, že pakliže více než polovina respondentů neuvažuje o změně zaměstnání a necelá polovina (49 %) respondentů zvolila možnost spíše spokojenosti s platovým ohodnocením, lze tvrdit, že platové ohodnocení motivačním vodítkem je. Na základě kontingenční tabulky (viz příloha P VII) se potvrdilo, že čím déle v současném zaměstnání respondenti pracují, tím méně jsou s platovým ohodnocením spokojeni. Respondenti pracující zde v kategorii od 0 do 5 let, jsou s platovým ohodnocením nejspokojenější.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 4: Ovlivňuje mužům, zaměstnancům této konkrétní společnosti, směnná pracovní doba nejvíce fyzický a psychický stav negativně?

K vyhodnocení a odpovědi na tuto otázku byla v dotazníku použita položka č. 13.

Respondenti uvedli, že směnná pracovní doba ovlivňuje jak psychický, tak fyzický zdravotní stav negativně shodně ve 22 %. Ovšem tvrzení, že je ovlivňuje nejvíce, nelze jednoznačně potvrdit. A to z důvodu, že jiní respondenti se k působení směnné pracovní doby na psychický (18 %) i fyzický (20 %) zdravotní stav vyjádřili pozitivně. Výsledky byly takřka vyrovnané, ovšem nedosáhly nejvyšších příček v tabulce.

Z odpovědí vyplynulo, že negativně působí směnná pracovní doba nejvíce na volný čas, poté shodně na psychický a fyzický stav, sexuální život a jako poslední partnerské soužití. Překvapilo mě, že se partnerské soužití, jako negativní dopad směnné pracovní doby, umístilo až na poslední příčce. Neboť v konkrétních otázkách, které se přímo týkají partnerského vztahu, vychází protikladné závěry (viz výzkumná otázka č. 5).

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 5: Prospívá směnná pracovní doba partnerským vztahům?

K vyhodnocení a odpovědi na tuto otázku byly v dotazníku použity položky č. 13, 14, 15, 16, 17, 18.

To, že směnná pracovní doba má vliv na partnerský život, se na základě odpovědí potvrdilo v otázce č. 13, kdy 29 % respondentů uvedlo, že směnná pracovní doba má na partnerský vztah pozitivní vliv, a tím si získala nejvyšší příčku v žebříčku pozitiv.

Ovšem v konkrétních otázkách, kolik času věnují respondenti partnerce díky směnné pracovní době, se nadpoloviční většina přiklání k názoru nedostatečné množství, zda směnná pracovní doba prospívá partnerskému životu, tak v 57 % odpovědí spíše neprospívá, zda je směnná pracovní doba ve vztazích předmětem konfliktu, převažuje odpověď zřídka kdy a co je díky směnné pracovní době respondentům ze strany partnerky vyčítáno (chronologicky, od nejčastěji zvolených odpovědí), tak „*nedostatek času na partnerku, nedostatek času na děti*“ (mají -li je), „*nedostatek financí, nedostatek času na práci v domácnosti*“ a jako otevřená možnost „*noční směny*“.

Co se spokojenosti týká, respondenti nejčastěji volili možnost, že jsou v partnerském vztahu určitě a spíše spokojeni.

Fakt, že směnná pracovní doba partnerským vztahům prospívá, bych na základě uvedených dat vyvrátila.

4.3 Doporučení pro praxi

Díky skutečnosti, že se výzkum uskutečnil v jedné konkrétní společnosti, budou moci být výstupy z této šetřené problematiky využity vedením zkoumané společnosti, jako doplňující prvek dalších výzkumů z této oblasti. Výsledky výzkumu budou jako zpětná vazba nabídnuty také respondentům.

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce byl Vliv směnné pracovní doby na partnerský život. Téma jsem si zvolila záměrně. Již devět měsíců pracuji jako brigádník ve společnosti se směnným pracovním provozem. Manuálně zde pracují převážně muži, kteří v průběhu jednoho měsíce vystřídají tři pracovní směny v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Během svého působení v této společnosti jsem navázala mnoho pracovních i přátelských vztahů. Seznámila jsem s životními osudy některých spolupracovníků, vyslechla si řadu důvodů, proč jsou s dosavadním životem spokojeni, či nespokojeni. Na základě těchto skutečností jsem sestavila dotazník, jehož úkolem bylo blíže specifikovat pocity i jiných respondentů, nalézt určitou shodnost ve výpovědích a dospět k jistým závěrům

V teoretické části jsem se zabývala terminologií ve spojitosti se směnnou pracovní dobou, zaměřila jsem se na osobnost zaměstnance a rizika, se kterými se v rámci směnného pracovního provozu mohou potýkat. Přitom jsem se zaměřila na vznik, vývoj a zvládání zátěže, jako takové, únavu a syndrom vyhoření. Pozornost jsem věnovala také partnerským vztahům, které byly, jsou a budou součástí života. Práci jsem psala s cílem přiblížit život zaměstnance směnného pracovního provozu, poukázat na pozitivní i negativní dopady směnné pracovní doby na partnerský život.

