

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zvládání stresu na pracovišti

Stress Management in the Workplace

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

VEDOUCÍ PRÁCE

PhDr. Lenka Emrová

PROCHÁZKOVÁ

MARKÉTA

2022

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Procházková** Jméno: **Markéta** Osobní číslo: **492844**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávající katedra/ústav: **Institut pedagogických a psychologických studií**
Studijní program: **Ekonomika a management**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Zvládání stresu na pracovišti

Název bakalářské práce anglicky:

Stress Management in the Workplace

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Cílem bakalářské práce je zjistit míru stresu u pracovníků a zároveň odhalit hlavní stresory na konkrétním pracovišti. Cíl bude naplněn prostřednictvím dotazníku, zjišťujícího míru stresu a prostřednictvím vlastního dotazníku zaměřeného na analýzu stresorů na pracovišti. Výsledky budou komparovány. Následně budou komparovány skupiny pracovníků s vysokou mírou stresu a pracovníků s nízkou mírou stresu. PŘÍNOS: Přínosem bakalářské práce je návrh opatření pro firmu, jak eliminovat stres.

OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část - definování stresu, stresory, stres na pracovišti, příznaky stresu, dopady stresu 3. Praktická část - představení společnosti, analýza míry stresu ve firmě, analýza stresorů ve firmě, navržené doporučení pro eliminaci stresu; 4. Závěr.

Seznam doporučené literatury:

KOLÁŘ, Pavel. Posilování stresem: cesta k odolnosti. Praha: Euromedia Group, 2021. ISBN 978-80-242-7465-2.
HONZÁK, Radkin. Jak přežít léčení: veselé čtení o bolestech. Praha: Mladá fronta, 2020. ISBN 978-80-204-5611-3.
URBAN, Jan. Přestaňte se v práci stresovat: 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví [online]. Praha: Grada Publishing, 2016 [cit. 2021-04-13]. ISBN 978-80-247-5820-6.
PLAMÍNEK, Jiří. Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání [online]. 3., dopl. vyd. Praha: Grada, 2013 [cit. 2021-10-24]. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4751-4.
GREENBERG, Melanie. Jak lépe zvládat nepříjemné situace a konflikty: cesta k odolnější a vyrovnanější mysli [online]. Praha: Grada, 2019 [cit. 2021-10-24]. ISBN 978-80-271-2584-5.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

PhDr. Lenka Emrová Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **05.01.2022** Termín odevzdání bakalářské práce: **28.04.2022**

Platnost zadání bakalářské práce: _____

PhDr. Lenka Emrová
podpis vedoucí(ho) práce

doc. Ing. David Vaněček, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Studentka bere na vědomí, že je povinna vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studentky

PROCHÁZKOVÁ, Markéta. *Zvládnutí stresu na pracovišti*. Praha: ČVUT 2022. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 25. 04. 2022

Podpis:

Poděkování

Ráda bych poděkovala PhDr. Lence Emrové za vedení mé bakalářské práce, cenné rady, pomoc, trpělivost a ochotu, kterou se mnou a mojí prací po celou dobu měla. Dále bych chtěla poděkovat firmě, která mi dovolila u nich můj výzkum uskutečnit a taky všem respondentům (zaměstnancům), kteří byli ochotni věnovat mi svůj čas pro vyplnění mých dotazníků.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá stresem na pracovišti a stresory, které tento stres vyvolávají, a to v konkrétní firmě, která se zabývá výrobou zdravotnických pomůcek. Cílem teoretické části bakalářské práce je seznámení se s pojmy stres a stresor. Dále má tato část seznámit s druhy stresu, příznaky stresu, dopady a zvládání stresu na pracovišti. Cílem praktické části je zjistit pomocí dvou dotazníků míru stresu zaměstnanců a zároveň odhalit hlavní stresory, které se ve vybrané firmě vyskytují. Dotazníky zjistily, že ve firmě převažuje únosná míra stresu, a že nejvíce vyskytujícími se stresory zde jsou nepravidelný 3 směnný provoz, hluk a neúměrné ohodnocení za vykonanou práci. Na základě získaných informací z obou dotazníků jsou navržena určitá doporučení pro eliminaci stresu ve firmě, ale i pro snížení stresu u zaměstnanců s vysokou mírou stresu.

Klíčová slova

Stres, stresory, stres na pracovišti, dotazník, eliminace stresu, zvládání stresu, pracovní prostředí

Abstract

The bachelor thesis deals with workplace stress and the stressors that cause this stress in a specific company that deals with the production of medical devices. The aim of the theoretical part of the bachelor thesis is to get acquainted with the concepts of stress and stressor. Furthermore, this part is to introduce the types of stress, symptoms of stress, impact and management of stress in the workplace. The aim of the practical part is to find out the stress level of the employees using two questionnaires and also to reveal the main stressors that occur in the selected company. The questionnaires revealed that a tolerable level of stress prevails in the company and that the most prevalent stressors there are irregular 3-shift operation, noise and disproportionate remuneration for work done. Based on the information gathered from both questionnaires, some recommendations are proposed to eliminate stress in the company, but also to reduce stress in employees with high stress levels.

Key words

Stress, stressors, stress in the workplace, questionnaire, elimination of stress, stress management, working environment

Obsah

Úvod	5
1 Stres	7
1.1 Fyziologie stresu	7
1.2 Stresová reakce.....	8
1.3 Stresory.....	11
1.4 Druhy stresu.....	11
1.5 Příznaky stresu.....	13
1.6 Dopady stresu	15
1.7 Zvládání stresu.....	16
2 Stres na pracovišti.....	22
2.1 Dopady pracovního stresu.....	22
2.2 Stresové faktory na pracovišti	23
2.2.1 Monotónní práce.....	23
2.2.2 Dlouhá pracovní doba a směnová práce	24
2.2.3 Časová tíseň.....	24
2.2.4 Hluk.....	25
2.2.5 Teplo a chlad	25
2.2.6 Vztahy s kolegy a s nadřízenými.....	25
2.3 Eliminace stresu na pracovišti	26
3 Analýza míry stresu a stresorů ve firmě X	28
3.1 Představení společnosti.....	28
3.2 Cíle a výzkumné otázky.....	28
3.3 Metoda sběru dat	29
3.4 Představení respondentů	30
3.5 Analýza výstupů z dotazníků.....	32
3.6 Malá vs. velká míra stresu	42
3.7 Shrnutí výsledků dotazníkových šetření	43
4 Doporučení k eliminaci stresu ve firmě	47
Závěr	49
Seznam použité literatury	51

Seznam obrázků.....	53
Seznam grafů.....	54

Úvod

Pojem stres je v dnešní době velmi známý. Může na nás mít jak negativní, tak i pozitivní vliv. Převážná většina z nás tento pojem vnímá právě jako něco negativního. Se stresem se můžeme setkat kdekoliv a kdykoliv. Může ho vyvolat určitá situace, věc či osoba. Jedním z míst, kde se v dnešní době se stresem často setkáváme je práce. Dennodenně se setkáváme se svými spolupracovníky a nadřízenými, kteří v nás stres mohou vyvolat. Na pracovišti se vyskytuje řada stresových faktorů, které v nás též mohou vyvolat stres. Pokud by stres u člověka přetrvával dlouhodobě, tak by to mělo na něj neblahý vliv jak fyzicky, tak ale i psychicky. Tyto dopady se poté mohou u zaměstnanců projevovat na jejich výkonu v práci. Dokonce mohou zaměstnanci po dlouhodobém působení stresu zcela odejít ze zaměstnání. U některých dokonce může dojít až k syndromu vyhoření. Z těchto důvodů je dobré příznaky stresu nezanedbávat, ale pokusit se působení stresu eliminovat.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Praktická část je pak dále rozdělena do dvou kapitol. První kapitola je zaměřena na vysvětlení pojmu stres a stresor obecně. Dále uvádí druhy stresu a informuje o jeho příznacích a dopadech. Rovněž informuje o tom, jak stres zvládat. Druhá kapitola teoretické části popisuje konkrétně stres vyskytující se na pracovišti a stresové faktory, které se na pracovišti mohou nacházet. I zde je uvedené, jak je možné pracovní stres eliminovat. Praktická část se zaměřuje na firmu, která se řadí do zdravotnického odvětví a zabývá se výrobou zdravotnických pomůcek. V rámci této firmy byl proveden kvantitativní výzkum. Ten měl podobu dvou dotazníkových šetření, díky kterým jsou zodpovězeny výzkumné otázky, které jsou v druhé části práce definovány. Pomocí těchto dotazníkových šetření, jsou dosaženy určené cíle.

Bakalářská práce si klade za cíl zjistit míru stresu u pracovníků a zároveň odhalit hlavní stresory na konkrétním pracovišti. Závěr této práce shrnuje získané údaje z dotazníkových šetření. V návaznosti na to jsou navržena určitá opatření pro eliminaci stresu na pracovišti této konkrétní firmy. Dále jsou zde uvedena i určitá doporučení pro snížení stresu zaměstnancům, u kterých se vyskytla velká míra stresu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Stres

Jedním z pocitů, který nás doprovází v každodenním životě je stres. Každý se setkáváme se stresem každý den, aniž bychom si to uvědomovali. Můžeme se s ním setkat prakticky všude. Při cestě na nějakou sešlost s kamarády. Se stresem se prostě můžeme setkat kdykoliv a kdekoliv. Možná proto se stres označuje jako jeden ze symbolů naší současnosti. Podle Urbana (2016) patří stres k nejhorším moderním zabijákům, protože se podílí na zhoršování zdravotního stavu lidí. V minulosti dokonce určité výzkumy zabývající se stresem prokázaly, že pokud je člověk dlouhodobě ve velkém stresu, tak mu to může změnit i genetickou výbavu. Ne každý stres je ale negativní a škodí nám. Je těžké termín stres definovat a přesná definice stresu zatím neexistuje. Plamínek (2013) označuje stres jako hlavní motor našeho života, protože díky stresu přežíváme. Stres je přirozenou součástí našeho života, která nás nutí k aktivitě a chrání nás před nebezpečím. Fontana (2016) se kloní k definici, že stres je nárok (požadavek) kladený na adaptivní schopnosti mysli a těla. Kolář (2021) překládá stres jako „zátěž“, při které jde vždy de facto o udržení energetické rovnováhy. Podle Hanse Selyeho, což byl kanadský vědec maďarského původu, který studoval v Praze na lékařské fakultě, je vlastně stres vyvolaná reakce naším organismem. Tato reakce se neprojevuje pouze u lidí, ale u všech živých organismů. Pomocí této reakce se pak naše tělo připraví k útěku nebo k útoku, ale taky by nám tato reakce mohla pomoci přežít v místě s nepříznivými podmínkami. Pokud by tedy neexistoval stres, tak bychom zahynuli. Proto je důležité se naučit se stresem žít a naučit se, jak s ním správně zacházet, aby nám neškodil, ale pomáhal. Předpokládá se, že samotné slovo „stres“ jsme převzali z angličtiny. Původní podoba tohoto slova byla stress a jako spousta převzatých slov z angličtiny má i toto slovo mnoho významů. Jedním z uváděných významů je napětí či pnutí, což opět ukazuje, že se jedná o určitou reakci lidského organismu na určité podněty. Jak velký stres bude působit na náš organismus, záleží na dvou hodnotách. Jednou z hodnot je zátěž, která působí na náš organismus a druhou hodnotou je odolnost, nebo-li schopnost organismu tuto zátěž snášet. Čím větší zátěž na nás působí, tím je vyvíjen i větší stres na náš organismus. Čím vyšší je naše odolnost vůči stresu, tím menší stres je. Odolnost vůči stresu závisí na mnoha faktorech, mění se s časem a dá se vědomě ovlivnit. U stresu musíme vždy rozlišovat dvě složky, a to stresor a stresovou reakci, tedy příčinu stresu a vlastní reakci na něj (Kolář, 2021).

1.1 Fyziologie stresu

Chceme-li blíže vědět, jak stres vzniká v lidském organismu, tak se musíme zaměřit na mozek, a to konkrétně na jeho dvě části kmen a kůru. Kmen se stará o bezpečnost a zajišťování základních předpokladů života. Pokud bychom hledali orgán, který má podobnou stavbu a funkce, tak bychom ho našli třeba u psa, sovy nebo i u tak malého stvoření jako je ještěrka. Za to mozkovou kůru najdeme pouze u lidí. Mozková kůra je sídlem myšlení, což je mladá experimentální funkce (Plamínek, 2013). Uvádí se, že mozkový kmen je asi tři sta krát starší než mozková kůra. To je nejspíše také důvod, proč když se blíží to nejhorší, tak dostane přednost tento respektovaný a zabydlený mozkový kmen před mladou a hravou myslící mozkovou kůrou. Pokud tedy mozkový kmen vyhodnotí situaci jako nebezpečnou, tak myšlení ustoupí do pozadí. V praxi to vypadá tak, že když omylem sáhneme na rozpálenou pánvičku, naše ruka automaticky ucukne dřív, než naše myšlení stihne nebezpečí zachytit, tím spíše racionálně vyhodnotit naše ucuknutí jako nejlepší reakci. Tato ukázka z praxe ukazuje,

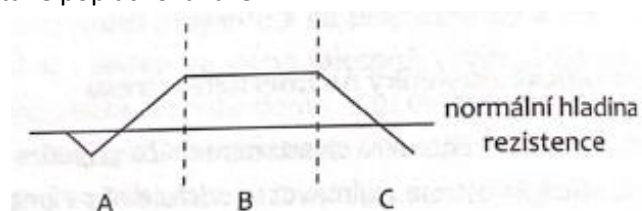
že mozkový kmen je i o hodně rychlejší než mozková kůra. Důvodem rychlosti mozkového kmene jsou připravené řady reakcí. Dále tomu pomohly miliony let, kdy se mozkový kmen naučil komunikovat s tělem. Jediný malý impulz dokáže v těle vyvolat úžasně věci. Pokud je tělo vystaveno přímému nebezpečí, tělo začne reagovat okamžitě. Bez přemýšlení začneme řešit nebezpečnou situaci. Jsme-li v ohrožení, tak dojde k přesunutí energie ve prospěch situací, které odvracejí nebezpečí, aniž bychom to tušili. Tento přesun energie řídí mozkový kmen. Dříve naši předci žili v přírodě, kde dennodenně bojovali o přežití, aby se nestali součástí jídelníčku masožravců. Ti, co přežili, předali dál svoje geny, čímž byla schopnost rychleji a lépe reagovat. Výsledkem celého vývoje je automatická stresová reakce.

1.2 Stresová reakce

Stresová reakce nám pomáhá přežít. Přípravuje naše tělo na útok nebo útěk. Je to vlastně reakce těla na působení stresorů, která může být velmi různorodá. Tato reakce probíhá uvnitř organismu a působí jak na fyzickou, tak i na psychickou stránku člověka. Změní se rozdělování krve v těle, vzrůstá její srážlivost, mobilizuje se zrak i sluch a kdyby došlo ke zranění, tak i imunitní systém. Pokud se nějaký orgán neúčastní přímo na útoku či útěku, tak pracuje pouze na nezbytné minimum. Organismus se dostává do napětí neboli stresu a je připraven reagovat (Plamínek, 2013). Automatická stresová reakce je skvělá, pokud nás honí divoké zvíře, ale pokud je to šéf, který nás donutil dostat se do stresové reakce, tak je to pro naše tělo velice špatné. Tělo se tím jen zbytečně opotřebovává. Během reakce se totiž do těla uvolní část látek a pokud se jich určitou snahou nezbavíme, tak budou působit jako jedy.

Stresovou reakci lidského organismu je možné rozdělit do tří základních fází, a to do poplachové fáze (A), fáze odporu (B) a v neposlední řadě do fáze vyčerpání (C). Předtím, než si přiblížíme samotné fáze je důležité zmínit ještě pojem orientační reakce. Orientační reakci si přiblížíme na příkladu od Honzáka (2020). Představme si, že na louce se v naprostém klidu pasou jeleni, když náhle blízko něco zapraská. V tu chvíli se jeleni přestanou poklidně pást, přestanou přežvykovat a zpozorní, což znamená, že se utlumí pohodová aktivita, mírně napnou svaly a začnou věřit, čímž se aktivují pohotovostní mechanismy. Aktivace pohotovostních mechanismů se označuje jako „nabuzení“ a takto proběhne orientační reakce neboli orientační reflex (Honzák, 2020). Tuto aktivitu obstarávají dvě mozková jádra, která reagují na neznámé podněty jako jsou bolestivé podněty, podněty ohrožení a frustrace.

Když se vrátíme zpět k příkladu s jeleny, tak zde mohou nastat dvě možnosti. První možností je, že jeleni zjistí, že to byla jen nějaká malá zvěř jako je veverka či krtek. Tím pádem se uklidní a vrátí se zpět ke své poklidné pastvě. Druhou možností je, že to je nějaký druh nebezpečí. V tu chvíli se z orientační reakce stane poplachová fáze.



Obrázek 1 - Tři stadia generalizovaného adaptačního syndromu (Fontana, 2016, s. 28)

Poplachová fáze se také někdy nazývá alarmující či pohotovostní. Tato fáze nastává tehdy, pokud je situace vyhodnocena jako nebezpečná. Poplachová fáze má za úkol připravit náš organismus k útěku nebo útoku. Rozumné řídicí centrum nabudí poplachový systém, který je řízený aktivační složkou autonomního nervového systému, které se říká sympatikus (Honzák, 2013). Do sympatiku patří nervové regulace - adrenalin a noradrenalin. Zvyšuje se koncentrace adrenalinu a noradrenalinu, což způsobí obrannou reakci organismu. Sympatikus přivádí svaly k pohotovosti tím, že se napnou. Možné je, že se objeví i třes. To se může stát díky přetahování ohybačů a natahovačů. Naše tělo se snaží dostat co nejvíce obohacené krve o všechny dostupné živiny ke svalům, což má za následek odkrvení, ochlazení a zblednutí kůže a útrov. Na rukách se to projeví tak, že budou chladné a zpcené a u útrov zas tak, že nám nejprve vyschne v ústech, sníží se nám produkce slin a dále se nám nepříjemně stáhnou břišní orgány. Zrychlí se nám i srdeční činnost a dýchání. Dále se zvyšuje krevní tlak a srážlivost krve. Důvodem je to, že by mohlo dojít k úrazu, a takto by krvácení neohrožovalo přežití. Plusem zvýšeného krevního tlaku je, že zvyšuje prokrvení, ale zato se naopak snižuje citlivost k bolesti. Dále nastupuje třes rukou, pocení a bušení srdce. Zlepšují se kognitivní a smyslové schopnosti, zlepšuje se paměť a rozšiřují se zornice kvůli orientaci v prostoru. Naopak se nám snižuje obranný schopnost k uchování energie pro krizový stav. Reprodukční mechanismy, jak už bylo řečeno, sníží se i pocit bolesti a zkrátí se nám čas na přípravu na zranění. Projevuje se u nás také zvýšená spotřeba kyslíku a odlehčují se nám duté orgány, což způsobí nutkavou potřebu močení či vyprázdnění střev. Tak se náš organismus připravuje na výdej energie.

Opět mohou nastat dvě možnosti. První možností je, že stresor ustoupí a pak tedy následuje fáze zotavovací. V této fázi by se jednalo pak o tzv. eustres. Po nějaké době by došlo k rovnováze sil a harmonizaci stavu. Příkladem je určitá situace, do které jsme se dostali a víme, že není ideální, ale najdeme určité řešení, jak se z ní dostat. Pokud ale žádné řešení nenajdeme, tak se dostáváme k druhé možnosti, a to že nastane další fáze stresu, a pak fáze odporu, protože stresor stále přetrvává.

Fáze odporu je také známá jako fáze rezistence, adaptační či vyrovnávací. Organismus se nyní snaží vyrovnat se stresovou situací. Především fáze poplachová byla řízená sympatikem, naopak fáze odporu je řízena parasympatickým nervovým systémem. Parasympatikus má na starosti útlumové reakce a na rozdíl od předchozích center, je řízen po ose hypotalamus-hypofýza-nadledviny, kde jsou regulující hormony především kortikoidy z nadledvin (Honzák, 2020). Jedinec se začíná chovat pasivně, jelikož „rezignoval na teritorium“. Jeho pasivita se projevuje na průduškách. V poplachové fázi byly průdušky rozšířené, jelikož naše tělo potřebovalo velký přísun kyslíku, ale nyní se průdušky začínají zužovat. Nyní jsou regulačně přetěžovány spíše orgány trávicího systému. Předchozí pocíťované pocity v poplachové fázi, které byly útočné a úzkostné, se změnil na pocity útlumu ba dokonce až deprese. V běžném životě parasympatikus zajišťuje pohodový útlum, jenž v této fázi přepálí pohodový útlum do nežádoucí pasivity. Tuto fázi Hans Selye označil jako všeobecný (nespecifický) adaptační syndrom (Honzák, 2020). Fáze odporu a poplachová fáze mají společnou jednu vlastnost. Jejich společnou vlastností je, že jsou velmi náročné pro energetické hospodaření metabolismu. Můžeme si to představit na příkladu s molekulou hroznového cukru glukózy. Z jedné této molekuly může využít náš organismus třicet šest jednotek energie. Také si z ní však může vzít pouze jednotky dvě, k čemu právě dochází, když jsme ve stresu, což je hrozně drahé. Řídicím centrem se v této fázi

jeví jako velmi vzácná imunita, která rapidně klesá. Jenže k tomuto „obelštění“ při stresu dochází u mnoha základních potřeb. Organismus má v této fázi schopnost maximálně odolávat. Pokud ale stresory působí dlouho, přichází na řadu poslední fáze a tou je fáze vyčerpání.

V poslední fázi vyčerpání, také nazývané fáze konečná, se zhroutí obranné schopnosti organismu a člověk už není schopen normálně fungovat. V této fázi dochází k postupnému vyčerpání. Jednotlivá řídicí centra se začnou nekoordinovaně „přetahovat“ o řízení a postupně se stav zhoršuje (Honzák, 2020). Pokud stresor působil příliš dlouho nebo velmi intenzivně, tak může dojít k poškození kůry nadledvinek, hypertenzi, různým poruchám imunity, šoku či k srdečnímu selhání. Dále může dojít ke kolapsu nebo k onemocnění jako jsou třeba žaludeční vředy či psychické poruchy jako syndrom vyhoření, deprese či panická ataka. V nejhorším případě může dojít i ke smrti.

