

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Míra stresu v pracovním prostředí

The Level of Stress in the Workplace

2024

Lucie Hájková

Studijní program: Ekonomika a management

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Emrová, Ph.D.

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Hájková** Jméno: **Lucie** Osobní číslo: **510737**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávací katedra/ústav: **Institut pedagogických a psychologických studií**
Studijní program: **Ekonomika a management**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Míra stresu v pracovním prostředí

Název bakalářské práce anglicky:

The Level of Stress in the Workplace

Pokyny pro vypracování:

Cílem bakalářské práce je zjistit míru stresu na pracovišti a porovnat míru stresu u vedoucích a řadových pracovníků. Teoretická část: se zaměřuje na teoretické základy týkající se stresu na pracovišti (definice stresu, jeho příčiny a projevy, teoretické přístupy k analýze stresu, přehled strategií řízení stresu a metod pro měření míry stresu na pracovišti). V praktické části bude proveden kvantitativní výzkum pomocí dotazníku, který je zaměřený na míru stresu u zaměstnanců. Práce poskytne doporučení pro zlepšení pracovního prostředí a snížení míry stresu u zaměstnanců.

Seznam doporučené literatury:

FONTANA, David. Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat. Přeložila Alice ZAVADILOVÁ. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-2621-033-7.
JOHN, Friedel a Gabriele PETERS-KÜHLINGER. Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci. Praha: Grada, 2006. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1517-1.
MALÝ, Stanislav, Lenka SVOBODOVÁ, Jiří TILHON a Iveta MLEZIVOVÁ. Ergonomické stresory pod kontrolou, aneb, Ergonomie - jak na to. Vydání: druhé. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2019. ISBN 978-80-87676-15-8.
KOŽINOVÁ, Dagmar. Jak zvládnout stres a posílit odolnost. Praha: Grada, 2022. ISBN 978-80-271-3413-7.
BOYES, Alice. Stress-Free Productivity. London: Ebury dge, E, 2022. ISBN 9781529146172.
ŠPOK, Dalibor. Relaxace a meditace. Online. In: Psychologie.cz. 2020. Dostupné z: <https://psychologie.cz/relaxace-meditace/>.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

PhDr. Lenka Emrová, Ph.D. Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze

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

Datum zadání bakalářské práce: **08.12.2023** Termín odevzdání bakalářské práce: **25.04.2024**

Platnost zadání bakalářské práce: _____

PhDr. Lenka Emrová, Ph.D.
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

HÁJKOVÁ, LUCIE. *Míra stresu v pracovním prostředí*. Praha: ČVUT 2024. 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 zpřístupnění 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: 23. 04. 2024

Poděkování

Ráda bych poděkovala PhDr. Lence Emrové, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, její cenné rady a ochotu během konzultací. Dále bych ráda poděkovala mé rodině a všem blízkým přátelům za jejich psychickou podporu. A samozřejmě zde nesmím zapomenout vyjádřit vděk všem respondentům za jejich čas a trpělivost při vyplňování dotazníku.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá stresem v pracovním prostředí. Cílem práce je zjistit míru stresu a porovnat ji mezi dvěma odlišnými skupinami, kterými jsou vedoucí a řadoví pracovníci. Metodika výzkumu spočívá v provedení dotazníkového šetření. Teoretická část práce se zaměřuje na obecnou definici stresu, jeho příčiny a projevy, strategie zvládnání, stres v pracovním prostředí, eliminaci stresu a způsoby, kterými lze stres měřit. V praktické části jsou analyzována data z dotazníku, ze kterých je zjišťována míra stresu a její rozdílnost u vedoucích a řadových pracovníků, dále stresory a strategie, které jedinci využívají v prevenci proti stresu. Z průzkumu vyplývá, že u zkoumaného vzorku je míra stresu v pracovním prostředí střední, a že se výrazně neliší mezi vedoucími a řadovými pracovníky, ačkoli na každou skupinu působí trochu jiné stresory. Dále je zjištěno, že většina respondentů nepoužívá copingové strategie efektivně.

Klíčová slova

Stres, stresory, stres v pracovním prostředí, zvládnání stresu, eliminace stresu, měření míry stresu, vedoucí pracovník, řadový pracovník, dotazník

Abstract

The bachelor thesis deals with stress in the work environment. The aim of the work is to find out the level of stress and compare it between two different groups, which are managers and rank-and-file workers. The research methodology consists of conducting a questionnaire survey. The theoretical part of the thesis focuses on the general definition of stress, its causes and manifestations, coping strategies, stress in the work environment, stress elimination and methods by which stress can be measured. In the practical part, data from questionnaire are analyzed, from which the level of stress and its differences among managers and rank-and-file workers are determined, as well as stressors and strategies that individuals use to prevent stress. The survey shows that the level of stress in the work environment is moderate for the sample studied, and that it does not differ significantly between managers and rank-and-file workers, although each group is affected by slightly different stressors. Furthermore, it is found that the majority of respondents do not use coping strategies effectively.

Keywords

Stress, stressors, stress in the work environment, stress management, stress elimination, measuring the level of stress, manager, rank-and-file worker, questionnaire

Obsah

Úvod.....	8
1 DEFINOVÁNÍ STRESU	10
1.1 Fyziologie stresu	11
1.2 Druhy stresu	12
1.2.1 Eustres	12
1.2.2 Distres	13
1.3 Stresory	13
2 ZVLÁDÁNÍ STRESU.....	15
2.1 Cyklus zvládání distresu	15
2.2 Obranné mechanismy	16
2.3 Coping	18
2.4 Odolnost	19
3 STRES V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ	21
3.1 Příčiny stresu	21
3.2 Důsledky stresu	24
4 ELIMINACE STRESU	26
4.1 Měření míry stresu	30
5 METODIKA VÝZKUMU.....	33
5.1 Cíl a výzkumné otázky	33
5.2 Metoda výzkumu	33
5.3 Vzorek respondentů	36
6 VYHODNOCENÍ VÝSTUPU Z DOTAZNÍKU	37
6.1 Míra stresu – dle PSS-10	37
6.2 Stresory působící v pracovním prostředí	38
6.3 Strategie pro eliminaci stresu	43
6.4 Shrnutí výsledků z výzkumu	52
7 VHODNÁ DOPORUČENÍ	53
Závěr.....	56
Seznam použité literatury	57
Internetové zdroje.....	59
Seznam tabulek.....	60
Seznam grafů.....	61
Příloha.....	62

Úvod

Stres na pracovišti je nedílnou součástí pracovního života a má celkový dopad, jak na jednotlivce, tak i na celkovou dynamiku a efektivitu firem. V dnešním pracovním prostředí, které je charakterizováno rychlým tempem a vysokým tlakem, je stres na pracovišti stále častějším a široce diskutovaným problémem. S vyvíjející se povahou pracovních struktur a rostoucím důrazem na poskytování výsledků je efektivní pochopení a řízení stresu zásadní pro všechny pracovníky.

Cílem této bakalářské práce je prostřednictvím výzkumu zjistit míru stresu v pracovním prostředí a provést srovnání mezi vedoucími a řadovými pracovníky. Dosažení tohoto cíle nám umožní dále identifikovat klíčové oblasti vyžadující zlepšení v řízení stresu a na základě nich navrhnout vhodná doporučení.

V teoretické části se zaměřujeme na definici stresu, identifikaci stresorů, copingové strategie, stres v pracovním prostředí, jeho příčiny a jaké může mít dopady. Kromě toho se zabýváme měřením stresu a různými metodami používanými pro tento účel.

Praktická část práce představuje výzkum, který je postaven na dotazníkovém šetření. Jako primární metodu jsme zvolili standardizovaný dotazník PSS-10, který jsme doplnili o vlastní dotazník, navržený pro tento výzkum. Praktická část poskytne relevantní data a informace, týkající se míry stresu u vedoucích a řadových pracovníků. Dále identifikujeme stresory, které pracovníky ovlivňují a zjistíme, jestli a jaké copingové strategie jednotlivci využívají. Informace získané za pomoci dotazníkového šetření přispějí k formulaci doporučení.

Komplexní struktura této práce umožní porozumění teoretickým konceptům a jejich aplikaci prostřednictvím praktického výzkumu. Věříme, že výsledky této bakalářské práce přinesou širší povědomí o problematice stresu v pracovním prostředí a přispějí k jeho zlepšení pro všechny zúčastněné i nezúčastněné osoby.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DEFINOVÁNÍ STRESU

Slovo "stres" má pravděpodobně kořeny sahající do starofrancouzštiny, kde bylo odvozeno z výrazu "destresse", což v českém překladu znamená „ve stinném prostoru“ či „pod útlakem“. Střední angličtina používala výraz „distress“ neboli „nouze, tíseň či strádání“. Jak čas plynul, počáteční dvě písmena z „distress“ postupně mizela a prostřednictvím zkrácení nakonec vzniklo slovo „stress“. Tato interpretace slova "stres" byla převzata i do českého jazyka a označuje tlak či důraz (Fontana, 2016).

David Fontana (2016), anglický psycholog se s tímto původem stresu ztotožňuje především díky tomu, že stres nemusí být vnímán jako dobrý či špatný, ale záleží, za jakých souvislostí se objevuje.

Většina lidí přesto vnímá stres jako negativní sílu a nebezpečnou hrozbu. Pokud však jednotlivec dokáže přehodnotit tuto perspektivu, je známo, že stres může být naším spojencem, který nás chrání, pomáhá a posiluje při dosahování vlastních cílů. Je to stejné jako se stravou, pokud budeme jíst zdravě, promítne se to celkově na našem těle a vnitřní pohodě. Volba zdravé výživy je pouze na nás. Stejně je tomu u stresu, který je přirozenou součástí života a podobně jako s výživou se můžeme naučit, jak s ním lépe zacházet. Stres vnímaný jako nežádoucí hrozba je ve skutečnosti přirozenou reakcí na podněty přicházející zvenčí. Poskytuje nám energii k tomu, abychom unikli nebezpečí a zajistili si přežití (Drachenberg, 2023).

Pojetí stresu má mnoho definic. Nejedná se o jeden specifikovaný výraz, každý jedinec či určitá sorta lidí může přisuzovat stresu různý význam a přistupovat ke stresu vlastním osobitým způsobem (Fontana, 2016).

Podobného názoru je i Dutková (2023), dle které je stres vnímán v různých spojitostech. Vysvětluje stres především jako reakci na vzniklé nebezpečí. Jakmile naše tělo zpozoruje jakékoliv ohrožení aktivuje se systém stresové reakce, bez něhož bychom jinak nepřežili. Stres je přirozený a nezbytný v každém životě. Už od počátku lidské historie se lidé setkávali s mnoha stresory, které byly nedílně spojeny s fyzickou potřebou přežít, mezi což se zahrnuje především obstarávání si potravy, hledání vhodného útočiště, bezpečí či nalezení partnera. Ve srovnání s rozvinutějšími společnostmi zpravidla v Evropě, Americe a Oceánii jsou stresory méně spojeny s fyzickou potřebou přežít a častěji souvisí s otázkami sociálního úspěchu, zvyšováním si bytostního standartu a dále také s uspokojením potřeb a očekávání. Zda-li moderní vykonstruované stresory pokládají větší tlak na člověka než ty základní, kterým jsme čelili již od dob dřívějších, toť je otázkou a otevírá to prostor pro diskusi.

Myšlenka dle Fontany (2016) spočívá v tom, že se stresory přirozeně vyskytují v denní bázi života, a pokud nejsou v našem těle přítomny, tak si je každý vytvoříme. Jako příklad uvádí nechávání věcí na poslední chvíli. S odkládáním věcí na poslední chvíli má zkušenost valná většina z nás. Nejčastěji odkládáme na poslední chvíli takové úkoly a činnosti, do kterých se nám nechce, ale i tak je musíme splnit. Situace, do kterých se člověku nechce odkládat tak dlouho, jak jen je to možné, dokud nezbývá minimální čas pro jejich uskutečnění. V tento moment se v těle začne probouzet stres, jelikož si mysl začne uvědomovat, že se neustálým odkládáním ztratilo mnoho času a pro splnění dané věci už jej mnoho nezbývá. Každopádně se zdá, že lidé právě pod takovým stresovým tlakem často dosáhnou mnohem lepších výsledků.

Zatímco stres je nevyhnutelným aspektem života, je možné vyvinout efektivní strategie pro jeho zvládnutí (Dutková, 2023). Tím, že se naučíme stres zvládat, zjistíme, že může často sloužit jako silný motivátor vedoucí ke zlepšení výsledků.

1.1 Fyziologie stresu

Hlavní roli při vzniku stresu hrají různé části mozku, zejména mozkový kmen a kůra s překvapivými vzájemnými vztahy. Kmen má na starost bezpečnost a zajištění základních předpokladů pro život. Na rozdíl od kmene, který je přibližně 300krát starší, kůra obsahuje mladistvou a průzkumnou schopnost známou jako myšlení. Když však tělo čelí nebezpečným okolnostem, zavedený a respektovaný kmen převezme kontrolu a odsouvá přemýšlení do pozadí. Kmen je nejen starší, ale i mnohem rychlejší. Řadu reakcí má již předem připravenou, vzhledem k tomu, že se za miliony let stihl velmi dobře synchronizovat s tělem (Plamínek, 2013).

Jakmile je tělo v nebezpečí, dochází k mimo vědomému přesunu energie k okamžité obraně. Tato dovednost se vyvíjela během miliónů let, když naši předci žili v přírodě a přežití bylo zajištěno těm, kteří byli dobře připraveni čelit hrozcím nebezpečím. Automatická reakce těla na stres je navržena tak, aby nás připravila čelit hrozbám, nebo se jim vyhnout. V důsledku toho dochází ke změnám krevního oběhu, zvýšeným sluchovým a zrakovým smyslům a aktivaci imunitního systému. Neesenciální orgány, jako je mozková kůra, pracují pouze na minimální úrovni a zaměřují se na základní funkce. Jakmile organismus zažívá stres, tělo je ihned připraveno reagovat. Tento rámec se ukazuje jako ocenitelný v situacích, zahrnující fyzické nebezpečí. Nicméně při moderní stresové situaci, kdy nás do stresu dostane například šéf, není vyžadována reakce boj či útěk, to znamená, že není třeba zvýšeného fyzického úsilí, které ale i tak naše tělo samo od sebe vyvolá. To může být zbytečně vyčerpávající a látky, které se uvolní do těla začnou působit jako jedy, jestliže se jich úsilím nezbavíme (Plamínek, 2013).

1.2 Druhy stresu

Pod pojmem stres si většina vybaví spíše spojitost, které souvisí s něčím, co je nám nepříjemné. Avšak ne vždy je stres nežádoucí. Existují dva typy stresu. Jeden, který souvisí s věcmi nepříjemnými a druhý, který naopak vyvolává pocity příjemné.

Jak říká Huber, Bankhofer, Hewson (2009) stres potřebujeme všichni a díky němu má život cenu. Bez určité míry stresu nemůžeme být zdraví. Stres je však potřeba udržovat v daných hranicích, které má každý člověk individuálně nastavené.

Příznaky eustresu a distresu jsou pozoruhodně podobné. Rozhodujícím faktorem, který je však třeba zvážit ze zdravotního hlediska, je míra a frekvence stresu. Jakmile překročíme osobní hranici v tom, jak intenzivně a v jakých intervalech stres prožíváme, začne to poškozovat naši celkovou pohodu (Praško, Prašková, 2007).

Podle odborníků je povaha stresu řízena limbickým systémem, umístěným v oblasti mozku na pomezí mezi mozkovým kmenem a kůrou. Tento systém slouží jako řídicí centrum pro přechod mezi eustresem a distresem a také pro regulaci nálady (Plamínek, 2013).

Na jedné straně se nachází stres, takzvaný životabudič a na druhé stres, jinými slovy ničitel života. Abychom pochopili fungování stresu, musíme si být vědomi obou konců tohoto spektra (Fontana, 2016).

1.2.1 Eustres

Existuje určitý druh stresu, který v nás existuje, ale ne vždy je vnímán jako negativní. Tento stres může pocházet z různých zdrojů, jako je například vzrušení z objevování nových věcí či třeba prožívání radosti. V důsledku toho se mění náš pohled na stres, který není vždy jen černobílý. Tento konkrétní typ stresu, známý jako eustres, nám nejen přináší radost, ale také nás posiluje (Plamínek, 2013).

Drachenberg (2023) popisuje eustres jako pozitivní, příjemný a dodávající energii v momentech, kdy ji potřebujeme. Po intenzivním úsilí nám dokonce poskytuje hormony štěstí. Ti, co dělají jakýkoli sport nebo tráví den či noc s vysokou motivací u práce, ku příkladu pracují na nějakém zajímavém projektu, jsou dobře obeznámeni s tímto napětím.

Eustres se nám ukazuje jako přívětivá stránka stresu. Čím více eustresu, tím větší odolnost vypořádávání se s nepříjemným stresem. Je proto velmi důležité jej vyhledávat a nalézat radost za běžných okolností a zároveň nacházet světlo v méně příjemných momentech. Lidé, kteří toto dokážou mají velkou odolnost vůči stresu a jsou více stabilní (Plamínek, 2013).

Jako snad všechno, i eustres má své hranice. Člověk, který se snaží najít eustres v každé nepříjemné situaci může ztratit kontakt s realitou a nedokáže se vypořádat s nepříznivým

viděním. Proto je nezbytné zachovat si správnou rovnováhu a pragmatický pohled na věc či situaci (Plamínek, 2013).

1.2.2 Distres

Na rozdíl od eustresu se distres projevuje symptomy jako je deprese, snížená motivace a pocity zklamání, které mohou vyvrcholit v potenciální zhroucení se (Bedrnová, Pauknerová et al., 2015). Jedná se o nepřítele životní pohody, kvůli němuž zažíváme pocity nepříjemné. Distres nám je v životě na obtíž, vyčerpává nás a pustoší. Cesta k distresu je jasná, kmen vyhodnotí jako riskantní každou jen potencionálně ohrožující situaci. Nebezpečná situace je každá nová a neznalá. Tudíž lze říci, že distres vzniká, když mozkový kmen posoudí situaci jako neznámou či jako známou a nebezpečnou (Plamínek, 2013).

Distresem jsme nebyli obdařeni proto abychom trpěli, ale z toho důvodu, abychom si mohli pomoci. Stres nás varuje před očekávaným nebezpečím. Opravdovým uměním je nechat distres působit, jen když je to nutné. Při volném zásahu distresu vzniká též pozitivní zpětná vazba. Čím více člověk zažívá distres, tím je jeho labilita větší, a čím více lability, tím je distres rozsáhlejší (Plamínek, 2013).

V případě velké míry distresu je na místě zahájit fázi zklidnění. To znamená snížit hladinu stresových hormonů v těle, normalizovat pulz a krevní tlak, soustředit se na dech a uvolnit napětí ve svalech. Nedostaneme-li se do této fáze a setrváme v režimu napětí, stres se může stát chronickým, což může způsobit řadu problémů. Chronický stres tělu pouze škodí. Přináší nespavost, potíže se soustředěním, dále způsobuje bolesti hlavy, kardiovaskulární onemocnění a gastrointestinální potíže. Jedná se celkově o větší náchylnosti k nemocem, jelikož je organismus oslaben. Mezi další nepříjemnosti souvisejícími s chronickým stresem řadíme kožní problémy, nadváhu či podváhu (Drachenberg, 2023).

Je důležité si uvědomit, že každý jsme jedinečný a co může být pro jednoho příjemným zážitkem nemusí druhý vnímat stejně. Vezměme si například narození dítěte nebo svatbu. Zatímco někteří mohou považovat tyto události za radostné, jiní je mohou vnímat v negativním světle (Bedrnová, Pauknerová et al., 2015).

1.3 Stresory

Podle Hanse Selyeho zahrnují stresory všechny vlivy, které na nás kladou požadavky a vyžadují naši schopnost adaptace. Tyto stresory se mohou projevovat prostřednictvím sociálních interakcí, stejně jako v různých životních okolnostech nebo mohou pocházet z našich vlastních myšlenek. Zjednodušeně se jedná o faktory, které člověka ovlivňují v negativním směru (Rheinwaldová, 1995).