Praktická část pro mě byla velkou výzvou. Oslovit nemalé množství respondentů, mužů nejrůznějších věkových skupin, s cílem zjistit, jaký vliv má směnná pracovní doba na partnerský život, považuji za velmi odvážný čin. Především vděčím vedení zkoumané společnosti za svolení výzkum zrealizovat, a hned v zápětí všem respondentům, kteří se výzkumu zúčastnili. Překvapila mě vstřícnost, otevřenost a chuť spolupráce ze strany respondentů.

Zpracování údajů bylo poměrně náročné. V podkapitole číslo 4.1 jsou uvedeny výsledky dotazníkového šetření zpracované do přehledných tabulek i grafů. V podkapitole 4.2 je uvedeno celkové shrnutí dílčích výsledků, které sloužily k zodpovězení stanovených hypotéz a formulovaných výzkumných otázek.

Data poskytla odpověď na všech pět výzkumných otázek, tímto byl také splněn cíl výzkumu.

Výzkum prokázal, že zaměstnanci směnného pracovního provozu považují směnnou pracovní dobu za náročnou. Dvě třetiny respondentů o změně zaměstnání neuvažuje a hlavním důvodem, proč setrvávat ve směnném pracovním procesu i přes jeho náročnost je prá-

vě platové ohodnocení, se kterým jsou více spokojeni respondenti, pracující zde kratší dobu.

Polovina respondentů je ženatých, následně převažují rozvedení, svobodní a zadaní.

Směnná pracovní doba, jako hlavní příčina rozvodu či rozchodu se však z výsledků výzkumu nepotvrdila. Důvody, proč jsou respondenti svobodní, považují za obecně se vyskytující (nedostatek času na partnerku, nenašla se ta pravá, perfekcionismus u žen, bydlení s rodiči atd). Nelze tedy hledat příčinu ve směnné pracovní době.

Směnná pracovní doba ovlivňuje z uvedených možností pozitivně nejvíce partnerské soužití a sexuální život. I když respondenti věnují svým partnerkám nedostatečné množství času a mají pocit, že partnerskému životu směnná pracovní doba spíše neprospívá. Pokud je směnná pracovní doba předmětem konfliktu ve vztahu, pak je to zřídka kdy a hlavními výčitkami partnerek vůči respondentům je nedostatek času na partnerku, následně nedostatek času na děti, nedostatek peněz, a nedostatek času na práci v domácnosti či práci ryze technického typu. I přes tyto skutečnosti jsou respondenti v partnerském vztahu spokojeni.

Negativně směnná pracovní doba působí nejvíce na volný čas, fyzický i psychický zdravotní stav respondentů.

Vzhledem k tomu, že dotazníkové šetření představuje kvůli nízkému počtu respondentů pouze malý vzorek do šetřené problematiky, pravděpodobně nebude mít obecnou platnost.

Navzdory této skutečnosti, mohou být jeho výstupy využity vedením zkoumané společnosti, jako doplňující prvek dalších výzkumů z této oblasti. Výsledky výzkumu budou jako zpětná vazba nabídnuty také respondentům.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BARÁNEK, T. *Jak sbalit ženu: praktická příručka technologie lovu*. Praha: Fragment, 2005. ISBN 978-80-253-0236-1.
- [2] BECK, U. *Riziková společnost: Na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2004. ISBN 80-86429-32-6.
- [3] EIS, Z. *Krize všedního dne*. Praha: Grada Publishing, 1994. ISBN 80-85424-56-8.
- [4] ENGEL, S. *Bez stresu za 15 minut: 8 programů pro tělo a ducha*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2611-3.
- [5] FÜRST, M. *Psychologie*. Olomouc: Votobia, 1997. ISBN 80-7198-199-0.
- [6] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [7] KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7.
- [8] KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.
- [9] KLAPAČ, M. *Psychologie v praxi*. 2.vyd. Praha: Transal Books, 1994.
- [10] KLIMEŠ, J. *Partneři a rozchody*. 3. vyd. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-745-9.
- [11] LIPCZINSKY, M., BOERNER, H. *Úspěch a sebepoznání: Rozvoj v soukromém i profesním životě*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2143-9.
- [12] NAKONEČNÝ, M. *Psychologie téměř pro každého*. Praha: Akademie věd České republiky, 2004. ISBN 80-200-1198-6.
- [13] PAULÍK, K. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2959-6.
- [14] PLAŇAVA, I. *Manželství a rodiny*. Brno: DOPLNĚK, 2000. ISBN 80-7239-039-2.
- [15] RICHARDS, M. *Stres: Management do kapsy 5*. Praha: Portál, 2006.
- [16] SALOMÉ, J. *Mluv se mnou, mám ti co říct: Komunikace v partnerských vztazích*. 3. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-565-3.