1.3 Stresory

Stresory jsou jedním ze základních pojmů týkající se stresu. Jsou to určité podněty a situace, které mají na nás určitý vliv. Pokud nemáme dostatek času, jídla, peněz, kyslíku, jsme těžce nemocní, poranění či operováni nebo se nacházíme v bezvýchodné situaci, tak se nejedná o stres, ale jedná se právě o stresory. Stresor je určitá situace či událost, kterým se musíme přizpůsobit. Za pomoci dalších neblahých podmínek poškozují naše tělesné a duševní zdraví. Stresory vytvářejí potenciaální podmínky, které zvyšují pravděpodobnost výskytu stresu (Sigmund, Kvintová, Šafář, 2014). Stresory způsobují menší nebo větší vychýlení našeho organismu z jeho rovnováhy. To se poté může projevit zvnějšku a i zvnitřku. Naš mozec stresory rozlišuje podle toho, zda je „slabý“ nebo „silný“. Pokud se na stresory podíváme z pohledu našeho těla, tak tělo nerozlišuje, zda podnět, který v nás vyvolal stres, je dobrý nebo špatný. Lidské tělo má pokaždé stejné reakce. V zásadě tedy neexistuje ani pozitivní a ani negativní stres. Existují pouze situace, při kterých je buď moc málo, více nebo až příliš moc stresu. V jeho důsledku je pouze důležité, zda je spojen s pozitivními nebo negativními emocemi (Kolář, 2021). Většina stresorů je často doprovázena i emociální reakcí, což má za příčinu snadnější onemocnění. Je mnoho stresorů, které jsou přirozenou součástí našeho běžného života a s kterými jsme se museli naučit vyrovnat, jako je například zima, teplo, příjem jídla a tekutin, nedostatek spánku, některé viry a bakterie a mnoho dalších. V jedné studii se ukázalo, že nejnebezpečnějším stresorem je nedostatek pohybu a kouření.

Povaha stresorů v dnešní době je jiná než povaha stresorů v minulosti. Už není tolik situací, které musíme řešit bojem či útekem (akce spojené s fyzickou aktivitou). Množství stresorů je ale pořád stejné, jenom se změnila jejich povaha. Existuje mnoho různých klasifikací stresorů. Selye (Sigmund, Kvintová, Šafář, 2014) je třeba rozděluje na fyzikální a emocionální. Do fyzikálních faktorů můžeme zařadit třeba fyzickou zátěž, znečištění vzduchu, prudké světlo, hluk, nízkou a vysokou teplotu, jedy, úrazy, malý prostor, bakterie a viry. Jako emocionální faktory si můžeme uvést třeba strach, obavy, nepřátelství, nevyspělost, zlobu, úzkost nebo očekávání, že se stane něco hrozného. Bernstein (Sigmund, Kvintová, Šafář, 2014) zase uvádí, že stresory zařazují fyzické i psychologické složky, které se ale od sebe špatně rozdělují, jelikož se překrývají. Psychologickými stresory jsou například životní změny a napětí, katastrofické životní události, konflikt v rodině, nezaměstnanost, ztráta zaměstnání, termíny úkolů, zkoušky, věk, trauma, samota nebo péče o postiženého či nemocného člena

rodiny. Elkind (Sigmund, Kvintová, Šafář, 2014) popisuje tři kategorie stresorů z hlediska míry kontroly a možnosti anticipace vzniku zátěže. První kategorií je předvídatelný a může být kontrolován. Druhá kategorie je předvídatelný, ale nemůže být kontrolován. Poslední třetí kategorií je nepředvídatelný, který nemůže být kontrolován. Jak už jsem zmiňovala, je mnoho způsobů, jak stresory dělit. Uvádí se však, že tyto stresory můžeme dělit dle povahy (fyzikální, biologické, psychologické a sociální faktory), délky působení (krátkodobé, dlouhodobé), velikosti (mikrostresory, makrostresory) a zdroje působení (vnitřní a vnější příčiny stresu). Jak se se stresory vypořádáme, záleží pouze na nás.

1.4 Druhy stresu

Jak už jsme si zmiňovali na začátku, není jenom špatný stres, který tělu škodí. Existují i takové typy napětí, které k životu potřebujeme. Pokud zmíníme před někým slovo stres, tak ve většině případů si lidé pod tímto pojmem představí právě něco negativního. Typy napětí, které k našemu životu potřebujeme, našemu tělu umožňují zahánět hlad a žízeň, rozmnožovat se nebo reagovat na nebezpečí. To dokazuje, že stres je pro naše tělo i užitečný a pomáhá nám plnit životně důležité funkce. Některá příjemná napětí jako je objevování nového, radost nebo sexualita, jsou též doprovázeny stresem. Tento stres však nevnímáme jako negativní. Naopak ho vnímáme jako něco příjemného. Z tohoto důvodu se připouští existence dvou typů stresu. Pokud naše tělo dostane rozumnou dávku podnětů, tak mluvíme dle Selyeho o tzv. eustresu. Předpona „eu“ zde dle řečtiny znamená přiměřený. Je to ten stres, který v nás vyvolává příjemné pocity (Plamínek, 2013). Ten, který v nás naopak vyvolává nepříjemné pocity, nazýváme distres. Tady předpona „dis“ znamená nepohodu, poruchu a nepřiměřený stav (Honzák, 2020). Distres má na naše tělo negativní vliv. Vyčerpává nás, ničí nás a otravuje. Při distresu se uvolní do našeho těla látky, které jsou nespotřebovány a mohou být nebezpečné (Plamínek, 2013). Naopak eustres naše tělo spíše posiluje a pomáhá nám najít stabilitu a rovnováhu. Při něm se nám do těla uvolní sexuální hormony a také nám to pomáhá zvýšit naši odolnost proti distresu. O distresu se dá ještě říct, že vlastně vzniká, když mozkový kmen vyhodnotí situaci jako neznámou a tím pádem nebezpečnou anebo jako známou reálně nebezpečnou (Plamínek, 2013). Pokud se pozitivním podnětům nepostaví do cesty psychologické bloky, které může mít na starost mozková kůra, tak dochází k eustresu. K životu potřebujeme neustálou dávku podnětů. Podnětem je i tělesná zátěž, která je zdravá a užitečná. Stýkání se s ostatními je také podnět. Bez nedostatku podnětů by naše tělo zmíralo, byli bychom deprimováni, což by nám škodilo více než stres.

Představili jsme si již dva typy stresu, a to eustres a distres. Jak už bylo řečeno, stres se začne projevovat, pokud naše tělo vycítí určité nebezpečí. Když naše tělo bude dlouhodobě vystaveno stresu, tak může dojít k poškození nejen našeho těla, ale i naší mysli. Záleží však na tom, jak na nás dlouho stres působí. Stres můžeme tedy dále dělit na další čtyři druhy podle toho, jak na nás dlouho působí. Podle toho rozlišujeme stres akutní, chronický, posttraumatický a anticipační.

Akutní stres se také nazývá krátkodobý. Nejčastěji se projevuje při událostech, ve kterých je ohrožen náš život jako je třeba vážná dopravní nehoda, těžký úraz nebo havárie. Jenže akutní stres se může vyskytnout i u méně vážných situací jako je třeba písemná zkouška, dohánění pracovního termínu, vystoupení na veřejnosti či první rande. Akutní stres je totiž odpověď na krátkodobý

stresor (Greenberg, 2019). Pokud dojde k akutnímu stresu, tak se naše tělo velmi rychle vychýlí z klidové úrovně a zvýší se emoční tenze. Poté se opět dostane zpět do klidové úrovně, ale kdy se do ní dostane, záleží jen a pouze na závažnosti události, která se stala. Pokud třeba dojde k dopravní nehodě, tak se akutní stres může projevit u člověka šokem, který zapříčiní snížený přísun kyslíku do tkání, poruchy krevního oběhu a srdeční činnosti, které mohou zapříčinit až ztrátu vědomí. Dále může mít člověk zmatené reakce, ztuhnout nebo dokonce ztratit paměť, což poukazuje na to, že se jedná o psychicko-fyzický proces. Akutní stres přináší úzkost, psychosomatické symptomy jako je bolest hlavy či podrážděný žaludek, ale na druhou stranu také může přinášet pocit vzrušení a připravenosti a tím dodat tělu energii. Tento stres se můžeme naučit ovládat. Pokud to zvládneme, budeme se cítit schopně, úspěšně a sebevědomě. Stresová reakce je částečně automatická a zakódovaná v mozku (Greenberg, 2019) Pomocí různého opakovaného procvičování, můžeme změnit způsob, jakým mozek stres zpracovává a interpretuje. Pokud budeme procvičovat nové způsoby chování a myšlení, tak dokážeme změnit chemii či nervové dráhy v mozku.

Do dělení z časového hlediska dále řadíme i chronický stres. Chronický stres je jako akutní stres psychicko-fyzický proces, ale je zcela odlišný, a to i svými účinky. Tento stres je nazýván dlouhodobým, jelikož je to reakce na stresor, který se na rozdíl od akutního neobjeví pouze na chvíli, ale vydrží několik hodin či dokonce i dní. Chronický stres nemusí mít pouze jeden stresor, ale může reagovat i na více stresorů. Tyto stresory vyvíjí určitou intenzitu na člověka, která může v průběhu delší doby kolísat, v závislosti na tíži a aktuálnosti daného stresoru, či se může objevovat v nepravidelných intervalech. Spousta chronických stresorů se vyskytuje na našem pracovišti. Můžou to být špatné mezilidské vztahy, které na pracovišti vyvolávají konflikty, nevráživost, závist ba dokonce šikanu. Dalšími případy jsou třeba noční směny, časový tlak, práce v neustálém hluku, špinavé prostředí nebo vnucené časové tempo a mnoho dalších. Z těchto případů se dá odvodit, že určitá zaměstnání mohou být prostě chronicky stresující. Jako příklad se uvádí práce u policie. Samozřejmě nezpůsobují tento stres jenom samotná zaměstnání, ale může nám tento stres vyvolat třeba nespokojený vztah, péče o členy domácnosti nebo pocit neschopnosti. Chronický stres může vyvolat negativní účinky jak na mysl, tak opět i na tělo. Tyto účinky vyvolá zejména, pokud cítíme, že nedokážeme nijak ovlivnit svou situaci. Poté je pravděpodobné, že v sobě necháme vyklíčit pocit úzkosti, sklíčenost, napětí, podrážděnost, obavy, únavu, vyčerpanost, nepřiměřenou reakci na běžné situace a spousta tělesných potíží jako jsou bolest hlavy, bušení srdce, vysoký krevní tlak, poruchy spánku, závratě a svalové napětí. Dost často se účinky chronického stresu mohou podepsat i na výkonnosti v práci, na zhoršení její kvality, rychlým nástupem únavy, častým únikem do nemoci, zvýšením úrazovosti u rizikových prací a dalšími. Chronický stres může časem ovlivnit náš mozek, srdce, tělesnou váhu, odolnost proti nemocem, a dokonce i genetickou skladbu. Neustálé obavy a úzkosti zvyšují úroveň stresu, takže nedávají našemu tělu možnost si odpočinout a zregenerovat se (Greenberg, 2019).

Posttraumatický stres je dalším typem stresu dle délky trvání. Posttraumatický stres, označován taky jako následný stres, na stresovou situaci reaguje opožděně. Stresová situace většinou trvá pouze krátkou dobu, ale zato působí velmi intenzivně a dosahuje hrozivého až katastrofického rázu, který má za následek vážné důsledky. Za posttraumatický stres můžeme označit stav, který zahrnuje nějaké nervové či psychické trauma, které se projeví až s odstupem času od kritické události.

Kritickými událostmi jsou zde myšleny přírodní katastrofy, průmyslové havárie (požár nebo exploze), a další události, které ohrožují zdraví a životy lidí a osob mimo místa jejich bezprostředního vzniku. Posttraumatická porucha se může objevit i u některých osob v souvislosti se závažným pracovním úrazem, se vznikem nemoci z povolání či při velké dopravní nehodě (*BEZPEČNÝ PODNIK*, 2016). Posttraumatický stres v nás vyvolává pocity beznaděje, úzkosti, marnosti, bezvýchodnosti, deprese, obavy z budoucnosti, psychické napětí a projevuje se v nepravidelných časových úsecích. Dále se nám vrací vzpomínky z dané události. Intenzita stresu nepravidelně kolísá v závislosti na intenzitě prožitků (Krabcová, 2020). Člověk má problém se s danou situací vyrovnat. Osoba, která zažila třeba závažnou průmyslovou havárii, při které byla ohrožena, se bude vyhýbat místu, kde k této havárii došlo, nebo objektům, které toto trauma osobě připomínají. Daná osoba se s tím může, ale taky vůbec nemusí, dokázat vyrovnat, a to ani po hodně dlouhé době.

Posledním typem stresu podle délky trvání je anticipační stres. Anticipační stres se dost liší od těch předešlých. U akutního, chronického a posttraumatického stresu docházelo k narušení rovnováhy při delším trvání události anebo až po ní. U anticipačního stresu toto narušení vzniká na základě určité představy, předjímání a předvídání dějů. Jedná se o situaci, při které se pomalu zvyšuje emoční tenze, která má přímou souvislost s blížící se kritickou událostí, avšak návrat do klidové fáze je velmi rychlý (Krabcová, 2020). Znamená to tedy, že určitá událost má teprve nastat a my dopředu předpokládáme určité následky nebo ohrožující integraci osobnosti, čímž je myšlena ztráta role, autority či sebedůvěry. Tento stres je velmi častý v mimopracovním životě, ale může se objevit samozřejmě i v pracovním životě. V mimopracovním životě se u nás objevuje většinou před závažnou zkouškou, operací, sdělování zdravotních výsledků lékařem nebo před nějakou životně důležitou událostí, jako je svatba. Příkladem anticipačního stresu v pracovním životě je třeba nástup do nového zaměstnání nebo se tento druh stres může objevit, pokud se pracovní podmínky, které jsme dosud měly, budou významně lišit nebo pokud musíme podstoupit určitou zkoušku, která má ověřit naši pracovní způsobilost. Anticipační stres se nejdříve projevuje mírným emočním napětím, které se postupně zvyšuje tím, jak se přibližuje událost, která nám tento stres vyvolává. To může mít za následek, že se naruší některé naše stereotypy chování. Také v nás tento stres vyvolává pocity nejistoty, strachu, úzkosti nebo snížení sebedůvěry. Jak rychle k nám tyto pocity přijdou, tak většinou opět brzy odejdou. Díky tomu je akutní situace rychle zvládnutá (*BEZPEČNÝ PODNIK*, 2016).

1.5 Příznaky stresu

Jsme-li ve stresu, tak se u nás objevují určité příznaky či projevy. Příznaky stresu se projevují ve fyzické nebo psychické rovině a můžeme je rozdělit do tří hlavních skupin (Pelcák, 2014). Rozlišujeme příznaky fyziologické, emocionální a behaviorální (Sigmund, Kvintová, Šafář, 2014). Mezi fyziologické příznaky řadíme např.:

- bušení srdce (zrychlené, nepravidelné, silnější)
- bolesti či tlak na prsou
- bolesti hlavy, migrény
- dýchací potíže
- nechutenství, plynatost
- křečovitě bolesti břicha

- průjem
- časté nucení k močení
- snížení sexuální touhy, sexuální impotence
- změny v menstruačním cyklu
- dvojité vidění
- vyrážky na kůži
- nepříjemné krční pocity

Mezi emocionální příznaky patří např.:

- rychlé a prudké výkyvy nálad
- vztek, agrese
- podrážděnost, popudlivost, úzkost
- starost o nedůležité věci
- starosti o fyzický vzhled a tělesné zdraví
- pocity únavy
- omezení sociálního kontaktu
- nadměrné denní snění
- poruchy pozornosti
- smutek
- apatie
- deprese
- lhostejnost

Mezi behaviorální příznaky řadíme např.:

- nerozhodnost
- nepodstatné nářky
- zvýšená absence
- nemocnost, pomalé uzdravování
- zvýšená nehodovost
- změna životního rytmu (problémy s usínáním, dlouhé noční bdění)
- zvýšená konzumace alkoholu
- zvýšená spotřeba cigaret
- zvýšená nepozornost při řízení auta
- zhoršení pracovního výkonu
- výmluvy, vyhýbání se odpovědnosti
- nechutenství
- přejídání

1.6 Dopady stresu

Již jsme si popsali, jak vypadají příznaky stresu, ale nehovořili jsme o jeho dopadech na naše tělo. Víme, že pokud stres na nás působí dlouhodobě, tak naše tělo nemá možnost si odpočinout a zregenerovat se. To se pak projevuje různými následky. Dle Greenberga (2019) nám stres může ovlivnit mozek, srdce, tělesnou váhu, odolnost proti nemocem či dokonce i genetickou skladbu. Nejprve si přiblížíme dopady stresu na mozek.

Působení stresu na mozek se projevuje omezenou schopností mozkových buněk transportovat a využívat glukózu, která je pro nás důležitá jako zdroj energie. Jestliže mozkové buňky nebudou mít dostatek glukózy, tak budou mnohem náchylnější k poškození a budou méně odolné. Nejvíce zranitelným kvůli negativním účinkům kortizolu je hippocampus (obloučkový závit ve spodní části mozku). Nadbytek kortizolu ovlivňuje jeho schopnost produkovat nové buňky a opravovat ty stávající. To má potom negativní dopad na schopnost učení, paměť a náladu. Velký stres učí náš mozek být reaktivnější, ale zároveň mu oslabuje schopnost pomocí logického myšlení zklidnit stresovou reakci.

Když stres působí dlouhodobě na srdce, tak je srdce opakovaně zaplavováno vlny adrenalinu, které mohou poškodit výstelky cév, což by mělo za následek zvýšení rizika infarktu, mrtvice a zvýšení krevního tlaku. Stres u nás také může vyvolat nezdravé chování jako je kouření, alkohol či přejídání, které zase zvyšuje riziko kardiovaskulárních chorob, nebo to v nás může vyvolat protivné či našťavané chování.

Dlouhodobý stres způsobuje nadváhu, jelikož kortizol zvyšuje naši chuť k jídlu a jídlo nám zase dodává energii pro nadcházející „boj“. Kortizol se taky podílí na narušení spánku, což má za následek, že jsme více unavení a únava nás nutí k požívání většího množství nezdravých potravin. Stres může mít za následek zvýšenou hladinu cukru v krvi. Taky dokáže donutit naše tělo k ukládání tukových zásob (nejvíce na břiše), což našemu zdraví moc nepomáhá. Lidé, kteří mají typ těla „jablko“, což znamená, že mají malý rozdíl mezi obvodem pasu a boků, tak je u nich velké riziko kardiovaskulárních chorob. Stres může způsobovat i to, že máme potřebu si „obalovat nervy“ nebo naopak nám nejde zhubnout, a přestože jsme omezili kalorický příjem. To vše je výsledkem stresu.

Nyní se zaměříme na působení stresu na imunitní systém. První studie o vlivu stresu na imunitu byly vypracovány na počátku 90. let a zabývaly se studenty medicíny, kteří se připravovali na zkoušky. Tehdy se zjistilo, že během zkouškového období, i když trvalo jen krátkou dobu, se studentům snížilo množství imunitních buněk, které bojují proti virovým infekcím a tumorům. Další studie, zabývající se interakcí mezi psychickými procesy a nervovým a imunitním systémem lidského těla, objevily určité vzorce. Osoby, které se účastnily pokusu, byly několik minut stresovány. Měly za úkol mluvit na veřejnosti nebo počítat příklady z hlavy. Během pokusu se pokusným osobám zvýšil jeden typ imunity, ale zároveň došlo k oslabení jiné části. Pokud stres tedy trvá dlouhodobě, tak se sníží i obranyschopnost. Další pokus provedli vědci z Univerzity Carnegieho-Mellonových, kteří izolovali pokusné lidi v hotelových pokojích, aby minimalizovali vnější vlivy a poté jim změřili úroveň stresu. U osob, u kterých se projevila větší míra stresu, byla větší pravděpodobnost, že budou

nachlazení. Když se náš imunitní systém střetne se škodlivým virem nebo bakterií, vypustí chemické látky zvané prozánětlivé cytokiny, které podporují reakci na útočníka. Touto reakcí je zánět, normální proces pomáhající udržovat zdraví. Po odstranění patogenu se spustí zpětná vazba, která zánět opět utlumí. Zpětná vazba se spustí, pokud jsme v klidných a bezstresových podmínkách. Na této zpětné vazbě se podílí i kortizol. Pokud se vystavujeme velkému stresu, tak imunitní systém ztratí citlivost na signalizační funkci kortizolu, což způsobí vyšší zranitelnost vůči alergiím, astmatu a zánětlivým chorobám. Mezi zánětlivé choroby patří například cukrovka či onemocnění srdce.

Posledním příkladem dopadu stresu na zdraví je buněčné stárnutí. Vědci z Kalifornské univerzity se zaměřili na matky pečující o děti, které trpí autismem nebo nějakou dlouhodobou nemocí. Zaměřili se u nich na studii účinků stresu na buněčné stárnutí. Buněčné stárnutí má pod kontrolou náš genetický materiál neboli DNA. Vědci měřili délku telomerů, které jsou součástí DNA. Telomery jsou koncové části chromozomů, které chrání DNA před poškozením. Časem se tyto telomery ztenčují, což způsobí, že DNA je potom náchylnější k roztřepení. Telomery jsou velmi náchylné na chronický stres. V pokusu s matkami s nemocnými dětmi se ukázalo, že matky pod vlivem stresu mají mnohem kratší telomery. Toto zkrácení odpovídalo nejméně deseti rokům stárnutí navíc (Greenberg, 2019). Matky, které nebyly v tak velkém stresu a které nevnímaly jejich situaci jako velice stresující, neměly telomery tolik zkrácené. Ukazuje se tedy, že záleží na tom, jak svůj stres vlastně vnímáme.

1.7 Zvládání stresu

Stres bohužel není možné zcela eliminovat, avšak můžeme se ho pokusit zvládat. Dokonce v průběhu času a trvání působení stresoru se postupně vyvíjí naše schopnost zvládání stresu. Pomocí výzkumů bylo zjištěno, že pokud je člověk příležitostně vystaven stresu a následně je z něj zotaven, tak se u něj zvyšuje tolerance stresu. Základním nástrojem zvládání stresu je mozková kůra. Pokud přemýšlím o stresu, tak pomáhám omezit pocit nejistoty, která patří mezi nejobávanější stresory. Snížení stresu dosáhneme pomocí rovnováhy uvolnění a aktivit, jak fyzických (např. běh) tak i psychických (např. meditace). Greenberg (2019) zvládání stresu přirovnává k „očkování“. Uvádí, že stres, který může člověk ovlivnit či ho mít úplně pod kontrolou působí právě jako „očkování“. Odolnost vůči stresu zkoumala psycholožka Emma Wernerová (Greenberg, 2019). Tato psycholožka pozorovala a zkoumala skupinu dětí do 40 let. Dle svého pozorování zjistila, že děti, které byly úspěšně alespoň v jedné oblasti (sport, hudba, učení), lépe zvládaly stres. Pokud se člověk věnuje nějakému koníčku, sportu či dobrovolnické aktivitě, která v něm vyvolává pocit úspěchu, tak poté stres v jiných oblastech zvládá lépe.