Dle Stocka (2010) se stresující faktory dělí na fyzické, psychické a sociální. Mezi fyzické stresory patří například hluk, hlad či přílišnost podnětů. Fyzický stres podle Strunze (2023) může působit na tělo v podobě virů, bakterií, zranění, přepracování, zánětů, buněčného poškození, rakoviny, jedů či škodlivého záření. Všechny tyto faktory ovlivňují fyzikální a organické procesy v našem těle. Nadměra či nedostatečné vytížení a příliš zvrátů během krátkodobého časového úseku se řadí mezi psychické stresory (Stock, 2010). Stresory související s psychikou zahrnují vnitřní pocity, především strach, hněv nebo osamělost. K těmto faktorům se přidává vnější stres, způsobený pracovní zátěží, konflikty a izolací. Navíc mohou jedince ovlivnit stresory jako horko, zima, hlad a nepohodlné oblečení (Strunz, 2023). Mezi sociální stresory patří konflikty v práci či třeba ztráta blízkého člověka (Stock, 2010). Praško a Prašková (2007) ve své knize píšou, že stresory týkající se mezilidského kontaktu jsou ve většině případů individuální. Někdo se cítí nepříjemně, když je kritizován a jiný zažívá úzkostlivé stavy ve chvíli, kdy má mluvit před lidmi. Mezi námi jsou jedinci, kteří nesou břemeno sociálního stresu. Tito lidé se chovají způsobem, který je neslučitelný s naším vlastním. Nadměrně kritizují, podávají nevyžádané pokyny, manipulují s ostatními nebo projevují extrémní odtažitost.

Zhodnocení a zvládání reakce na stresory je individuální a závisí na našem posouzení situace. Intenzita a délka působení stresoru má též značný vliv na vyvolání stresu. Pokud vnímáme některý ze stresových faktorů jako hrozbu a jsme přesvědčeni, že ji buď nezvládneme či zvládneme, ale s velkými obtížemi, spustí se v nás zátěžová reakce, po níž vzniká stres. Tím se vysvětluje, proč každý člověk reaguje na podobné situace jiným způsobem. Záleží vždy na tom, zda situace stres vyvolává či nikoli (Stock, 2010).

2 ZVLÁDÁNÍ STRESU

Takřka každý člověk chce umět se stresem účinně bojovat. Efektivní zvládání stresu je důležité nejen pro spokojený život, ale i pro dosažení úspěšné kariéry. A právě schopnost se stresu přizpůsobovat a úspěšně ho zdolávat hraje velmi klíčovou roli v boji proti stresu (Štikar, 2003).

2.1 Cyklus zvládání distresu

Jak už jsme si zmínili v kapitole fyziologie stresu, hlavním prostředkem pro zvládání stresu je mozková kůra. Už v momentě hloubání, můžeme redukovat jeden ze stresorů, kterým je nejistota. Pro překonání stresu vytvořil Plamínek (2013) metodu 8P, kterou lze využít i v marketingu. Tento přístup se zaměřuje na hlubší pochopení stresu, a především se využívá ke zmírnění jeho působení.

Poznání zahajuje první fázi. Je všeobecně známo, že nejvíce úzkostné stavy vyvolávají okolnosti, které neznáme a o kterých máme omezené informace. Pro účinné zvládnutí stresu je nezbytné zapojit se do introspekce a zamyslet se nad spouštěči, příčinami a projevy stresu v nás samých.

Po poznání často následuje predikce. Zatímco se při poznání soustředíme na minulost, při predikci je tomu naopak, tudíž zaměřujeme svou pozornost na budoucnost. Úspěšné předpovídání možné stresové situace je efektivním nástrojem v boji proti stresu, jelikož umožňuje brzký zásah proti destruktivní síle. Predikce se dělí podle perspektiv na vzdálenou, blízkou a bezprostřední budoucnost.

V některých situacích, kdy predikce umožňuje náhled do budoucnosti, může vzniknout strategie prevence, která má za cíl předejít očekávané stresové situaci, případně snížit intenzitu očekávaného stresu. Ačkoli každá stresová situace inkorporuje jedinečnou kombinací mnoha proměnných, času, kontextu, aktérů, prostoru a podobně, některé typy stresorů vyžadují větší pozornost, protože se vyskytují pravidelně a zanechávají za sebou značné dopady, které není radno brát na lehkou váhu. Prevence se využívá především ke zvýšení odolnosti jedince a přispívá k celkovému pohodlí.

Pokud nastane situace, o které dopředu víme, ale není v naší moci se před ní ochránit, je vhodné zahájit přípravu předtím, než stresor začne účinkovat. Avšak začne-li stresor působit bleskovou rychlostí, bez jakéhokoli varování, mozková kůra jde do pozadí a v postavení ji vymění mozkový kmen. V rámci přípravy pracujeme s analýzou, při které se soustředíme na to, co nás bude stresovat, jaká je naše obvyklá reakce a jakou reakci bychom chtěli mít. Poté následuje fáze plánování, ve které si v mysli vybavíme nepříjemný okamžik a celou situaci si projdeme od začátku do konce. Na základě toho si připravíme výsledné řešení. Na závěr se

dostáváme k tréninku. Součástí tréninku je hledání obdobných situací, které v nás stres vyvolávají, ale zároveň jde o situace, ve kterých nám ve své podstatě o nic nejde. Díky tomu si člověk vybuduje větší sebevědomí, což vede ke snížení nervozity a odeznění stresu do pozadí.

Po přípravě následuje etapa připravenosti, která souvisí s odolností vůči stresu. Fyzická a psychická kondice jsou úzce spojeny s životním stylem a za pomoci správné životosprávy je možnost odolnost vůči stresovým situacím posílit. V první řadě je vhodné mít pravidelný spánkový režim a spát dostatečný počet hodin. Další důležitou roli zde hraje pohyb, který by měl být co nejpestřejší a probíhat v pravidelných intervalech. Správné stravování je též pro tělo a psychickou pohodu velmi důležité, ba naopak bychom se měli vyhýbat takovým zdrojům, které tělo podněcují k činnosti. Mezi něž se řadí například káva, alkohol a léky, které tělo uměle ovlivňují a hlavně zatěžují. Dalším podstatným aspektem je uvolnění se, které je důležité k dosažení relaxace. Pokud člověk neumí relaxovat, jeho tělo může přestat správně fungovat. V neposlední řadě bychom měli vyhledávat situace, které v nás vyvolávají eustres, a hlavně být správnými lidmi.

Dle Plamínka (2013) ve většině případech závisí na samotném jedinci, zdali stresoru podlehne, jelikož stresor způsobí stres pouze v případě, pokud je mu to dovoleno. Své vnímání, jiným slovem percepce, můžeme snadno vědomě ovlivnit, a tím pádem nenechat distres narušit náš klid a přeměnit ho na eustres.

Jedním z posledních klíčových slov je příklad. Stres je přirozenou součástí života každého z nás a je běžné hledat inspiraci v řešení situací u druhých osob. Zároveň můžeme být i my vzorem pro ostatní, pokud se dokážeme se stresovými situacemi úspěšně vyrovnávat.

I když se člověk neúplně pozitivně vypořádá se stresovou situací, vývoj stresového období nemusí nutně přinášet nepříznivý zážitek. Naopak si z toho můžeme něco vzít a vnímat to jako cennou lekci. Jak uvádí Plamínek (2013), konkrétní stresová situace může přinést důležité poučení, které nám poskytne hlubší porozumění vlastnímu chování. Pokud v budoucnu nastane podobná stresová situace, můžeme aplikovat své ponaučení, díky kterému budeme lépe připraveni na náročnou situaci. V této perspektivě může každá stresová situace člověka jedinečně posílit, sloužit k osobnímu růstu a vylepšit dovednosti čelit těžkým výzvám.

2.2 Obranné mechanismy

Klíčovým prvkem při zvládnutí stresu je zaměření se na činnosti, které probíhají v náročných situacích. Zde je možné zkoumat začátek, průběh, ukončení a případně důsledky těchto procesů, a rovněž trvalé předpoklady, které umožňují přizpůsobení se konkrétním nárokům. V oblasti psychologie a jejímu přístupu ke studiu zvládnutí zátěže se v posledních sto letech zaznamenal

trend, který zkoumá dynamiku průběhu událostí či se soustřeďuje na stabilní, invariantní pozadí zvládacích mechanismů. Ve druhé perspektivě se zkoumají ego defenzivní mechanismy, což jsou psychologické strategie, které využívá jedinec k ochraně svého vlastního ega. Tyto mechanismy se zkoumají zejména v rámci psychodynamického přístupu, který se rozšířil v prvních dvou desetiletích 20. století. Badatelé současně zkoumají ustálené způsoby vyrovnávání se s nároky, které jsou zachyceny v pojmech zvládacích stylů, strategií či adaptačních dispozic pro zvládnání, které zahrnují charakterové rysy a též schopnosti jedince. Úspěšné zvládnání stresujících okamžiků zahrnuje mnoho strategií, kde hlavní roli hraje adaptabilita vůči stresorům. Jeden z přístupů spočívá v eliminaci stresorů, což je založeno na vyhýbání se situacím, které v nás stres vyvolávají, dále aktivním popíráním jejich vlivu či přeznačení, které změní negativní stres v něco pozitivního. Jeden z dalších možných přístupů je rezignace pro jakoukoli činnost a pasivní poddání se (Paulík, 2017).

Podle Paulíka (2017) jsou klíčovým aspektem psychologické adaptace obranné mechanismy, které představují nevědomé strategie. Obrannými mechanismy reagujeme na obtížné okolnosti, ve kterých je narušen osobní blahobyt, a které ohrožují obraz o sobě a s tím spojený pocit jistoty. Přístupy často používáme podvědomě a zahrnují změnu či zkreslení okolní skutečnosti. Změnu častokrát vnímáme jen v omezeném měřítku a v některých případech nemusí být zaznamenaná vůbec. Jejím cílem je chránit psychiku před nežádoucími pocity a myšlenkami, které by mohly narušit harmonii sebepojetí. Kromě toho existuje celá řada dalších obranných mechanismů jako je regrese, projekce, introjekce, racionalizace, bagatelizace, sebeobviňování, náprava, reaktivní reakce, sociální izolace, identifikace s agresorem, altruistická sebe prezentace a obětování osobních zájmů. Tyto mechanismy slouží k ochraně ega a udržení pozitivního sebeobrazu.

Mezi obrany uplatňované v reakci na stres patří i koncepty naučená bezmocnost a záměrné sebeznevýhodňování. Obě strategie mohou pro jedince představovat komplikace v rámci osobního rozvoje. Naučená bezmocnost se projevuje u člověka, který nemá zájem řešit určité situace a pod záminkou vlastní neschopnosti předává úkoly na druhé osoby, u kterých ví, že mu je pomohou vyřešit (Plamínek, 2013).

Strategie sebeznevýhodňování je vědomým adaptačním postupem a má spíše podobu úhybného případně defenzivního manévru před případným selháním a následným obviněním z neschopnosti, které na nás může okolí vrhnout. Tato strategie souvisí s faktory sebeoceňování, sebedůvěrou a sebevědomím (Paulík, 2017). Člověk, kterému chybí sebevědomí má obtížnosti s prosazením, chybí mu odhodlaní následovat své sny, je rozvážný, má obavy vůči autoritám a celkově je pro něj obtížné věřit si. Ke zdravému sebevědomí, které se buduje už od narození, člověk potřebuje mít důvěru v sám sebe (Praško, Prašková 2007).

2.3 Coping

Podle Křivohlavého (1994) patří adaptabilita a coping mezi klíčová témata v psychologii. Ačkoli jsou tyto pojmy častokrát zaměňovány, slovo adaptace má kořeny v latinském slově „adaptare“, což znamená připravenost na náročnou zásadní zkoušku, připravit se na to, co přijde. Jedná se o schopnost biologické jednotky přizpůsobit se změnám, které se odehrávají ve vnějším prostředí. Naopak coping, přeloženo jako „zvládání“ označuje schopnost účinně se vypořádat s náročnými a těžko zvládnutelnými situacemi. Tyto situace mohou vzniknout v důsledku vážné nemoci, konfliktů, životních krizí, nedorozumění nebo střetů různých postojů. Kopecká (2015) se zastává stejného pojetí copingu jako Křivohlavý. Popisuje ho jako dovednost, která nám umožňuje poradit si v těžko zvladatelných momentech. Tento koncept zahrnuje i pojem copingové strategie, což jsou odlišné metody a přístupy, které nám umožňují čelit stresovým situacím.

Z terminologického hlediska je důležité zdůraznit, že i pojem copingové strategie a obranné mechanismy nejsou jedno a to stejné. I když někteří autoři mohou tyto pojmy zaměňovat, existují mezi nimi podstatné rozdíly, které je důležité si ujasnit. Copingové strategie považujeme za aktivní a vědomý způsob, mající za úkol ovlivnit či zvládnout stresující situaci. Naopak obranné mechanismy jsou neuvědomované způsoby zvládání, které často vycházejí z pocitu ohrožení naší vlastní identity (Kožinová, 2022).

Nejčastěji se setkáváme, pokud hovoříme o copingu s definicí, kterou koncipovali Cohen a Lazarus, a ta zní následovně: *„Zvládáním (copingem) se rozumí snaha – jak intrapsychická (vnitřní), tak zaměřená na určitou činnost – řídit, tolerovat, redukovat a minimalizovat vnitřní i vnější požadavky kladené na člověka a střety mezi těmito požadavky. Jde přitom o požadavky mimořádně vysoké, které člověka značně namáhají a zatěžují nebo převyšují zdroje, které má daná osoba k dispozici.“* (Cohen, Lazarus, 1979, cit. Křivohlavý, 1994, s. 43).

Různé fáze procesu zvládání, jak je nastínila Bedrnová et al. (2015), lze kategorizovat takto: Na počátku pochopení závažnosti něčích okolností se v nás spustí poplachová reakce. Tělo se okamžitě pustí do akce, připravené čelit hrozící výzvě. Krevní tlak se stupňuje, tep se zrychluje a začínáme pociťovat neklid a možná i paniku, vyvolanou naléhavostí situace.

V této fázi procházení výzvami je jasné, že je nutné racionální řešení a zároveň zvládání emocí. Je výhodné mít s kým o problému diskutovat, ať už je to rodina, přátelé nebo kolegové. Tito jednotlivci nám mohou nabídnout podporu, vedení a sdílet své vlastní cenné poznatky. Pokud čelíme obzvláště těžkým situacím, je vhodné vyhledat radu odborníka.

Během třetí fáze se zapojujeme do zkoumání okolností vyvolávajících stres a ponořujeme se jak do vnímané změny, tak do základní příčiny náročné situace. Cílem je hledat racionální

řešení problému, a přitom zůstat neovlivněni stresem. Často hledáme vedení od jednotlivců, kteří se již dříve setkali s podobnými zátěžemi a spoléháme se na jejich moudrost a zkušenosti, abychom prošli tímto konkrétním okamžikem a efektivně zvládli situaci.

Následuje krok získání motivace k řešení dané situace či problému. Tento krok pečlivě zkoumá obtížnou situaci, jejichž zvládnutí je pro nás velkou motivací. Motivace by měla být vyvážená, jelikož pokud jsme příliš namotivováni, a nakonec dojde k selhání, bude to mít stejný dopad jako motivace, která je nedostatečná. Pokud se dostáváme v častých intervalech do podobných situací, nejspíše už víme, jak se v daný moment zachovat a řešení podobných situací bude již jednodušší.

Poslední etapou je vlastní řešení zátěžové situace, které probíhá dvěma způsoby. Za prvé, jedinec může přistoupit k pasivnímu zvládnutí situace pomocí odporu či vyčkávání, což přináší užitek, když je problém dočasný a může sám od sebe odejít. Naopak v některých situacích je vhodné využít přístup aktivní, pokud potřebujeme najít rychlé řešení a nechceme vyčkávat, než problém sám odezní. Celý proces končí zvládnutím zátěže a závěrečným zhodnocením situace.

2.4 Odolnost

Každý jedinec reaguje na životní události či krize individuálním způsobem. Někteří lidé se z určité události mohou vzpamatovat velice rychle a posunout se dále bez větších potíží. Na druhou stranu se najdou tací, kteří procházejí delším procesem zotavování a další, kteří mohou být krizí zcela zlomeni (Kožinová, 2022).

Resilience neboli psychická odolnost není pevně dána rysem člověka a můžeme ji do značné míry ovlivnit tím, že ji budeme trénovat a posilovat. Jedná se o schopnost vzdorovat nepříznivým okolnostem, zvládat obtíže a překonávat krize. Odolnost je takzvaným dynamickým procesem (Kožinová, 2022).

Paulík (2017) rozlišuje dva zásadní aspekty odolnosti, a to fyzickou a psychickou odolnost.

Fyzická odolnost se týká schopnosti těla zvládat náročné podmínky, které ovlivňují lidský organismus. Tato situace klade důraz především na funkci kosterně-svalové soustavy, jenž spolupracuje se soustavou oběhovou. Jak jedinec vnímá zátěž souvisí s tělesnými pocity a skrze tyto nároky na tělesné funkce může mít za následek vyvolání psychického stresu. Fyzická odolnost zahrnuje strukturální i funkční vlastnosti těla, včetně genetiky, tělesné kondice a dovedností, které během života získáváme.

Psychická odolnost je vlastnost lidské mysli udržet klidnou hlavu a rychle se regenerovat po psychickém stresu. Tato odolnost umožňuje člověku využívat své zkušenosti z dřívějších,

inovativně reagovat k novým situacím a adaptovat se na výzvy, které mohou v budoucnu nastat. Psychická odolnost zahrnuje schopnost odporu vůči tlakům, rychlou regeneraci, přizpůsobení se změnám, využívání vnitřních a vnějších zdrojů a také schopnost akceptace pozitivních i negativních zážitků.

Celkově lze konstatovat, že odolnost je klíčovým faktorem, když hovoříme o stresu a zvládnání pro člověka náročných situací. Jedinec, který je obdařen velkou odolností, či si ji v průběhu života dokázal vybudovat, má větší schopnost čelit nástrahám života, což vede k celkové spokojenosti jedince, kvalitnějším vztahům s okolím a menšímu riziku zdravotních problémů (Paulík, 2017).

3 STRES V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

Stres v práci se řadí v dnešní době mezi nejčastější problémy, kterými mohou pracovníci trpět. Se stresem v zaměstnání se setká ve svém životě snad úplně každý. Někdo je v práci více pod stresem a někdo zase méně, každopádně na každé pracovní pozici se jedinec v některých chvílích nachází pod určitým tlakem.

Na pracovišti nás stresuje převážně to, jakým způsobem přistupujeme k práci, a v jakých podmínkách pracujeme spíše než samotná práce. Častokrát je stres odrazem toho, jak v určitých momentech přemýšlíme, a jak se díváme a reagujeme na různé situace. Tyto emocionální reakce většinou souvisí s naším pracovním stylem, mezilidskými vztahy či s ustálenými návyky. Pracovní stres si tak kolikrát sami přivoláváme a vytváříme (Urban, 2016).

3.1 Příčiny stresu

Stres na pracovišti může mít různé příčiny a zároveň se může lišit na základě toho, kterou pracovní činnost člověk vykonává. Kolikrát lidé na vedoucích pozicích pociťují větší míru stresu než pracovníci řadoví, ale nemusí tomu tak být vždy. Každý jsme jinak nastaven a vnímáme věci trochu z jiné perspektivy.