- [17] SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity V Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- [18] STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5.
- [19] ŠAMÁNKOVÁ, D.; NOVÁK, T. *Pravda a lež v partnerství*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1846-0.
- [20] ŠMOLKA, P. *Výběr partnera: Pro nezadané i zadané*. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1080-3.
- [21] ŠMOLKA, P. *Jak zachránit manželství*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2609-0.
- [22] TRÉLAŮN, B. *Překonávání konfliktů v rodině*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-935-6.
- [23] URY, W. *Jak překonat nesouhlas*. Praha: Management Press, 1995. ISBN 80-85603-83-7.
- [24] VYKOPALOVÁ, H. *Krize a psychosociální pomoc*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007. ISBN 978-80-7318-621-0.
- [25] *Zákon č.262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce*. Parlament ČR.

Internetové zdroje

- [26] BOLDIŠ, Petr. Bibliografické citace dokumentu podle CSN ISO 690 a CSN ISO 690-2: Část 2 – Modely a příklady citací u jednotlivých typů dokumentu. Verze 3.0 (2004). c 1999–2004, poslední aktualizace 11. 11. 2004. URL: <<http://www.boldis.cz/citace/citace2.ps>>. <<http://www.boldis.cz/citace/citace2.pdf>>.
- [27] *Český statistický úřad: Vývoj obyvatelstva ČR v roce 2009, III. Rozvodovost*. [online]. [cit. 2011-03-18]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/8F0039EF69/\\$File/400710a3.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/8F0039EF69/$File/400710a3.pdf)>.

- [28] *Partnerské vztahy aneb návod na přežití: Hádky a konflikty.* [online]. [cit. 2011-03-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10169534665-partnerske-vztahy-aneb-navod-na-preziti/208572231000011-hadky-a-konflikty/>>.
- [29] *Partnerské vztahy aneb návod na přežití: Nevěra.* [online]. [cit. 2011-03-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10169534665-partnerske-vztahy-aneb-navod-na-preziti/208572231000008-nevera/>>.
- [30] *Partnerské vztahy aneb návod na přežití: Žárlivost.* [online]. [cit. 2011-03-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10169534665partnerske-vztahy-aneb-navod-na-preziti/208572231000007-zarlivost/>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

H_0 Nulová hypotéza

H_A Alternativní hypotéza

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Partnerský vztah v průběhu zaměstnání	39
Graf 2 Věk respondentů	40
Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání	41
Graf 4 Délka doby působnosti v současném zaměstnání.....	43
Graf 5 Vzdálenost zaměstnání od místa bydliště.....	44
Graf 6 Časová náročnost směnného zaměstnání.....	45
Graf 7 Spokojenost s platovým ohodnocením	47
Graf 8 Úvaha o změně zaměstnání	48
Graf 9 Současný rodinný stav	49
Graf 10 Pracovní doba, jako hlavní příčina rozchodu či rozvodu, která měla na vztah negativní vliv	50
Graf 11 Důvody svobodného stavu	51
Graf 12 Rodičovství respondentů	52
Graf 13 Počet dětí	53
Graf 14 Pozitivní vliv směnné pracovní doby	54
Graf 15 Negativní vliv směnné pracovní doby.....	54
Graf 16 Čas věnovaný partnerce díky směnné pracovní době.....	56
Graf 17 Působení směnné pracovní doby na partnerský život.....	57
Graf 18 Směnná pracovní doba je předmětem konfliktu ve vztahu	59
Graf 19 Výčitky respondentům v partnerském vztahu díky směnné pracovní době	60
Graf 20 Spokojenost respondentů v partnerském vztahu	61
Graf 21 Dostatečné množství volného času respondentů	62
Graf 22 Chut' vyrazit po práci aktivně za sportem (plavání, hokej, fotbal, posilovna aj.) či za kulturou (kino, divadlo, diskotéka, aj.)	64
Graf 23 Využití volného času s partnerkou	65