Zvládání stresu, je také známé pod anglickým názvem coping. Paulík (2010) popisuje coping jako aktivní a vědomý způsob zvládání stresu. Tento proces potřebuje od jednající osoby určitou vědomou snahu, vyřešit danou situaci a vypořádat se s působícími stresory. Sigmund, Kvintová a Šafář (2014) uvádí, že coping znamená vypořádat se s obtížnou situací. Coping ovlivňují vnější a vnitřní faktory, které jsou právě při zvládání stresových situací velmi důležité. To, jak člověk zvládne určitou stresovou situaci, nezáleží pouze na způsobu zvládání, ale i na osobnosti člověka, jeho zdravotním stavu, dovednostech, zkušenostech, vrozených dispozicích a na vnějších podmínkách. Díky řadě výzkumů se zjistilo, že jedinec, který se nachází na vyšších příčkách socioekonomického statusu, je

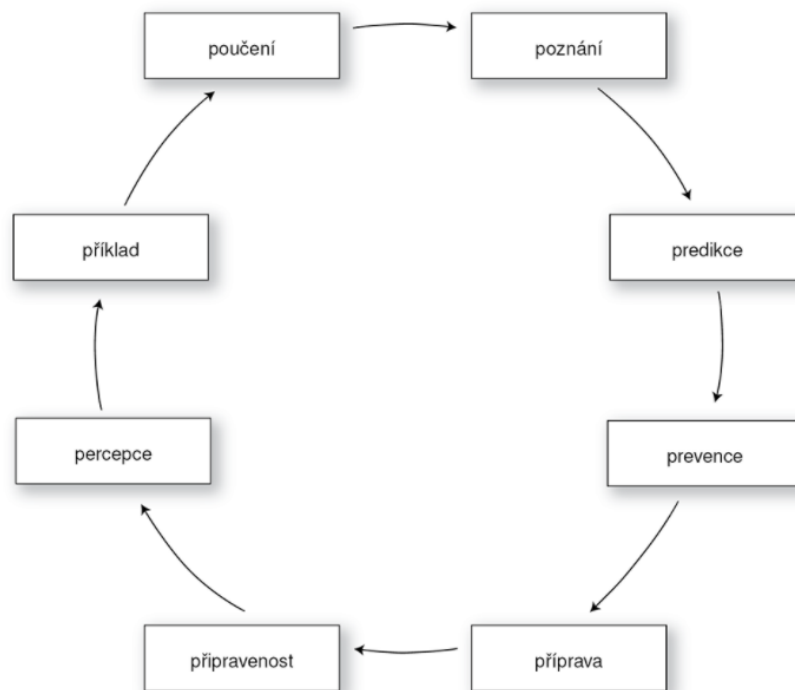
méně vystaven negativním situacím a díky tomu má více sociálních, ekonomických a psychologických zdrojů, zvládnout tyto stresové situace. Naopak jedinec vyskytující se v nižší sociální vrstvě, má menší šanci překonat stresovou událost.

Existuje mnoho způsobů, jak stres zvládat. Fontana (2016) tvrdí, že prvním krokem ke zvládnání stresu je už to, že o svém stresu můžeme rozhodnout a učinit promyšlené kroky. Tento první krok se nazývá mobilizace. Kromě mobilizace, zde uvádí ještě další dva kroky, a to porozumění a akci (opatření). Mobilizace znamená, že se rozhodnu se stresem něco udělat, ale mnoho lidí toto rozhodnutí udělat neumí. Pomocí studií se ukázalo, že 60 % lidí vnímající svoje zaměstnání jako stresové, nemá připravené žádné řešení na to, jak zvládnout svůj stres a je tomu tak jenom proto, že nejsme ochotni tomu věnovat svoji energii. Pokud se však rozhodneme zmobilizovat své síly, což znamená, že se rozhodneme dosáhnout určité změny, tak bude snazší uvést věci do pohybu. Po zmobilizování se dostáváme k porozumění. Porozumění nám pomůže zjistit, proti čemu své síly mobilizujeme. Musíme se zeptat sami sebe „Jaké jsou moje stresory?“, „Co je s nimi potřeba udělat?“ a „Co mi brání v tom, abych to udělal?“. Pomocí těchto tří otázek bychom měli dosáhnout porozumění. Po tomto kroku přecházíme k akci (opatření). Rozmyslíme si, jaká opatření podnikneme a zda je podnikneme nyní nebo až v budoucnu. Někdy se však opatření nedají aplikovat, a to v případě kdy se jedná o věci mimo naši kontrolu či jsou na nás moc obtížné.

Louková a Rutar (2014) zmiňují tři možnosti zvládnání stresu. První možností je eliminace, nebo-li odstranění stresorů. O odstranění stresorů můžeme přemýšlet, pokud se jedná o stresové faktory jako je hluk, teplo, chlad, vibrace, špatné osvětlení, nepříznivé fyzikální a chemické podmínky. Například pokud je v místnosti příliš velké horko, tak můžeme zapnout klimatizaci, použít větrák či pokud je to v zimě tak stáhnout teplotu na topení. Jestli je v místnosti naopak zima, tak se můžeme přiblíknout nebo zatopit. Ostatní vyjmenované stresory můžeme určitými způsoby též eliminovat. Druhou možností zvládnání stresu je změna reakce na stres. Mnoho stresových faktorů nelze ovlivnit, ale lze změnit na ně reakci. Když změním svoji reakci na stresory, tak nám mohou přestat vadit a způsobovat problémy. Této změny reakce můžeme docílit pomocí procesů, které budou vést k uvolnění, protože psychické napětí se projevuje i ve svalovém napětí. Procesy jsou zde myšleny meditace, jóga, relaxace či autosugesce. Třetí možností zvládnání stresu je zvyšování odolnosti vůči stresu. Odolnost vůči stresu si budeme zvyšovat, když si osvojíme zdravý životní styl. Díky zdravému životnímu stylu docílíme zvýšení frustrační tolerance a osvojíme si metody jednání a uvažování, díky kterým bude naším cílem fyzické a psychické zdraví.

Další způsob pro zvládnání stresu popisuje Plamínek (2014) ve své knize, kde zmiňuje existenci čtyř „P“, která když umíme používat, tak nám pomohou snížit počet stresových situací. Jako první „P“ se udává poznání. Druhým „P“ je predikce, třetím prevence a posledním „P“ je příprava. Toto jsou čtyři stavební kameny metody zvládnání stresu. Existují ale situace, kdy ani jedno z těchto „P“ nám nepomůže, protože stresor začne působit bez varování až moc rychle. V ten moment ustoupí mozková kůra do pozadí a do popředí místo ní vystoupí mozkový kmen. Zbylé stresové situace, které jsme nedokázali ovlivnit pomocí čtyř „P“, se můžeme pokusit zvládnout jinak. Ke zmíněným čtyřem stavebním kamenům totiž patří ještě další čtyři stavební kameny. Jsou to připravenost, percepce, příklad a poučení. Od poznání krok po kroku dojdeme až k poučení, díky kterému se celý kruh uzavře

a poučení se tak stane dalším kamínkem v mozaice prvního „P“ (poznání). Těchto osm stavebních kamenů se označuje jako metoda 8P. Dále se na tyto jednotlivé kameny podíváme podrobněji.



Obrázek 2 - Metoda 8P (Plamínek, 2013, s. 147)

Prvním „P“ znamená tedy poznání. Pokud se stres naučíme poznávat, můžeme určité množství stresu otupit. Pokud totiž poznáváme stres, tak se dovíme více o jeho příčinách, působení a důsledcích. Chceme-li poznat náš vlastní stres, měli bychom se pokusit přijít na to, kdy a jak se stres u nás začne projevovat a z čeho pramení. Hlavně bychom se měli zamyslet, jak na něj vlastně reagujeme. Prvním krokem pro poznání vlastního stresu je položit si otázky, které míří k výčtu situací, zaměřují se na příčiny vzniku v určitých situacích a ptají se na původ stresu. Dále se na ně snažíme najít odpovědi, protože nám pomohou vytvořit seznam situací, v kterých jsme se cítili ve stresu. Něco podobného popisuje i Fontana (2016) u kroku porozumění. I Plamínek (2013) se tímto „P“ snaží poznat vztah mezi námi a naším stresem. Zde se snažíme zjistit jaká je naše reakce na stres a odhalené stresory. Pozitivní reakce je stejně důležitá jako negativní. Pozitivní reakce se stane naší oporou, taky základem při tvorbě strategie a volbě taktiky zvládnutí stresu, proto v dalších fázích cyklu zvládnutí stresu se vybírá ze tří postupů. Prvním postupem je fixovat dobré reakce, dále je opouštění špatné reakce a v poslední řadě zavádění nové dobré reakce.

Druhým „P“ je predikce. Mnoho stresových situací lze předvídat. Poznávání bylo zaměřené na minulost, ve které jsme měli hledat důvody, proč se u nás stresová reakce objevila, co je vyvolalo a jak jsme reagovali. Predikce se od poznání liší tím, že se naopak zabývá budoucností. Umět předvídat, že nastane nebo hrozí stresová situace, je velmi užitečné, jelikož nám pomůže včas zasáhnout proti stresu. Jelikož se zde zabýváme budoucností, používáme zde tedy spíše představivost než vlastní paměť. V souvislosti s konkrétními událostmi se můžeme zaměřit na různé vzdálené horizonty, záleží však na očekávané míře stresu. S velkým předstihem bychom rozhodně měli předvídat velké stresy

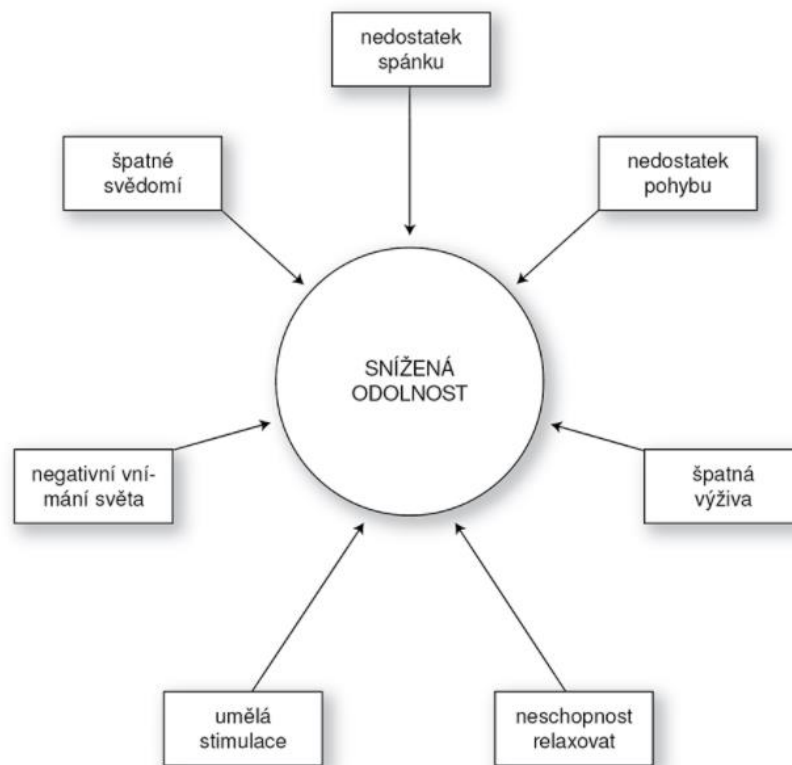
s intenzivními stresory než menší stresy. U velkých či mimořádných stresů se zaměřujeme na vzdálenou budoucnost, což znamená několik měsíců či roků. Za velké stresové situace, na které je pohlíženo ze vzdálené budoucnosti, jsou třeba závěrečné zkoušky (maturita, státnice), volební kampaň, dlouho plánovaná riziková operace či soudní přelíčení. U středních stresů se soustředíme na blízkou budoucnost, čímž jsou myšleny následující dny nebo týden. Jako příklad se udává návštěva zubního lékaře, obhajoba projektu, večere se sponzorem, vystoupení v televizi, ale dokonce i nákup či úklid o víkendu. U malých stresů se soustředíme na bezprostřední budoucnost, která se pohybuje v rozmezí hodin či minut. Prožívání takovýchto situací je velmi individuální. Příkladem těchto situací je cesta autem v dopravní zácpě, reklamace zboží, konverzace v jazyce, který plynule neovládáme, nebo třeba čekání ve frontě. Svoje předpovědi pak můžeme zkonfigurovat s poznatky, které jsme nasbírali pomocí poznání. Dle těchto poznatků můžeme vyhodnotit, které prvky svého dřívějšího chování použijeme znovu, které se pokusíme eliminovat a které novinky můžeme vyzkoušet (Plamínek, 2013).

Po predikci následuje prevence neboli předcházení stresu, což je tedy třetí „P“. Úkolem prevence je omezit přítomnost nebo sílu blížícího stresu. Podle charakteru stresorů můžeme odvodit, která preventivní opatření lze na danou situaci aplikovat. Příkladem může být pracovní prostředí. Pokud pracujeme v hluku a hluk je naším stresorem, můžeme eliminovat stres tím, že budeme používat špunty do uší nebo protihluková sluchátka. Tyto pomůcky nám pomohou snížit hluk a tím pádem se sníží i působení stresoru. Prevenci jinak dělíme na primární, sekundární a terciální. Toto dělení záleží na tom, čím se daná prevence zabývá.

Čtvrtým „P“ je příprava. Všechny stresující situace bohužel nedokážeme předvídat a následně jim předejít, proto v tomto případě bychom se měli zkusit na ně připravit. Pomocí přípravy bychom měli snížit riziko stresu v případech, kdy jsme sice předvíдали stresovou situaci, ale buď je tato situace neodvratná nebo je nevhodné ji odvrátit. Příprava má tři nástroje, pomocí kterých se můžeme připravit na stresovou situaci. Můžeme analyzovat, plánovat a trénovat. Analýza se soustředí na výsledky poznávání a snažíme se při ní si představit, co nás bude stresovat, jak na to obvykle reagujeme a jak na situaci (Plamínek, 2013). Při plánování si v hlavě promítneme stresovou situaci od začátku až do konce. Díky tomu můžeme objevit klíčové momenty, na které se pak můžeme připravit. Například se chystáme na konferenci a jedna otázka nám nahání strach, můžeme však tomu předejít včasnou informací. Další možností je mírná „sebemanipulace“, kdy pro stresor vytvoříme kontext, který sníží jeho účinnost, povaha kontextu se však u každého liší. Před veřejným vystoupením s projevem můžeme požádat o pomoc či radu někoho blízkého nebo nějakého specialistu, aby si nás vyslechl a dal nám zpětnou vazbu, co bylo dobré a co by naopak chtělo změnit, což nás posouvá k tréninku. Trénovat můžeme tak, že když nás třeba čeká divadelní vystoupení před stovkou lidí, tak si své vystoupení zkusíme před menším publikem. Pokud si totiž několikrát toto vystoupení vyzkoušíme a natrénujeme si vystupování před lidmi, tak se poté zbavíme trémy, která by se během vystoupení mohla u nás objevit. Ukazuje se, že trénink je základ, který nám dokáže určité stresory oslabit či dokonce odstranit.

Plamínek (2013) vybral celkem 7 faktorů z různých doporučení, která souvisejí s klíčovými faktory snižující odolnost organismu vůči stresu. Tyto faktory řadí do pátého „P“ (připravenost). Jako

klíčové faktory se uvádí nedostatek spánku, nedostatek pohybu, špatná výživa, neschopnost relaxovat, umělá inteligence, umělá stimulace, negativní vnímání světa ba dokonce i špatné svědomí.



Obrázek 3 - Faktory snižující odolnost vůči stresu (Plamínek, 2013, s. 159)

7 faktorů proti snížení odolnosti vůči stresu dle Plamínka (2013):

1. Dostatek času na spánek. Každý potřebuje jiné množství spánku, ale jako průměr se uvádí, že bychom měli spát 7 až 8 hodin denně, což pomůže zabránit stresu, aby na nás měl nějaké účinky.
2. Pohyb. Měli bychom se pravidelně hýbat. Pohyb by měl být přirozený a nejlépe takový, aby zaměstnal všechny svaly v těle. Možností k pohybu je kolem nás mnoho, musíme jen chtít. Pokud začneme cvičit pravidelně a zvykneme si na to, tak z „adrenalinového“ se to změní na „endorfinový“ režim a povinnost se změní v zábavu. Tento faktor neudává pouze Plamínek (2013), ale i mnoho jiných autorů a udávají ho jako klíčovou metodu pro snížení stresu.
3. Zdravá strava. Našemu tělu, ale i psychické kondici samozřejmě pomáhá pravidelný přísun patřičného množství kvalitní potravy.
4. Relaxace. Musíme se naučit, jak se uvolnit, jak nechat náš organismus na chvíli odpočinout, protože by s námi taky náš organismus mohl přestat spolupracovat.
5. Nepožívání nebo omezení používání prostředků, které uměle stimulují k aktivitě. Pokud organismus vysílá signály, že je unavený, tak je vydává z určitého důvodu. Neměli bychom požívat výrobky jako je káva, energetické nápoje, alkohol, kouření, léky, drogy a vše ostatní, co zvyšuje uměle výkonnost, zlepšuje náladu a uklidňuje. Tyto výrobky totiž zatěžují náš organismus, a hlavně je u nich riziko nebezpečí návyku.

6. Aktivní vyhledávání a hluboké prožívání eustresových situací.
7. Dobrá mysl, dobrý člověk. Měli bychom se chovat mile k ostatním lidem. Neměli bychom provádět špatné skutky, to pak může dohnat naše svědomí na vědomé úrovni, ale taky se může usídlit pod hranicí vědomí, což nám ničí odolnost vůči stresu a narušuje nám to naši psychickou stabilitu.

Za nejdůležitější „P“ ze všech osmi se označuje percepce. Percepce neboli způsob vnímání je velmi silný nástroj ke zvládnání stresu. Dokáže nás před určitými faktory velmi dobře chránit, aby nás vliv stresu neohrozil. Mezi působením stresoru a vznikem stresu je příčinná souvislost, kdy stresor je podnětem a stres je odezvou na úrovni pocitu, ale od podnětu k odezvě není cesta bezprostřední, jelikož se mezi ně vkládá další děj, který je označován jako zpracování podnětu. Úsek tohoto zpracování, který může být označován jako vnímání neboli percepce podnětu, je mimo naši vědomou kontrolu. To platí především pro situace řešené mozkovým kmenem. Určité pocity jsme se naučili vytvářením nebo napodobováním v reakci na stresory. Kdybychom však neměli tyto pocity vytvořené vytvářením či napodobováním, neexistovaly by podněty, které v nás vyvolávají různé pocity. Naštěstí tyto podněty existují. Každý na tyto podněty reaguje jinými pocity a různým chováním. Příkladem může být výskyt pavouka v kuchyni na zemi. U některých lidí se objeví strach a začnou křičet, jiní nad tím jen „mávnou rukou“ a v klidu pavouka seberou a nebo si ani jeho přítomnosti nevšimají. Podnět přímo nerozhoduje o vzniku a povaze stresu. Rozhoduje o tom zpracování, které můžeme relativně často vědomě ovlivnit. Z toho zjišťujeme, že zpracování je velmi účinný nástroj pro zvládnání stresu. Pomocí toho si uvědomíme, že stresující podnět nás může zničit jen tehdy, pokud jsme mu ochotni podlehnout. Ve všech stresových situacích můžeme kontrolovat, jestli je stres nezbytný. Zjistíme-li, že stres nezbytný není, tak se můžeme pokusit zpracovat nepříznivý podnět podnětem příznivým. Stresor v nás vyvolá stres, jen pokud mu k tomu sami dáme svolení. Bez našeho souhlasu se nás tedy nikdo a nic nemůže dotknout.

Poslední části cyklu a poslední dvě „P“, která tvoří podstatu zvládnání stresu metodou 8P, jsou příklad a poučení. Pomocí příkladu a poučení se snažíme docílit spojení s naším okolím při zvládnání stresu a snažíme se vytěžit z již prožitého stresu maximum užítku. Z velké části při úsilí zvládat stres má na nás obrovský vliv naše okolí, kterým se myslí rodina, spolužáci, kolegové v práci či naši přátelé. Pokud toto naše okolí je svolné podléhat často stresu nebo panice, pak musíme počítat s tím, že snaha zvládnout stres, kterou vynaložíme, bude složitější ještě o tento faktor. Ukazuje se tedy, že vložit námahu do zvýšení odolnosti našeho okolí proti stresu se vyplatí, a to zejména tehdy, pokud jsme závislí na našem okolí při dosahování svých cílů. Pokud si zvykneme prakticky používat principy zvládnání stresu, tak se sami můžeme stát pro naše okolí příkladem. Zvládnání stresu by nebylo až tak kompletní, pokud bychom si neodnesli z prožitých zvládnutých stresových situací, ať jsme je zvládli dobře či špatně, nějaké to poučení. Pokud se začneme ptát na hlubší význam otázkami typu „Proč jsi tady se mnou?“ nebo „Na co mě chceš upozornit?“, vrátíme se díky nim na začátek celého cyklu zvládnání stresu a to tedy k prvnímu „P“, k fázi poznání. Poučení si odnášíme jako silný prostředek, díky kterému vstoupíme do dalšího cyklu zvládnání stresu silnější a nejspíše nám pomůže i s koexistencí s naším dalším stresem.