Mezi obecné příčiny stresu v práci dle Fontany (2016) patří organizační problémy, nedostatek personálu, dlouhá pracovní doba, nízká prestiž, malý plat a mizivá šance na povýšení, zbytečné rituály a nejistota. Dále s prací spojuje konkrétní stresory, které spíše než se samotnou prací souvisí více s povahou práce a osobním přístupem jednotlivce. Mezi tyto stresory se řadí nejasně definované role, konflikt rolí, nerealistická očekávání od sebe samotného, neschopnost ovlivnit rozhodovací proces, časté střety s nadřízenými, přepracování a časová tíseň, malá pestrost, špatná komunikace, nedostatečné vedení, konflikt s kolegy, neschopnost dokončit práci a malicherné souboje. Kromě všech výše vyjmenovaných příčin stresu řadí Fontana (2016) i stresory vznikající na základě každodenních úkolů, které v práci musíme vykonávat. Odlišují se na základě profese a často se mohou měnit z hodiny na hodinu. Patří mezi ně nároční klienti či podřízení, nedostatečné školení, citová zaangažovanost, pracovní úkoly a odpovědnost nebo neschopnost pomoci či efektivně zasáhnout.

Dědina a Odcházal (2007) mezi nejvíce vyskytující se stresory v práci řadí neadekvátní pracovní prostředí, nesprávný design práce, špatný styl managementu, špatné vztahy v práci, nejistou budoucnost a rozpory mezi zájmy jednotlivce a organizace.

Mezi rizikové faktory práce vyvolávající stres Šnýdrová (2006) řadí nedostatečný příjem pro uživení rodiny, strach ze ztráty zaměstnání, značné dluhy a splátky, konfliktní vztahy s

nadřizenými, kolegy nebo podřízenými, špatná organizace práce, chaotické a neustále se měnící podmínky, potíže s delegováním úkolů a neschopnost snižovat nadměrnou zátěž.

Dle Dvořákové (2012) tkví nejčastější problémy v neustále se zvyšujícím tlaku na výkon, zvýšený objem práce, časový tlak, práce přesčas. Zaměstnavatelé očekávají rok od roku větší míru flexibility, schopnost adaptace na různé pracovní podmínky, což zahrnuje například směnný provoz a vysokou pracovní zátěž, to v kombinaci s neustálým strachem o ztrátu zaměstnání tvoří významný stresový podnět, který ovlivňuje pracovní život všech zaměstnanců.

Na základě všech výše uvedených autorů si vyčleníme několik klíčových stresorů, jež významně ovlivňují zaměstnance. Mezi ně řadíme:

Pracovní prostředí

Téměř každý si je vědom, že pracovní prostředí hraje důležitou roli v každodenním životě zaměstnanců. Působení tohoto faktoru ovlivňuje nejen pracovní výkon, ale i celkovou atmosféru a vztahy na pracovišti. Základními právními směnicemi, které stanovují požadavky pracovního prostředí, jsou ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v jeho aktuálně platném znění. Zajištění bezpečných pracovních podmínek je závazkem každého zaměstnavatele, s cílem minimalizovat všechny možné vyskytující se stresory pro zaměstnance. Nedílnou součástí pracovního prostředí jsou ergonomické faktory, které zahrnují vlastnosti budovy, vybavení pracovních prostorů a též vlivy technických zařízení a prováděných činností, dále mezi ergonomické stresory lze zařadit i organizaci práce, která taktéž hraje roli v tom, jak se pracovní prostředí pro člověka hodí (Malý et al., 2019). Mezi mikroklimatické faktory patří například hluk, jehož hladina v kanceláři by podle Michalíka (2009) neměla přesáhnout 65 dB. V mnoha případech, kdy je jedinec dlouhodobě vystavován hluku se u něj mohou objevit typické příznaky stresu, což je například zvýšení tepové frekvence, vyšší krevní tlak a nárůst rizika srdečních onemocnění (Nešpor, 2019). Dalšími faktory jsou zápach a nedostatečné osvětlení, které by se ideálně mělo pohybovat v intenzitě 500 lx (Michalík, 2009). V poslední řadě hraje významnou roli teplota ovzduší.

Vztahy na pracovišti

Stresory v pracovních vztazích jsou často považovány za druhý nejčastější zdroj stresu v pracovním prostředí. Podle Peška a Praška (2016) je zřejmé, že produktivnější jsou jednotlivci, kteří jsou součástí týmu s pozitivními a podpůrnými vztahy. Praško a Prašková (2007) poznamenávají, že příčina stresu obvykle pramení z nepříjemných a konfliktních vztahů s nadřízenými, kolegy nebo klienty. K tomuto stresu mohou navíc přispívat faktory jako je špatná komunikace, nadměrná kritika, neosobní interakce, nedůvěra, perfekcionismus a sterilní pracovní prostředí. Obzvláště náročná mohou být zaměstnání, která vyžadují významnou

mezilidskou interakci. Zatímco zmeškané termíny jsou často vnímány jako hlavní stresor, jsou obvykle výsledkem nedostatečné komunikace při plánování nebo provádění úkolů.

Organizační problémy

Organizační problémy představují výčet všech výzev, které mohou mít dopad na efektivitu a průběh pracovních procesů. Nejednoznačná organizační struktura vede v mnohých případech k obtížím a zdržením rozhodování při klíčových otázkách. K této situaci může dojít zejména kvůli nejasnému rozdělení odpovědností v rámci organizační hierarchie. Organizační postupy jsou často zbytečně zdouhavé a neefektivní. Dalším aspektem je nedostatek financí, což vede k absenci nezbytného vybavení (Fontana, 2016).

Pracovní doba

Pracovní doba je často u každého člověka různá, někteří pracují 8 hodin denně, jiní zase vykonávají práci ve 12hodinových intervalech, buďto v provozu jednosměnném či mohou pracovat na směny. Práce na směny je zejména charakteristická pro jedince vykonávající manuální profesi. Každopádně studie dokazují, že směnný systém má na nás minimální pozitivní dopady a může vést například k poruchám spánku, dále člověka může postihnout bolest hlavy a v několika případech dochází dokonce k absolutnímu vyčerpání (Arnold, 2007). Naopak i dlouhá pracovní doba a práce přesčas při jednosměnném provozu může sama o sobě přinášet únavu a stres. Rozšířená pracovní doba dle Fontany (2016) totiž narušuje náš přirozený cirkadiánní rytmus těla, který stanovuje optimální časy pro spánek, pracovní výkony a další aktivity. Též ovlivňuje metabolismus a kognitivní funkce, které jsou spojeny s myšlením, vnímáním a dalšími duševními aspekty. A právě exponování se extrémnímu narušení cirkadiánního rytmu, jako je tomu při nepravidelném režimu či při práci na směny, představuje závažné a riskantní vystavení se psychickému a fyzickému stresu vedoucí k negativním dopadům na zdraví.

Nízká prestiž, plat a kariérní růst

Společenská prestiž, nízké finanční ohodnocení a minimální možnosti kariérního postupu patří mezi klíčové faktory, které ovlivňují pracovní identitu takřka každého z nás. Častokrát není snadné cítit se pracovním hodnotným jedincem, pokud činnost, kterou vykonáváme není v očích společnosti dostatečně uznávanou. Bohužel se stává, že v naší společnosti jsou některá významná povolání nedostatečně finančně ohodnocena, což vede k situaci, že jsou pracovníci nuceni působit v neuspokojivých podmínkách. Vysoké finanční ohodnocení není důležité jen z hlediska finanční stability, ale zároveň slouží jako důkaz toho, že si ostatní váží toho, co děláme (Fontana, 2016). Tento nedostatek uznání či nedostatek peněz může vést právě k projevům stresu. Každopádně v dnešní době každý hledí z velké části na finanční obnos, což může způsobovat zkreslené vnímání toho, co je v životě opravdu důležité (Nešpor, 2019).

Časový stres

Klíčem k úspěšnému hospodaření s časem je uvědomění si vlastních priorit a preferencí, díky tomu se nám bude náš čas lépe organizovat (Paulík, 2017). Urban (2016) zdůrazňuje, že základním problémem není časový rámeček, ale zejména způsob, jakým k němu přistupujeme. Často se stává, že některé úkoly podceňujeme a nedostatečně zohledňujeme jejich časovou náročnost. Proto je důležité vytvářet časové plány s alespoň minimální rezervou a důležité úkoly neodkládat, abychom předešli problémům spojených s nedostatečným odhadem časové náročnosti. Paulík (2017) ve své knize zmiňuje mnoho praktických způsobů, které mohou pomoci s minimalizací ztráty času. Jednoduchou pomůckou je mít ve věcech pořádek, s čímž souvisí i práce v uspořádaném pracovním prostředí, ve kterém se nám bude lépe soustředit. Další důležitou roli zde hraje delegování úkolů. Přijímání podpory od ostatních a přesouvání úkolů na ty, kteří mají nejvhodnější předpoklady pro jejich provedení. Klíčovým aspektem je také vytváření zdravých návyků, mezi které patří pravidelný pohyb, zdravá strava a kvalitní spánek.

3.2 Důsledky stresu

Existuje mnoho důsledků stresu spojených s prací. Pokud člověk v zaměstnání zažívá přiměřenou míru eustresu, může to výrazně zlepšit jeho pracovní výkon a efektivitu. Každopádně v případě distresu je situace opačná. Fontana (2016) tyto psychické důsledky stresu analyzuje a klasifikuje je do tří hlavních skupin, a to na kognitivní, emoční a obecné dopady.

Kognitivní dopady

Mysl se potýká s problémy, můžeme bojovat s udržením pozornosti a schopností pozorovat. Myšlenky se stávají zmatenými a roztříštěnými, což vede k případům, kdy kolikrát ztratíme přehled o vlastních myšlenkách uprostřed věty. Paměťová funkce slábne, reakce se postupně zpomalují a čím déle trvá reakce, tím vyšší je pravděpodobnost impulzivních a nepromyšlených rozhodnutí. Tyto faktory přispívají k nárůstu chyb. Rozhodování se stává neohrabaným a riskantním. Vnímání reality se zhoršuje, což má za následek pokles objektivity a kritického myšlení, zatímco myšlenkové vzorce se stávají neuspořádanými a iracionálními.

Emoční dopady

Stupňuje se fyzické i psychické napětí, zároveň se zmenšuje schopnost uvolnit svaly a dosáhnout pocitu pohody, což má za následek neschopnost vypnout a přehlížet starosti. Vedle skutečných fyzických a psychických problémů způsobených stresem můžeme začít vnímat vykonstruované zdravotní problémy, což vede k postupnému poklesu vitality a spokojenosti. Dále pod vlivem stresu mohou někteří jedinci procházet výraznými změnami osobnosti. Již

existující problematické charakteristiky se postupně zhoršují, a to vede ke zvýšené úzkosti, citlivosti, nedůvěře nebo nepřátelství. Emocionální projevy se stávají více převládajícími, s poklesem nálady a rostoucím pocitem bezmoci nad situacemi a emocemi. Sebevědomí zažívá prudký pokles, zatímco pocity nedostatečnosti a bezcennosti zesilují.

Obecné dopady

Stávající problémy vady řeči, problémy s koktáním a zadržáváním se zhoršují a mohou se projevit i u jedinců, kteří s těmito obtížemi neměli dříve žádné dočinění. Zájmy a nadšení vyprchávají, jedinec rezignuje od svých cílů a zbavuje se věcí, které mu dříve přinášely radost. Dalším dopadem, který může nastat jsou opakované pozdní příchody a časté absence. Zároveň stoupá užití alkoholu, kofeinu, nikotinu a dalších omamných látek. Lidé se častěji cítí vyčerpaní, aniž by věděli proč. Objevují se problémy s usínáním nebo spaním nedostatečně dlouhou dobu, kterou člověk k regeneraci potřebuje. Nastává sklon obviňování ostatních lidí. Jedinec začíná ignorovat užitečné informace, novinky a změny v práci. Někdy se zdá, že se problémy snaží vyřešit rezignací nebo změnou chování, které se zásadně liší od jeho obvyklého. Objevuje se také pesimismus a v extrémních případech i výhrůžky sebevraždou.

Jen zřídka se všechny vyjmenované projevy objevují současně u jedné osoby a zároveň se u každého vyskytuje jiná závažnost problému. V každém případě výskyt těchto projevů je příznakem toho, že se jedinec blíží k fázi zhroucení, proto je nutné brát všechny varovné signály v potaz a vědět, jak s nimi zacházet.

Buchtová, Šmajš, Kulhavý (2005) řadí mezi důsledky pracovního stresu především chronický únavový syndrom, který je charakterizován dlouhodobou únavou a vyčerpáním. Tento stav trvá minimálně šest za sebou jdoucích měsíců. Nejvíce postižení jsou jedinci, kteří mají sklony k perfekcionismu a ti, kteří podávají maximálně možné pracovní výkony. Dalším důsledkem je workoholismus neboli závislost na práci. Jedinci trpící workoholismem věnují veškerý svůj čas práci, neumí odpočívat a zanedbávají tak sami sebe. V poslední řadě sem patří syndrom vyhoření, jehož příčinou není tvrdá práce či nadměrné nasazení, ale převážně nesplněná očekávání.

Závislost na práci zpočátku přináší úspěch v zaměstnání a s tím spojený pocit štěstí, ale jak čas plyne, posedlost prací způsobuje zanedbávání jiných aspektů života. Závislost může pramenit z různých důvodů, jako je únik z osobních vztahů nebo řešení pocitů méněcennosti. Syndrom vyhoření postihuje i ty, kteří jsou nespokojeni s povahou své práce. Podobně je patrný u jedinců, kteří jsou zavaleni nadměrnou prací (Merg, Knödel, 2007).

4 ELIMINACE STRESU

V předešlých kapitolách jsme se věnovali obecně tématu stresu, jaké existují druhy stresu, vyjmenovali jsme si možné stresory, co stres způsobuje, jaké může mít nadměrná zátěž následky, co znamená zvládnání stresu a co pod něj spadá. Tato kapitola se zaměřuje na strategie eliminace stresu v pracovním prostředí. Je důležité, aby zaměstnavatelé podporovali své zaměstnance v boji proti stresu, zároveň aby jednotlivci znali metody a techniky, které jim pomáhají stres úspěšně překonat.

Pro většinu pracovních pozic jsou vhodné všechny strategie pro úspěšné překonání a boj se stresem. Každopádně jejich relevance závisí na podmínkách, ve kterých práci vykonáváme. Pro lidi, kteří pracují na pozicích, které jsou intelektuálně náročné, mezi něž řadíme například psychology, profesory či třeba jedince na vedoucích pozicích, je vhodné zvolit fyzickou aktivitu, která má pro tělo zásadní význam. Zatímco pro lidi pracující na směny je důležité využívat relaxačních technik, které pomáhají v navození spánku i v netradiční čas (Nešpor, 2019).

Velkou roli v míře stresu má pracoviště, které z velké části může stres jedince ovlivnit. Proto je důležité, aby se majitelé zajímali o celkový well-being svých zaměstnanců, pořádali častá školení, teambuildingy a vytvářeli takové pracovní prostředí, ve kterém se jejich zaměstnanci budou cítit dobře. Dle Pauknerové (2012) začíná mezi zaměstnavateli růst důraz na zavádění iniciativ na podporu zdraví na pracovišti se zaměřením na duševní pohodu.

Obvykle lze tato antistresová opatření kategorizovat jako externí nebo interní. Vnější opatření zahrnují činnosti, které se odehrávají mimo práci, jako je poskytování finanční pomoci na relaxační a sportovní aktivity. A dále pracoviště více nabízí možnost interních školení vedené odborníky, jejichž cílem je vybavit zaměstnance účinnými technikami zvládnání stresu, včetně kurzů řízení času a zvládnání stresu.

Díky podpoře ze strany zaměstnavatelů se může v mnoha případech stres minimalizovat, což má celkově blahodárný vliv na chod pracoviště. Ti, které práce baví mají vyšší výkon, méně absencí a je méně pravděpodobné, že práci opustí a přejdou ke konkurenci. Naopak pokud pracoviště své zaměstnance zanedbává, může ho to ovlivnit v negativním slova smyslu. Proto by se nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé měli soustředit na duševní pohodu, fyzické zdraví, a především budování pozitivní pracovní atmosféry. Velkou roli mají i jednotlivci, kteří by měli podniknout zásadní kroky ve svém životě pro dosažení snížení stresu. Důležitou roli zde hraje i celkový životní styl.

Režim práce a odpočinku

Odborníci radí, že bychom se neměli cítit příliš pod tlakem, abychom dosáhli každý den toho největšího úspěchu. Je v pořádku mít několik neproduktivních dnů, týdnů či měsíců (Boyes,

2022). Pracovní zátěž, kterou zažíváme, má spoustu podob, proto je nutné umět si stanovit režim práce a odpočinku, díky němuž načerpáme novou energii. Bohužel v dnešní době, kdy skoro každý chce být co nejuspěšnější a snaží se získat co nejvíce peněz i na úkor svého osobního života a zdraví, je těžké najít dostatečný čas na odpočinek. Jenže právě nedostatek odpočinku vede k mnoha problémům. Jsme unavení, nepodáváme kvalitní výkony a dochází tak k vyčerpání. Proto je nutné do každé pracovní činnosti začlenit krátké přestávky, které budou v pravidelných intervalech. Několikrát do roka je důležité dopřát si dovolenou, která nám umožní opravdový odpočinek. Spánek v tomto ohledu je základem regenerace. Pokud se u nás objeví poruchy spánku, může to začít negativně ovlivňovat náš život. Je jasné, že velkou roli na kvalitu spánku má stres, a co zrovna v dané fázi života zažíváme. Také je zásadní věnovat pozornost prostředí, ve kterém spíme. Místnost by měla být bez rušivých elementů, s příjemnou teplotou a kvalitním ovzduším. Dále je vhodné dodržovat pravidelný spánkový režim a vyhnout se alkoholu a kofeinu, jelikož mohou spánkovou kvalitu narušovat (Paulík, 2017).

Time management

Podobně jako režim práce a odpočinku, i špatné řízení času může vyvolat stres. Pokud neumíme plánovat, ocitáme se často v situacích, kdy musíme věci řešit na poslední chvíli, což je zbytečně stresující. Jedním z problémů, který z toho vyvstává, je nedostatek řádného plánování, přidělování času na různé aktivity a také nevyčleňování rezerv pro tyto činnosti. Je důležité vyhnout se časově náročným rušivým vlivům, jako jsou zdlouhavé telefonní hovory a schůzky, neuspořádané upřednostňování úkolů nebo úkoly, které nespádají do naší odpovědnosti. U spousty jedinců je problémem i bezcílnost. Pokud nemáme v životě jasně definované cíle, nemáme žádný směr a ztrácíme se. Bez cílů je složité určit, čeho chceme dosáhnout, a tak se mnohokrát stává, že se utápíme v pocitech nejistoty, která v nás vyvolává pocit zklamání. Nedůvěra v sebe sama se začne prohlubovat a motivace a nadšení se postupně začne vytrácet. Každopádně existuje důvod, jak se z toho dostat. Zprvu je vhodné nastavovat si menší cíle, kterých chceme dosáhnout (Knoblauch, 2012). Ať už si stanovujeme jakékoli cíle, je důležité, aby byly konkrétní a měřitelné. Po stanovení cíle je důležité identifikovat kroky nutné k jeho dosažení a určit, který krok má největší prioritu. V poslední řadě si zmíníme prokrastinaci, která se v dnešní době stává více oblíbenou. Jedná se o tendenci odkládat úkoly, které jsou pro nás náročné, a namísto nich se věnovat něčemu pro nás zajímavějšímu. Ačkoli je prokrastinace běžným jevem, je důležité si uvědomit, že není správná a měli bychom se jí aktivně bránit (Kruse, 2019).

Posilování vztahů

Podle Koubka (2007) hraje kvalita pracovních vztahů zásadní roli při utváření rámce, který výrazně ovlivňuje dosahování cílů pracoviště i osobních cílů zaměstnanců. Vytváření

prostředí, kde jsou práce a vztahy uspokojivé, má hluboce pozitivní dopad na výkon jednotlivců, skupin a pracovišť. Tento pozitivní vliv je jasně patrný na dosažených výsledcích.