Graf 24 Pozitiva směnné pracovní doby v osobním životě respondentů.....	66
Graf 25 Negativa směnné pracovní doby v osobním životě respondentů	68

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Partnerský vztah v průběhu zaměstnání	38
Tab. 2 Věk respondentů	39
Tab. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání	40
Tab. 4 Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání v souvislosti s věkovou kategorií.....	41
Tab. 5 Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání v souvislosti s délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání	41
Tab. 6 Délka doby působnosti v současném zaměstnání.....	42
Tab. 7 Délka doby působnosti v současném zaměstnání.....	91
Tab. 8 Délka doby působnosti v tomto směnném zaměstnání v souvislosti s věkovou kategorií	42
Tab. 9 Vzdálenost zaměstnání od místa bydliště	44
Tab. 10 Časová náročnost směnného zaměstnání.....	45
Tab. 11 Časová náročnost směnného zaměstnání dle délky doby působnosti zde.....	45
Tab. 12 Spokojenost s platovým ohodnocením	46
Tab. 13 Spokojenost s platovým ohodnocením v souvislosti s délkou doby působnosti v tomto zaměstnání	46
Tab. 14 Úvaha o změně zaměstnání	47
Tab. 15 Současný rodinný stav	49
Tab. 16 Pracovní doba, jako hlavní příčina rozchodu či rozvodu, která měla na vztah negativní vliv	50
Tab. 17 Důvody svobodného stavu.....	51
Tab. 18 Rodičovství respondentů	52
Tab. 19 Pozitivní vliv směnné pracovní doby	53
Tab. 20 Negativní vliv směnné pracovní doby	54
Tab. 21 Čas věnovaný partnerce díky směnné pracovní době.....	55

Tab. 22 Čas věnovaný partnerce díky směnné pracovní době v souvislosti s odpověďmi podle délky doby působnosti v tomto směnném zaměstnání.....	55
Tab. 23 Působení směnné pracovní doby na partnerský život.....	57
Tab. 24 Působení směnné pracovní doby na partnerský život v souvislosti s názory dle délky doby působnosti v tomto směnném zaměstnání.....	57
Tab. 25 Směnná pracovní doba je předmětem konfliktu ve vztahu.....	58
Tab. 26 Časová frekvence konfliktů v partnerském vztahu na téma směnná pracovní doba v souvislosti s délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání.....	58
Tab. 27 Výčitky respondentům v partnerském vztahu díky směnné pracovní době	59
Tab. 28 Spokojenost respondentů v partnerském vztahu	61
Tab. 29 Dostatečné množství volného času respondentů	62
Tab. 30 Chuť vyrazit po práci aktivně za sportem (plavání, hokej, fotbal, posilovna aj.) či za kulturou (kino, divadlo, diskotéka, aj.)	63
Tab. 31 Názory v chuti vyrazit po práci za sportem či za kulturou v souvislosti s délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání	63
Tab. 32 Využití volného času s partnerkou	65
Tab. 33 Pozitiva směnné pracovní doby v osobním životě respondentů.....	66
Tab. 34 Negativa směnné pracovní doby v osobním životě respondentů	67

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I.	Dotazník vlivu směnné pracovní doby na partnerský život
Příloha P II.	Kontingenční tabulka 3. otázky
Příloha P III.	Kontingenční tabulka 3. otázky
Příloha P IV.	Tabulka 4. otázky
Příloha P V.	Kontingenční tabulka 4. otázky
Příloha P VI.	Kontingenční tabulka 6. otázky
Příloha P VII.	Kontingenční tabulka 7. otázky
Příloha P VIII.	Kontingenční tabulka 14. otázky
Příloha P IX.	Kontingenční tabulka 15. otázky
Příloha P X.	Kontingenční tabulka 16. otázky
Příloha P XI.	Kontingenční tabulka 20. otázky

PŘÍLOHA P I.: DOTAZNÍK VLIVU SMĚNNÉ PRACOVNÍ DOBY NA PARTNERSKÝ ŽIVOT

Vážení pánové,

jmenuji se Ivana Horsáková a jsem studentkou 3. ročníku oboru sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Ráda bych Vás poprosila o vyplnění následujícího dotazníku, který slouží k získání údajů pro mou bakalářskou práci na téma **Vliv směnné pracovní doby na partnerský život**. Prosím, aby odpovědi byly vypracovány samostatně a pravdivě, dotazník je zcela anonymní.