2 Stres na pracovišti

Jedním z nejčastějších typů stresů dnešní doby je pracovní stres. Pracovní stres je často definován jako nadměrný tlak, kterému lidé čelí při podávání výkonu na svém pracovišti (Brar, Singh, 2020). Tento stres bývá obrovský a za pandemie COVID-19 ještě vzrostl, jelikož lidé byli v izolaci a báli se o své fyzické zdraví. Pokud se zaměříme na stres na pracovišti, tak zjistíme, že zpravidla není stresující práce jako taková, ale způsob, jakým k této práci přistupujeme nebo okolnosti, které tuto práci provázejí. Pracovní stres je vlastně dopad našeho pracovního stylu, vztahů s okolím nebo určitých tradic. Často si tento stres úplně zbytečně sami způsobujeme, přivoláváme nebo posilujeme. Mnoho pracujících uvádí, že jsou v zaměstnání dvanáct hodin denně a nemají pauzy na oběd. Kvůli práci trpí bolestmi šíje nebo zad, případně jsou někdy na neschopence kvůli zdravotním problémům způsobených stresem (Greenberg, 2019). Není vždy pravda, že vyšší pozice přináší větší míru stresu. Greenberg (2019) ve svém díle uvádí whitehallskou studii, která proběhla ve Whitehallu, což byl výzkum, kterého se zúčastnilo několik tisíc britských státních zaměstnanců. Tato studie zjistila, že stresem více trpí zaměstnanci na nižších pozicích, kteří mají menší mzdu, vzdělání a menší společenský status než zaměstnanci na vyšších pozicích. Dokonce se ukázalo, že u zaměstnanců na nižších pozicích je vyšší riziko obezity, vyššího krevního tlaku, srdečních onemocnění a kouření. Jiné výzkumy došly k závěru, že nejvíce stresující zaměstnání jsou ta, kde je vysoká míra požadavků kladených na jedince kombinovaná s minimálním vlivem řídit tok dění, rozhodovat a přidělovat zdroje. Pracovní stres má vliv i na to, na kterou se kdo hodí pozici. Někomu vadí pracovat ve vysoce stresovém a rušném prostředí, ale naopak někdo jiný v tom dokáže v klidu pracovat. Pak ale existují situace, které jsou stresové pro všechny. Třeba když nevěříme svým kolegům a nadřízeným nebo cítíme, že je naše pozice v zaměstnání ohrožena. Pracovní stres může vést až k syndromu vyhoření. Uvádí se sedm skupin, které jsou nejvíce tímto stresem ohroženy a u kterých právě hrozí syndrom vyhoření. První skupinou jsou lidé, kteří pracují v nepřetržitém vysokém tempu, mají velkou pracovní zátěž, zpracovávají obrovské množství informací, mají strach ze ztráty zaměstnání a na pracovišti se necítí bezpečně kvůli častým konfliktům s kolegy nebo s nadřízenými. Druhou skupinu tvoří lidé se sociálně zaměřenou prací, tedy na pomáhání druhým. Třetí skupinu tvoří lidé v řídicích pozicích. Další skupinou jsou lidé, kteří se snaží spojit a být perfektní jak v osobním, tak v pracovním životě. Dále se do těchto skupin řadí lidé, kteří na sebe kladou příliš vysoké nároky a očekávání a nedokážou si tyto nároky odpustit. Šestá předposlední skupinou jsou workoholici. Do poslední skupiny, která se udává, patří lidé, které zasáhla vážná nemoc nebo smrt v rodině.

2.1 Dopady pracovního stresu

Pokud na nás působí dlouhodobě pracovní stres, může se stát, že se zhorší náš pracovní výkon, zvětší se riziko nebezpečí na pracovišti a můžou se u nás začít objevovat zdravotní problémy. Pracovní stres může mít dopad nejen na naše fyzické a duševní zdraví, ale i na ekonomiku podniku a státu. Je-li pracovník ve velkém stresu, začne ztrácet pracovní nasazení, přestává se tolik soustředit na práci, což zase může vést až k pracovnímu úrazu. Stres může dále vyvolat ztrátu produktivity, fluktuaci, zvýšenou nemocnost, nespokojenost a stížnosti pracovníků. Pracujeme-li v kolektivu s pracovníkem, který je ve stresu, tak se může pracovní stres přenést i na ostatní, neboť někdy musíme odvádět i jeho práci. Z toho důvodu je lepší a účinnější stresu předcházet než následně řešit

jeho dopady. Jak již bylo zmíněno, pracovní stres nám může přivodit různé zdravotní potíže či onemocnění jako jsou třeba nespavost, únava, bolest hlavy atd. Někdy může mít pracovní stres naopak pozitivní vliv. Pracovní napětí dokáže pracovní výkon zlepšit, ale pokud překročí dovolenou hranici, tak přechází z pozitivního vlivu na negativní.

2.2 Stresové faktory na pracovišti

Jak už bylo několikrát řečeno, stres je reakcí na stresové podněty. Abychom zabránili dopadům pracovního stresu na naše zdraví a ekonomiku, tak bychom měli znát stresory, které v nás tento stres vyvolávají. V pracovním procesu vzniká mnoho stresových situací. Pracovník má nedostatek jednoznačných příkazů nebo je naopak přetížen informacemi. Záleží i na tom, v jakém prostředí pracovník pracuje. Trochu odlišné stresory budou působit na pracovníka, který dennodenně pracuje v kanceláři se zákazníky a přichází neustále s lidmi do styku, než když bude pracovat někde v továrně se dřevem a pilou. Stresovými faktory na pracovišti mohou být dále například dlouhá pracovní doba, monotónní práce, směnová a noční práce, časový tlak a vnucený pracovní rytmus, nebezpečná práce, hluk, světlo, teplota místnosti, vztahy s kolegy a s nadřízenými, práce s počítačem, dálkové cestování, změna charakteru práce, pracovního prostředí, malý prostor pro samostatnou práci či šikana na pracovišti (Fontana, 2016). Dále stresem může být přepracování, nedostatečnost, kariévní postup, nedostatek podpory, nedostatek školení, nedostatek flexibility v práci, nedostatek účasti na rozhodování, špatné řízení a vedení v práci, nedostatek jasné komunikace a nejednoznačné cíle a očekávání (Brar, Singh, 2020). Na pracovní stres mohou mít vliv i faktory z osobního života, jako jsou nemoc či dokonce smrt v rodině, problémy v manželství, v rodině, stěhování nebo přírodní katastrofy (Pauknerová, 2012). Některé z těchto stresových faktorů si představíme podrobněji.

2.2.1 Monotónní práce

Jedním ze stresorů může být právě monotónní práce. Pro někoho totiž může být stresující, že dělá stále stejné jednoduché a snadno naučitelné úkony. Někteří lidé při cestě do zaměstnání mají panickou hrůzu z toho, že všechno v práci bude stejné jako dny předtím. Někomu to naopak vyhovuje. Někdo má však raději pestrost, která pomáhá lidské mysli, aby byla soustředěná a tvůrčí. Fyziologickým základem monotónní práce je chudé spektrum podnětového pole. S tím je spojené zpravidla snížení krevního tlaku, tepové frekvence, tělesné teploty a začneme se cítit ospale nebo přesyceně, ale hlavně dojde k poklesu pracovního výkonu. Jelikož začneme být ospalí, zhorší se nám pozornost a tím se zvětšuje pravděpodobnost úrazu. Zahrnuje-li naše práce neustálé pozorování zrakem, mohou se u nás začít vyskytovat následkem únavy zrakové potíže. Tím, že vykonáváme jednotvárné pohybové úkony, jednostranně zatěžujeme pouze určité svalové skupiny, jsme v nevhodné pracovní poloze a připoutaní k pracovnímu místu, můžeme si způsobit zdravotní potíže kloubů, šlach a svalů, například bolesti kloubů a svalů, poškození šlach nebo nervů. Důsledky monotónní práce se značně zvyšují, pokud tuto práci vykonáváme v hlučném prostředí, ve špatném ovzduší, ve špatných mikroklimatických podmínkách, při působení vibrací, při vnuceném pracovním tempu (noční směny, pohyb pásu, dopravník) nebo u rizikových strojů a zařízení.

2.2.2 Dlouhá pracovní doba a směnová práce

Naše tělo má svůj 24 hodinový rytmus tzv. cirkadiánní rytmus, který dlouhá pracovní doba anebo směnové práce narušují. V tomto 24 hodinovém rytmu jsou různě rozděleny malé výkyvy. Ty se projevují jako vrcholy a propady našeho metabolismu. Tento cirkadiánní cyklus je prostě daný a trochu nám ho určuje i společnost. Pokud radikálně narušíme tento vnitřní cyklus, což hlavně způsobuje práce na směny, nebo ho ze dne na den nepředvídatelně přesuneme, což se stává třeba u policie, u lidí, kteří pracují v nemocnici nebo u byznysmenů, můžeme si tím zapříčinit fyzický a psychický stres. Určité studie zjistily, že lidé pracující na směny, trpí nemocemi způsobenými stresem. Tyto studie dokonce doporučují cirkadiánní cyklus pozdržet, jelikož to způsobuje méně stresu. Z toho vyplývá, že je lepší jít spát déle a déle i vstát, než jít spát brzy a vstávat brzy. Problémem dlouhé pracovní doby je i to, že je nepředvídatelná. Díky tomu se pracovník necítí v bezpečí a necítí se být v bezpečí před nároky své práce. Například zavolají pracovníkovi, že musí jít do práce vyřešit nějaký naléhavý problém nebo jít na přesčas, kvůli tomu musí zrušit již naplánovanou rodinnou oslavu nebo zrovna může být někde venku s kamarády. Dlouhá pracovní doba může být na překážku rozvíjení osobních vztahů a volnočasových aktivit, které nám právě pomáhají při úlevě od stresu. Pracovní směny nám oslabují přirozený průběh změn dechové a tělesné frekvence, střídání bdělosti a odpočinku a pohotovost k duševní a tělesné práci, a to hlavně odpolední a noční směny. Jen malý počet lidí dokáže sladit tělesnou teplotu a práci v noci. U každého člověka se liší doba, kdy si dokáže zvyknout na tuto rotaci směn. Při nočních směnách se značně zvyšuje míra selhání a pracovních úrazů. Jako kritické období se označuje časový interval 23. až 5. hodina. Dopady špatného přizpůsobování na směnové práce se projevují jako zažívací potíže, pocit únavy (spánkový dluh), poruchy spánku a oběhového systému. Kromě těchto zdravotních dopadů může dojít ještě k narušení navyklého životního stereotypu, omezení styku s rodinou a sociálních aktivit.

2.2.3 Časová tíseň

Časová tíseň se nejvíce vyskytuje při obsluze strojů, tj. v proudové a pásové výrobě, ale i v administrativě, kde jsou úkoly časově limitovány (inventury, účetní uzávěrky), u rukodělných činností a při řízení a kontrole chodu složitých dopravních, výrobních a jiných systémů, u kterých pozdní zásah má za následek nežádoucí účinky (hasiči, záchranáři, zdravotníci). V případě, že vykonáváme v práci jednoduché pohybové činnosti, tak dlouhodobá časová tíseň může mít za následek zautomatizování tohoto pracovního pohybového procesu a nám se pak zhorší soustředěnost a ostražitost. U pracovníka dochází k útlumu, a když se pak objeví nějaká nečekaná změna v jeho obvyklém rytmu, má to za příčinu větší chybovost a pracovník může provést nesprávný zásah. Psychicky náročné činnosti, které jsou vykonávány pod časovým tlakem, jsou většinou doprovázeny pocity napětí, odpovědnosti za bezpečnost a zdraví osob a obav za postihy. V případě, že je práce vykonávána ve skupině a je nutné, aby byla hotová v určitém čase, může docházet v této skupině ke konfliktům, když jeden z těchto pracovníků bude mít sníženou výkonnost.

2.2.4 Hluk

Stresor, který se nejvíce vyskytuje na pracovišti, je hluk. Týká se to zejména zpracovatelských odvětví. Dlouhodobé vystavení vysokým hladinám hluku je jedním z důvodů pro vznik nemoci z povolání. Účinky intenzivního hluku se rozdělují na dva typy. Prvním je specifický typ neboli akutní poškození sluchu. Kvůli změně tlaku dojde k poškození bubínku, středoušních kůstek nebo smyslových buněk některé části středního ucha. To se poté projeví na snížení sluchové ostrosti a obtížném dorozumívání. Další dopady to má pak i na poruchy v aktivaci centrálního nervového systému, což způsobí zvýšený krevní tlak, tepovou frekvenci, spánkové poruchy nebo rozšíření cév ve svalech. Neustálý hluk na pracovišti, který je nestálý na své intenzitě, má negativní vliv na průběh a přesnost pracovních pohybů. Může nám narušit pohybovou nebo zrakově-pohybovou koordinaci, což zas může vést k pracovnímu úrazu nebo k zhoršení kvality pracovního výkonu. Citlivost na působení hluku se u lidí liší. Uvádí se však, že ženy jsou v průměru méně citlivější na hluk než muži. Lidé s vyšším vzděláním jsou citlivější než lidé, kteří fyzicky pracují. Stárnutí nám však všem tuto citlivost a schopnost přizpůsobit se na hluk zhoršuje.

2.2.5 Teplota a chlad

Dalším stresorem je teplota. Stres v nás může vyvolat jak chladné, tak i teplé prostředí. Přizpůsobení se vysokým teplotám v místnosti je omezené funkcí termoregulačního systému. Je-li naše tělo vystaveno vysokým teplotám, tak se brání pomocí vylučování potu. Množství potu závisí na tělesných rozměrech, množství přijatých tekutin, počtu vrstev oděvu, věku a pohlaví, kdy při stejné tepelné zátěži se ženy potí méně než muži. Během pracovní doby produkce potu klesá, jelikož se systém pocení postupně unavuje. Většina lidí se dokáže přizpůsobit zvýšené tepelné zátěži během prvních 4 až 7 dnů a zcela se přizpůsobí přibližně za necelé dva týdny. Samozřejmě toto neplatí pro všechny a někomu trvá se přizpůsobit této teplotě několik týdnů ba i měsíců. Pokud se pohybujeme v místnosti, kde je nízká teplota, tak se nám sníží krevní tlak, průtok krve kůží, zvýší se nám srdeční frekvence a spotřeba kyslíku v tkáních. Pokud se sníží teplota tělesného jádra, tak dojde ke snížení duševních schopností a racionálního myšlení. Stresor teplo a chlad neplatí jen pro místnosti, ale i pro venkovní práce, třeba vykonávaná náročná práce v létě za vysokých teplot. Proti chladu jsou v průměru odolnější ženy než muži. Požívání alkoholických nápojů má negativní vliv na toleranci k vysokým teplotám.

2.2.6 Vztahy s kolegy a s nadřízenými

V zaměstnání ať chceme či nechceme, se neustále střetáváme se svými kolegy. Pracujeme třeba s nimi na určitém pracovním úkolu nebo pracujeme s více kolegy ve skupině anebo se prostě jenom s nimi nacházíme na stejném pracovišti. Někdy se může stát, že si se svými kolegy nesedneme nebo se neshodneme na určité věci, což může potom vést ke konfliktům a k dusné atmosféře na pracovišti. Dusnou atmosféru může vyvolat i slabé vedení, špatné řízení, přesčasy, nejasné definice rolí, špatná komunikace a další. Vztahy s kolegy nejsou jediné, které v nás mohou vyvolávat stres. Může se i stát, že nebudeme mít příliš dobrý vztah s nadřízeným, a i to nás může velmi stresovat, protože to může ovlivnit i náš život v materiální rovině. Nadřízení ovládají naše pracovní podmínky a povinnosti. Záleží na nich, zda dostaneme přidáno nebo se ze svého stávajícího platu vůbec nepohneme,

nebo jestli dostaneme kladné hodnocení nebo ne. Nadřízení prostě ovládají náš pracovní život. Nemusíme mít ani s nadřízenými špatný vztah, abychom se dostali do stresu. Může nás stresovat i to, že nás náš šéf nedokáže dostatečně ocenit za práci, kterou jsme vykonali velice dobře a myslíme si, že za to by se zrovna uznání hodilo. Akorát se pak cítíme nedocenění a naše motivace k práci a nadšenost z ní pomalu slábne. Stresovat nás mohou i šéfové, kteří neustále něco jenom kritizují, nejsou schopni nás pořádně vést, neustále nám zasahují do práce a nedají nám volnou ruku něco udělat. Tím ničí naši tvořivost a nadšení, čímž nás donutí o sobě pochybovat a získáme pocit, že jsme pod neustálým nepřátelským drobnohledem. Špatné vztahy na pracovišti, ať s kolegy nebo s nadřízeným, mají dopad nejen na snížení správnosti plnění pracovních úkonů, ale dojde taky i na ztrátu zájmu o práci, trvalé příznaky únavy, chronický únavový syndrom, syndrom vyhoření a poruchy vegetativních funkcí.

2.3 Eliminace stresu na pracovišti

Existují různá opatření a rady, jak předcházet stresu a pokusit se ho eliminovat. Pro začátek můžeme zkusit dodržovat zásady psychohygieny. Psychohygieny je označována jako nauka nebo taky jako soubor pravidel a metod, jejichž cílem je prohloubit, udržet nebo znovuzískat ztracené duševní zdraví. Je to něco jako návod pro člověka, který mu říká, jak si upravit životní styl a podmínky, aby se člověk stal odolnější a vyrovnanější a díky tomu mohl předcházet různým psychickým problémům, třeba jako je stres. Psychohygienu provází sebepoznání, vyjadřování emocí, spánek, pohyb, pozitivní myšlení, asertivita a time management. Učí nás, že máme o své práci myslet v pozitivním kontextu, a že bychom měli dodržovat balanc mezi osobním a pracovním životem. Psychohygieny má 5 základních metod, kterými jsou dostatek spánku, vyvážená a zdravá strava, pravidelný pohyb, správné hospodaření s časem a relaxační a autoregulační cvičení. Tyto psychohygienické metody jsou téměř stejné jako 7 fází proti snížení vůči stresu, o kterých jsme hovořili výše. Můžeme tedy zkusit dodržovat zásady psychohygieny nebo 7 fází proti snížení vůči stresu. Urban (2016) dokonce sepsal 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci zatěžovat svoje zdraví. Doporučuje nám třeba, abychom si nebrali věci zbytečně osobně, nestresovali se časovými termíny, tím, co teprve bude a co můžeme předvídat. Nemáme se ani stresovat odkládáním věcí a máme naslouchat druhým. Další možností jak eliminovat stres je, že prostě na chvíli „vypneme“, dopřejeme si zaslouženou pauzu a vše budeme brát s nadhledem a humorem. Se zvládnutím stresu může pomoci i samotný zaměstnavatel, je to přeci jen v jeho prospěch. Mohl by například se zaměstnanci posílit komunikaci, vymezit lépe jejich pracovní náplň nebo dokonce upravit pracovní dobu, aby zaměstnanci lépe mohli skloubit svůj osobní a pracovní život.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 Analýza míry stresu a stresorů ve firmě X

3.1 Představení společnosti

Druhá část bakalářské práce je zaměřena na výzkum míry stresu v konkrétní firmě a vyskytujících se stresorů na tomto pracovišti. Firma, ve které byl výzkum stresu prováděn, zde nebude uvedena pod svým pravým jménem, ale bude zde označována jako firma X. Firma X se řadí do zdravotnického odvětví a zabývá se výrobou zdravotnických pomůcek, které vyváží i do zahraničí. Historie společnosti, ve které byla analýza prováděna, sahá do až 15. století, a původně vznikla jako lékárna v Německu. Dceřiná společnost v České republice byla založena až v 90. letech 20. století. V současnosti má tato společnost v České republice již 2 výrobní haly. Ve výrobní hale, kde byl uskutečněn výzkum, se zaměstnanci dělí do 3 skupin, které se označují jako skupina A, skupina B a skupina C. Tyto skupiny se pak pravidelně střídají ve směnném provozu a v jedné skupině se nachází přibližně 100 zaměstnanců, kteří zastávají celkem 4 pracovní pozice. Nejvyšší postavení má mistrová, která dohlíží na výrobu i zaměstnance. Dalšími výše postavenými pozicemi jsou IPC pracovník a předák (předačka). Poslední a nejméně zastoupenou pracovní pozicí jsou lidé pracující na lince (dělník). Jedna pracovní skupina má na starost celkem 7 pracovních linek, které jsou obsluhovány za pomoci robotů. Prováděný výzkum je zaměřen právě na jednu výše zmíněných 3 skupin.

3.2 Cíle a výzkumné otázky

Cílem výzkumu prováděného ve firmě X je zjistit míru stresu u pracovníků a zároveň odhalit hlavní stresory, které se na pracovišti konkrétně nachází. Zda se například ve firmě vyskytují stresory, které jsou uvedené výše v kapitole 2.2 Stresové faktory na pracovišti. Jedním z cílů je také porovnat a následně zjistit, jak se od sebe liší lidé s nízkou mírou stresu a lidé s vysokou mírou stresu. Zda je tento rozdíl míry stresu způsoben prací na vyšší pozici anebo postavení v zaměstnání u míry stresu nehraje vůbec žádnou roli.

Dle těchto zvolených cílů se stanovily výzkumné otázky, které zní následovně:

Výzkumná otázka 1

- Jaká je míra stresu u zaměstnanců ve firmě X?

Výzkumná otázka 2

- Jsou více ve stresu pracovníci na vyšších pozicích?

Výzkumná otázka 3

- Jakých 10 stresorů se ve firmě vyskytuje nejvíce?

Výzkumná otázka 4

- Kterých 5 stresorů nejvíce vadí zaměstnancům při práci?

Výzkumná otázka 5

- Jsou více stresující vztahy na pracovišti nebo faktory jako je hluk, teplota či osvětlení?

Výzkumná otázka 6

- Jaké 3 stresory se vyskytují nejvíce mezi lidmi pracujícími na lince a které mezi výše postavenými zaměstnanci?

3.3 Metoda sběru dat

Pro tento výzkum byla vybrána kvantitativní metoda výzkumu. Touto metodou je dotazník, který je jednou z nejpoužívanějších metod. Důvodem k jeho vybrání byla nízká časová náročnost, anonymita a jednoduché statistické zpracování. Hlavním důvodem ale bylo, že se dá využít pro srovnávání dat. I když byla použita pouze jedna metoda výzkumu, tak dotazníková šetření byla celkem dvě.

První dotazník, označován jako dotazník číslo 1, je prováděn na základě testu „Poznej míru vlastního stresu“ z knížky *Stres v práci a v životě*. Tuto knihu napsal David Fontana (2016). Tento test je volně dostupný i na webových stránkách, kde byl zprvu objeven a následně byl dohledán přímo v jeho publikaci. Test je používán jako spíše informativní, jelikož jeho výsledek může být ovlivněn situací a náladou, v které se daný člověk nachází. Také je u testu uvedeno, že dva lidé se stejným výsledkem se mohou cítit naprosto odlišně. Jeden se může cítit zcela vystresovaný a druhý se naopak může cítit naprosto v klidu. Proto by výsledek míry stresu měl respondent brát spíše jako orientační. V tomto dotazníku je celkem 22 otázek, které jsou zaměřeny na zjištění nevídaných reakcí na stres. Po zodpovězení otázek získáme určitý počet bodů. Za kolik bodů je jaká odpověď, udává klíč ke škále stresu. Dle této škály byly u dotazníku číslo 1 přiděleny body. Podle získaných bodů byli respondenti poté rozděleni do čtyř skupin. Tyto skupiny měly určité bodové rozmezí.

1. skupina se pohybuje v rozmezí 0 - 15 bodů. Zde se nacházejí zaměstnanci, kteří mají mírnou až skoro žádnou míru stresu, nebo-li stres není jejich životní záležitostí. Neznamená to však, že stresu mají nedostatek.