Pro pracoviště je zásadní alokovat zdroje na strategie a iniciativy, které podporují týmovou práci, komunikaci a spolupráci. K dosažení tohoto cíle mohou zavést následující praktická opatření. Jako první z nich je pořádání pravidelných týmových setkání, zapojování se do teambuildingových aktivit mimo pracoviště, docházet na společné obědy a podobně, s cílem posílit spolupráci a vybudovat pevnější vztahy mezi všemi pracovníky. Pracoviště by zároveň měla nabízet možnosti workshopů a různých školení. A zároveň by v práci mělo panovat klima, které podporuje otevřenou a transparentní komunikaci. Samozřejmě v boji proti stresu je zásadní ideální klima jak na pracovišti, tak i v našem soukromém životě. Nikdo nemá rád spory, které vedou k většímu stresu a ovlivňují nás v negativním slova smyslu.

Přítomnost silných mezilidských vztahů, ať už prostřednictvím rodiny, přátel nebo sociálních skupin, hraje zásadní roli v tom, jak vnímáme a zvládáme stres. Ve chvílích, kdy se necítíme dobře bychom měli hledat oporu právě u těchto lidí. Blízcí lidé nás ve většině případech budou podporovat a nebudou mít problém s námi řešit naše problémy či obavy. Dopad potenciálních stresorů se může díky tomu výrazně změnit ve srovnání s tím, když jsme sami bez jakékoli sociální podpory (Kožinová, 2022).

Tělesná cvičení

Pravidelné fyzické cvičení je široce uznáváno jako ochranné opatření pro celkové zdraví, zejména ve vztahu ke kardiovaskulárním onemocněním, protože snižuje pravděpodobnost srdečních problémů. Začleněním cvičení do našich životů můžeme zlepšit naši fyzickou pohodu zvýšením svalové síly, vytrvalosti a celkové kondice. Pohyb posiluje kosti, svaly a klouby, což snižuje riziko zranění a osteoporózy. Také zlepšuje průtok krve, dodává svalům kyslík a reguluje krevní tlak. Pomáhá tvarovat postavu a udržovat si zdravou tělesnou hmotnost. Cvičení navíc prohlubuje naše dýchání a rozšiřuje vitální kapacitu plic. Má pozitivní vliv na sebevědomí a zlepšuje kvalitu spánku. Fyzická aktivita zlepšuje naši náladu, poskytuje pocit duševní svěžesti a zlepšuje naši schopnost koncentrace. Snižuje také pocity úzkosti, deprese, bolesti hlavy, vnitřního napětí a stresu. Nezbytnou součástí všech fyzických cvičení je správné dýchání, které zajišťuje maximalizaci výsledků. Pohyb nejen přímo ovlivňuje reakci těla, ale také nepřímo uvolňuje napětí a přesměrovává myšlenky pryč od negativních předmětů. Z toho důvodu fyzická aktivita snižuje reaktivitu na stresory, vyvažuje některé negativní zdravotní účinky a regeneruje tělo po stresu (Paulík, 2017).

Otužování

Proces otužování zahrnuje rozšíření škály nepříznivých podmínek, které můžeme snést, aniž bychom utrpěli výraznou újmu. Zpočátku mohou být tyto podmínky nepříjemné nebo

znepokojivé, což způsobí, že se jim za normálních okolností vyhýbáme. Postupnou expozicí a přivykáním se však citlivost na tyto podmínky snižuje. Například vystavení se nízkým teplotám může zlepšit schopnost těla přizpůsobit se chladu, zmírnit stres, zvýšit hladinu energie a posílit náš imunitní systém. Kromě fyzického otužování dochází také k otužování psychickému, které funguje na stejném principu. Tento koncept se podobá očkování v medicíně, kde se zavádí oslabený patogen, aby vyvolal imunitní odpověď, a nakonec posílil obranu proti specifické hrozbě. Tento proces se někdy nazývá stresová inokulace (Paulík, 2017).

Relaxace, imaginace, meditace a rituály

Jedním z dalších řešení stresové situace je relaxace. Její význam pro zdraví a kvalitu života a koneckonců i pro adaptaci na zátěž dokládají různé výzkumy. Podstata relaxace spočívá v plné koncentraci pozornosti na určitou věc, například na tělesné pocity nebo dech. Ty se stávají ve vědomí dominantou a vše ostatní zůstává mimo náš zájem. Výhradní zaměření na tělesné funkce či pocity se spojují na základě souvislosti tělesného a duševního uvolnění s pocitem vnitřního klidu, vyrovnaností, harmonií a pohody. Důležitou součástí relaxačních postupů je dýchání. Dechová cvičení působí na celý organismus a rytmus dechu ovlivňuje svalové i psychické napětí. Pro rychlé dosažení relaxace je vhodné zejména hluboké dýchání do břicha, jinými slovy brániční dýchání. Hluboké dýchání však pro nás není běžné a mnozí lidé při snaze o něj mívají potíže. Proto je potřeba hluboké dýchání nacvičit (Paulík, 2017). Psycholog Špok (2020) je zastáncem toho, že pokud v relaxačních technikách dlouho vytrváme, zjemní se tak vnímání různých oblastí našeho těla, což nám umožní s větší přesností identifikovat emocionální a fyzické napětí. Schopnost uvolnit tato napětí se stává účinnější, a to má za následek hlubokou fyzickou relaxaci a omlazující pocit svěžesti. Současně tento proces obnovuje rovnováhu naší emoční pohody, snižuje stres, úzkost a eliminuje špatné emoce.

V praxi je běžné spojovat fyzickou relaxaci s příjemným aktem duševní imaginace, jak uvádí Paulík (2017). Termín „představivost“ pochází z latinských slov „imago“, což znamená obraz. Představivost zahrnuje jak myšlenky, tak vytváření mentálních představ. Zapojením naší představivosti můžeme vyvolat smyslové zážitky, které mají pozitivní účinky na různé aspekty naší psychické pohody. Při použití ve spojení s relaxací prokázala imaginace svou účinnost jako cenný nástroj nejen pro zvýšení pocitu klidu a vnitřní rovnováhy, ale také pro stimulaci zapojení do řešení různých úkolů, zejména v případech nedostatečné motivace.

Praxe meditace umožňuje hluboké spojení s přítomným okamžikem a hlubší pochopení našich vlastních myšlenek a emocí. Během praktikování meditace je nevyhnutelné, že se objeví myšlenky. Když k tomu dojde, odborníci radí přesměrovat své zaměření zpět na vybraný bod meditace, jako je například dechová soustředěnost. Zpočátku může být prospěšné začít s kratším sezením a postupně prodlužovat dobu trvání meditace (Dutková, 2023).

Doporučované je i cvičení jógy, která je v dnešní době jednou z nejoblíbenějších relaxačních metod. Jóga vyžaduje pečlivé provádění a klidný stav mysli. Díky této prastaré disciplíně, získáme postupně a trvalé výhody (Paulík, 2017).

Výživa

Absence základních živin je často základní příčinou nemocí, fyzické slabosti a snížené schopnosti zvládat stres. Zatímco tělo může tento nedostatek po určitou dobu kompenzovat, nakonec se objeví minimální symptomy, následované závažnějšími symptomy a zvýšeným stresem. Jedinci, kteří zažívají neustálý stres jsou náchylní k tomu, co je známé jako adaptační syndrom, při kterém tělo uvolňuje další hormony, které vyžadují správnou výživu. Typické moderní stravě bohužel často chybí potřebné živiny, což vede k dalšímu stresu. Během prožívání stresu je klíčové zajistit si dostatečný příjem všech vitamínů, které nám pomohou zlepšit celkovou výkonnost zvládnutí stresu (Huber, Bankhofer, Hewson, 2009). Nešpor (2019) ve své knize upozorňuje i na pravidelný přísun vody, zejména v nadměrně vysokých a suchých podmínkách, abychom se vyvarovali dehydrataci. V tomto stavu se cítíme unavení, vyčerpaní a máme sníženou koncentraci. Je důležité mít na paměti, že vodu nelze nahradit slazenými či kofeinovými nápoji, a v žádném případě alkoholem, jelikož se jedná o nápoje, které ke ztrátě vody naopak přispívají.

Všechny faktory, které jsme si postupně vyjmenovali mají zásadní vliv v boji proti stresu. Samozřejmě bychom si mohli zmínit i spoustu dalších pomocníků, mezi něž se řadí například humor, soustředěnost na přítomný okamžik, pozitivní myšlení, manifestace, kvalitní zájmy, poslech hudby, pobyt v přírodě či trávení času s blízkými lidmi. Těch aktivit je nespočetně mnoho a je důležité, aby si každý člověk našel ideálně tu svojí.

4.1 Měření míry stresu

Psychologie zahrnuje měření abstraktních pojmů jako je jazyk, poznání, osobnost a emoce. Do této kategorie spadá pojem stres, který je podle Masona určován psychologickými faktory. V době, kdy se stres stal předmětem studia psychologie, bylo vyvinuto velké množství dotazníků k jeho měření. Tyto dotazníky pokrývají různé psychické symptomy, které mohou vzniknout z chronického stresu (stresshuman.ca). Velmi známým dotazníkem na měření stresu je „The Perceived Stress Scale“ (PSS). Jedná se o dotazník, který byl vyvinut Cohenem v roce 1983 a je používán dodnes. Díky tomuto dotazníku je možné posoudit vlastní míru stresu, ve které se momentálně nacházíme (healthline.com). Původně se dotazník skládal ze 14 položek. Cohen a Williamson (1988) však později představili upravenou verzi nazvanou PSS-10. Jak už název napovídá, verze obsahuje pouze 10 položek a začala se velice hojně využívat, jelikož prokázala ještě silnější psychometrické vlastnosti než verze původní. Každá

položka v dotazníku je hodnocena na pětibodové škále od nuly do čtyř. Každá otázka zjišťuje četnost výskytu konkrétních příznaků, které se u nás vyskytli během posledního měsíce. Šest položek je formulováno negativně a vyšší skóre se rovná vyšší úrovni stresu, zatímco čtyři položky jsou formulovány pozitivně, přičemž vyšší skóre znamená nižší úroveň stresu. Pozitivně formulované položky jsou bodovány obráceně. Celkové skóre se pohybuje od 0 do 40 bodů (Brabcová, Kohout, 2018).

Kromě dotazníkových metod existují fyziologické indikátory, které mohou měřit úroveň stresu. Hodnocení stresu prostřednictvím fyziologických měření se soustředí na pozorovatelné fyzické indikátory stresových reakcí v těle. Když vnímáme situaci jako stresovou, iniciuje to v nás aktivaci biologických procesů, jako je osa hypotalamus-hypofýza-nadledviny, což vede k sekreci hormonů, jako je kortizol a katecholaminy. Objektivní ukazatele fyziologické reakce na stresové podněty lze získat měřením kortizolu a katecholaminů, které jsou konečnými produkty této aktivity a lze je měřit v krvi, moči a slinách. Odběr vzorků slinného kortizolu si získal oblibu díky své povaze a pohodlí při odběru vzorků. Fyziologické indikátory, jako je krevní tlak, vagový tonus a hladiny alfa-amylázy ve slinách, mohou být použity k měření hladiny stresu spolu s hormonální analýzou (stresshuman.ca). Další z možností měření stresu je variabilita srdeční frekvence (HRV), která zahrnuje sledování kolísání intervalů mezi po sobě jdoucími srdečními tepy. Tato metoda jde nad rámec pouhého hodnocení rychlosti tepů a místo toho se zaměřuje na variace v trvání mezi jednotlivými tepy. A v poslední řadě si zde zmíníme měření mozkových vln, známé jako elektroencefalografie, což je jedna z velice přesných metod měření reakce na stres (healthline.com).

Tyto fyziologická měření a měření pomocí dotazníků nám nabízejí doplňkový pohled na to, jak tělo reaguje na stresory, což nám ve výsledku umožňuje komplexnější chápání dopadu stresu na naše tělo a mysl (stresshuman.ca).

PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODIKA VÝZKUMU

5.1 Cíl a výzkumné otázky

Cílem praktické části je provést analýzu míry stresu v pracovním prostředí a porovnat, zdali je rozdílná u vedoucích a řadových pracovníků. V dnešní době je stres stále častějším jevem, který výrazně ovlivňuje produktivitu, pohodu a celkovou spokojenost s prací. Proto je velmi důležité porozumět různým faktorům, které ke stresu přispívají a identifikovat si možné rozdíly, jak je stres vnímán mezi vedoucími a řadovými pracovníky.

Na základě tohoto cíle jsme si stanovili následující výzkumné otázky:

1. Jaká je míra stresu v pracovním prostředí?
2. Liší se míra stresu u vedoucích a řadových pracovníků?
3. Jaké rozdílné stresory působí na vedoucí a řadové pracovníky?
4. Využívají pracovníci strategie pro eliminaci stresu?

Získané poznatky mohou být pro pracoviště a pracovníky přínosné, jelikož mohou napomoci k rozvoji strategií zaměřených na zlepšení pracovního prostředí, snížení míry stresu a podporu účinných copingových strategií.

5.2 Metoda výzkumu

Pro provedení výzkumu jsme zvolili kvantitativní metodu sběru dat pomocí dotazníku. Tento konkrétní přístup byl zvolen jako vhodná metoda pro tuto bakalářskou práci z několika důvodů. Prvním důvodem je možnost získat systematická a kvantifikovatelná data o míře stresu v pracovním prostředí, stresorech a o používaných copingových strategiích pracovníků. Dotazníkové šetření umožňuje sbírat široký rozsah informací od relativně velkého vzorku účastníků v relativně krátkém časovém horizontu. Druhým důvodem je možnost porovnání dat mezi různými skupinami respondentů, konkrétně mezi vedoucími a řadovými pracovníky. Takto získané informace nám poskytnou důležitý náhled na dynamiku stresu v různých úrovních hierarchie v pracovním prostředí. Dalším důležitým faktorem je možnost zachování anonymity respondentů, což je zvláště důležité při zkoumání citlivých témat, mezi něž stres na pracovišti můžeme zařadit. Anonymita odpovědí zajišťuje, že shromážděná data jsou přesnější, protože vybízí respondenty, aby otevřeně sdíleli své názory na vnímání stresu v pracovním prostředí. Celkově lze tedy konstatovat, že použití kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření nám poskytne dostatečně objektivní a komplexní data pro analýzu

stresu v pracovním prostředí a pro porovnání jeho vnímání mezi vedoucími a řadovými pracovníky, což odpovídá cílům a výzkumným otázkám této práce.

Dotazníkový průzkum obsahující prosbu o vyplnění byl distribuován prostřednictvím sociálních médií, s cílem oslovit co nejvíce komplexní a různorodé skupiny lidí, což přispělo k zajištění široké diverzity v odpovědích. Pro respondenty, kteří se chtěli do výzkumu zapojit byl poskytnut hypertextový odkaz, který jedince přesměřoval přímo na dotazník. Pro zefektivnění řízení s daty jsme využili inovativní aplikaci Google Forms. Tuto aplikaci jsme zvolili z toho důvodu, že pro nás jako tvůrce, umožňuje rychlé získání odpovědí a průběžné zpracování do grafů, dle kterých se lze během získávání odpovědí přibližně orientovat. Pro respondenty má tato aplikace též značné výhody vzhledem k tomu, že umožňuje rychlé a jednoduché vyplnění dotazníku pouhými kliknutími. Po zobrazení dotazníku v aplikaci byl uveden účel, pro který byli respondenti požádáni o jeho vyplnění, a zároveň bylo zdůrazněno, že se jedná o anonymní dotazník z důvodu citlivosti tématu.

Pro usnadnění vyplňování a následného vyhodnocování obsahuje dotazník výběr z uzavřených otázek, pouze jedna otázka je otevřená a zároveň označená jako nepovinná. První otázka je formulována tak, abychom si mohli rozdělit respondenty do dvou skupin, a to na vedoucí a řadové pracovníky. Chceme takto rozlišit role na pracovišti, abychom lépe porozuměli, jaký vliv může mít pracovní postavení na stres. Následující otázky se přímo zabývají vybranou problematikou a vycházejí z výzkumných otázek. Dotazníkové šetření je rozděleno na dvě části, první část se skládá ze standardizovaného dotazníku, kterým je škála pocíťovaného stresu PSS-10. Jedná se o klasický nástroj pro zjišťování míry stresu, který obsahuje 10 otázek na to, v jaké frekvenci se vyskytly dané příznaky v průběhu předešlého měsíce. Respondenti odpovídají na otázky pomocí škály možných odpovědí, která zahrnuje možnosti nikdy / téměř nikdy / občas / poměrně často / velmi často. Každá odpověď je obodovaná na stupnici od 0 do 4, s tím, že šest položek je formulováno negativně, kde vyšší skóre značí vyšší úroveň stresu, zatímco čtyři položky jsou formulovány pozitivně a vyšší skóre ukazuje na nižší úroveň stresu. Položky s pozitivní formulací jsou zohledněny v bodování obráceně. Celkové scóre se tak pohybuje v rozmezí od 0 do 40 bodů. Scóre, které je v rozmezí od 0 do 13 je považováno za nízký stres. Za střední míru stresu je považováno bodování v rozmezí 14 až 26 a vysoce vnímaný stres je v rozmezí od 27 do 40 bodů.

Nízká míra stresu	0-13
Střední míra stresu	14-26
Vysoká míra stresu	27-40

TABULKA 1: VYHODNOCENÍ ŠKÁLY VNÍMANÉHO STRESU PSS-10 (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ DLE PERCEIVED STRESS SCALE)

Tato první část v podobě standardizovaného dotazníku nám umožňuje odpovědět si na první dvě výzkumné otázky „Jaká je míra stresu v pracovním prostředí“ a „Zdali se míra stresu liší u vedoucích a řadových pracovníků“.

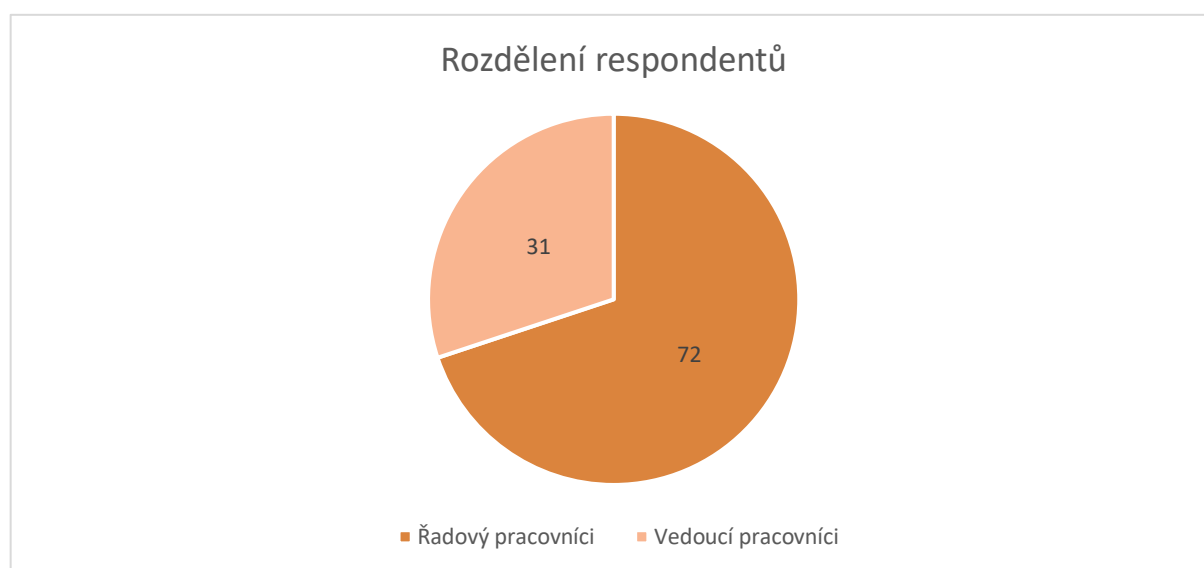
Ve druhé části se věnujeme otázkám, které nám pomohou v nalezení odpovědí na třetí a čtvrtou výzkumnou otázku.