U každé otázky **zakřížkujte** pouze jednu odpověď, nebude-li uvedeno jinak. Otevřené otázky vyplňte vlastními slovy (zachovejte, prosím, **anonymitu společnosti**, ve které pracujete). V případě, že na 1. otázku odpovíte NE, dotazník, prosím, nevyplňujte. Předem děkuji za Váš čas.

-
1. **Máte, nebo měl jste partnerku v průběhu současného zaměstnání se směnnou pracovní dobou?**
 - a) ano, mám
 - b) ano, měl jsem (na dotazník odpovídejte podle zkušeností z tohoto vztahu)
 - c) ne

 2. **Kolik je Vám let?**
 - a) 18 – 25 let
 - b) 26 – 35 let
 - c) 36 – 45 let
 - d) 46 a více let

 3. **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**
 - a) základní
 - b) střední s výučním listem
 - c) střední s maturitní zkouškou
 - d) vyšší odborné
 - e) vysokoškolské

 4. **Jak dlouho v současném zaměstnání pracujete a jaká je Vaše pracovní pozice? (vypište)**

 5. **Vaše zaměstnání se nachází?**
 - a) v místě bydliště

- b) do 10 km od místa bydliště
- c) do 20 km od místa bydliště
- d) více než 20 km od místa bydliště

6. Jak byste zhodnotil časovou náročnost Vašeho zaměstnání?

- a) velmi náročné
- b) spíše náročné
- c) průměrně náročné
- d) spíše nenáročné
- e) velmi nenáročné

7. Jste spokojen s platovým ohodnocením?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

8. Přemýšlíte o změně zaměstnání?

- a) ano (napište z jakého důvodu):

- b) ne

9. Jaký je Váš rodinný stav?

- a) svobodný
- b) zadaný
- c) ženatý
- d) rozvedený (napište kolikrát):
- e) kombinace předchozích (jaká?):

Pokud jste rozvedeni, nebo po rozchodu, odpovězte, prosím, na otázku č. 10.

Pokud jste svobodni, odpovězte, prosím, na otázku č. 11.

Jinak pokračujte otázkou č. 12.

10. Můžete říci, že jednou z hlavních příčin rozvodu či rozchodu mohla být právě Vaše pracovní doba, která měla na vztah negativní vliv?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

11. Svobodni jste z důvodu?

- a) nedostatek příležitostí k seznámení
- b) jiné důvody (jaké?):

12. Máte děti?

- a) ano (kolik?):
- b) ne

13. Současná směnná pracovní doba ovlivňuje nejvíce Vás? (možno zvolit více odpovědí)

- a) fyzický zdravotní stav
 - I. pozitivně
 - II. negativně
- b) psychický zdravotní stav
 - I. pozitivně
 - II. negativně
- c) volný čas (koníčky)
 - I. pozitivně
 - II. negativně
- d) partnerské soužití
 - I. pozitivně
 - II. negativně
- e) sexuální život
 - I. pozitivně
 - II. negativně
- f) jiné (jaké?):

14. Kolik svého času věnujete partnerce díky směnné pracovní době?

- a) nadstandardní množství
- b) dostatečné množství
- c) nedostatečné množství

15. Jak působí směnná pracovní doba na Váš partnerský život?

- a) určitě mu prospívá
- b) spíše mu prospívá
- c) spíše mu neprospívá
- d) určitě mu neprospívá

16. Jak často je Vaše pracovní doba v partnerském vztahu předmětem konfliktu?

- a) velmi často
- b) často
- c) zřídka kdy
- d) nikdy

17. Co je Vám ve vztahu díky směnné pracovní době vyčítáno? (možno zvolit více odpovědí)

- a) nic

- b) nedostatek času na partnera
- c) nedostatek času na děti
- d) nedostatek času na práci v domácnosti (vaření, uklízení aj.), na zahradě, či na práci ryze technického typu (výměna žárovky, oprava vysavače aj.)
- e) nedostatek peněz (proto si často berete práci přesčas)
- f) jiné nedostatky (jaké?):

18. Jak jste Vy sám v partnerském vztahu i přes směnnou pracovní dobu spokojen?

- a) určitě spokojen
- b) spíše spokojen
- c) spíše nespokojen
- d) určitě nespokojen