2. skupina se nachází v rozmezí 16 - 30 bodů. V této skupině se nachází pracující lidé, kteří trpí únosnou mírou stresu. Stres zde ještě není velkou hrozbou, avšak ničemu by neuškodilo, pokud by se pracující snažil svůj stres zmírnit.

3. skupina se pohybuje mezi 31 - 45 body. Tady je už stres označován jako problém. Pracující by měl aplikovat určitá opatření pro snížení míry stresu. Pokud by pracující s touto mírou stresu nic neprovedl a nesnažil se ji nijak snížit, bude v budoucnosti velice obtížné s ní něco provést a obtížnost se postupně bude zhoršovat. Zaměstnanec by se měl zamyslet i nad svým zaměstnáním.

4. kategorie je v rozmezí 46 - 60 bodů. Do této poslední kategorie se řadí pracovníci, pro které je stres obrovským problémem a je u nich nutné, aby hned se stresem něco rychle provést. U těchto lidí je velmi pravděpodobné, že by u nich mohlo dojít k syndromu vyhoření, jelikož se blíží ke stádiu vyčerpání.

Druhý dotazník, označován jako dotazník číslo 2, byl vypracován na základě sebraných materiálů a získaných informací o firmě X a o jejím chodu a způsobu výroby. Následně byly sepsány otázky, ze kterých se po zvážení některé odstranily, a nakonec zbylo pouhých 20 otázek. Tyto otázky jsou spíše zaměřeny na zjištění stresorů, které se ve společnosti nachází. Podkladem pro vypracování dotazníku číslo 2 byla také kapitola 2.2 Stresové faktory na pracovišti, kde jsou uvedeny konkrétní příklady stresorů vyskytující se na pracovišti, které byly v druhém dotazníku využity. Jak je tedy již

uvedeno, tak tento dotazník má celkem 20 otázek. První 4 otázky slouží k identifikaci vzorku respondentů. Poslední 2 otázky jsou zcela věnovány stresorům, které by se ve firmě mohly vyskytovat.

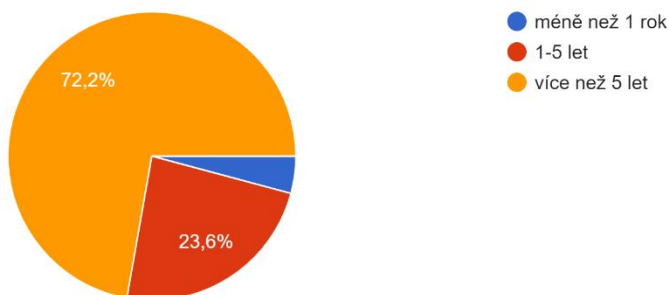
Obě tato dotazníková šetření jsou zcela anonymní a respondentům byla rozdána v papírové formě. Jedním z cílů výzkumu bylo po sběru dat si tyto dotazníková šetření porovnat a zjistit, u koho se projevuje velká míra stresu a kdo naopak má míru stresu malou. Aby tento cíl mohl být splněn a dotazníky bylo možné komparovat, tak každý respondent obdržel dotazník s vlastním pořadovým číslem. Pomocí pořadových čísel bylo pak možné obě dotazníková šetření porovnat a samotnému respondentovi, který má velkou míru stresu, doporučit určitá opatření. Aby se předešlo promíchání pořadových čísel dotazníků, tak byla dotazníková šetření vždy spojena sešíváčkou. Sběr dat z obou dotazníků proběhl v březnu 2022 a respondenti byli požádáni, aby své odpovědi volili časově k poslednímu půl roku. Respondenti v obou dotaznících volí z uzavřených otázek a ty se následně vyhodnotily dle statistické metody.

3.4 Představení respondentů

Jak již bylo řečeno v úvodu kapitoly 3, v jedné skupině pracuje přibližně 100 zaměstnanců. Celkem bylo ve skupině rozdáno 75 dotazníků a z toho jich 72 bylo vráceno, což znamená, že míra návratnosti je 96 %.

Otázka č. 1: Jak dlouho ve firmě pracujete?

Jak dlouho ve firmě pracujete?
72 odpovědí



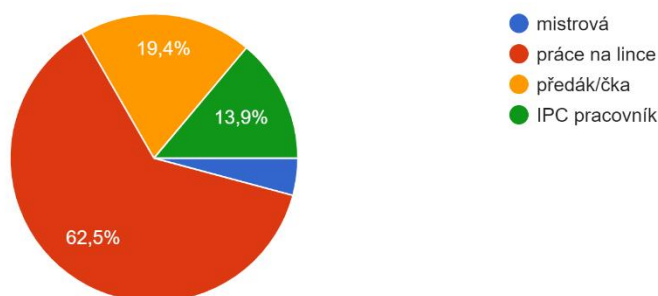
Graf 2 - graf s výsledky k otázce číslo 1 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Většina z těchto dotazovaných zaměstnanců uvedla, že pracuje ve společnosti více než 5 let. Tuto odpověď konkrétně vybralo celkem 72,2 % zaměstnanců. Jeden ze zaměstnanců dokonce v dotazníku uvedl, že v této firmě pracuje již 35 let. Zbýlých 27,8 % dotazovaných zaměstnanců pracuje ve firmě buď méně než 1 rok (4,2 %) nebo 1-5 let (23,6 %).

Otázka č. 2: Na jaké pozici pracujete?

Na jaké pozici pracujete?

72 odpovědí



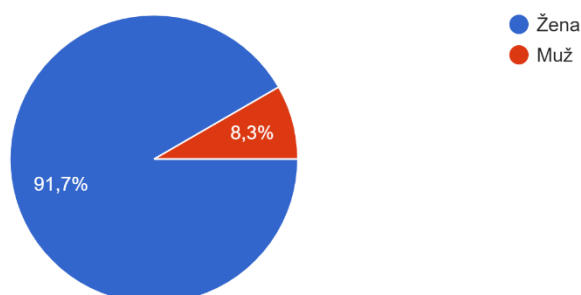
Graf 2 - graf s výsledky k otázce číslo 2 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Jak už bylo výše uvedeno, v jedné skupině se vyskytují celkem 4 pracovní pozice. Nejvyšší postavení zde má mistrová. Není žádným překvapením, že ve vzorku dotazovaných zastupuje pouze 4,2 %. Další vyšší pracovní pozicí je IPC pracovník. Ten už ve vzorku respondentů představuje podíl 13,9 %, a dále jen o 5,5 % (celkem tedy 19,4 %) více má v respondentech zastoupení předák/čka. Samozřejmě největší procento dotazovaných tvoří zaměstnanci pracující na lince (dělňáci), kteří tak představují polovinu dotazovaných (62,5 %).

Otázka č. 3: Pohlaví

Pohlaví

72 odpovědí



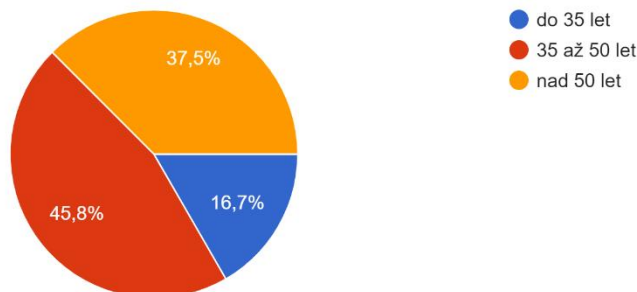
Graf 3 - graf s výsledky k otázce číslo 3 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Ze získaných informací od společnosti bylo zjištěno, že převážnou část zaměstnanců ve firmě X tvoří ženy. To také potvrzují výsledky otázky číslo 3. Zde vyšlo, že 91,7 % ze vzorku dotazovaných tvoří ženy a jen 8,3 % dotazovaných tvoří muži.

Otázka č. 4: Do jaké věkové kategorie se řadíte?

Do jaké věkové kategorie se řadíte?

72 odpovědí



Graf 4 - graf s výsledky k otázce číslo 4 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Ve firmě X je nejvíce mezi pracovníky zastoupená věková kategorie mezi 35 až 50 let (45,8 %), ale výsledek této kategorie je celkem vyrovnaný s věkovou kategorií nad 50 let (37,5 %). Z grafu číslo 4 je zjevné, že se liší pouze o 8,3 %. Nejmenší část ve firmě X tvoří zaměstnanci do 35 let (16,7 %).

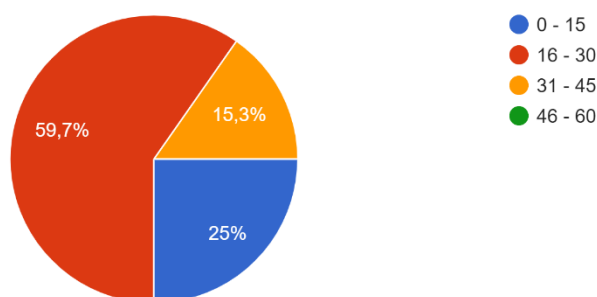
3.5 Analýza výstupů z dotazníků

Tato podkapitola se věnuje analýze výsledků, které byly získány pomocí dotazníkových šetření. Nejprve jsou zde uvedeny výsledky dotazníku číslo 1, který byl zaměřen na míru stresu. Poté se už analýza zabývá výsledky dotazníku číslo 2.

Dotazník č. 1: Poznej míru vlastního stresu (výsledky)

Kategorie

72 odpovědí



Graf 5 - graf s výsledky (Dotazník č. 1), zdroj: vlastní data

Z výsledků dotazníku číslo 1 je zjevné, že do 4. skupiny z respondentů naštěstí nikdo nespadá. Největší procento dotazovaných se nachází v 2. skupině, celkem 59,7 %, což bylo i velmi pravděpodobné. Velmi překvapující je naopak procento lidí, kteří patří do 1. skupiny (nízká míra stresu). Celkem se sem řadí 25 % z odpovídajících. Do 3. skupiny spadá 15,3 % respondentů, a toto procento by chtělo rozhodně zmenšit. Po prozkoumání bodových výsledků respondentů z 2. skupiny, byly

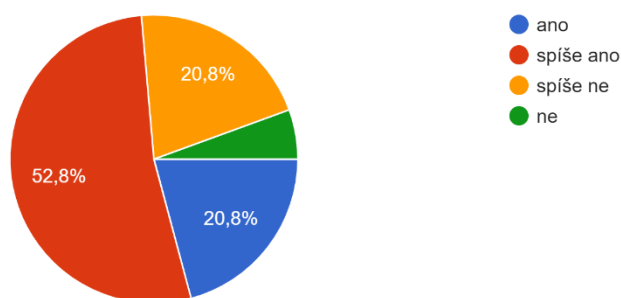
objeveny další 4 zaměstnanci, kteří se pohybují na okraji škály s počtem 29 nebo 30 bodů. I tito zaměstnanci by se měli pokusit snížit míru svého stresu.

Dále se již analýza zabývá dotazníkem číslo 2, který je zaměřen na stresory. Pomocí prvních čtyř otázek byli identifikováni respondenti. Následně od páté otázky se analýza zaměřuje již na pracovní prostředí a podmínky, ve kterých respondenti pracují.

Otázka č. 5: Jste spokojeni se svým zaměstnáním?

Jste spokojeni se svým zaměstnáním?

72 odpovědí



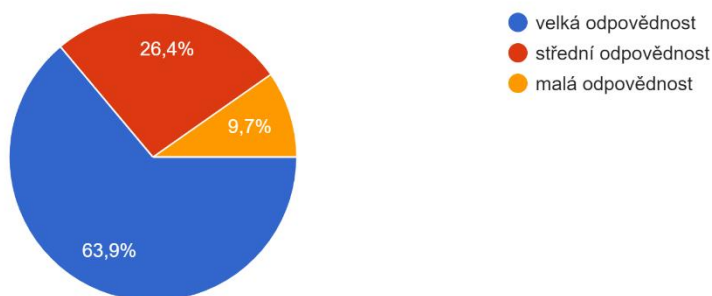
Graf 6 - graf s výsledky k otázce číslo 5 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Nejprve byla dotazována spokojenost respondentů se svojí prací. Nejvíce respondentů volilo odpověď spíše ano (52,8 %). Toto poukazuje, že podle nich je zaměstnání skvělé, ale dalo by se klidně ještě něco vylepšit. Velmi překvapující je, že odpověď ano se procentuálně shoduje s odpovědí spíše ne (20,8 %). Tento výsledek je příznivý, pokud se jedná o odpověď ano, ale u odpovědi spíše ne tolik příznivý není. Odpověď ne zvolilo 5,6 % zaměstnanců. Z grafu číslo 6 vyplývá, že odpověď ne a spíše ne zvolila čtvrtina respondentů. I když je kladných odpovědí o dost více, tak ale i těch záporných není zrovna málo.

Otázka č. 6: Jak velkou odpovědnost pocítujete při své práci?

Jak velkou odpovědnost pocítujete při své práci?

72 odpovědí

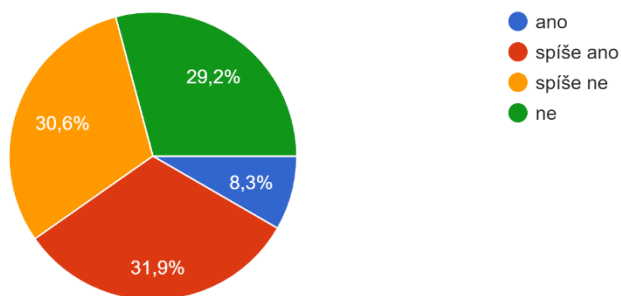


Graf 7 - graf s výsledky k otázce číslo 6 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Zaměstnanci ve firmě X pociťují v práci velkou zodpovědnost (63,9 %). Jelikož respondenti pracují ve zdravotnickém odvětví, tak byl tento výsledek předpokládáný. Samozřejmě je zde 26,4 % lidí, kteří v práci cítí pouze střední odpovědnost. Jak lze ale vyčíst z grafu číslo 7, tak se mezi zaměstnanci najdou i tací, kteří v práci pociťují pouze malou zodpovědnost.

Otázka č. 7: Jste spokojeni se svým finančním odměňováním za vykonanou práci?

Jste spokojeni se svým finančním odměňováním za vykonanou práci?
72 odpovědí

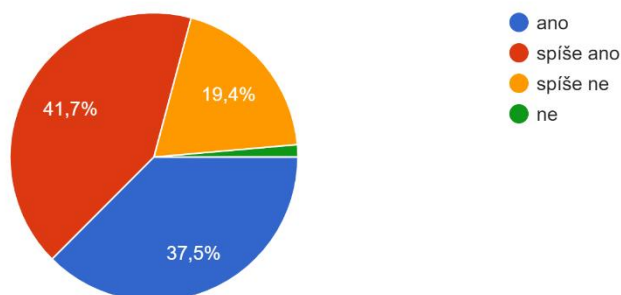


Graf 8 - graf s výsledky k otázce číslo 7 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Jedním ze stresorů by dále mohlo být špatné finanční ohodnocení. Jak je vidět z grafu číslo 8, tak 31,9 % respondentů zvolilo odpověď spíše ano, ale 30,6 % respondentů, což je rozdíl pouze o 1,3 %, sdělilo, že spíše nejsou spokojeni se svým finančním ohodnocením. Následně hned zatím, opět jen o 1,4 %, se nachází odpověď ne, kterou celkem tedy zvolilo 29,2 %. Podle toho je dost zjevné, že více než polovina zaměstnanců není spokojena se svým finančním ohodnocením. Pouze 8,3 % pracovníků je se svým finančním ohodnocením spokojena.

Otázka č. 8: Máte pocit, že Vás práce vyčerpává?

Máte pocit, že Vás práce vyčerpává?
72 odpovědí



Graf 9 - graf s výsledky k otázce číslo 8 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

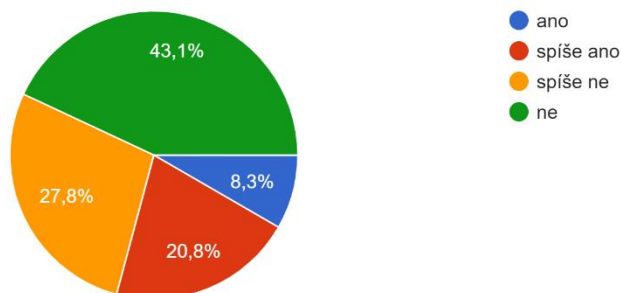
Velmi nepříznivé jsou výsledky otázky číslo 8. Některé druhy práce jsou dost náročné, samozřejmě ať už fyzicky nebo psychicky, a není tedy divu, že je člověk z práce vyčerpaný. Výsledek vyplývající z

grafu číslo 9 je však velmi znepokojující. Více než tři čtvrtiny z dotazovaných (79,2 %) si myslí, že je práce vyčerpává. Pouhých 15 respondentů (20,8 %) má pocit, že ne.

Otázka č. 9: Vyhovuje Vám pracovní doba, kterou máte?

Vyhovuje Vám pracovní doba, kterou máte?

72 odpovědí



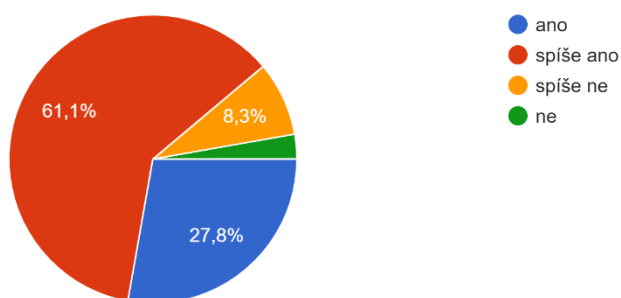
Graf 10 - graf s výsledky k otázce číslo 9 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Dalším stresorem v této firmě by mohla být pracovní doba. Ve firmě X se uplatňuje 3 směnný nepravidelný provoz, například jedna skupina jde v týdnu v pondělí a v úterý na ranní a středa až pátek mají noční. Též alespoň jednou týdně mají 12 hodinovou směnu místo 8 hodinové. Ze 72 zodpovězených zaměstnanců jich 31 (43,1 %) sdělilo, že nejsou spokojeni se svojí pracovní dobou a dalších 20 (27,8 %) sdělilo, že spíše nejsou spokojeni. Spíše spokojeno je pouze 15 (20,8 %) zaměstnanců a zcela spokojeno je pouze 6 (8,3 %) zaměstnanců.

Otázka č. 10: Jste spokojeni s pracovním prostředím, ve kterém pracujete?

Jste spokojeni s pracovním prostředím, ve kterém pracujete?

72 odpovědí



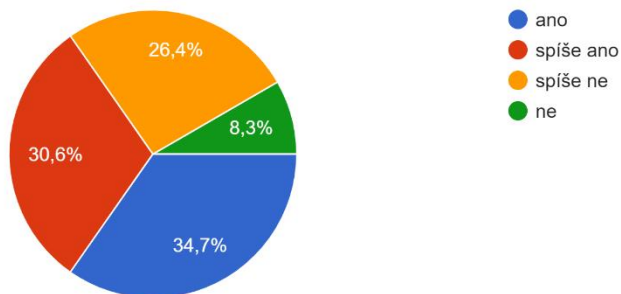
Graf 11 - graf s výsledky k otázce číslo 10 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Pracovní prostředí ve firmě X je viditelně pro zaměstnance uspokojivé. Je zde velké procento zaměstnanců (88,9 %), kteří jsou se svým pracovním prostředím spokojeni. Pouze minimum zaměstnanců (11,1 %) není zcela spokojeno s prostředím. Z toho vyplývá, že pracovní prostředí ve firmě X není problém.

Otázka č. 11: Myslíte si, že pracujete ve stresovém prostředí?

Myslíte si, že pracujete ve stresovém prostředí?

72 odpovědí



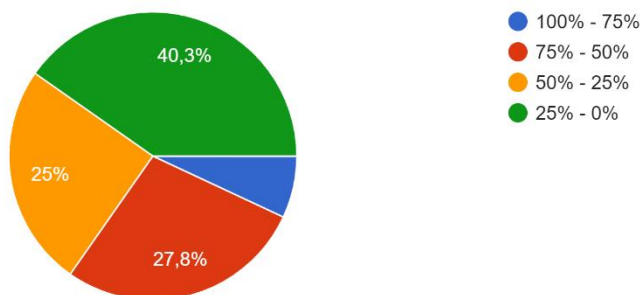
Graf 12 - graf s výsledky k otázce číslo 11 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Všude a vždy se najde alespoň jeden stresor a pro každého to může být něco jiného, proto bylo velmi důležité zjistit, jak svoje pracovní prostředí vnímají respondenti. Bylo zjištěno, že pro 34,7 % respondentů je pracovní prostředí stresující a pro 30,6 % spíše stresující. Ani procento respondentů (26,4 %), kteří odpověděli spíše ne není málo, ale stále zde dost převažují odpovědi ano a spíše ano. Z toho tedy vyplývá, že ve firmě X se nachází mnoho stresových faktorů.

Otázka č. 12: Uvedte kolik procent celé Vaší práce je vykonáváno ve stresu?

Uvedte kolik procent celé Vaší práce je vykonáváno ve stresu

72 odpovědí



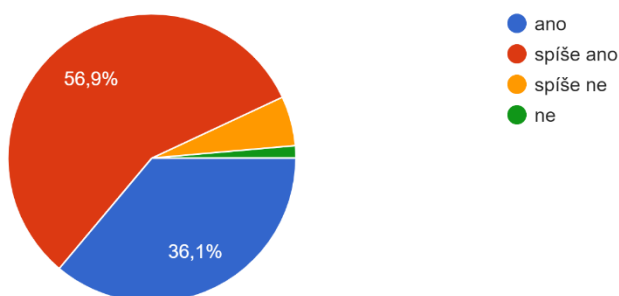
Graf 13 - graf s výsledky k otázce číslo 12 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Z předešlé otázky bylo zjištěno, že skoro tři čtvrtiny dotazovaných zaměstnanců svoje pracovní prostředí vnímá jako stresové, avšak 40,3 % respondentů zvolilo na otázce číslo 12, že jejich práce je vykonávána ve stresu na 25 % - 0 %. Druhou nejvíce volenou variantou je práce prováděná ve stresu 75 % - 50 %. Tuto variantu zvolilo 27,8 % respondentů. Další nejvíce udávanou odpovědí je práce vykonávaná ve stresu 50 % - 25 %, kterou uvedlo 25 % respondentů, což je jen o 2,8 % méně než u varianty 75 % - 50 %. Byla zvolena i odpověď 100 % - 75 %, kterou zvolilo jen 6,9 %. Je tedy patrné, že pro některé zaměstnance je stresující jak práce, tak i pracovní prostředí, avšak nachází se zde i velká míra zaměstnanců pro které samotná práce až tak stresující není, nýbrž je pro ně stresující okolí a jeho určité prvky.

Otázka č. 13: Máte se svými nadřízenými pozitivní vztahy?