S cílem objasnit si třetí výzkumnou otázku jsme analyzovali faktory, které mohou stres v práci u lidí vyvolávat. Nejprve jsme zjišťovali, zdali se respondenti cítí v práci pod tlakem, zde byli dvě varianty možných odpovědí ano / ne. A na základě odpovědí jsme následně zjišťovali četnost výskytu stresorů na pracovišti nikdy / téměř nikdy / občas / poměrně často / velmi často. Po těchto otázkách jsme si vyjmenovali patnáct faktorů, které mohou člověka v práci stresovat. Respondenti u každého stresoru volili na škále 1-5, které z faktorů je stresují nejvíce. Hodnota 1 značila minimální vyvolávání stresu a naopak hodnota 5 maximální. Poté jsme díky získaným datům a za pomoci aplikace Excel získali porovnání toho, jaké stresory více vnímají vedoucí a jaké naopak řadoví pracovníci. Čtvrtá a poslední výzkumná otázka se týká strategií ke snížení míry stresu. První dotaz je směřován na to, zdali pracovníci využívají strategie k eliminaci stresu, s možností označení na bodové škále 1-5, s tím, že jedna se rovná nikdy a pět znamená velmi často. Následně jsme si vyjmenovali jedenáct možných copingových aktivit, kde jednotlivci, kteří copingové strategie využívají volili na základě frekvence, s jakou se těmito aktivitám věnují. Bodová škála byla stejná jako v předchozí otázce. Pro případ, že respondenti využívají ještě jiné formy aktivit v prevenci proti stresu, byla poskytnuta otevřená otázka, kde měli respondenti možnost danou strategii zmínit.

5.3 Vzorek respondentů

Pro tento výzkum byl dotazník šířen prostřednictvím sociálních sítí. Každý, kdo chtěl, měl možnost dobrovolně a anonymně vyplnit dotazník, který je přiložen jako příloha č.1 této práce. Respondenty jsme si kategorizovali na základě jejich pracovního postavení. Mezi první skupinu řadíme vedoucí pracovníky a druhou skupinou jsou pracovníci řadoví. Naším cílem je prověřit potenciální rozdílnosti ve vnímání stresu každé skupiny.

Dotazník vyplnilo celkem 103 lidí, z toho 31 (30.1 %) lidí, kteří pracují na vedoucích pozicích a 72 (69.9 %) lidí pracujících jako řadoví pracovníci.



GRAF 1: ROZDĚLENÍ RESPONDENTŮ (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

6 VYHODNOCENÍ VÝSTUPU Z DOTAZNÍKU

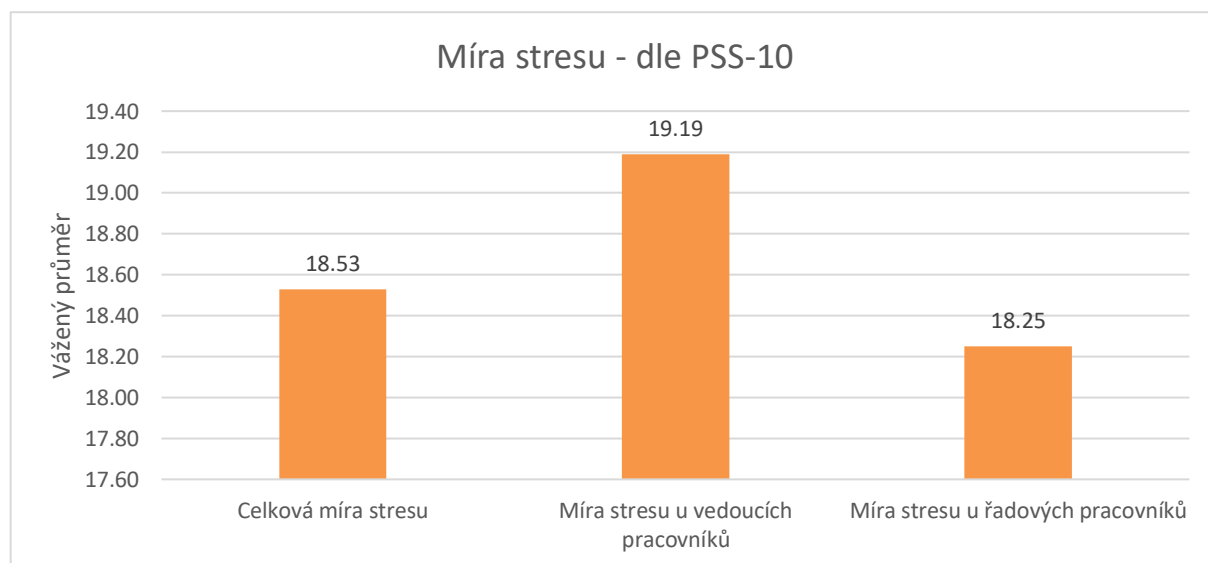
První část dotazníku byla zaměřena na standardizovaný dotazník PSS-10, který nám posloužil k měření míry vnímaného stresu. Druhá část pak představovala vlastní dotazník, který byl navržen s ohledem na výzkumné otázky práce.

K analýze výsledků jsme využili data shromážděná aplikací Google Forms a výsledná data z ní jsme si poté přesunuli do aplikace Microsoft Excel. Kombinace těchto aplikací je pro nás naprosto vyhovující, jelikož Microsoft Excel nabízí širokou škálu funkcí pro zpracování dat, díky čemuž můžeme efektivně a s přesností analyzovat odpovědi všech respondentů.

1. ČÁST DOTAZNÍKU

Cílem této části je zjistit jakou míru stresu vnímají respondenti a zda jsou rozdíly mezi vedoucími a řadovými pracovníky.

6.1 Míra stresu – dle PSS-10



GRAF 2: MÍRA STRESU – DLE PSS-10 (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Míru vnímaného stresu, jak už jsme si výše uvedli, jsme zjišťovali pomocí standardizovaného dotazníku „Škála vnímaného stresu“, obsahujícího 10 otázek. V prvním kroku jsme otevřeli všechny odpovědi respondentů v aplikaci Microsoft Excel. Vzhledem k tomu, že tato část dotazníku obsahuje odpovědi ve formě nikdy / téměř nikdy / občas / poměrně často / velmi často, využili jsme funkci „Nahradiť“. Tato funkce nám umožnila provést hromadné nahrazení všech těchto slov za číselné hodnoty, což výrazně zvýšilo efektivitu naší práce tím, že jsme mohli nahradit více slov současně. Nahrazení slovních odpovědí bylo nutné z toho důvodu, že PSS-10 se určuje na základě scóre, které se pohybuje od 0 do 40 bodů. Sečtením hodnot všech 103 respondentů jsme získali součet 1909, který jsme poté vydělili počtem respondentů

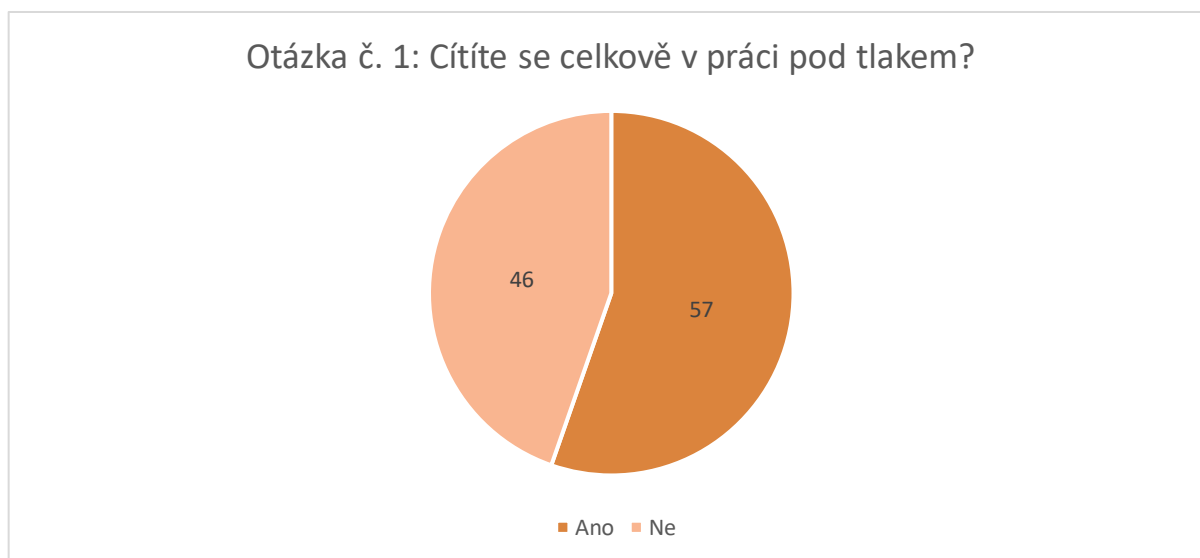
(103). Tím jsme získali průměrnou míru stresu v pracovním prostředí, která činí 18,53 čili 19 bodů. Tato hodnota spadá do střední míry stresu. Rozdíly v míře stresu mezi vedoucími a řadovými pracovníky jsme zjistili stejným způsobem. Obě kategorie jsou zařazeny do stejného rozpětí míry stresu, a to do kategorie středního stupně míry stresu. I když hodnoty mezi nimi mírně kolísají, jedná se spíše o marginální rozdíly, a ne o zásadní odchylky. Ačkoli si kolikrát myslíme, že lidé pracující na vedoucích pozicích vnímají stres ve větší míře, jak nám dotazníkové šetření poukázalo a odhalilo, nemusí tomu tak být.

2. ČÁST DOTAZNÍKU

Druhá část našeho již vlastního dotazníku se zaměřuje na to, co jedince stresuje nejvíce a také na porovnání stresorů mezi vedoucími a řadovými pracovníky. Vedle toho zkoumá, zdali respondenti uplatňují k překonání stresových situací copingové strategie a které strategie jsou nejčastěji preferované. Tato část dotazníku nám poskytne důležité informace o specifických stresorech, které jednotlivé skupiny vnímají a pomůže nám lépe porozumět jejich individuálním způsobům zvládnání stresu. Všechny poznatky pro nás budou klíčové při navrhování strategií a intervencí, které by mohly být implementovány zaměstnanci a pracovníky s cílem zlepšit celkové zdraví a pohodu v pracovním prostředí.

6.2 Stresory působící v pracovním prostředí

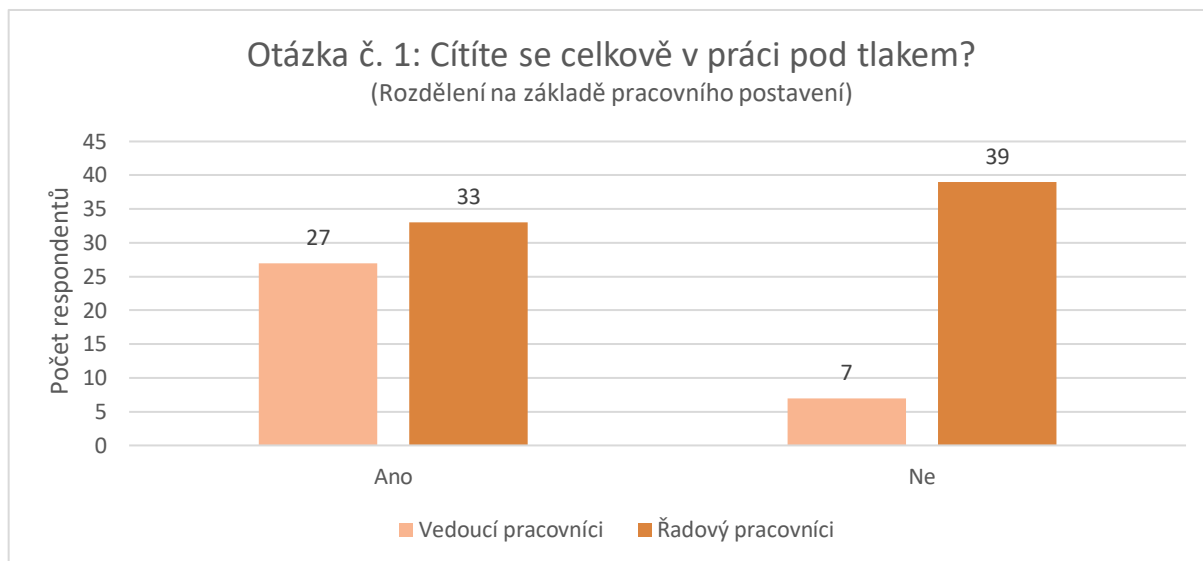
Otázka č.1: Cítíte se celkově v práci pod tlakem?



GRAF 3: TLAK V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Na tuto otázku odpovědělo "ne" 44,7 % z celkového počtu 103 respondentů, což představuje 46 lidí. Naopak, 55,3 % tedy 57 respondentů uvedlo, že se v práci celkově pod tlakem cítí.

Otázka č.1: Cítíte se celkově v práci pod tlakem? Rozdělení na základě pracovního postavení.

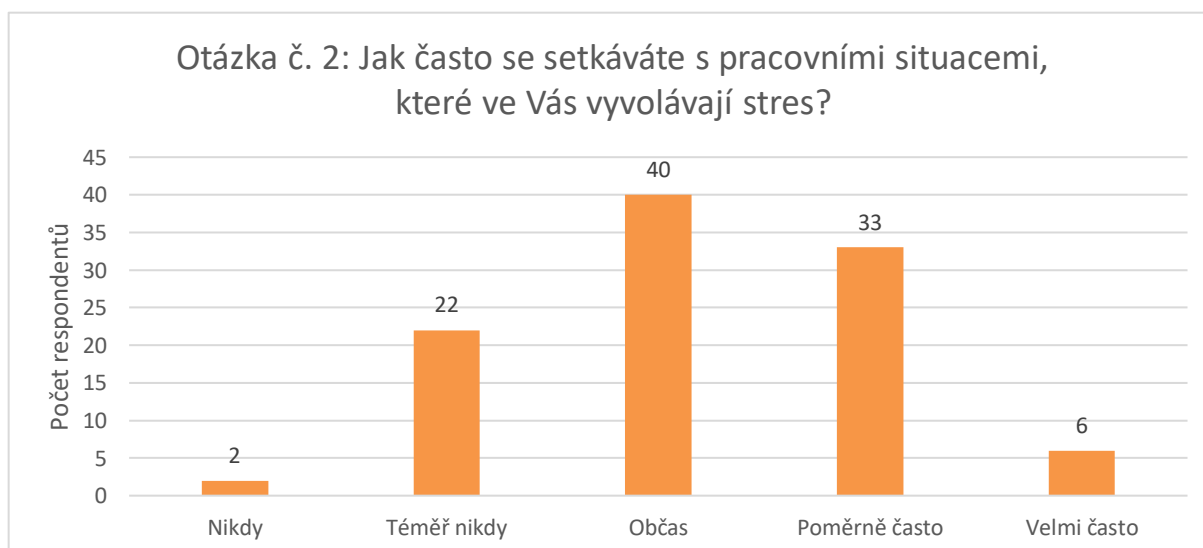


GRAF 4: TLAK V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ, ROZDĚLENÍ NA ZÁKLADĚ PRACOVNÍHO POSTAVENÍ (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Pokud si již tuto otázku rozdělíme na základě vedoucích a řadových pracovníků. Na základě analýzy dat zjistíme, že existují značné rozdíly ve způsobu, jakým vedoucí a řadoví pracovníci vnímají pracovní tlak. Tento nepoměr je jasně vidět na poskytnutém grafu. Zdá se, že kolísání pracovního tlaku závisí na konkrétní pracovní roli, kterou jednotlivci zastávají.

Samotné nepocitování celkového tlaku v práci neznamena, že občasný stres a stresory na jedince nemohou působit. Proto jsme se rozhodli prozkoumat, jak často se pracovníci setkávají se situacemi, které v nich stres vyvolávají.

Otázka č. 2: Jak často se setkáváte s pracovními situacemi, které ve Vás vyvolávají stres?



GRAF 5: ČETNOST SETKÁVÁNÍ SE STRESUJÍCÍMI PRACOVNÍMI SITUACEMI (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Z celkového počtu 103 respondentů výsledky ukazují, že většina jedinců se s pracovním stresem setkává občas (38.8%). To naznačuje, že pro většinu jedinců je stresující pracovní situace přítomna, ale není to něco, s čím by se setkávali pravidelně. Další četnou skupinou jsou respondenti, kteří uvedli, že se s pracovními situacemi, vyvolávajícími stres setkávají poměrně často (32%). Odpověď nám svědčí o tom, že pro tuto skupinu jsou stresující situace běžnější, a tudíž se mohou vyskytovat s určitou pravidelností. Menší část respondentů uvedla, že zažívá pracovní stres velmi často (5.8%), tudíž se jedná o jednotlivce, kteří čelí v porovnání s ostatními intenzivnějším stresovým situacím. Naopak 21.4% respondentů uvedlo, že se s pracovním stresem neseťkávají téměř nikdy, což může být díky tomu, že pracují v prostředí, ve kterém jsou stresové situace méně běžné, anebo se může jednat o jedince, kteří umí stres efektivně zvládat. Je zajímavé, že pouze 1.9% respondentů uvádí, že se s pracovním stresem neseťkává vůbec. Tito jedinci opět nejspíše pracují v minimálně stresujícím prostředí nebo jsou schopni řídit své pracovní podmínky tak, aby stresory byly minimalizovány. Celkově lze z těchto údajů vyvodit závěr, že pracovní stres je běžným jevem, který postihuje většinu pracovníků, přičemž jeho frekvence se mění v závislosti na podmínkách a strategiích zvládání stresu respondentů.

Otázka č. 2: Jak často se setkáváte s pracovními situacemi, které ve Vás vyvolávají stres? Rozdělení na základě pracovního postavení.



GRAF 6: ČETNOST SETKÁVÁNÍ SE STRESUJÍCÍMI PRACOVNÍMI SITUACEMI, ROZDĚLENÍ NA ZÁKLADĚ PRACOVNÍHO POSTAVENÍ
(ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Výsledky naznačují, že způsob vnímání stresu se může lišit mezi vedoucími a řadovými pracovníky. Jak můžeme vidět v grafu, u řadových pracovníků převažuje frekvence stresových situací v občasných intervalech, a naopak u vedoucích jedinců převažuje stres, který je pro ně poměrně častou záležitostí.

Relativní četnosti

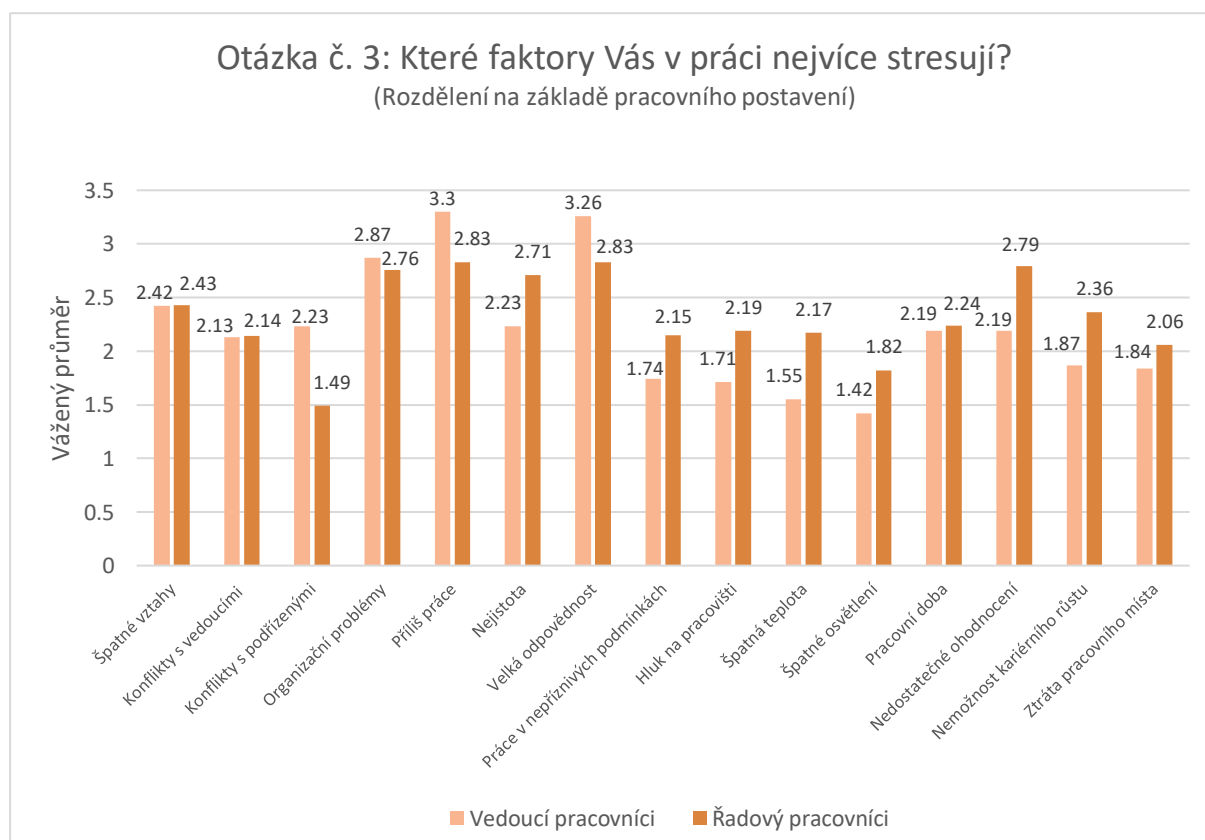
	Vedoucí pracovníci	Řadoví pracovníci
Nikdy	0%	2.78%
Téměř nikdy	16.13%	23.61%
Občas	25.81%	44.44%
Poměrně často	48.39%	25%
Velmi často	9.68%	4.17%

TABULKA 2: RELATIVNÍ ČETNOSTI SETKÁVÁNÍ SE STRESUJÍCÍMI SITUACEMI (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Na základě využití relativních četností je možné srovnání vnímání stresujících situací mezi vedoucími a řadovými pracovníky.