19. Máte sám pro sebe dostatečné množství volného času?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

20. Máte chuť vyrazit po práci aktivně za sportem (plavání, hokej, fotbal, posilovna aj.) či za kulturou (kino, divadlo, diskotéka aj.)?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

21. Jak využíváte s partnerkou volný čas? (vypište)

22. Jaká pozitiva a negativa si s sebou nese směnná pracovní doba ve Vašem osobním životě? (vypište)

Pozitiva:

Negativa:

PŘÍLOHA P II.: KONTINGENČNÍ TABULKA 3. OTÁZKY

Třetí otázka: „*Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?*“

H_0 : „*Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a věkovou skupinou není závislost.*“

H_A : „*Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a věkovou skupinou je závislost.*“

Kontingenční tabulka:

Dvě proměnné: věková skupina (řádky), nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání (sloupce).

	Základní	Střední s výučním listem	Střední s maturitní zkouškou	Vyšší odborné	Vysoko- školské	Σ
18 – 25 let	0 (0,26)	3 (6,35)	6 (2,25)	0 (0)	0 (0,13)	9
26 – 35 let	0 (0,70)	19 (16,94)	4 (6)	0 (0)	1 (0,35)	24
36 – 45 let	1 (0,65)	16 (15,53)	5 (5,5)	0 (0)	0 (0,32)	22
46 a více let	1 (0,38)	10 (9,18)	2 (3,25)	0 (0)	0 (0,19)	13
Σ	2	48	17	0	1	68

Chí-kvadrát představuje hodnotu 13,552 stupeň volnosti 12. V tabulce kritických hodnot testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 je hodnota 21,026.

Pokud je vypočítaná hodnota testového kritéria menší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu:

$$\chi^2_{0,05}(12) = 21,026 > 13,552$$

Přijímáme H_0 : „*Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a věkovou skupinou není závislost.*“

Výsledky je možné vysvětlovat působením náhody, mezi studovanými jevy tedy nemusí být souvislost.

PŘÍLOHA P III.: KONTINGENČNÍ TABULKA 3. OTÁZKY

Třetí otázka: „*Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?*“

H_0 : „*Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání není závislost.*“

H_A : „*Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání je závislost.*“

Kontingenční tabulka:

Dvě proměnné: délka doby působnosti v tomto směnném zaměstnání (řádky), nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání (sloupce).

	Základní	Střední s výučním listem	Střední s maturitní zkouškou	Vyšší odborné	Vysoko- školské	Σ
≤ 5 let	0 (0,59)	13 (14,1)	7 (5)	0 (0)	0 (0,29)	20
$6 \leq 10$ let	0 (0,56)	12 (13,4)	6 (4,75)	0 (0)	1 (0,28)	19
$11 \geq$ let	2 (0,85)	23 (20,5)	4 (7,25)	0 (0)	0 (0,43)	29
Σ	2	48	17	0	1	68

Chí-kvadrát představuje hodnotu 8,3989 stupeň volnosti 8. V tabulce kritických hodnot testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 je hodnota 15,507.

Pokud je vypočítaná hodnota testového kritéria menší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu:

$$\chi^2_{0,05}(8) = 15,507 > 8,3989$$

Přijímáme H_0 : „*Mezi nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a délkou doby působnosti v tomto směnném zaměstnání není závislost.*“

Výsledky je možné vysvětlovat působením náhody, mezi studovanými jevy tedy nemusí být souvislost.

PŘÍLOHA P IV.: TABULKA 4. OTÁZKY

Tab. 7 Délka doby působnosti v současném zaměstnání

Rok	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1	4	5,9
2	3	4,4
3	5	7,4
4	3	4,4
5	5	7,4
6	4	5,9
7	1	1,5
8	8	11,8
9	2	2,9
10	4	5,9
11	5	7,4
12	4	5,9
13	3	4,4
14	2	2,9
15	4	5,9
17	1	1,5
18	1	1,5
19	1	1,5
20	5	7,4
25	1	1,5
35	1	1,5
42	1	1,5
Σ	68	100

PŘÍLOHA P V.: KONTINGENČNÍ TABULKA 4. OTÁZKY

Čtvrtá otázka: „*Jak dlouho v současném zaměstnání pracujete a jaká je Vaše pracovní pozice?*“

H_0 : „*Mezi věkovou skupinou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.*“

H_A : „*Mezi věkovou skupinou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.*“

Kontingenční tabulka:

Dvě proměnné: věková skupina (řádky), doba působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou (sloupce).