Máte se svými nadřízenými pozitivní vztahy?

72 odpovědí



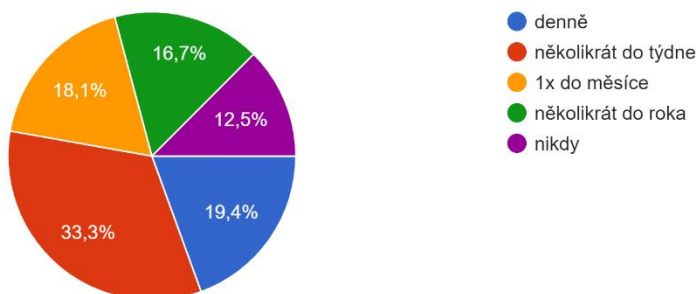
Graf 14 - graf s výsledky k otázce číslo 13 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

V pracovním prostředí může být stresorem i vztah s nadřízeným. Z grafu číslo 14 je zjevné, že ve firmě X vztahy s nadřízeným nejsou problémem, z toho vyplývá, že ani stresorem. Kladné vztahy s nadřízeným má 93 % dotazovaných. Pouze 7 % se svým nadřízeným nemá pozitivní vztah. Tento výsledek je zcela normální, jelikož vždy se najde někdo, kdo se svým nadřízeným nevychází.

Otázka č. 14: Jak často se cítíte pod tlakem ze strany Vašich nadřízených?

Jak často se cítíte pod tlakem ze strany Vašich nadřízených?

72 odpovědí



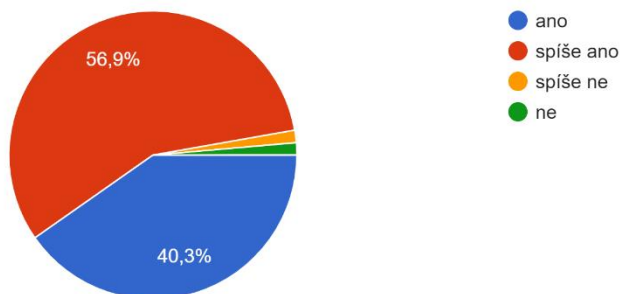
Graf 15 - graf s výsledky k otázce číslo 14 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Z otázky číslo 14 je dost patrné, že vnímání tlaku ze strany svého nadřízeného se u každého velice liší a každý tento tlak pociťuje jinak. Respondenti měli na výběr z 5 odpovědí a každou odpověď zvolilo alespoň 10 % respondentů. Nejvíce zvolenou odpovědí a také jedinou vyčnívající nad ostatní odpovědi je odpověď několikrát do týdne. Tuto odpověď zvolilo celkem 24 respondentů (33,3 %). Další možnosti jsou takřka na stejné procentuální úrovni. Odpověď denně zvolilo 14 respondentů (19,4 %). O jednoho respondenta méně, tedy 13 respondentů (18,1 %), měla odpověď 1x do měsíce. Opět o jednoho respondenta méně od odpovědi 1x do měsíce, tedy 12 respondentů (16,7 %), měla odpověď několikrát do roka. Poslední nabízenou možností byla odpověď nikdy, kterou zvolilo nejméně respondentů, celkem 9 (12,5 %).

Otázka č. 15: Máte se svými spolupracovníky pozitivní vztahy?

Máte se spolupracovníky pozitivní vztahy?

72 odpovědí



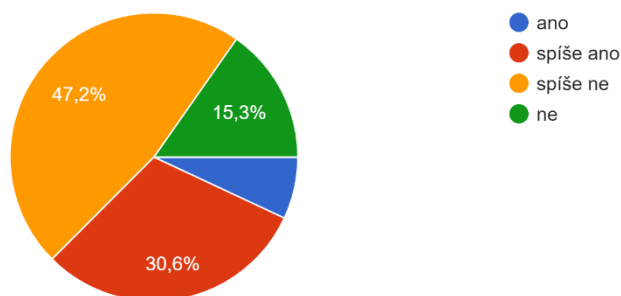
Graf 16 - graf s výsledky k otázce číslo 15 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Stresorem nemusí být pouze vztah s nadřízeným, což pro tuto firmu neplatí, ale i vztah se svými kolegy na pracovišti. Ukázalo se, že ani vztahy se spolupracovníky v této firmě nejsou potíží a nejsou zde tedy zdrojem stresu. Celkem 97,2 % respondentů má se svými kolegy pozitivní vztahy. Tato procentuální hodnota je dokonce větší než procentuální hodnota uvedená u pozitivního vztahu s nadřízeným. Z toho vyplývá, že v této firmě panuje klidná a přátelská atmosféra.

Otázka č. 16: Vadím Vám monotónní práce?

Vadím Vám monotónní práce?

72 odpovědí



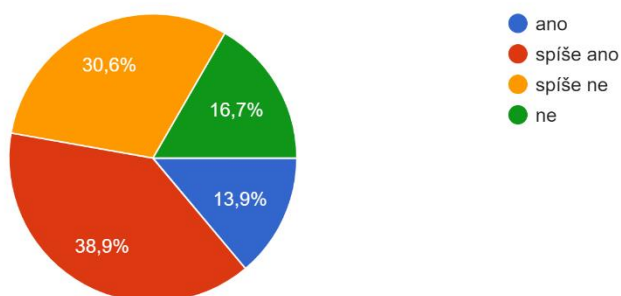
Graf 17 - graf s výsledky k otázce číslo 16 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

V teoretické části bylo zmíněno, že pro některé lidi může být stresorem i monotónní práce, ale nemusí to být tak u všech. Některým lidem monotónní práce dokonce vyhovuje. Ve firmě X se nachází více zaměstnanců (62,5 %), kterým monotónní práce nevadí, ale vyskytují se zde i tací, kterým monotónní práce nevyhovuje. Procento respondentů (37,5 %), kteří nemají monotónní práci rádi, je i tak v této firmě poměrně velké. Pokud by toto procento respondentů (37,5 %) pociťovalo, že vykonávají monotónní práci, tak by se to mohlo projevit na jejich pracovním výkonu. Samotná monotónní práce a její důsledky již byly vysvětleny v podkapitole 2.2 Stresové faktory na pracovišti, kde je tomu přímo věnovaná podkapitola 2.2.1 Monotónní práce.

Otázka č. 17: Myslíte si, že je Vaše práce monotónní?

Myslíte si, že je Vaše práce monotónní?

72 odpovědí



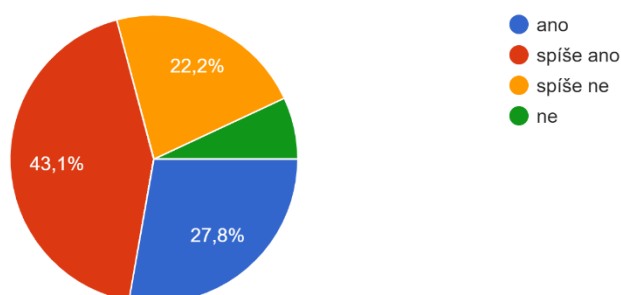
Graf 18 - graf s výsledky k otázce číslo 17 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Poté, co bylo zjištěno vnímání monotónní práce respondenty, bylo hlavní zjistit monotónnost samotné práce ve firmě X. Zde se ukázalo, že 52,8 % odpovídajících vnímá svojí práci jako monotónní, což by mohlo být pro firmu menší potíží. Pokud by se totiž v tomto procentu nacházeli respondenti, kteří v předešlé otázce odpověděli, že jim monotónní práce vadí, tak jak už bylo sděleno, mohlo by to mít dopad na jejich pracovní výkon. Přesto je zde i velké procento zaměstnanců, kteří svoji práci jako monotónní nevnímají, a to tedy 47,3 %. I když je zde riziko, že někteří zaměstnanci, kterým monotónní práce nevyhovuje vykonávají práci, která je monotónní, tak je zde i velká šance, že tuto práci jako monotónní nevnímají. Naopak je tu šance, že právě tuto práci jako monotónní vnímají ti zaměstnanci, kterým monotónní práce vyhovuje.

Otázka č. 18: Vykonáváte Vaši práci pod časovým tlakem?

Vykonáváte Vaši práci pod časovým tlakem?

72 odpovědí

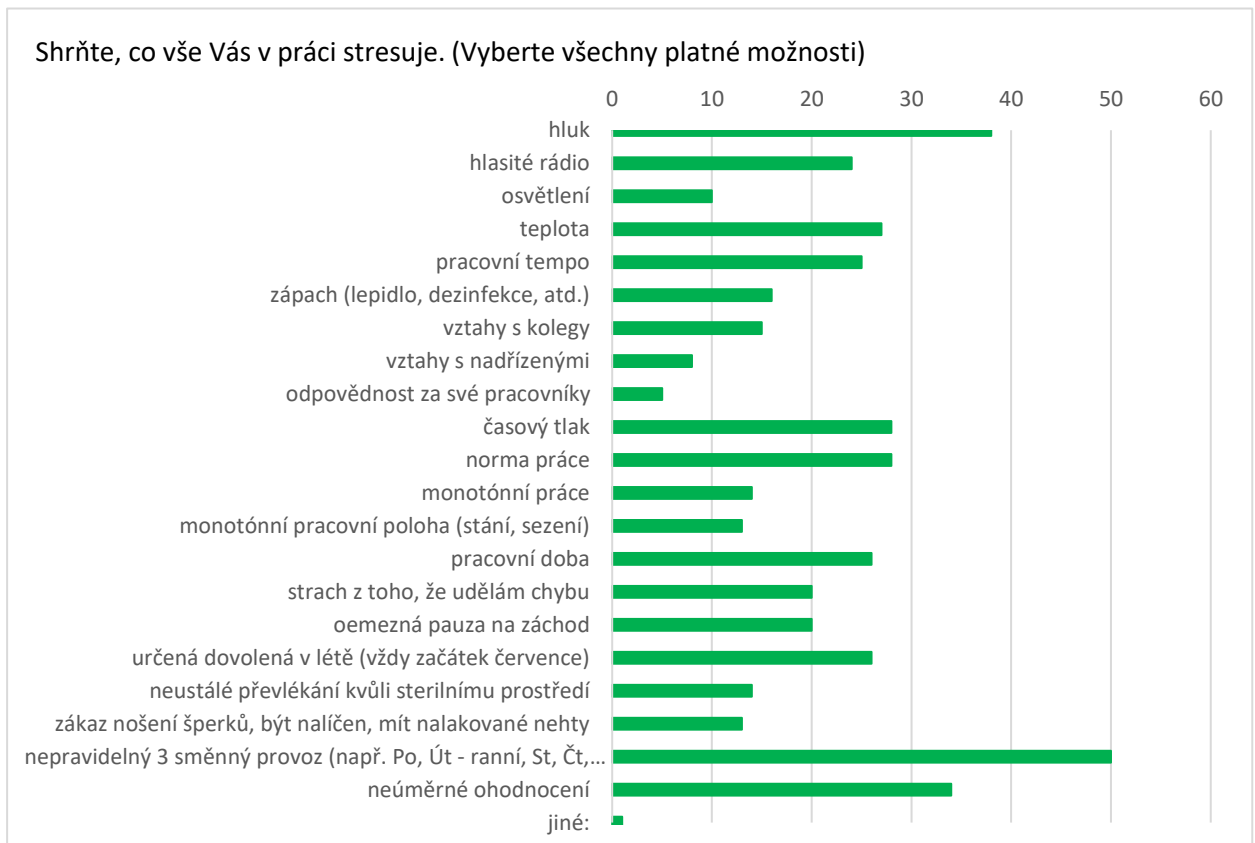


Graf 19 - graf s výsledky k otázce číslo 18 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Z grafu číslo 19 je zjevné, že respondenti vykonávají ve firmě X práci pod časovým tlakem. Celkem 31 respondentů zvolilo možnost spíše ano (43,1 %) a 20 respondentů zvolilo možnost ano (27,8 %). Celkem se tedy pod časovým tlakem cítí 70,9 % respondentů. Odpověď spíše ne uvedlo 16 respondentů (22,2 %), což není zas tak velký rozdíl oproti odpovědi ano. I přesto ale dohromady časový tlak vnímá více odpovídajících. Odpověď ne zvolilo pouze 5 respondentů (6,9 %). Celkem tedy

časový tlak nevnímá 29, 1 % odpovídajících. Tento výsledek ukazuje, že by časový tlak v této firmě mohl být stresorem. Časový tlak byl již zmíněn v podkapitole 2.2 Stresové faktory na pracovišti, kde je mu věnována podkapitola 2.2.3 Časová tíseň, kde jsou opět uvedeny jako u monotónní práce jeho důsledky.

Otázka č. 19: Shrňte, co vše Vás v práci stresuje. (Vyberte všechny platné možnosti)

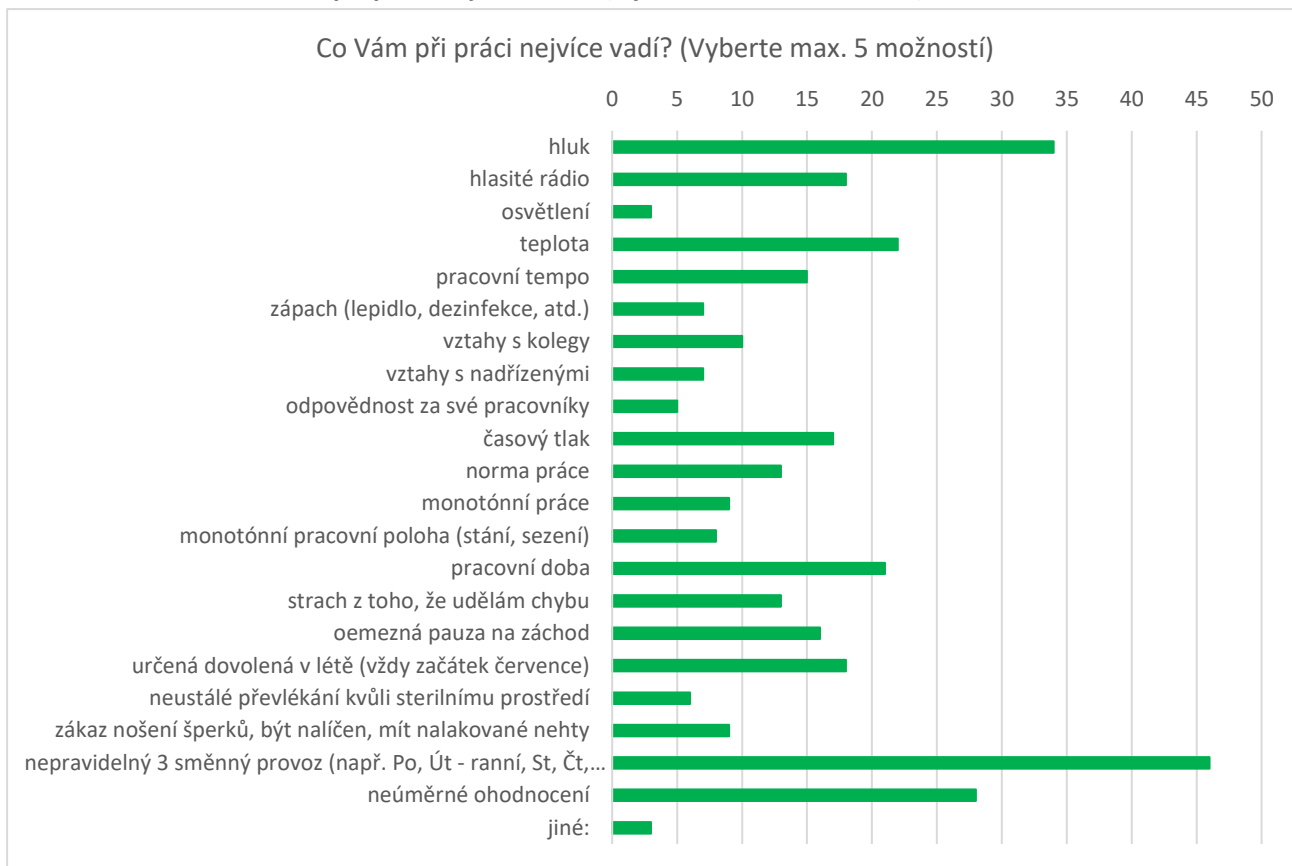


Graf 20 - graf s výsledky k otázce číslo 19 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Zaměstnancům firmy X bylo nabídnuto vybrat v předposlední otázce všechny stresory, které se vyskytují u nich na pracovišti. Celkem jim bylo nabídnuto 22 možností, z kterých mohli vybrat. Poslední, 22. možností, byla možnost zvolit odpověď jiné, kde následně svůj stresor nebo dokonce stresory mohli dopsat. Z grafu číslo 20 je zjevné, že všechny nabídnuté možnosti byly zvoleny, a tudíž se všechny nabídnuté možnosti stresorů ve firmě vyskytují. Nejvíce zvoleným stresorem je nepravdivý 3 směnný provoz. Tento 3 směnný provoz byl již vysvětlen u otázky číslo 9. Tento stresor vybralo 50 respondentů (69,4 %). Druhý nejvíce volený stresor byl vybrán 38 respondenty (52,8 %) a tímto faktorem je hluk. Zvolilo ho tedy o 12 respondentů méně. Neúměrné ohodnocení za vykonanou práci zvolilo 34 respondentů (47,2 %) a je tedy třetím nejvíce voleným stresorem. Hodně odpovědí se pohybuje v rozmezí 28 až 20 respondentů, nebo-li 38,9 % až 27, 8 %. V tom to rozmezí se nachází časový tlak, norma práce, teplota, pracovní doba, určená dovolená v létě (vždy začátek června), pracovní tempo, hlasité rádio, omezená pauza na záchod a strach z toho, že udělám chybu. Dalším větším rozmezím, které je stále ještě nad 15 %, je rozmezí 16 až 13 respondentů, nebo-li 18,1 % až 22, 2 %. V tomto rozmezí se nachází zápach (lepidlo, dezinfekce atd.), vztahy s kolegy, neustálé převlékání kvůli sterilnímu prostředí, monotónní práce, monotónní pracovní poloha (stání, sezení) a zákaz nošení šperků, být nalíčen či mít nalakované nehty. Stresory, které se

pohybují pod procentuální úrovní 15 %, jsou celkem 3, a to osvětlení vztahy s nadřízenými a odpovědnost za své pracovníky. Odpověď jiné v této otázce zvolil pouze 1 respondent a napsal u této odpovědi, že židle jsou nevyhovující a nikdo to neřeší.

Otázka č. 20: Co Vám při práci nejvíce vadí? (Vyberte max. 5 možností)



Graf 21 - graf s výsledky k otázce číslo 20 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data

Z předešlé otázky se zjistilo, co všechno za stresory se ve firmě X vyskytuje, a přibližně v jakém množství. Nejvíce vybranými odpověďmi byly nepravdivý 3 směnný provoz, hluk, neúměrné ohodnocení za vykonanou práci, časový tlak a norma práce. Zde bylo nejdůležitější zjistit, co jim z těchto stresorů vadí nejvíce. Respondenti u otázky číslo 20 byli omezeni počtem výběru odpovědí. Maximálně mohli vybrat z 22 možných 5 odpovědí. Všichni respondenti toto pravidlo dodrželi. Někteří respondenti ani tuto možnost 5 odpovědí nevyužili a vybrali třeba pouze 1 nebo 2 odpovědi. Jako u předešlé otázky i zde nejvíce volenými byly odpovědi nepravdivý 3 směnný provoz (46 respondentů), hluk (34 respondentů) a neúměrné ohodnocení za vykonanou práci (28 respondentů). Pořadí těchto stresorů se oproti otázce číslo 19 nezměnilo, ale změnil se počet hlasů. První dvě odpovědi zvolilo o 4 respondenty méně a neúměrné ohodnocení za vykonanou práci zvolilo o 6 respondentů méně. Pořadí u ostatních stresorů se jinak liší. Zde je méně odpovědí, které se nachází nad 15 %. Odpovědi se tady pohybují v rozmezí 22 až 13 respondentů (30,6 % až 18,1 %). Do toho to rozmezí se řadí teplota, pracovní doba, hlasité rádio, určená dovolená v létě (vždy začátek července), časový tlak, omezená pauza na záchod, pracovní tempo, norma práce a strach z toho, že udělám chybu. U této otázky se pod procentuální úroveň 15 % dostalo více odpovědí a dokonce, stresový faktor jako vztahy s nadřízenými zvolilo zde více respondentů než jiné stresové faktory, které se v předešlé otázce nacházely nad 15 %. Pod hranicí 15 % se nachází stresory jako jsou vztahy

s kolegy, zákaz nošení šperků, být nalíčen či mít nalakované nehty, monotónní práce, monotónní pracovní poloha (stání, sezení), zápach, již zmíněné vztahy s nadřízenými, neustálé převlékání kvůli sterilnímu prostředí, odpovědnost za své pracovníky a osvětlení. Jak je tedy zjevné, opět byly zvoleny všechny nabízené odpovědi. Opět jako u otázky číslo 19 byla zvolena i odpověď jiné, ale zde tuto možnost zvolili 3 zaměstnanci. Jedna dopsaná odpověď byla stejná jako u předešlé otázky. Bylo zde uvedeno, že židle jsou nevyhovující. Další z respondentů napsal, že jsou stresující lidé a jejich chování. Poslední odpovědí bylo, že se neustále zvyšuje norma práce a lidé ze „shora“ komunikují se svými zaměstnanci pouze přes mistrovou nebo přes email.

3.6 Malá vs. velká míra stresu

Ve firmě X se nachází 18 respondentů s malou mírou stresu (číslo - 2, 8, 15, 20, 24, 25, 26, 28, 38, 39, 40, 42, 45, 47, 56, 61, 65, 73) a 11 respondentů s velkou mírou stresu (číslo - 6, 9, 19, 29, 31, 32, 44, 46, 50, 51, 67), ke kterým se ještě mohou připočítat další 4 respondenti (číslo - 3, 5, 34, 43), kteří jak už bylo zmíněno dříve, skončili se svými body na hraně bodové škály 2. skupiny. Proto jsou tito 4 respondenti započítány do skupiny s velkou mírou stresu. Skupinu s velkou mírou stresu jinak tvoří 7 respondentů, kteří pracují na vyšší pozici a 8 respondentů, kteří pracují na lince. Ukazuje se tedy, že vyšší pozice může značnou mírou přispět k většímu stresu, ale zároveň také nemusí. Nejvíce bodů, celkem 39, v této skupině získal respondent číslo 46. Právě i na tomto respondentovi se ukazuje, že vyšší pozice není vždy příčinou velké míry stresu, protože respondent číslo 46 pracuje na lince. Dále se toto potvrzuje i na složení skupiny s malou mírou stresu. V této skupině totiž pracuje polovina respondentů na lince a druhá polovina na vyšší pozici. Lze tedy z toho vyvodit, že míra stresu je spíše o životním stylu člověka než o pracovní pozici. Nejméně bodů získal respondent číslo 61, který získal v dotazníku číslo 1 celkem 4 body a vykonává práci na lince. Ostatní respondenti s malou mírou stresu se pohybují od 7 bodů výše. Po porovnání dotazníků číslo 1 a 2 bylo zjištěno, že průměrným počtem vybraných stresových faktorů skupinou s malou mírou stresu, je 5 stresorů na respondenta. U skupiny s velkou mírou stresu je to v průměru 8 stresorů na respondenta. Respondent s číslem 46, který získal v dotazníku číslo 1 nejvíce bodů, z obou skupin vybral nejvíce stresorů vyskytujících se ve firmě, a to celkem 14 z 22 možných.