V této fázi se přesouváme k otázkám, které nám poskytnou odpověď na naši výzkumnou otázku týkající se faktorů, které pracovníky stresují nejvíce.

Otázka č. 3: Které faktory Vás v práci nejvíce stresují? Rozdělení na základě pracovního postavení.



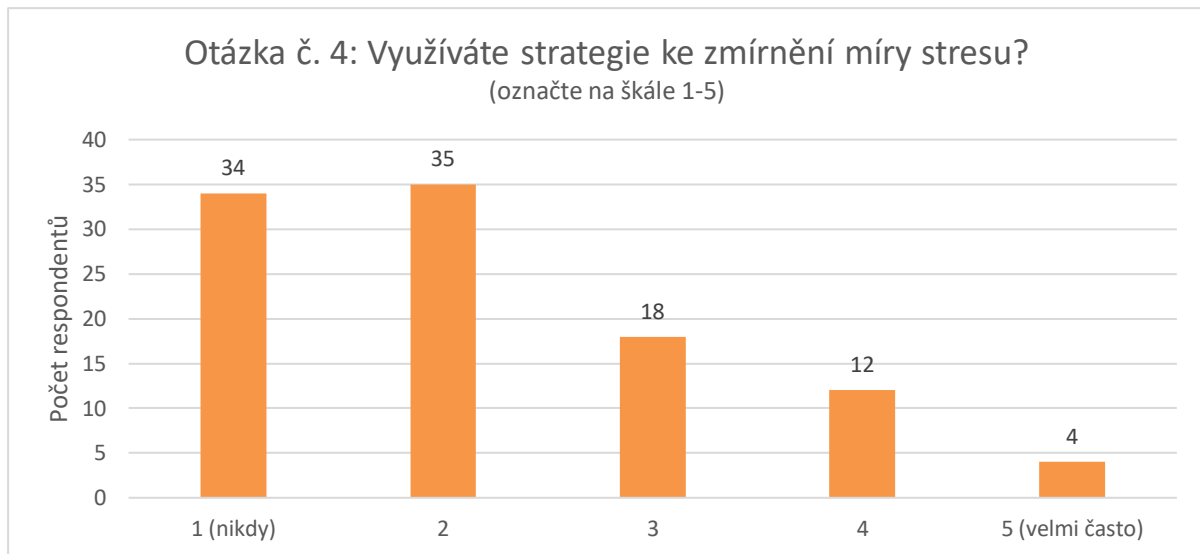
GRAF 7: FAKTORY VYVOLÁVAJÍCÍ STRES, ROZDĚLENÍ NA ZÁKLADĚ PRACOVNÍHO POSTAVENÍ (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Respondenti na každý faktor odpovídali na škále od 1 do 5, s tím, že hodnota 1 se rovná minimálnímu střetu s daným faktorem, a naopak 5 maximálně možný stresující faktor. Graf

jsme vytvořili na základě zprůměrování každého faktoru dle rozřazení na vedoucí a řadové pracovníky. Při zkoumání protichůdných pohledů na stresové faktory mezi vedoucími a řadovými pracovníky se objevily zajímavé závěry. Zdá se, že vedoucí čelí největším problémům, pokud jde o stresory, které jsou spojené se zvýšenou úrovní odpovědnosti, nadměrnou pracovní zátěží a také čelí problémům s organizací. Řadoví pracovníci se taktéž nejvíce potýkají s nadměrným pracovním vyčerpáním a vysokou úrovní odpovědnosti, což znamená, že i v nižších vrstvách podnikové struktury existuje značný tlak na plnění pracovních povinností. Třetím nejzásadnějším faktorem, kteří respondenti označili je nedostatečné ohodnocení. Tento faktor potencionálně zdůrazňuje dopad peněžního uznání na pracovní spokojenost a především motivaci. Z grafu taktéž vyplývá, že dokonce i řadoví pracovníci mají kolikrát organizační problémy. Největší rozdílnosti u vedoucích a řadových jedinců ze všech výše uvedených faktorů se týkají již zmíněného ohodnocení, nejistoty a nemožnosti kariérního růstu, což mohou jedinci vnímat jako překážku v jejich pracovním posunu. Dále jsou rozdílné faktory zjevné u práce v nepříznivých podmínkách, s čímž se pojí hluk na pracovišti, špatná teplota a osvětlení, přičemž řadoví pracovníci jsou těmto vlivům náchylnější než jejich vedoucí. Rozdílnosti v obavách ohledně ztráty zaměstnání jsou větší zejména u řadových pracovníků, kteří často nemají stejnou míru stability a podpory jako vedoucí. Naopak vztahy na pracovišti, jak můžeme vyčíst z grafu, jsou jedním z faktorů, který má stejný vliv na všechny pracovníky bez ohledu na jejich pozici. To stejné jako u faktoru špatných vztahů platí pro pracovní dobu. Délka práce vyvolává skoro stejné množství stresu jak u vedoucích, tak řadových pracovníků. Z toho vyplývá, že na délku pracovní doby nemají vliv hierarchické pozice. Poslední ze všech faktorů, které jsme si doposud vůbec nezmínili jsou konflikty s vedoucími a podřízenými. U konfliktů s vedoucími se opět odchylka v podstatě neliší, což může být způsobeno tím, že i vedoucí pracovníci často mají nadřízené, kteří na ně mohou vyvíjet stres. Přestože jsme u zkoumaného vzorku zjistili, že tento faktor stresu je pouze marginální. Na druhou stranu, pokud jde o konflikty s podřízenými, je zřejmé, že vedoucí pracovníci pravděpodobně zažívají větší stres než ti řadoví, protože řadoví pracovníci pod sebou obvykle nemají žádné podřízené. I když je to vzácné, existují případy, kdy běžným zaměstnancům může být přidělena odpovědnost za dohled nad zaměstnanci na částečný úvazek nebo nad pracovníky s podobnými rolemi, což vytváří výjimku z normy, proto jsme tuto otázku nechali pro obě kategorie, každopádně se nám spíše potvrdilo, že stres z tohoto hlediska spíše nepociťují.

6.3 Strategie pro eliminaci stresu

Otázka č. 4: Využíváte strategie ke zmírnění míry stresu?

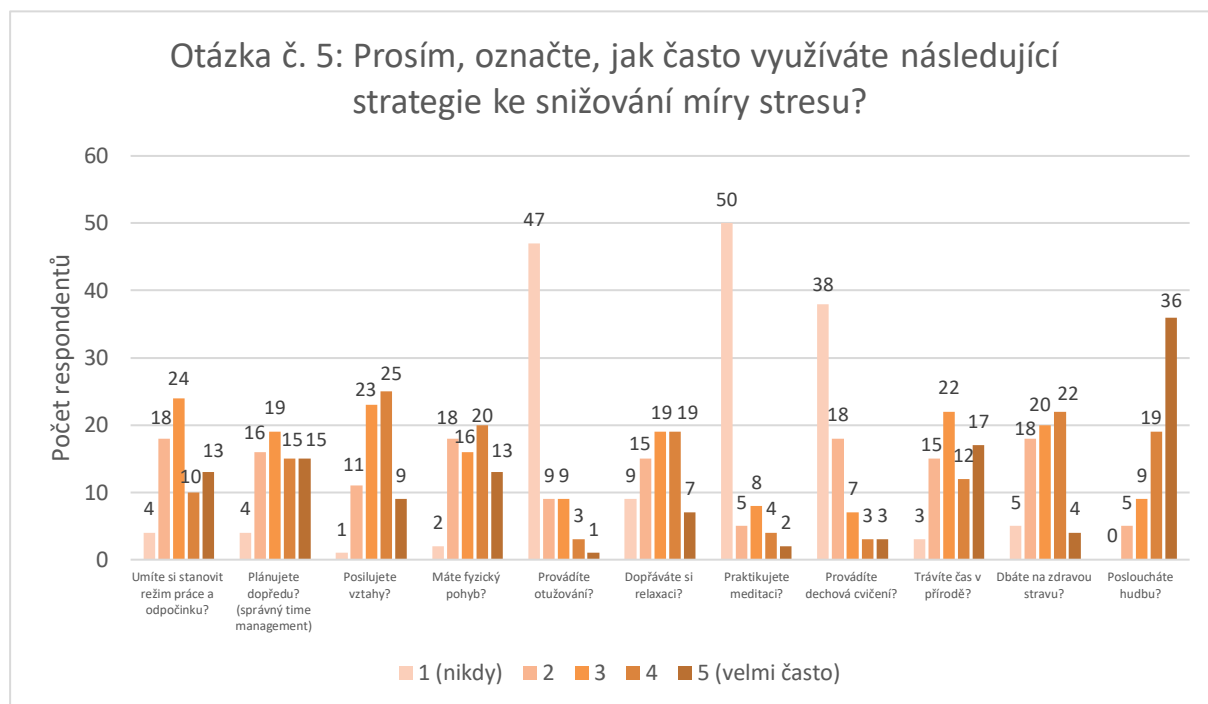


GRAF 8: VYUŽÍVÁNÍ STRATEGIÍ KE ZMÍRNĚNÍ MÍRY STRESU (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

V následujícím grafu vidíme, zda a v jaké míře jednotlivci využívají strategie v boji proti stresu. Z grafu je již na první pohled patrné, že část respondentů (33%), pociťující stres, nikdy nevyžívají žádné strategie k jeho zmírnění. Ze 103 dotázaných jednotlivců tuto strategii využívá, i když ve velmi omezené míře, pouhých 35 (34%) z nich. Když zúžíme své zaměření na ty, kteří hodnotili mezi 3 až 5 na škále, zjistíme, že toto číslo se zmenšuje na 34 (33%) jedinců, což ani nepředstavuje polovinu celkové velikosti vzorku. To znamená, že valná část jednotlivců nevyužívá strategie ke snižování stresu účinně, což dozajista zdůrazňuje potřebu pozornosti a zlepšení v této oblasti.

Po analýze odpovědí na čtvrtou otázku se naše pozornost soustředí na konkrétní aktivity a strategie, kterými se respondenti zabývají. Abychom zúžili naše zaměření, vyloučíme část respondentů z naší analýzy. Nyní se zaměřujeme na 69 jednotlivců, jelikož z celkového vzorku 34 lidí uvedlo, že strategie v boji proti stresu nevyužívají vůbec.

Otázka č. 5: Prosim, označte, jak často využíváte následující strategie ke snižování míry stresu?

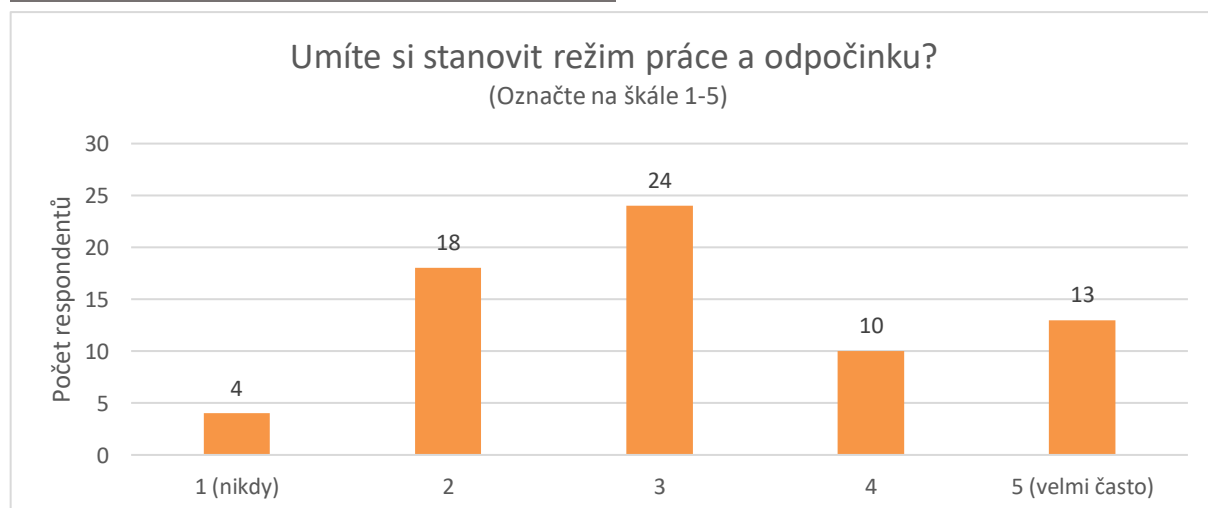


GRAF 9: ČETNOST VYUŽÍVÁNÍ STRATEGIÍ KE SNÍŽENÍ MÍRY STRESU (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Nyní se zaměříme na každý faktor, vyjmenovaný v dotazníku jednotlivě, abychom si přiblížili, jak přesně na škále byl respondenty ohodnocen.

Detailní analýza jednotlivých strategií

Umíte si stanovit režim práce a odpočinku?

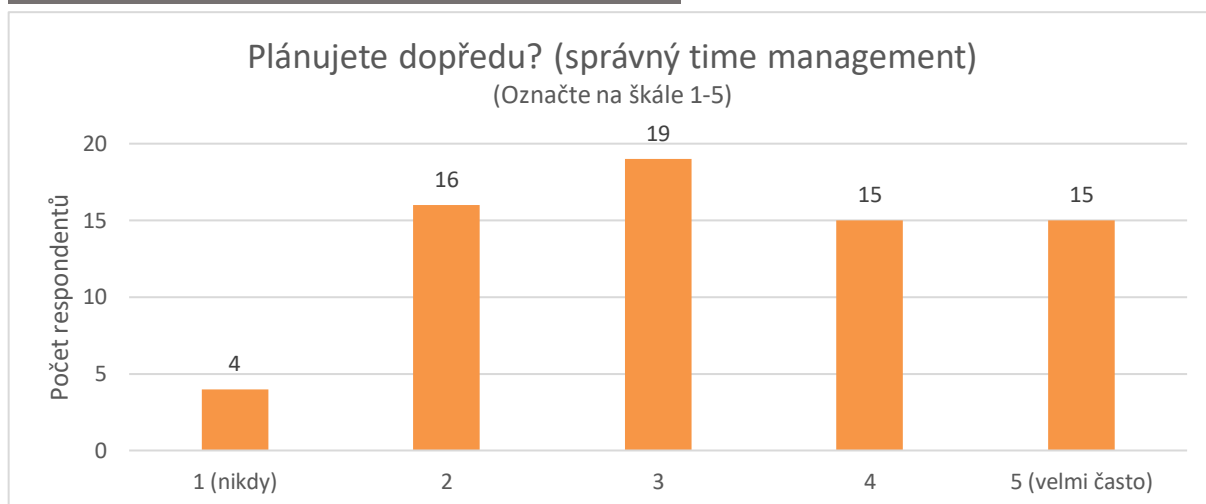


GRAF 10: SCHOPNOST STANOVIT SI REŽIM PRÁCE A ODPOČINKU (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Na základě výsledků průzkumu je zřejmé, že většina respondentů si svůj rozvrh umí stanovit. Nejčastější odpovědí na škále byla střední možnost, kdy 24 jedinců uvedlo průměrnou

schopnost stanovit si tento režim. Existuje však také menší skupina respondentů, kteří vyjádřili vysokou míru, o čemž svědčí 13 lidí, kteří na škále zvolili odpověď 5. Naopak nejmenší počet respondentů uvedl, že si vhodný režim nedokážou stanovit vůbec. Většina respondentů tudíž má určité povědomí a schopnosti, pokud jde o umění si stanovit pracovní režim a režim odpočinku, každopádně mnoho z nich by mělo této oblasti věnovat větší úsilí.

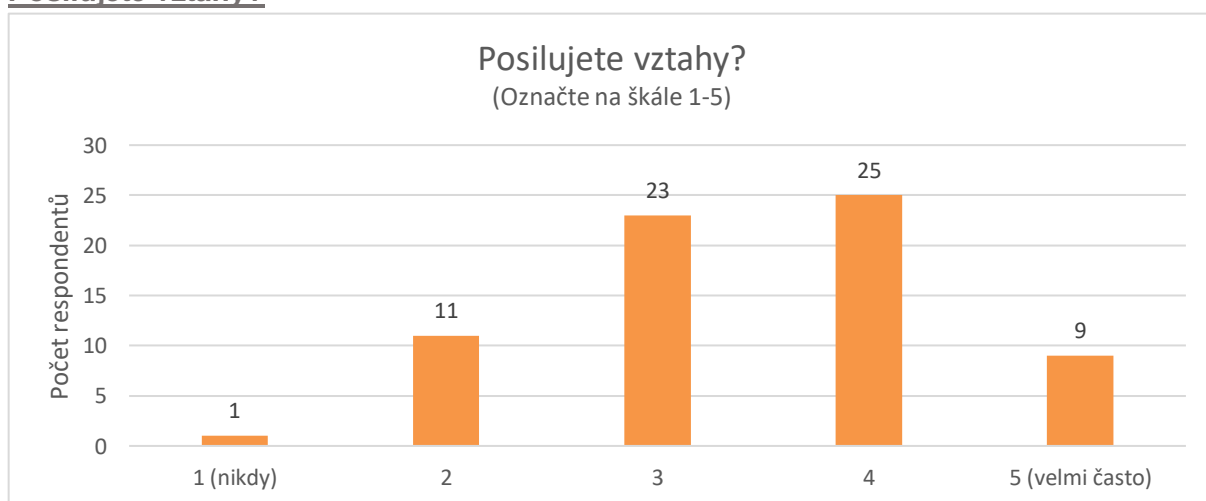
Plánujete dopředu? (správný time management)



GRAF 11: TIME MANAGEMENT (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Výsledky šetření naznačují, že většina respondentů určitou míru plánování využívá. Nicméně, existuje také menší část jednotlivců, kteří mají s time managementem problémy. Z 69 respondentů uvedli 4 jedinci, že svůj čas nedokáží nikdy plánovat a 16 z nich na škále označilo číslo dva, což značí, že spíše plánovat neumí, proto je třeba se na problémy s plánováním zaměřit a věnovat jim značnou pozornost.

Posilujete vztahy?