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
18 – 25 let	8 (2,65)	1 (2,51)	0 (3,84)	9
26 – 35 let	9 (7,06)	7 (6,7)	8 (10,24)	24
36 – 45 let	2 (6,47)	7 (6,15)	13 (9,38)	22
46 a více let	1 (3,82)	4 (3,63)	8 (5,54)	13
Σ	20	19	29	68

Chí-kvadrát představuje hodnotu 23,397, stupeň volnosti 6. V tabulce kritických hodnot testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 je hodnota 12,592.

Pokud je vypočítaná hodnota testového kritéria větší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu:

$$\chi^2_{0,05}(6) = 12,592 < 23,397$$

Přijímáme H_A : „*Mezi věkovou skupinou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.*“

Výsledky nelze vysvětlovat na základě náhody, mezi studovanými jevy musí být určitá souvislost či vztah.

PŘÍLOHA P VI.: KONTINGENČNÍ TABULKA 6. OTÁZKY

Šestá otázka: „*Jak byste zhodnotil časovou náročnost Vašeho zaměstnání?*“

H_0 : „*Mezi mírou vnímání časové náročnosti a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.*“

H_A : „*Mezi mírou vnímání časové náročnosti a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.*“

Kontingenční tabulka:

Dvě proměnné: míra časové náročnosti (řádky), doba působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou (sloupce).

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
Velmi náročné	2 (4,12)	2 (3,91)	10 (5,97)	14
Spíše náročné	11 (8,53)	9 (8,1)	9 (12,37)	29
Průměrně náročné	7 (7,35)	8 (6,99)	10 (10,66)	25
Spíše nenáročné	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0
Velmi nenáročné	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0
Σ	20	19	29	68

Chí-kvadrát představuje hodnotu 5,584, stupeň volnosti 8. V tabulce kritických hodnot testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 je hodnota 15,507.

Pokud je vypočítaná hodnota testového kritéria menší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu:

$$\chi^2_{0,05}(8) = 15,507 > 5,584$$

Přijímáme H_0 : „*Mezi mírou vnímání časové náročnosti a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.*“

Výsledky je možné vysvětlovat působením náhody, mezi studovanými jevy tedy nemusí být souvislost.

PŘÍLOHA P VII.: KONTINGENČNÍ TABULKA 7. OTÁZKY

Sedmá otázka: „Jste spokojen s platovým ohodnocením?“

H_0 : Mezi mírou spokojenosti s platovým ohodnocením a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.

H_A : Mezi mírou spokojenosti s platovým ohodnocením a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.

Kontingenční tabulka:

Dvě proměnné: míra spokojenosti (řádky), doba působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou (sloupce).

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
Určitě ano	3 (0,88)	0 (0,83)	0 (1,27)	3
Spíše ano	14 (9,7)	12 (9,22)	7 (14,07)	33
Spíše ne	3 (7,05)	7 (6,7)	14 (10,2)	24
Určitě ne	0 (2,35)	0 (2,23)	8 (3,41)	8
Σ	20	19	29	68

Chí-kvadrát představuje hodnotu 25,438, stupeň volnosti 6. V tabulce kritických hodnot testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 je hodnota 12,592.

Pokud je vypočítaná hodnota testového kritéria větší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu:

$$\chi^2_{0,05}(6) = 12,592 < 25,438$$

Přijímáme H_A : Mezi mírou spokojenosti s platovým ohodnocením a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.

Tyto výsledky nelze vysvětlovat na základě náhody, mezi studovanými jevy musí být určitá souvislost.

PŘÍLOHA P VIII.: KONTINGENČNÍ TABULKA 14. OTÁZKY

H_0 : „Mezi názory ohledně množství času věnovaného partnerce díky směnné pracovní době a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

H_A : „Mezi názory ohledně množství času věnovaného partnerce díky směnné pracovní době a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.“

Kontingenční tabulka:

Dvě proměnné: množství času věnovaného partnerce (řádky), doba působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou (sloupce).

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
Nadstandardní množství	1 (0,88)	1 (0,84)	1 (1,28)	3
Dostatečné množství	11 (8,52)	10 (8,1)	8 (12,37)	29
Nedostatečné množství	8 (10,59)	8 (10,05)	20 (15,35)	36
Σ	20	19	29	68

Chí-kvadrát představuje hodnotu 5,277, stupeň volnosti 4. V tabulce kritických hodnot testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 je hodnota 9,488.