Po porovnání výsledků z otázek bylo zjištěno, že se odpovědi obou skupin u některých otázek od sebe moc neliší. Některé výsledky byly takřka stejné. V obou skupinách se nachází přes 60 % lidí pracujících ve firmě více než 5 let. Ve skupině s malou mírou stresu je 83,3 % se svým zaměstnáním spokojeno. Ve skupině s velkou mírou stresu je to 66,6 %. Je to tedy menší výsledek, ale stále je větší než 50 %. V obou skupinách se nachází více než 70 % respondentů, kteří pociťují při své práci velkou zodpovědnost. V čem se tyto skupiny liší, je názor na to, zda je práce vyčerpává. Ve skupině s velkou mírou stresu zvolilo 10 respondentů odpověď ano a 5 respondentů odpověď spíše ano. Oproti tomu ve skupině s malou mírou stresu jenom 4 respondenti vybrali odpověď ano, 7 respondentů vybralo odpověď spíše ano, ale zde byla zvolena i odpověď spíše ne, a to 7 respondenty. S pracovním prostředím je zcela spokojena skupina s malou mírou stresu. V druhé skupině zvolili 4 respondenti, že jsou se svým pracovním prostředím nespokojeni. Ve skupině s velkou mírou stresu udávají všichni respondenti, že pracují ve stresovém prostředí, což se poté projevilo i na odpovědi, z kolika procent vykonávají svoji práci ve stresu. Ve skupině s malou mírou stresu 55,6 %

odpovídajících vidí svoje pracovní prostředí jako stresové. Výsledky obou skupin se dost liší v otázce ohledně práce vykonávané pod stresem. Z výsledků uvedených zaměstnanci s malou mírou stresu vyplývá, že stres při své práci pociťují buď malý nebo skoro žádný. Nikdo z této skupiny nezvolil odpověď 100 % - 75 %. Práce vykonávaná ze 75 % - 50 % ve stresu vybrali z této skupiny pouze 4 zaměstnanci a 50 % - 25 % vybrali 3 zaměstnanci. Nejvíce ve skupině s malou mírou stresu je vybrána odpověď 25 % - 0 %, kterou vybralo 11 zaměstnanců. Ve skupině s velkou mírou stresu uvedli 4 zaměstnanci, že vykonávají svou práci ze 100 % - 75 % ve stresu. V celkovém dotazníkovém šetření tuto odpověď uvedlo celkem 5 zaměstnanců. Z toho tedy 4 spadají do skupiny s velkou mírou stresu. Dále v této skupině uvedlo 8 zaměstnanců, že práci vykonávají ze 75 % - 50 % ve stresu. Jen 2 zaměstnanci uvedli 50 % - 25 % a pouze 1 zaměstnanec uvedl 25 % - 0 %. Je tedy zjevné, že práci vykonává ve stresu nad 50 % ze skupiny s velkou mírou stresu 12 zaměstnanců z 15 odpovídajících, za to ze skupiny s malou mírou stresu pouze 4 zaměstnanci z 18 odpovídajících.

3.7 Shrnutí výsledků dotazníkových šetření

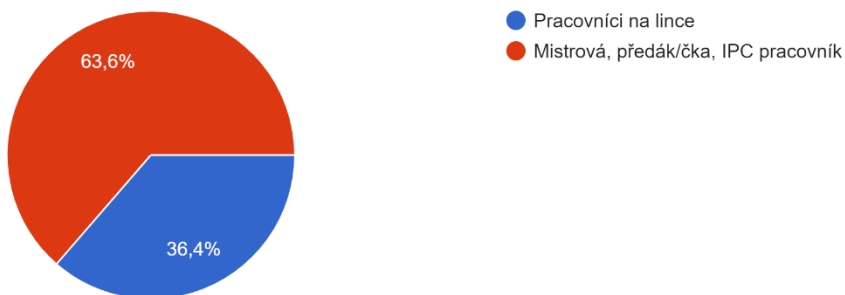
Pomocí dotazníkových šetření bylo zjištěno, že respondenti jsou se svojí práci spokojeni i s pracovním prostředím, ale přesto jim přijde, že je práce vyčerpávající a je pro ně stresující. Také při práci pociťují velkou odpovědnost, a i když zde pracuje mnoho zaměstnanců s úměrnou mírou stresu či dokonce skoro žádnou, tak se ve firmě X nachází mnoho stresových faktorů.

Výzkumná otázka 1: Jaká je míra stresu u zaměstnanců ve firmě X?

Pomocí dotazníku číslo 1 bylo zjištěno, že se ve firmě nachází nejvíce lidí s únosnou mírou stresu. Celkem se sem řadí 43 respondentů (59,7 %). Druhou nejvíce početnou skupinu tvoří lidé s malou mírou stresu, což bylo velmi překvapující. Z grafu 5 lze vyčíst, že malou míru stresu má o 10 % více respondentů než velkou míru stresu. Malá míra stresu vyšla 18 respondentům (25 %). I když výsledek byl překvapující, tak ale i výsledek velké míry stresu nebyl takový, jaký byl očekáván. Byl očekáván menší počet respondentů u obou skupin. Velká míra stresu vyšla 11 respondentům (15,3 %), ke kterým by se dali přičíst další 4 respondenti, kteří svým počtem získaných bodů dle škály skončili na hranici 2. skupiny. Pokud by tedy měli o jeden či dva příznaky stresu více, tak by se řadili do skupiny s velkou mírou stresu. Procento této skupiny by poté bylo 20,83 %.

Výzkumná otázka 2: Jsou více ve stresu pracovníci na vyšších pozicích?

Velká míra stresu
11 odpovědí



Graf 22 - graf s výsledky, zdroj: vlastní data

Dotazník číslo 1 byl rozdělen na 3 skupiny. První a největší skupinou byli respondenti s úměrnou mírou stresu, která se poté dále podrobněji nezkoumala. Další skupinou byli respondenti s malou mírou stresu a poslední byli respondenti s velkou mírou stresu. Tyto dvě skupiny se zkoumali podrobněji a navzájem se porovnávali. Jednou z jistěných informací bylo, na jakých pracovních pozicích tito lidé pracují. Z grafu 22 lze vyčíst, že velká míra stresu se více projevila u zaměstnanců, kteří pracují na vyšší pozici. Celkem velkou mírou stresu má 7 respondentů (63,6 %), kteří pracují na vyšší pozici a 4 respondenti (36,4 %), kteří pracují na lince. Avšak pokud by se do této skupiny řadili i ti 4 respondenti, kteří skončili s výsledkem 29 nebo 30 bodů, tak by se procento změnilo. Tito 4 respondenti spadají totiž do skupiny pracovníci na lince a výsledek by se díky nim obrátil, a dokonce by bylo větší procento pracovníků na lince než zaměstnanců pracujících na vyšší pozici. Z toho lze tedy usoudit, že vyšší pozice může mít určitý vliv na stres, ale ne až tak takový, a že i zaměstnanci pracující na lince mohou mít stejnou či dokonce vyšší míru stresu než jejich nadřízení.

Výzkumná otázka 3: Jakých 10 stresorů se ve firmě vyskytuje nejvíce?

Na základě dotazníku číslo 2, který byl zaměřen na stresory, se dokázalo zjistit, kterých 10 stresorů se ve firmě X vyskytuje dle zaměstnanců nejvíce. Pořadí 10 nejvíce vyskytujících se stresorů je následující:

1. nepravidelný 3 směnný provoz - 50 respondentů
2. hluk - 38 respondentů
3. neúměrné ohodnocení za vykonanou práci - 34 respondentů
4. časový tlak - 28 respondentů
5. norma práce - 28 respondentů
6. teplota - 27 respondentů
7. pracovní doba - 26 respondentů
8. určená dovolená v létě (vždy začátek července) - 26 respondentů
9. pracovní tempo - 25 respondentů
10. hlasité rádio - 24 respondentů

Výsledky nejsou až tak překvapující. Dle získaných informací o chodu firmy od zaměstnanců, byly tyto stresory předvídatelné, dokonce polovina stresorů je stejná jako příklady stresorů uvedené v podkapitole 2.2 Stresové faktory na pracovišti. Shodujícími příklady z podkapitoly 2.2 Stresové faktory je nepravidelný 3 směnný provoz, hluk, časový tlak, teplota a pracovní doba. Všechny tyto zvolené odpovědi mají více než 30 %. Některé otázky v dotazníku číslo 2 se ptaly na konkrétní stresový faktor. Z těchto otázek bylo zjištěno, že neúměrně ohodnoceni se cítí 59,8 % zaměstnanců. Dále 70,9 % odpovídajících si připadá, že pracují pod časovým tlakem a nejsou zrovna spokojeni s pracovní dobou.

Výzkumná otázka 4: Kterých 5 stresorů nejvíce vadí zaměstnancům při práci?

Zaměstnanci firmy X nejprve vybrali všechny stresory, které se podle nich ve firmě vyskytují. Poté měli vybrat maximálně 5 stresorů, které jim nejvíce vadí. Nejvíce volenými odpověďmi jsou následující stresory:

1. nepravidelný 3 směnný provoz - 46 respondentů
2. hluk - 34 respondentů
3. neúměrné ohodnocení za vykonanou práci - 28 respondentů
4. teplota - 22 respondentů
5. pracovní doba - 21 respondentů

První 3 stresory, nepravidelný 3 směnný provoz, hluk a neúměrné ohodnocení, zvolilo nejvíce respondentů i ve shrnutí všech stresorů vyskytujících se ve firmě, avšak teplota a pracovní doba se v žebříčku posunuly o 2 pozice nahoru. Je tedy zjevné, že teplota a pracovní doba respondenty stresuje o kousek více než časový tlak a norma práce.

Výzkumná otázka 5: Jsou více stresující vztahy na pracovišti nebo faktory jako je hluk, teplota či osvětlení?

V dotazníkovém šetření číslo 2 byly 2 otázky (otázka č. 13 a č. 15) zaměřené přímo na vztahy s kolegy a s nadřízenými. Z těchto otázek vyšlo, že pouze 2,8 % zaměstnanců nemá pozitivní vztahy se svými kolegy a 7 % zaměstnanců se svými nadřízenými, tudíž vztahy na pracovišti ve firmě X jako problém nevypadají. Přesto však 15 respondentů (20,8 %) uvedlo vztahy s kolegy jako svůj stresor a 8 respondentů (11,1 %) zase vztahy s nadřízenými. Jako velmi stresující uvedlo vztahy s kolegy 10 respondentů (13,9 %) a vztahy s nadřízenými 7 respondentů (9,7 %). Je tedy zjevné, že stresové faktory jako jsou vztahy s kolegy a s nadřízenými se v této firmě vyskytují, nicméně zastupují pouze malé procento. Za to stresory, jako jsou hluk a teplota, jsou ve firmě X procentuálně zastoupeny ve větší míře. Největší procentuální zastoupení z těchto 3 stresorů, zde má hluk, který zvolilo 38 respondentů ze všech 22 možných stresorů a 34 respondentů ho označilo jako velmi stresující a dosáhl tak 2. místa mezi stresory. Hodně respondentů jako velmi stresující vybralo teplotu. Ta se také objevila na žebříčku 5 nejvíce stresujících faktorů, kde obsadila 4. místo. Nejméně z těchto 3 stresorů bylo voleno osvětlení. To se jak v celkovém souhrnu, tak i mezi nejvíce stresujícími faktory objevilo na nejnižších příčkách a v obou případech se nacházelo pod hranicí 15 %. Osvětlení jako stresor vyskytující se ve firmě zvolilo 10 respondentů (13,9 %) a jako jeden z nejvíce stresujících faktorů zvolili tento stresor pouze 3 respondenti (4,2 %). I když osvětlení není problém, tak i přesto faktory jako jsou hluk a teplota dosahovali vysokých hodnot. Z toho to vyplývá, že faktory jako jsou hluk, teplota a osvětlení mají větší procentuální hodnotu než vztahy s kolegy a s nadřízenými, tudíž jsou tedy brány jako více stresující pro firmu X.

Výzkumná otázka 6: Jaké 3 stresory se vyskytují nejvíce mezi lidmi pracujícími na lince a které mezi výše postavenými zaměstnanci?

Z firmy X vyplnilo dotazníková šetření 45 zaměstnanců pracujících na lince a 27 zaměstnanců pracujících na vyšší pozici. Díky tomu, že dotazníková šetření byla prováděna papírovou formou, tak se mohli porovnat stresory zaměstnanců pracujících na lince a těch, co pracují na vyšších pozicích. U každé skupiny byly vybrány 3 stresory, které se v každé skupině vyskytují nejvíce. U lidí pracujících na lince se nejvíce vyskytují tyto 3 stresory:

1. nepravidelný 3 směnný provoz (32 respondentů)
2. neúměrné ohodnocení za vykonanou práci (25 respondentů)
3. hluk (24 respondentů)

Tyto 3 stresory zvolilo i nejvíce respondentů v celkovém shrnutí, akorát pořadí neúměrného ohodnocení a hluku bylo prohozené. Po srovnání těchto 3 stresorů se stresory nejvíce se vyskytujícími u zaměstnanců pracujících na vyšších pozicích se ukázalo, že u pracovníků na lince a u pracovníků pracujících na vyšších pozicích se vyskytují 2 shodné stresory. Těmito stresory je nepravidelný 3 směnný provoz a hluk. Jejich pořadí se však liší. U obou je nejvíce volený nepravidelný 3 směnný provoz, avšak hluk, který se nachází u pracovníků na lince na 3. místě, tak u pracovníků na vyšších pozicích je na 2. místě. U pracovníků na lince se mezi 3 nejvíce vyskytujícími stresory objevilo ještě neúměrné ohodnocení. Jak se však zdá, tak neúměrné ohodnocení za vykonanou práci zaměstnancům na vyšších pozicích nedělá zdaleka takovou starost jako časový tlak, který je na ně vyvíjen. Pořadí nejvíce vyskytujících se stresorů mezi zaměstnanci pracujícími na vyšších pozicích je následující:

1. nepravidelný 3 směnný provoz (19)
2. hluk (15)
3. časový tlak (13)

4 Doporučení k eliminaci stresu ve firmě

Z výsledků dotazníkových šetření bylo zjištěno, že 65,3 % zaměstnanců vnímá svoje pracovní prostředí jako stresové, 19,4 % zaměstnanců pracuje denně pod tlakem svého nadřízeného a 33,3 % respondentů pracuje pod tlakem nadřízeného několikrát do týdne. Z toho 5 respondentů označilo, že jejich práce je vykonávána ze 100 % - 75 % ve stresu a dalších 20 respondentů vykonává svou práci ze 75 % - 50 % ve stresu. Dále ze 72 respondentů má 15 respondentů velkou míru stresu, která by chtěla snížit. Také se pomocí dotazníků zjistilo 5 stresorů, které zaměstnancům na pracovišti ve firmě X nejvíce vadí. Samotných stresorů se ve firmě nachází více, některé však dosahují zanedbatelné míry. Proto následující doporučení k eliminaci stresu je spíše zaměřené na těch 5 nejvíce stresujících faktorů, ale jsou zde i určitá doporučení pro lidi s velkou mírou stresu.

Nejvíce stresujícím a nejvíce vyskytujícím se stresorem vůbec je nepravidelný 3 směnný provoz. Aby zaměstnanci nebyli s tímto provozem tak nespokojeni a nemělo to na ně neblahý dopad, tak by se firma mohla pokusit zavést pravidelný 3 směnný provoz. Místo toho, aby zaměstnanci měli například pondělí a úterý ranní a středa, čtvrtek, pátek odpolední, tak by mohli mít celý týden jenom ranní. Další týden zas odpolední a dále noční, a takhle stále dokola. Tento návrh dokonce jeden z respondentů uvedl v dotazníku u toho to stresoru. Podle získaných informací o firmě, zde tento provoz dříve byl již zaveden. Firma by také mohla zavést pouze 8 hodinové směny místo toho, aby zaměstnanci měli jednou nebo dvakrát 12 hodinovou směnu. Dříve ve firmě byly pouze 8 hodinové směny. Tyto dvě změny by se na financích firmy neměly nijak projevit, naopak by to mohlo přispět k lepšímu výkonu zaměstnanců, což by mohlo napomoci zvýšit produkci výrobků. Dalším stresorem je teplota. Zde by firma mohla zavést celoroční jednu danou teplotu v místnosti a vyhnula se tak přetopené místnosti nebo naopak příliš chladné místo kvůli klimatizaci. Stresový faktor hluk by se firma mohla pokusit snížit pomocí špuntů do uší, pokud se jedná o hluk od robotů a dalších různých strojů. Také by se zaměstnanci na místě, kde se vyskytuje hluk mohli více střídat či mít častěji pravidelné přestávky, aby si od hluku odpočinuli. Pokud je hluk způsoben příliš hlasitým rádiem, tak by se na rádiu mohla nastavit jedna přijatelná hlasitost pro všechny, aby tak ty, co ho chtějí poslouchat, ho slyšeli a zároveň ty, co ho poslouchat nechťejí, jim nebyli rušeni. Také odstranění těchto dvou stresorů by se na financích firmy X nemělo nijak podepsat, za to snížení následujícího stresoru ano. Většina zaměstnanců vyjádřila svůj nesouhlas s ohodnocením za vykonanou práci a většina to dokonce uvedla jako stresor vyskytující se na tomto pracovišti. Zaměstnavatel by mohl udělat menší průzkum ohledně finančního ohodnocení a pokusit se najít nějaké řešení, které by bylo přijatelné z finančního hlediska jak pro něj, tak ale zároveň i pro zaměstnance. Jak už bylo řečeno, toto by bylo již finančně nákladné. Pokud zaměstnavatel nezlepší však tuto podmínku, mohlo by se stát, že hodně zaměstnanců odejde, a to by stejně pak pro zaměstnavatele mohlo mít finanční ztráty. Také by vůbec nebylo na škodu, kdyby firma zavedla kurzy psychohygieny, aby se zaměstnanci naučili různé metody a podmínky, jak si upravit svůj životní styl, a tím napomohli snížit míru stresu. Pomocí psychohygieny by se hlavně zaměstnanci mohli naučit, jak být ve svém životě odolnější a vyrovnanější. Psychohygieny byla již zmíněna výše v podkapitole 2.3 Eliminace stresu na pracovišti. Kurz psychohygieny by pro firmu nemusel být až tak finančně náročný. Stačilo by tento kurz o psychohygieně mít třeba jednou za rok. Dále by firma mohla zvážit přispívání či placení masáží, určitého počtu lekcí jógy a meditace. Tento způsob eliminace by pro firmu byl se změnou finančního ohodnocení

jedním z nejdražších způsobů eliminace stresu, avšak podle informací z firmy, zde hodně zaměstnanců trpí bolestí zad a karpálním tunelem. Firma by mohla přispívat na lekce jógy či meditace třeba 100 Kč na měsíc těm, kteří by o tento příspěvek požádali a zároveň by nahlásili, kam na tyto lekce dochází nebo by firma mohla mít určené místo, kam na tyto lekce docházet. V některých firmách to takto funguje s různými zdravotními procedurami či sportovními kurzy. Příspěvky na masáž by firmu přišly asi nejdraž, ale i toto by se nějak dalo určitě promyslet, aby se to na financích firmy tolik nepodepsalo. Firma by mohla přispívat třeba 500 Kč na rok, opět do konkrétního masážního salónu. Třeba by nemusela dávat příspěvky na masáž úplně všem, ale třeba pouze zaměstnancům, kteří budou mít odpracovaný určitý počet hodin za rok.

Respondentům číslo 3, 5, 6, 9, 19, 29, 31, 32, 34, 43, 44, 46, 50, 51 a 67, kterým v dotazníku číslo 1 vyšla velká míra stresu, by prospělo se o psychohygieně dozvědět něco více, a to pomocí nějakého kurzu, knih či informací z internetu. Pomocí psychohygieny by totiž mohli snížit svoji míru stresu a jak už bylo řečeno, stali by se díky ní odolnější a vyrovnanější, jak ve svém osobním životě, tak ale právě i v tom pracovním. Také by mohli zapřemýšlet, pokud tedy nechodí na jógu nebo na různé meditace, že by tyto kurzy mohli vyzkoušet. Po návratu ze své práce by se měli naučit najít si chvíli pro sebe a prostě jen tak relaxovat. Mohli by také zkusit dodržovat 7 faktorů Plamínka proti snížení stresu, která jsou uvedena v podkapitole 1.7 Zvládnání stresu. Těmito faktory jsou dostatek spánku a pohybu, zdravá strava, právě i již doporučená relaxace, omezení používání prostředků stimulujících k aktivitě, vyhledávání eustresových situací a chovat se k ostatním mile. Pokud se respondenti s čísly 3, 5, 6, 9, 19, 29, 31, 32, 34, 43, 44, 46, 50, 51 a 67 zaměří na to, aby měli dostatek spánku, pohybu a odpočinku, tak se dle mého názoru jejich míra stresu změní. Dodržování 7 faktorů nebo cvičení jógy a meditace je pro ně finančně nenáročné, jelikož spousta věcí se dá sehnat zadarmo, a pokud je to stojí nějaké peníze, tak ale zanedbatelné.

Shrnutí:

Doporučení, která by vedla ke zmírnění stresu na pracovišti jsou:

- změna pracovní doby pouze na 8 hodinovou
- zlepšení finančního ohodnocení
- změna nepravidelných směn na pravidelné
- zlepšení pracovních podmínek (hluk, teplota)
- pořádání kurzů o psychohygieně nebo alespoň přispívání na kurzy jógy, meditace nebo na masáže

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit míru stresu u pracovníků a zároveň odhalit hlavní stresory na konkrétním pracovišti. V této bakalářské práci to byla firma, která se řadí do zdravotnického odvětví a zabývá se výrobou zdravotnických pomůcek.