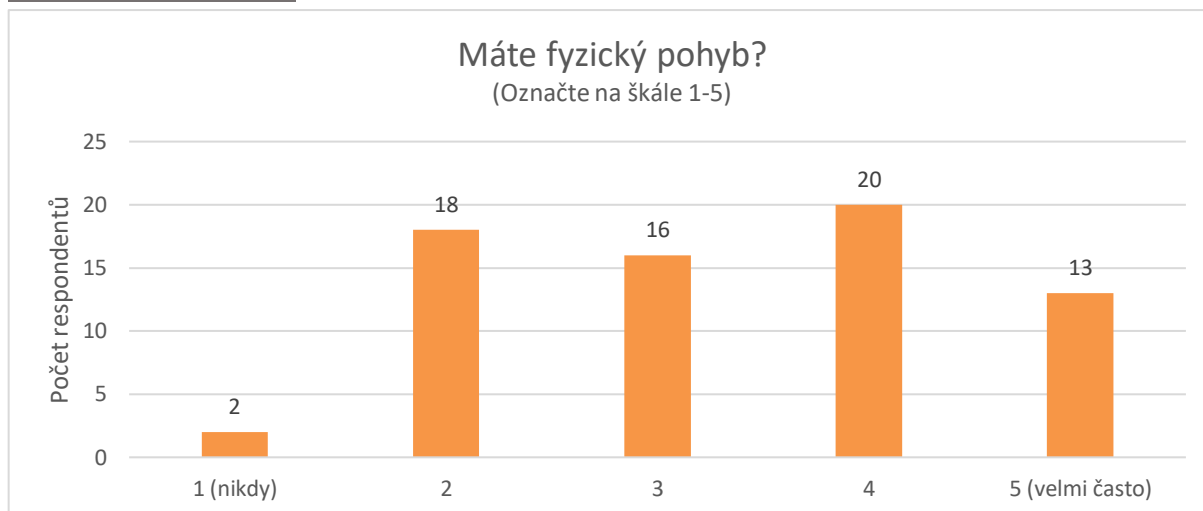


GRAF 12: POSILOVÁNÍ VZTAHŮ (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Z grafu je viditelné, že většina lidí se snaží o posilování mezilidských vztahů, i když existují tací, kteří v oblasti vztahů mají spíše neproaktivní přístup. Může se jednat například o více

introvertní jedince, kteří preferují menší interakce s okolím. Pro tyto jednotlivce je vhodné nalezení jiných způsobů zvládnání stresu, které bude lépe odpovídat jejich potřebám a osobním preferencím.

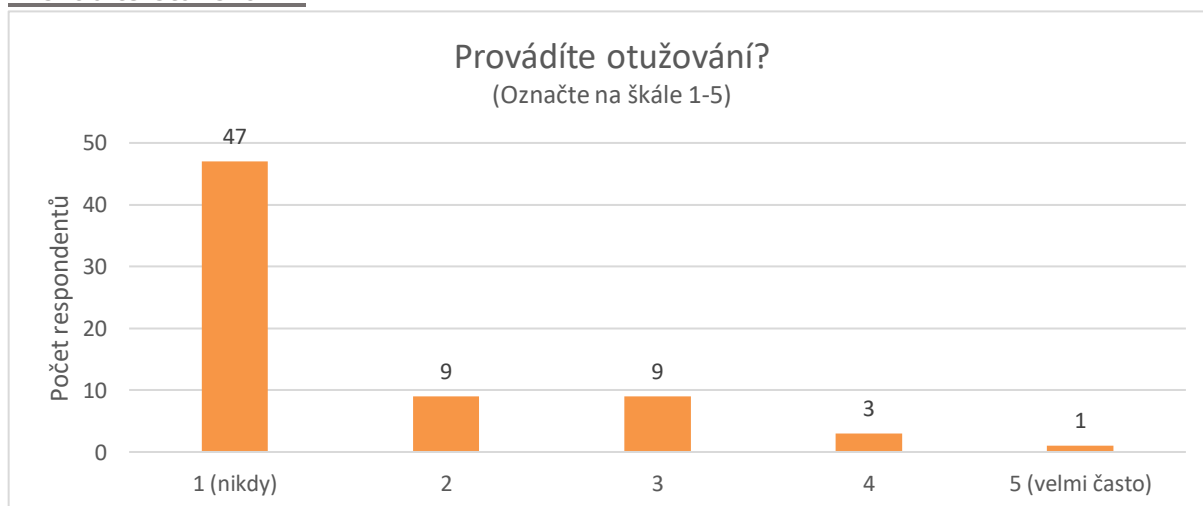
Máte fyzický pohyb?



GRAF 13: FYZICKÝ POHYB (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Fyzický pohyb většina z respondentů má, avšak existuje rozptyl v tom, jak často fyzickou aktivitu vykonávají. Nejvíce zastoupeno je na škále číslo 4, které označilo 20 respondentů. A druhé nejvíce zastoupené je označení čísla 2, které zodpovědělo 18 jedinců, což určitě není ideální stav, jelikož fyzický pohyb je pro naše tělo velice důležitý. Nesmíme si zde opomenout zmínit, že dokonce 2 jednotlivci pohyb nevyžívají.

Provádíte otužování?

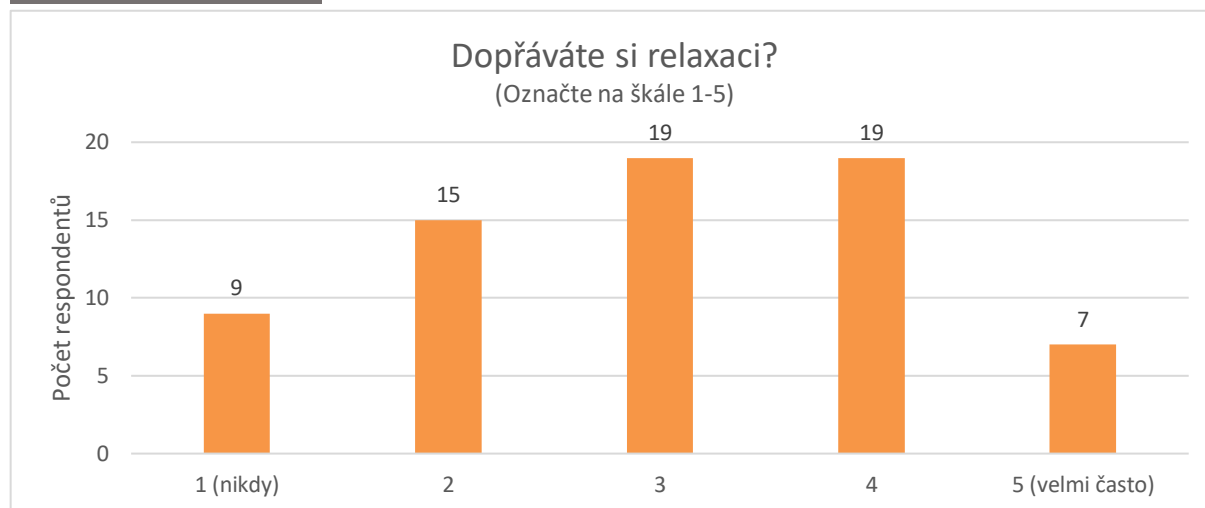


GRAF 14: PROVÁDĚNÍ OTUŽOVÁNÍ (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Údaje jasně naznačují, že velká část respondentů praktiku otužování nevyžívá vůbec, což lze přičíst různým faktorům. Celkový proces otužování vyžaduje odhodlání a určité překonání sám sebe. Nejedná se o praktiku, kterou ze dne na den můžeme plně vykonávat, chce na to

jít pomalu a hlavně postupně. Mnoho lidí taktéž nemají povědomí o pozitivních účincích, které otužování na naše tělo má. Každopádně je jasné, že tato technika není pro každého, a vyplývá to i z toho, že pouze malá část všech respondentů označila, že otužování provádí.

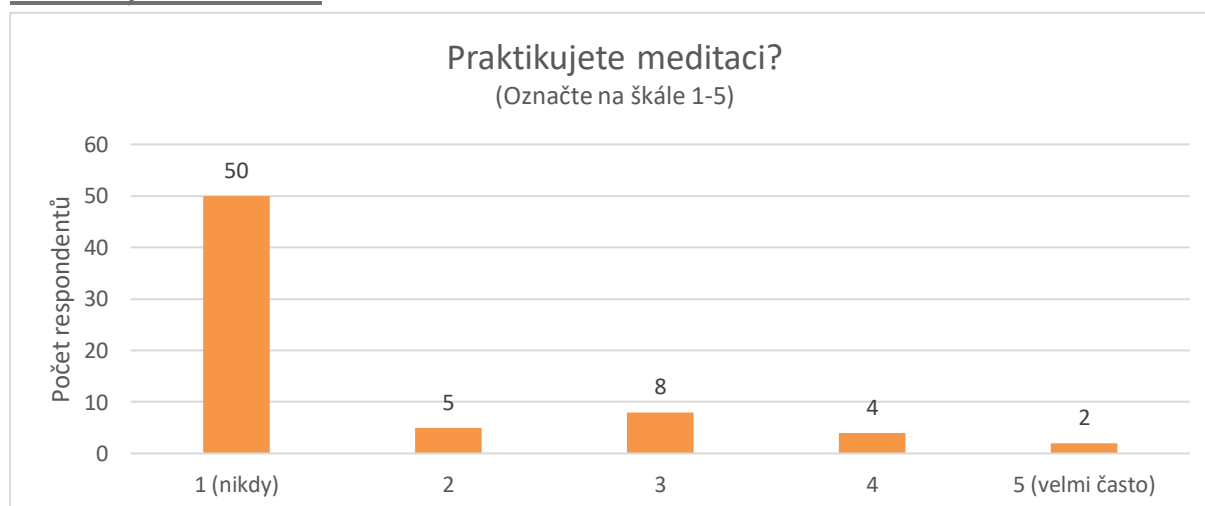
Dopříváte si relaxaci?



GRAF 15: DOPŘÍVÁNÍ SI RELAXACE (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Vzhledem k tomu, že z výsledků vyplývá, že většina respondentů udává střední až vyšší úroveň relaxace, může to být interpretováno různými způsoby. Jedním možným vysvětlením je to, že tito jedinci si uvědomují důležitost relaxace a aktivně se jí tak snaží do svých životů během stresových situací zapojit. Každopádně 9 lidí z 69 respondentů nevyužívá relaxaci vůbec a 15 z nich taktéž spíše ne. Proto by se povědomí o relaxaci mělo značně rozšířit.

Praktikujete meditaci?

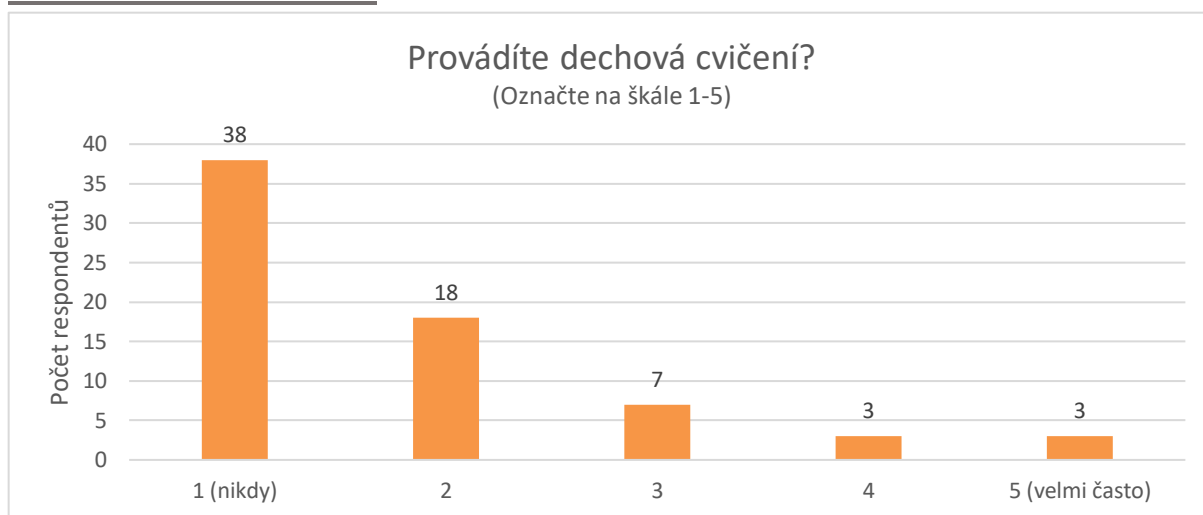


GRAF 16: PRAKTIKOVÁNÍ MEDITACE (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Meditaci dalo by se říct valná většina respondentů neprovádí nebo pouze v minimálním měřítku. Může to být z toho důvodu, že mnoho lidí ani neví, jak správně meditovat či jaké

techniky využít. Dalším důvodem může být nedostatek časového prostoru, který meditace vyžaduje. Pravidelně praktikuje meditaci pouhých 6 jedinců z 69 respondentů.

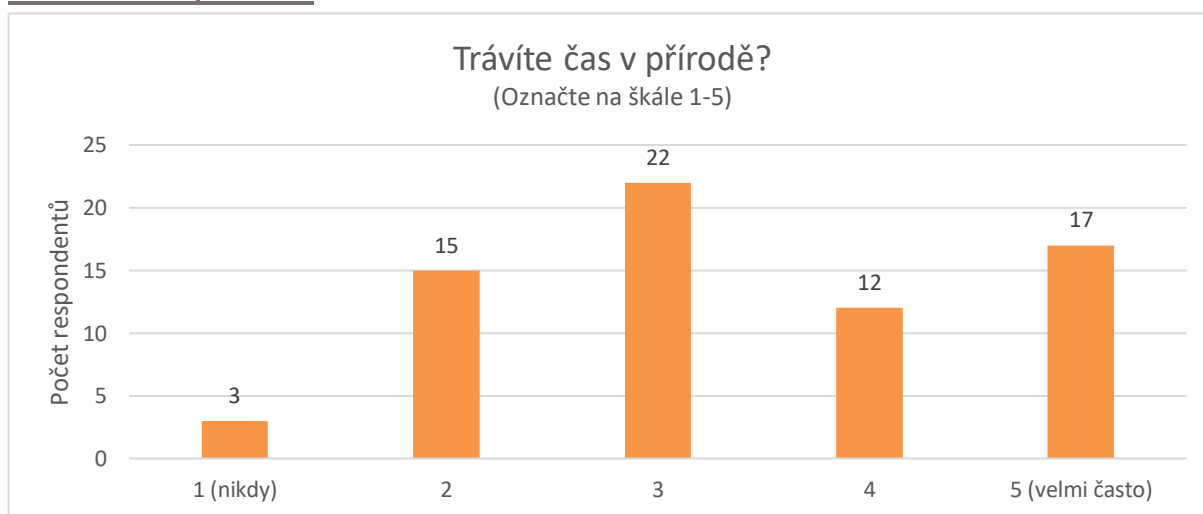
Provádíte dechová cvičení



GRAF 17: DECHOVÁ CVIČENÍ (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Dechové cvičení je jedna z nejméně využívaných strategií. Z grafu výše můžeme podrobněji vyčíst, že tuto strategii využívá opravdu minimální množství ze všech našich respondentů.

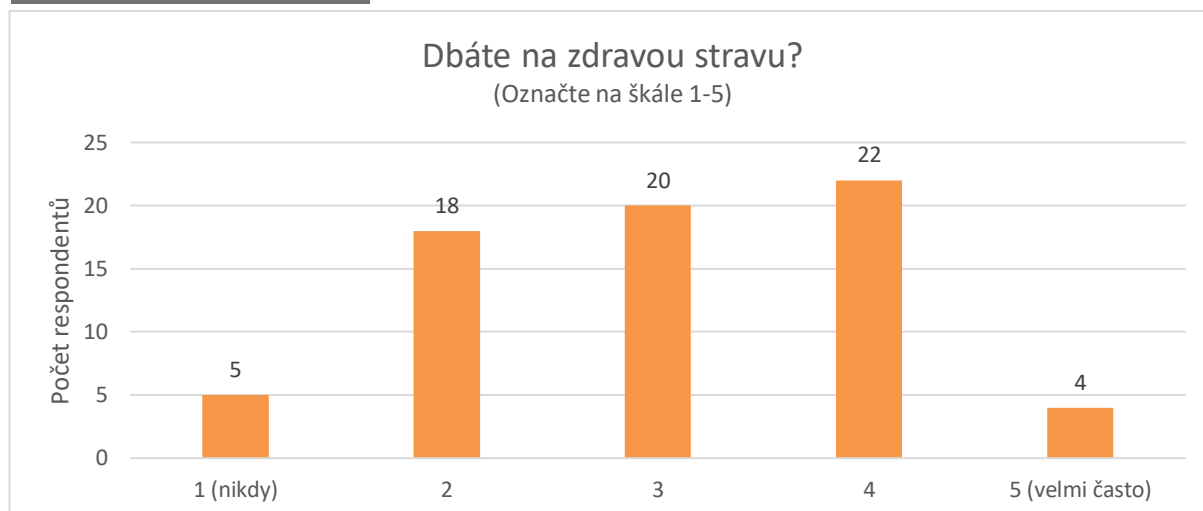
Trávíte čas v přírodě?



GRAF 18: TRÁVENÍ ČASU V PŘÍRODĚ (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Z výsledků vyplynulo, že ze 69 respondentů většina čas v přírodě tráví, avšak existují rozdíly ve frekvenci této strategie. 3 respondenti uvedli, že přírodu jako součást strategie v eliminaci stresu nevyužívají nikdy, zatímco 15 respondentů odpovědělo na škále hodnotou 2. Další část jedinců v přírodě alespoň někdy čas tráví, a část z nich i ve větší míře. Jedinci, kteří tuto strategii nevyužívají by si měli uvědomit její dobrý vliv a neomezenou dostupnost.

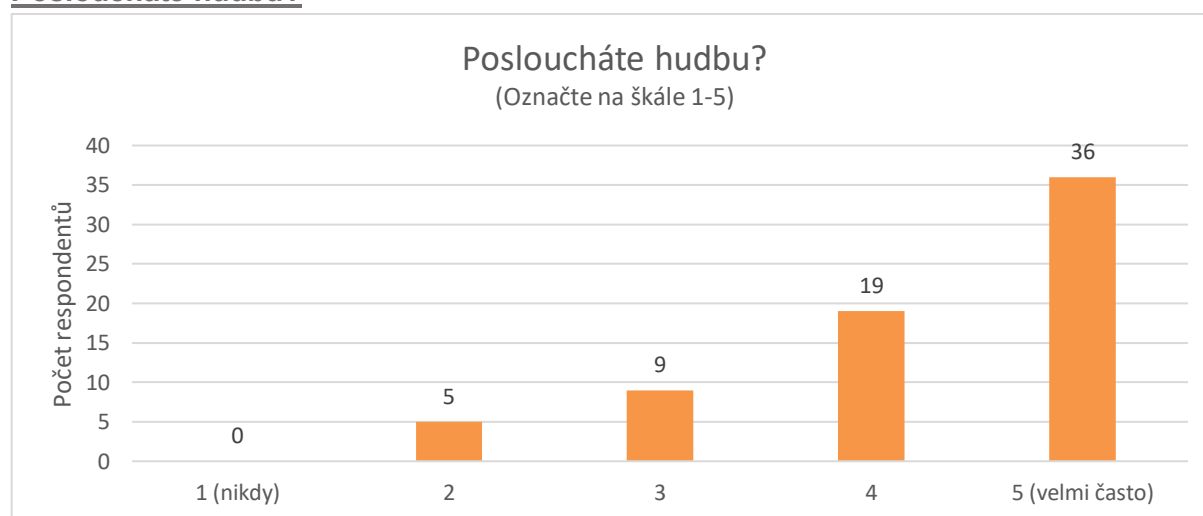
Dbáte na zdravou stravu?



GRAF 19: ZDRAVÉ STRAVOVÁNÍ (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Většina respondentů dbá na zdravou stravu, přičemž nejčastěji uváděná hodnota je 4 na škále od 1 do 5. Každopádně se objevují jedinci, kteří stravu neřeší vůbec. Ačkoli nic se nemá přehánět, je určitě dobré stravu občas vyvažovat, jelikož kvalitní potraviny nám dodávají živiny, které naše tělo potřebuje, a které v případě stresových situacích o to více spotřebovává.