Pokud je vypočítaná hodnota testového kritéria menší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu:

$$\chi^2_{0,05}(4) = 9,488 > 5,277$$

Přijímáme H_0 : „Mezi názory ohledně množství času věnovaného partnerce díky směnné pracovní době a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

Výsledky je možné vysvětlovat působením náhody, mezi studovanými jevy tedy nemusí být souvislost.

PŘÍLOHA P IX.: KONTINGENČNÍ TABULKA 15. OTÁZKY

H_0 : „Mezi názory v působení směnné pracovní doby na partnerský život a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

H_A : „Mezi názory v působení směnné pracovní doby na partnerský život a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.“

Kontingenční tabulka:

Dvě proměnné: vliv směnné pracovní doby na partnerský život (řádky), doba působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou (sloupce).

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
Určitě mu prospívá	1 (0,57)	1 (0,57)	0 (0,87)	2
Spíše mu prospívá	5 (3,97)	3 (3,97)	6 (6,05)	14
Spíše mu neprospívá	11 (10,78)	14 (10,78)	13 (16,45)	38
Určitě mu neprospívá	2 (3,69)	1 (3,69)	10 (5,63)	13
Σ	19	19	29	67

Chí-kvadrát představuje hodnotu 9,8322, stupeň volnosti 6. V tabulce kritických hodnot testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 je hodnota 12,592.

Pokud je vypočítaná hodnota testového kritéria menší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu:

$$\chi^2_{0,05}(6) = 12,592 > 9,8322$$

Přijímáme H_0 : „Mezi názory v působení směnné pracovní doby na partnerský život a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

Výsledky je možné vysvětlovat působením náhody, mezi studovanými jevy tedy nemusí být souvislost.

PŘÍLOHA P X.: KONTINGENČNÍ TABULKA 16. OTÁZKY

H_0 : „Mezi časovou frekvencí konfliktů na téma směnná pracovní doba v partnerském vztahu a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

H_A : „Mezi časovou frekvencí konfliktů na téma směnná pracovní doba v partnerském vztahu a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.“

Kontingenční tabulka:

Dvě proměnné: časová frekvence konfliktů v partnerském vztahu na téma směnná pracovní doba (řádky), doba působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou (sloupce).

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
Velmi často	1 (0,29)	0 (0,28)	0 (0,43)	1
Často	4 (2,94)	1 (2,79)	5 (4,26)	10
Zřídka kdy	11 (13,82)	16 (13,13)	20 (20)	47
Nikdy	4 (2,94)	2 (2,79)	4 (4,26)	10
Σ	20	19	29	68

Chí-kvadrát představuje hodnotu 5,93, stupeň volnosti 6. V tabulce kritických hodnot testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 je hodnota 12,592.

Pokud je vypočítaná hodnota testového kritéria menší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu:

$$\chi^2_{0,05}(4) = 12,592 > 5,93$$

Přijímáme H_0 : „Mezi časovou frekvencí konfliktů na téma směnná pracovní doba v partnerském vztahu a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

Výsledky je možné vysvětlovat působením náhody, mezi studovanými jevy tedy nemusí být souvislost.

PŘÍLOHA P XI.: KONTINGENČNÍ TABULKA 20. OTÁZKY

H_0 : „Mezi názory v chuti vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

H_A : „Mezi názory v chuti vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou je závislost.“

Kontingenční tabulka:

Dvě proměnné: názory v chuti vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou (řádky), doba působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou (sloupce).

	≤ 5 (let)	6 ≤ 10 (let)	11 ≥ (let)	Σ
Určitě ano	11 (8,52)	5 (8,1)	13 (12,37)	29
Spíše ano	2 (3,53)	5 (3,35)	5 (5,12)	12
Spíše ne	6 (5,59)	8 (5,3)	5 (8,1)	19
Určitě ne	1 (2,35)	1 (2,24)	6 (3,4)	8
Σ	20	19	29	68

Chí-kvadrát představuje hodnotu 9,824, stupeň volnosti 6. V tabulce kritických hodnot testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 je hodnota 12,592.

Pokud je vypočítaná hodnota testového kritéria menší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu:

$$\chi^2_{0,05}(4) = 12,592 > 9,824$$

Přijímáme H_0 : „Mezi názory v chuti vyrazit po práci aktivně za sportem či za kulturou a délkou doby působnosti v současném zaměstnání se směnnou pracovní dobou není závislost.“

Výsledky je možné vysvětlovat působením náhody, mezi studovanými jevy tedy nemusí být souvislost.