Teoretická část této bakalářské práce je rozdělena na dvě kapitoly. Obě kapitoly vychází z odborné literatury. V první kapitole se nachází definice pojmu stres a stresor. Je zde uvedeno, že stres se může dělit na eustres a distres a tyto pojmy jsou následně vysvětleny. Dále jsou v této kapitole uvedeny druhy, příznaky a dopady stresu. V závěru první kapitoly je popsáno zvládání stresu pomocí metody 8P. V druhé kapitole je stres popisován v pracovním prostředí. Jsou zde uvedeny určité příklady stresových faktorů, které se na pracovištích vyskytují nejčastěji. Závěrem této kapitoly je popis, jak lze eliminovat stres na pracovišti.

Praktická část této práce se zabývá kvantitativním výzkumem, pomocí dvou dotazníkových šetření. První dotazník byl vypůjčen z knihy a byl zaměřen na zjištění míry stresu na pracovišti. Druhý dotazník byl vytvořen na základě projitých materiálů a získaných informací o firmě. Tento dotazník se zaměřoval spíše na stresory, které se na pracovišti vyskytují. Na základě získaných dat z obou dotazníků byly tyto dotazníky komparovány, a to hlavně dotazníky těch, kteří se zařadili do skupiny s malou a velkou mírou stresu. Dále se dle nasbíraných dat zodpověděly výzkumné otázky.

Z dotazníkových šetření vyplývá, že ve firmě je určitá míra stresu, která je ale únosná. Vyskytují se zde však i zaměstnanci, kteří svoji míru stresu potřebují snížit, ale jsou zde i tací, kteří skoro žádnou míru stresu při práci nepociťují. Pomocí druhého dotazníku se zjistily hlavní stresory, které se ve firmě vyskytují a také ty, co zaměstnancům vadí při práci nejvíce. V obou případech se na prvních třech příčkách objevily stejné stresory. Těmito stresory jsou nepravidelný 3 směnný provoz, hluk a neúměrné ohodnocení za vykonanou práci. Ukázalo se, že stresové faktory vyskytující se mezi zaměstnanci pracujícími na lince a zaměstnanci na vyšších pozicích tolik neliší.

Na závěr byly firmě navržena určitá opatření pro eliminaci stresu u nich na pracovišti, a zároveň byla doporučena určitá opatření i zaměstnancům, kterým v prvním dotazníku vyšla velká míra stresu. Doporučení pro firmu byla zaměřena spíše na stresory, které v dotazníkovém šetření vyšly jako nejvíce se vyskytující stresory na pracovišti. Firmě bylo doporučeno změnit nepravidelný 3 směnný provoz na pravidelný, a také zrušit 12 hodinové směny, které zaměstnanci mají jednou až dvakrát týdně, a mít pouze 8 hodinové směny. Firmě také byla doporučena určitá opatření pro snížení hluku a teploty v místnosti. Dalším opatřením bylo zamyslet se nad finančním ohodnocením zaměstnanců, jelikož většina z nich s ním byla nespokojena. Jedním z doporučení pro eliminaci stresu byly i určité kurzy psychohygieny, anebo placení či přispívání na lekce jógy, meditace či masáže. Dále jsou v závěru navržena doporučení i pro zaměstnance s velkou mírou stresu, a to dle načerpaných informací z odborné literatury a osobních zkušeností. Respondentům s velkou mírou stresu bylo doporučeno získat více informací o psychohygieny, a to pomocí kurzu, knih či informací z internetu. Dále jim bylo doporučeno začít chodit třeba na jógu, která je v dnešní době hodně

populární, nebo zajít na lekci meditace či na masáž. Posledním doporučením pro respondenty s velkou mírou stresu bylo dodržování 7 faktorů, které mají napomoci snížit stres.

Výsledky dotazníkových šetření pomohli zjistit, u kterých zaměstnanců se vyskytuje velká míra stresu a hlavní stresory vyskytující se ve firmě, na které se nyní firma může zaměřit a pokusit se je eliminovat za pomoci navrhnutých doporučení. Lidé, kteří se nacházejí ve skupině s velkou mírou stresu, nyní budou vědět, že mají velkou míru stresu, a že je s tím zapotřebí něco provést. Díky tomu mohou zkusit změnit svůj životní styl, a tím tak eliminovat stres, který na ně působí.

Seznam použité literatury

1. **BEZPEČNÝ PODNIK: Pracovní stres a zdraví [online], 2016.** 2. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2021-12-13]. ISBN 978-80-87676-23-3. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovni-stres-a-zdravi.pdf>
2. **BRAR, Gurinayat a Nayanika SINGH, 2020.** Stress management at workplace: An approach focussed on COVID-19. *Indian Journal of Health & Wellbeing* [online]. **11**(10-12), 475-478 [cit. 2021-12-08]. ISSN 2229-5356. Dostupné z: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=148893782&site=ehost-live&scope=site>
3. **FONTANA, David, 2016.** *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat.* Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1033-7.
4. **Funkce buněk a lidského těla [online].** Praha: Fond rozvoje vysokých škol [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <http://fbt.cz/>
5. **GREENBERG, Melanie, 2019.** *Jak lépe zvládat nepříjemné situace a konflikty: cesta k odolnější a vyrovnanější mysli* [online]. Praha: Grada [cit. 2021-10-24]. ISBN 978-80-271-2584-5. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/jak-lepe-zvladat-neprijemne-situace-a-konflikty-6025/>
6. **HONZÁK, Radkin, 2020.** *Jak přežít léčení: veselé čtení o bolestech.* Praha: Mladá fronta. ISBN 978-80-204-5611-3.
7. **HUMPOLÍČEK, Pavel, 2014.** Stres a jeho zvládání v kontextu psychosomatiky a metabolických poruch. *PSYCHOLOGON* [online]. Brno: Psychologický ústav FFMU, 1-24 [cit. 2021-12-20]. ISSN 1805-7160. Dostupné z: <https://www.psychologon.cz/component/content/article/14-psychologonline/270-stres-a-jeho-zvladani-v-kontextu-psychosomatiky-a-metabolicky-poruch>
8. **KOLÁŘ, Pavel, 2021.** *Posilování stresem: cesta k odolnosti.* Praha: Euromedia Group. Universum (Euromedia Group). ISBN 978-80-242-7465-2.
9. **KRABCOVÁ, Jana, 2020.** *Vliv prostředí na zdraví člověka* [online]. Creative Commons BY-SA 4.0 [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: <https://www.vovcr.cz/odz/tech/579/page00.html>
10. **LEHRHAUPT, Linda Myoki a Petra MEIBERT, 2020.** *Zbavte se stresu pomocí všímavosti: program na osm týdnů: pro zvýšení zdraví a vitality* [online]. Praha: Alferia [cit. 2021-12-13]. ISBN 978-80-247-2121-7. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/zbavte-se-stresu-pomoci-vsivavosti-6691/>
11. **LOUKOVÁ, Tereza a Jan RUTAR, 2014.** *PSYCHOLOGIE ZDRAVÍ A SOCIÁLNÍ OPORY: Klíčová aktivity 04 Osobnostní a sociální rozvoj učitele MŠ* [online]. Podpora profesního rozvoje učitelů v počátečním vzdělání [cit. 2021-11-24]. Dostupné z: http://old.projekty.ujep.cz/podpuc/wp-content/uploads/2014/12/Psychologie_zdravi_a_socialni_opory.pdf
12. **PAUKNEROVÁ, Daniela, 2012.** *Psychologie pro ekonomy a manažery* [online]. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada [cit. 2021-12-13]. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/psychologie-pro-ekonomy-a-manazery-603/>
13. **PAULÍK, Karel, 2017.** *Psychologie lidské odolnosti* [online]. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada [cit. 2022-03-06]. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5646-2. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/ped/podzim2020/SPp610/Psychologie_lidske_odolnosti_2_JK_vodoznak__22_.pdf

14. **PELCÁK, Stanislav, 2014.** *Psychologie zdraví a nemoci* [online]. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: http://inpdf.uhk.cz/wp-content/uploads/2014/03/Psychologie_zdravi_a_nemoci.pdf
15. **PLAMÍNEK, Jiří, 2013.** *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání* [online]. 3., dopl. vyd. Praha: Grada [cit. 2021-10-24]. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4751-4. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/sebepoznani-seberizeni-a-stres-2291/>
16. **Pracovní stres [online].** In: . [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/tema_pracovni_stres.pdf
17. **Příčiny stresu, c2020.** *APAS - akademie osobního rozvoje* [online]. APAS - akademie osobního rozvoje [cit. 2022-01-13]. Dostupné z: <https://apas.cz/slovnicek-pojmu/priciny-stresu/>
18. **Psychohygiena, c2020-2022.** *Next Clinics* [online]. NEXTCLINICS Czech, 17.07.2018 [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.next-clinics.cz/aktualne/psychohygiena>
19. **PSYCHOHYGIENA – ÚČINNÁ PREVENCE PRACOVNÍHO STRESU, c2016.** *Alavia* [online]. NEWWAVESERVICE.CZ [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <http://alavia.cz/psychohygiena-ucinna-prevence-pracovniho-stresu/>
20. **SIGMUND, Martin, Jana KVINTOVÁ a Michal ŠAFÁŘ, 2014.** *Vybrané kapitoly z manažerské psychologie* [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci [cit. 2021-11-23]. ISBN 978-80-244-4372-0. Dostupné z: <https://publi.cz/books/171/07.html>
21. **Stres na pracovišti ovlivňuje zdraví zaměstnanců, ale i ekonomiku, c2022.** *BOZP.cz* [online]. Praha: CRDR spol. s r.o. [cit. 2021-12-13]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/stres-na-pracovisti-ovlivnuje-zdravi/>
22. **Stresory a reakce těla na stres, 2015.** *Příroda léčí* [online]. [cit. 2022-01-13]. Dostupné z: <https://www.prirodaleci.cz/clanek-toxiny-v-nas/clanek-stresory-a-reakce-tela-na-stres/>
23. **URBAN, Jan, 2016.** *Přestaňte se v práci stresovat: 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví* [online]. Praha: Grada Publishing [cit. 2021-04-13]. ISBN 978-80-247-5820-6. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/prestante-se-v-praci-stresovat-2573/>

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Tři stadia generalizovaného adaptačního syndromu (Fontana, 2016, s. 28)	8
Obrázek 2 - Metoda 8P (Plamínek, 2013, s. 147).....	18
Obrázek 3 - Faktory snižující odolnost vůči stresu (Plamínek, 2013, s. 159)	20

Seznam grafů

Graf 1 - graf s výsledky k otázce číslo 1 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	30
Graf 2 - graf s výsledky k otázce číslo 2 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	31
Graf 3 - graf s výsledky k otázce číslo 3 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	31
Graf 4 - graf s výsledky k otázce číslo 4 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	32
Graf 5 - graf s výsledky (Dotazník č. 1), zdroj: vlastní data	32
Graf 6 - graf s výsledky k otázce číslo 5 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	33
Graf 7 - graf s výsledky k otázce číslo 6 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	33
Graf 8 - graf s výsledky k otázce číslo 7 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	34
Graf 9 - graf s výsledky k otázce číslo 8 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	34
Graf 10 - graf s výsledky k otázce číslo 9 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	35
Graf 11 - graf s výsledky k otázce číslo 10 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	35
Graf 12 - graf s výsledky k otázce číslo 11 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	36
Graf 13 - graf s výsledky k otázce číslo 12 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	36
Graf 14 - graf s výsledky k otázce číslo 13 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	37
Graf 15 - graf s výsledky k otázce číslo 14 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	37
Graf 16 - graf s výsledky k otázce číslo 15 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	38
Graf 17 - graf s výsledky k otázce číslo 16 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	38
Graf 18 - graf s výsledky k otázce číslo 17 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	39
Graf 19 - graf s výsledky k otázce číslo 18 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	39
Graf 20 - graf s výsledky k otázce číslo 19 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	40
Graf 21 - graf s výsledky k otázce číslo 20 (Dotazník č. 2), zdroj: vlastní data	41
Graf 22 - graf s výsledky, zdroj: vlastní data	43

Příloha č. 1 - dotazník na míru stresu

Dobrý den,

jmenuji se Markéta Procházková a studuji 3. rokem Masarykův ústav vyšších studií v Praze. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníků, které jsou anonymní a jejich výsledky využiji v mé bakalářské práci na téma Zvládání stresu na pracovišti. Na základě této analýzy chci zjistit, jaká míra stresu ve firmě je a jaké stresory se v ní vyskytují. Dle toho pak navrhnou určitá opatření, jak míru stresu zmírnit či jak eliminovat vyskytující se stresory ve firmě.

Předem děkuji za Váš čas

Dotazník č. 1

Č. respondenta: _____

1. Baví se o vás dva lidé, kteří vás dobře znají. Kterou z následujících vět by o vás pravděpodobně řekli?

a) „X to má v sobě srovnané. Zdá se, že ji/ho většinou jen tak něco nerozhází“.

b) „X je skvělý/á. Ale občas si musí dát člověk pozor na to, co říká.“

c) „Vypadá to, že je v životě X pořád nějaký problém.“

d) „X je podle mě moc náladový/á a nevyzpytatelný/á.“

e) „Čím míň se s X potkám, tím líp!“

2. Jsou některé z těchto rysů ve vašem životě běžně přítomné?

- pocit, že málokdy uděláte něco správně; *Ano/Ne*
- pocit, že jste štvanec, že jste v pasti nebo zahnaný/á do kouta; *Ano/Ne*
- špatné zažívání; *Ano/Ne*
- nechutenství; *Ano/Ne*
- potíže s večerním usínáním; *Ano/Ne*
- pocity závratě nebo bušení srdce; *Ano/Ne*
- pocení bez námahy nebo pobytu v teplém prostředí; *Ano/Ne*
- pocity paniky v davu nebo v uzavřených prostorech; *Ano/Ne*
- únava a nedostatek energie; *Ano/Ne*
- pocity beznaděje („Jaký to má všechno smysl?“); *Ano/Ne*
- pocit na omdlení nebo nevolnosti bez tělesné příčiny; *Ano/Ne*
- extrémní podrážděnost kvůli maličkostem; *Ano/Ne*
- neschopnost se večer uvolnit; *Ano/Ne*
- pravidelné buzení v noci nebo nad ránem; *Ano/Ne*
- těžkosti s rozhodováním; *Ano/Ne*
- neschopnost přestat přemýšlet o problémech nebo událostech dne; *Ano/Ne*
- plačtivost; *Ano/Ne*
- přesvědčení, že to prostě nezvládnete; *Ano/Ne*
- nedostatek nadšení pro milované zájmy; *Ano/Ne*
- neochota setkávat se s novými lidmi a zažívat nové věci; *Ano/Ne*

- neschopnost říct „ne“, když nás okolí o něco žádá; *Ano/Ne*
- pocit, že máte více zodpovědnosti, než můžete unést; *Ano/Ne*

3. Jste více či méně optimistický/á, než jste byl/a dříve (nebo zhruba stejně)?

- a) více optimistický b) zhruba stejně c) méně optimistický

4. Baví vás sledovat sport? *Ano/Ne*

5. Dokážete si o víkendu bez výčitek přispat? *Ano/Ne*

6. Dokážete v rámci rozumných profesních a osobních mezí říct svůj názor

a) svému nadřízenému *Ano/Ne*

b) svým kolegům *Ano/Ne*

c) členům svojí rodiny *Ano/Ne*

7. Kdo dělá obvykle důležitá rozhodnutí ve vašem životě:

- a) vy b) někdo jiný

8. Když vás kritizují nadřízení, jste z toho většinou:

- a) velmi smutný/á b) trochu smutný/á c) nepatrně smutný/á

9. Jste na konci dne spokojený/á, čeho jste dosáhl/a:

- a) často b) někdy c) jenom občas

10. Máte pocit, že máte s kolegy neustálé konflikty? *Ano/Ne*

11. Přesahuje množství vaší práce čas, který máte k dispozici:

- a) obvykle b) někdy c) jenom velmi zřídka

12. Máte jasnou představu o tom, co se od vás profesně očekává:

- a) většinou b) někdy c) málokdy

13. Řekl/a byste, že máte na sebe obvykle dostatek času? *Ano/Ne*

14. Když si chcete s někým promluvit o svých problémech, najdete obvykle někoho, kdo vás se zájmem vyslechne? *Ano/Ne*

15. Myslíte si, že kráčíte přibližně správným směrem k dosažení svých životních cílů? *Ano/Ne*

16. Nudíte se v práci:

a) často b) někdy c) velmi zřídka

17. Těšíte se do práce:

a) většinou b) někdy c) skoro nikdy

18. Máte pocit, že jsou vaše schopnosti a nasazení v práci dostatečně doceněny?

Ano/Ne

19. Máte pocit, že jsou vaše schopnosti a nasazení v práci adekvátně ohodnoceny (ve smyslu prestiže a pracovního postupu)?

Ano/Ne

20. Máte pocit, že vám nadřízení práci:

a) aktivně ztěžují b) aktivně usnadňují

21. Kdybyste před deseti lety mohl/a nahlédnout svůj současný profesní vývoj, označil/a byste jej jako:

a) nad svá očekávání b) zhruba odpovídající svým očekáváním c) zklamání

22. Kdybyste měl/a ohodnotit, jak moc se máte rád/a, na škále od (nejvíce)

do (nejméně), kolik by to bylo?

a) 5 b) 4 c) 3 d) 2 e) 1

Klíč ke škále stresu k dotazníku č. 1

1. a) 0, b) 1, c) 2, d) 3, e) 4
2. 1 bod za každou odpověď „ano“
3. 0 bodů za *více optimistický*, 1 bod za *zhruba stejně*, 2 body za *méně optimistický*
4. 0 bodů za „ano“, 1 bod za „ne“
5. 0 bodů za „ano“, 1 bod za „ne“
6. 0 bodů za každou odpověď „ano“, 1 bod za každou odpověď „ne“
7. 0 bodů za „já sám/sama“, 1 bod za „někdo jiný“
8. 2 body za *velmi smutný*, 1 bod za *trochu smutný*, 0 bodů za *nepatrně smutný*
9. 0 bodů za *často*, 1 bod za *někdy*, 2 body za *jenom občas*
10. 0 bodů za „ne“, 1 bod za „ano“
11. 2 body za *obvykle*, 1 bod za *někdy*, 0 bodů za *jen velmi zřídka*
12. 0 bodů za *většinou*, 1 bod za *někdy*, 2 body za *málokdy*
13. 0 bodů za „ano“, 1 bod za „ne“
14. 0 bodů za „ano“, 1 bod za „ne“
15. 0 bodů za „ano“, 1 bod za „ne“
16. 2 body za *často*, 1 bod za *někdy*, 0 bodů za *velmi*
17. 0 bodů za *většinou*, 1 bod za *někdy*, 2 body za *skoro nikdy*
18. 0 bodů za „ano“, 1 bod za „ne“
19. 0 bodů za „ano“, 1 bod za „ne“
20. 1 bod za a), 0 bodů za b)
21. 0 bodů za *nad očekávání*, 1 bod za *zhruba odpovídající očekáváním*, 2 body za *zklamání*
22. 0 bodů za „5“, 1 bod za „4“ a tak dále, až ke bodům za „1“

Příloha č. 2 - dotazník na stresory

Dotazník č. 2

Č. respondenta: _____

Prosím odpovídejte podle posledního půl roku.

1. Jak dlouho ve firmě pracujete?
a) méně než 1 rok b) 1 - 5 let c) více než 5 let

2. Na jaké pozici pracujete?
a) mistrová b) práce na lince c) předák/čka d) IPC pracovník

3. Pohlaví
a) žena b) muž

4. Do jaké věkové kategorie se řadíte?
a) do 35 let b) 35 až 50 let c) nad 50 let

5. Jste spokojeni se svým zaměstnáním?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

6. Jak velkou odpovědnost pociťujete při své práci?
a) velká odpovědnost
b) střední odpovědnost
c) malá odpovědnost

7. Jste spokojeni se svým finančním odměňováním za vykonanou práci?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

8. Máte pocit, že Vás práce vyčerpává?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

9. Vyhovuje Vám pracovní doba, kterou máte?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

10. Jste spokojeni s pracovním prostředím, ve kterém pracujete?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

11. Myslíte si, že pracujete ve stresovém prostředí?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

12. Uvedte kolik procent celé Vaší práce je vykonáváno ve stresu
a) 100 % - 75 % b) 75 % - 50 % c) 50 % - 25 % d) 25 % - 0 %

13. Máte se svými nadřízenými pozitivní vztahy?
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

14. Jak často se cítíte pod tlakem ze strany Vašich nadřízených?
- denně
 - několikrát do týdne
 - 1x do měsíce
 - několikrát do roka
 - nikdy
15. Máte se svými spolupracovníky pozitivní vztahy?
- ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
16. Vadím Vám monotónní práce?
- ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
17. Myslíte si, že je Vaše práce monotónní?
- ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
18. Vykonáváte Vaši práci pod časovým tlakem?
- ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
19. Shrňte, co vše Vás v práci stresuje. (Vyberte všechny platné možnosti)
- hluk
 - hlasité rádio
 - osvětlení
 - teplota
 - pracovní tempo
 - zápach (lepidlo, dezinfekce, atd.)
 - vztahy s kolegy
 - vztahy s nadřízenými
 - odpovědnost za své pracovníky
 - časový tlak
 - norma práce
 - monotónní práce
 - monotónní pracovní poloha (stání, sezení)
 - pracovní doba
 - strach z toho, že udělám chybu
 - omezená pauza na záchod
 - určená dovolená v létě (vždy začátek července)
 - neustálé převlékání kvůli sterilnímu prostředí
 - zákaz nošení šperků, být nalíčen, mít nalakované nehty
 - nepřavidelný 3 směnný provoz (např. Po, Út – ranní, St, Čt, Pá – noční)
 - neúměrné ohodnocení za vykonanou práci
 - jiné: _____

20. Co Vám při práci nejvíce vadí? (Zakroužkujte max. 5 možností)

- a) hluk
- b) hlasité rádio
- c) osvětlení
- d) teplota
- e) pracovní tempo
- f) zápach (lepidlo, dezinfekce, atd.)
- g) vztahy s kolegy
- h) vztahy s nadřízenými
- i) odpovědnost za své pracovníky
- j) časový tlak
- k) norma práce
- l) monotónní práce
- m) monotónní pracovní poloha (stání, sezení)
- n) pracovní doba
- o) strach z toho, že udělám chybu
- p) omezená pauza na záchod
- q) určená dovolená v létě (vždy začátek července)
- r) neustálé převlékání kvůli sterilnímu prostředí
- s) zákaz nošení šperků, být nalíčen, mít nalakované nehty
- t) nepravidelný 3 směnný provoz (např. Po, Út – ranní, St, Čt, Pá – noční)
- u) neúměrné ohodnocení za vykonanou práci
- v) jiné: _____