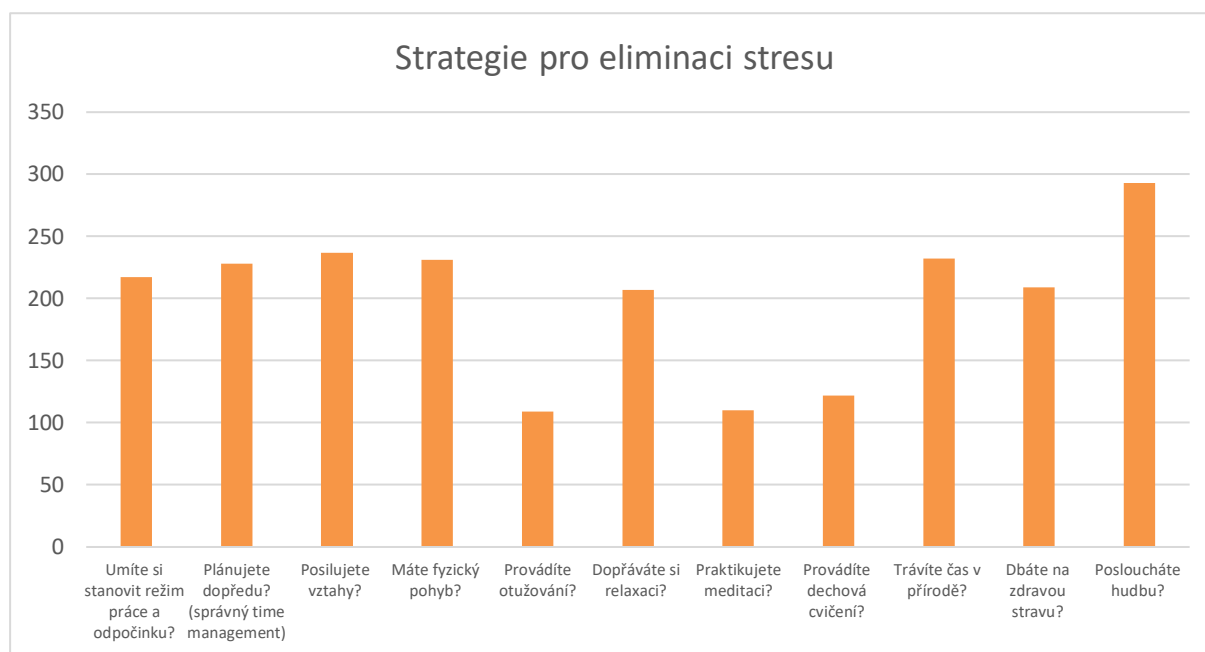
Posloucháte hudbu?



GRAF 20: POSLECH HUDBY (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

První strategie, kterou využívají úplně všichni. Ač se opět často liší v míře frekvence využívání, dozajista zde převládá hodnota 5 na škále, která značí velmi časté zařazení do způsobu zvládnání stresu.

Celkové porovnání všech vyjmenovaných strategií



GRAF 21: POROVNÁNÍ VŠECH STRATEGIÍ PRO ELIMINACI STRESU (ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)

Vzhledem k tomu, že jednotlivci u každé strategie měli možnost odpovídat opět na škále od 1 do 5, pro sestavení tohoto sloupcového grafu jsme sečetli hodnoty odpovědí pro každou strategii, abychom získali součet pro jednotlivé aktivity. Na základě výsledné hodnoty můžeme vidět, že nejvíce využívanou strategií, která vyhrává v plné míře je poslech hudby. Úroveň výkonu této aktivity může být nejvyšší v důsledku bezproblémové integrace do naší každodenní rutiny. Jelikož poslouchání hudby je možné praktikovat souběžně s jinými činnostmi, včetně práce. Tato přizpůsobivost nám tak umožňuje začlenit tuto aktivitu do svého životního stylu o to více než například jiné strategie. Další hojně využívanou strategií je trávení času v přírodě. Tato strategie může být populární například z toho důvodu, že je dostupná naprosto pro každého a zároveň se jedná o prostředí, které v nás může navodit pocit pohody, jelikož příroda kolem má na nás jediné pozitivní účinky. Pokud pobyt v přírodě podpoříme například procházkou nebo využijeme jinou formu pohybu v přírodě, nejen si tím ještě zvýšíme fyzickou sílu, ale také se z našeho těla začnou uvolňovat endorfiny. Stručně řečeno, příroda a pobyt v ní se ukazuje jako úspěšný přístup ke zvládnání stresu. Posilování vztahů jak v osobním životě, tak i pracovním se taktéž ukázalo jako jedna z těch více využívaných strategií. Emocionální podpora a empatie, které tato spojení nabízejí, hrají zásadní roli při naší schopnosti zvládat stres. To platí nejen v osobních vztazích, ale i v profesním prostředí. Navazování pozitivních vztahů se spolupracovníky a vedoucími je stejně důležité jako naše vztahy v osobním životě. Kvalitnější vztahy na pracovišti mohou výrazně zmírnit úroveň stresu a zlepšit naši schopnost zvládat výzvy, které s prací souvisejí. Naopak, pokud se zaměříme na tři nejméně využívané strategie, patří mezi ně otužování, meditace a dechová cvičení.

Jedním z faktorů, který může být příčinou toho, že lidé tyto strategie využívají nejméně je nedostatek znalostí o těchto strategiích. Někteří lidé nemusí mít dostatečné informace, jak tyto techniky fungují, a jaký je jejich potenciální přínos pro duševní zdraví. Například umět správně meditovat člověk nebude umět hned a chce to dát tomu čas. Proto meditaci mohou někteří jedinci považovat za náročnou.

Otázka č. 6: Využíváte ještě nějaké další strategie ke snižování stresu?

Poslední otázka v dotazníku byla volitelná a týkala se toho, zdali respondenti využívají ještě jiné strategie ke zvládnání stresu. Pokud ano, měli zde možnost napsat o jakou či jaké strategie se jedná. Ačkoliv odpověď na tuto otázku využilo menší množství respondentů objevili se mezi nimi zajímavé příklady. Níže si aktivity zmíněné jednotlivci vyjmenujeme:

- Čtení knihy
- Obecně kreativní činnosti (kresba, pletení, šití, keramika) a zájmové aktivity jako takové
- Více piji alkohol a kouřím cigarety
- Užívám THC 1x denně večer
- Hovor s blízkým
- Alkohol
- Pravidelné sportovní teambuildingy
- Návštěva blízkých, čtení a malování
- Vyjádření a hodnocení pozitiv a negativ v současném životě, včetně práce
- Tradiční bylinkářství
- PC Gaming
- Pomáhá mi velmi cestování a změna prostředí
- Cestování
- Pozitivní myšlení a domluva s kolegy
- Jdu do něčeho kopnout

Některé z vyjmenovaných copingových strategií respondentů jsou dozajista přínosné pro zvládnání stresových situací. Nicméně je třeba si uvědomit, že mezi nimi existují i takové, které by bylo vhodné omezit, a v ideálním případě nahradit za jiné.

Celkově zkoumáním korelace mezi mírou stresu jednotlivce a využíváním strategií zvládnání stresu se nám ukázalo, že jedinci s nižší úrovní stresu vykazují větší využívání těchto strategií. To jednoznačně zdůrazňuje klíčovou roli, kterou strategie hrají při zmírňování stresu a efektivním zvládnání obtížných situací. Zjištění této studie nám naznačují, že schopnost efektivně zvládat stresové situace, tudíž částečně závisí na schopnostech jedince umět implementovat různé copingové strategie.

6.4 Shrnutí výsledků z výzkumu

1. Jaká je míra stresu v pracovním prostředí?

Výsledky týkající se míry stresu v pracovním prostředí nás pozitivně překvapily, neboť naše očekávání byla o něco pesimističtější. Podle dotazníku PSS-10 jsme zjistili, **že celková míra stresu v pracovním prostředí u zkoumaného vzorku je ve středních hodnotách**. To znamená, že stres, který respondenti ve svém pracovním prostředí pociťují je průměrný.

2. Liší se míra stresu u vedoucích a řadových pracovníků?

Zjištění nám ukázala, že **rozdíl v míře stresu mezi vedoucími a řadovými pracovníky je zcela minimální. Liší se pouze o 0,94 bodu, zaokrouhleně o jeden bod**. Hodnota, která vyšla u vedoucích a i řadových pracovníků se řadí do druhé kategorie, a to střední neboli průměrné míry stresu.

3. Jaké rozdílné stresory působí na vedoucí a řadové pracovníky?

Závěr z našich zjištění naznačuje, že **vedoucí a řadoví pracovníci sdílejí podobné hlavní stresory, jako je vysoká pracovní zátěž a velká odpovědnost. Vedoucí pracovníci označili problémy s organizací práce jako třetí nejvýznamnější stresor**, zatímco **řadoví pracovníci označili jako třetí nejvíce se jich dotýkající faktor nedostatečné ohodnocení**. Pokud se zaměříme na **největší rozdíly**, které lze z grafu vyčíst, zjistíme, že nejvýraznější rozdíly **se týkají právě oblasti finančního ohodnocení, nejistoty a pracovních podmínek**, mezi něž se zařazuje **hluk, špatná teplota a špatné osvětlení**. Zjistili jsme, že **na tyto stresory jsou řadoví pracovníci mnohem citlivější než pracovníci vedoucí**. A ačkoli faktor **příliš práce a velkou odpovědnost vnímají oba vzorky v nejvyšší míře** oproti ostatním vyjmenovaným stresorům, povšimli jsme si, že **na vedoucí působí o něco více**, jelikož je číslo větších hodnot.

4. Využívají pracovníci strategie pro eliminaci stresu?

Ukázalo se nám, že **většina lidí využívá strategie spíše neefektivně**. Jelikož **pouhých 34 jedinců ze 103 respondentů odpovědělo 3 až 5 na škále**. **35 lidí využívá strategie minimálně**, a dokonce **34 lidí se v případě stresujících situací neuchyluje k žádné strategii na zvládnutí stresu**. Dále jsme se zabývali konkrétními aktivitami a strategiemi, kde nám dozajista vyšla jako **nejvíce využívaná strategie poslech hudby**. **Mezi další oblíbené strategie patří utužování mezilidských vztahů a trávení času v přírodě**. Naopak **nejméně využívanými strategiemi jsou dechová cvičení, otužování a meditace**.

7 VHODNÁ DOPORUČENÍ

Na základě zjištěných poznatků, týkající se stresu na pracovišti, si uvedeme několik vhodných opatření pro zlepšení pracovního prostředí a ke snížení míry stresu.

Doporučení 1: Na zvládnutí stresoru spojeného s velkou pracovní zátěží

Zaměřit se na **efektivní rozložení práce**. Pracoviště by se měla o své zaměstnance **více zajímat** v tom smyslu, **aby snížila přetížení jedinců**. Měla by se více **podpořit komunikace napříč odděleními a týmy**. Pokud je to možné, je ideální **část úkolů delegovat**, což pomůže rozložit pracovní zátěž a zlepšit celkovou efektivitu práce. Pracoviště by měla **průběžně zjišťovat, jak na tom lidé s plněním daných povinností jsou**, a zda nejsou v časovém tlaku. Je vhodné **zavést systém pružnosti pracovních úkolů**, který jedincům umožní lépe řídit svůj čas. Pokud ale většina jedinců pociťuje časové přetížení, je adekvátní **zamyslet se nad navýšením počtu zaměstnanců**. Vedoucí pracovníci často čelí nadměrné pracovní zátěži, neboť jsou často nuceni reagovat i mimo pracovní dobu, což jim zasahuje do jejich osobního života, proto je vhodné **stanovit si určité hranice mezi pracovním a osobním životem**. A dozajista je důležité **nezapomínat na pravidelné pauzy a odpočinek** během pracovní doby.

Doporučení 2: Na zvládnutí stresoru vyplývajícího z vysoké pracovní odpovědnosti

Prvním krokem je umění **prioritizovat úkoly** a **udržovat pravidelně komunikaci s lidmi v týmu**, aby nedocházelo k nejasnostem ohledně priorit a očekávání. I zde je vhodná **delegace**. Například **vedoucí by se měli naučit lépe přerozdělovat úkoly a odpovědnosti mezi členy týmu**. Ze strany pracovišť je vhodné **poskytovat podporu svým lidem**, aby se cítili dobře, a hlavně, aby byli motivováni k plnění daných úkolů. Též je vhodné **provést analýzu organizační struktury** a **jasně si stanovit, kdo má jakou roli a odpovědnost**.

Doporučení 3: Na zvládnutí stresoru způsobeného organizačními problémy

Pracovníkům, kteří mají větší problémy s organizací své práce, navrhuje **vytvoření si denního, týdenního a měsíčního plánu**, který jim pomůže **lépe strukturovat svůj čas**. Ideální je i pravidelné **přehodnocování pracovních postupů** a **hledání způsobů, jak postupy vylepšit**. Pracovníci mohou **zkoumat nové nástroje a technologie**, které jim mohou pomoci s lepší organizací své práce. Nakonec je důležité **pracovat na sebedisciplině a schopnosti organizace**. To zahrnuje **schopnost regulace vlastního času, odolávat možným rozptýlením** a **udržovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem**.

Doporučení 4: Pro řešení nedostatečného ohodnocení

Pracoviště by měla **provést průzkum trhu práce, posoudit mzdy a případné benefity u konkurenčních firem**. Samozřejmě je jasné, že každé pracoviště musí pracovat s odlišnými

náklady a některé je mohou mít více omezené. Je vhodné si **stanovit systém hodnocení výkonu**, který bude pro všechny stejný, transparentní a spravedlivý. Nicméně je třeba mít na paměti, že vnímání finančního ohodnocení může být subjektivní a každý jedinec si může za stejnou práci představovat odlišnou finanční hodnotu. Také by pracoviště měla **pro své zaměstnance poskytnout možnost profesního růstu, rozvoje a vzdělávání se**. A zároveň **poskytovat pracovníkům benefity**, například ve formě stravenek, multisport karet, možnosti pro osobní rozvoj, **umožňovat pracovníkům flexibilní pracovní dobu a možnost práce z domova**. Benefity se vyplácí v podobě vyšší produktivity, motivace a spokojenosti zaměstnanců.

Doporučení 5: Pro zlepšení pracovního prostředí

Pracoviště by měla **investovat do zlepšení pracovního prostředí**. Vhodněji vybavit **pracovní prostory, zlepšit ergonomické podmínky** pracovního místa, **poskytnout každému jedinci vhodné pomůcky pro výkon** práce a zároveň **umožnit přizpůsobení si pracovního místa pro každého jedince**, samozřejmě v rámci mezí.

Doporučení 6: Jak zlepšit efektivitu využívání strategií pro zvládnání stresu

- Na základě projevení se neefektivního využívání strategií v boji proti stresu u výzkumného vzorku bychom doporučili následující.

Ze strany zaměstnavatelů

- **Zavést vzdělávací programy**, zaměřené na **seznámení pracovníků s různými copingovými strategiemi**. Dále se například může jednat o **školení, týkající se řízení emocí, technik relaxace, schopností řešit konflikty** a podobně.
- **individuální setkání s pracovníky**, prostřednictvím kterých mohou zaměstnavatelé získat náhled na emocionální pohodu pracovníků, dále zjistit, zdali jsou pracovníci s prací spokojeni, a identifikovat jejich případné obavy. **Během těchto individuálních rozhovorů mohou pracovníkům poskytnout tipy na vhodné strategie**.
- **Podpora blahobytu**, například **vyhrazením relaxačních zón nebo místností**, speciálně navržených pro pracovníky, kam si mohou jít například během pauz odpočinout.
- **Organizování teambuildingových aktivit a společenských akcí**, které významně přispějí k posílení mezilidských vztahů.
- **Podpora zdravé rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, možnost homeoffice, podpora aktivního životního stylu – realizace wellness programů, zdravá a rozmanitá nabídka jídel na pracovišti...**
- **Nabídnutí podpory a zdrojů, částečné financování volnočasových a sportovních aktivit**, například **ve formě multisport či benefitních karet**.

Důležité je nejen implementovat tato doporučení, ale pravidelně monitorovat. Monitorování lze provést například prostřednictvím dotazníku, který bude průběžně pracovníkům zasílán a vyhodnocován. Dotazníkové šetření umožní zhodnotit účinnost doporučení a přijmou se další opatření směrem k dalším zlepšením v souladu se změnami a potřebami pracovníků, aby bylo dosaženo optimální míry stresu a celkové pracovní spokojenosti.

Individuální přístup

- **Aktivní zapojení se do školení a vzdělávacích kurzů.**
- **Získání znalostí o efektivních copingových strategiích** a jejich potenciálu zmírnit stres a zlepšit celkovou pohodu.
- **Pravidelné introspekce za účelem analýzy stresorů přítomných na pracovišti, a na základě toho využívání efektivních strategií.**
- **Zprvu zapojovat jednoduše aplikovatelné copingové strategie** do každodenního života jako je například poslech hudby, pobyt v přírodě nebo trávení času s blízkými lidmi.
- **Objevovat účinné strategie** zvládání, které budou odpovídat jedinečným potřebám a preferencím jedince. Součástí úspěšné implementace strategií je jejich začlenění do konzistentní a strukturované rutiny.
- **Posilování vzájemných pout** a nalezení motivace prostřednictvím aktu sdílení osobních zkušeností s dalšími lidmi.
- **Nalezení náhrad za škodlivé strategie**, jako je například konzumace alkoholu a nikotinu. Nahrazení za zdravější alternativy, jako je zapojování se do fyzických aktivit, poslech hudby či praktikování meditace.
- **Vyhledání individuálního poradenství** a odborné konzultace.

Závěr

Cílem této práce bylo zjistit míru stresu v pracovním prostředí a identifikovat, zdali se liší na základě hierarchie. Vedlejším cílem bylo zjištění stresorů, které mohou pracovníky ovlivňovat a nalezení případných rozdílů u vedoucích a řadových pracovníků, a v neposlední řadě zaměření se na copingové aktivity. V poslední části jsme si navrhli vhodná opatření, která mohou dopomoci ke zmírnění míry stresu.

Bakalářská práce nám přináší pohled do problematiky stresu v pracovním prostředí, který má významný dopad, jak na produktivitu pracovníku, tak i na celkovou pohodu na pracovišti. Analýza dat nám ukazuje, že stres je jevem, který se vyskytuje u vedoucích i řadových pracovníků, přičemž mezi těmito dvěma skupinami jsou pouze minimální rozdíly ve vnímání míry stresu. Obě skupiny pocítují stres ve střední míře. Taktéž nejvíce čelí dvěma stejným stresorům, kterými jsou odpovědnost a velká pracovní zátěž. Vedoucí pracovníci však zažívají větší míru stresu, kvůli přidanému tlaku spojenému s jejich rolí a zvýšenými nároky na jejich organizační schopnosti. Kromě toho jsme zjistili, že na úroveň stresu má vliv i pracovní prostředí, které ovlivňuje především řadové pracovníky. Naopak vedoucí pracovníci obvykle pocítují menší dopady stresorů z pracovního prostředí. Většinou se očekává, že vedoucí pracovníci mají pro výkon práce lepší podmínky, které je chrání před negativními účinky stresorů, mezi něž řadíme například hluk na pracovišti, špatnou teplotu či třeba špatné osvětlení. Tato zjištění nám zdůrazňují důležitost zohlednění jedinečných potřeb jednotlivců.

Zjistili jsme, že mnoho jedinců využívá neefektivně copingové strategie, což vede ke zvýšené úrovni stresu a snížení produktivity. Proto je nezbytné zlepšovat dovednosti zvládnání stresu a poskytovat pracovníkům potřebné nástroje a zdroje pro podporu odolnosti vůči stresu.

K dosažení tohoto cíle byla použita odborná literatura a dotazníková metoda, která nám umožnila sběr relevantních dat od jedinců. Význam této studie spočívá v poskytnutí konkrétních doporučení pro zmírnění stresu, který se v pracovním prostředí vyskytuje. Tato doporučení se soustředí jak na jednotlivce samotné, tak i na pracoviště, která mohou zavést programy na zvládnání stresu, dále se zaměřit na organizační strukturu a zlepšení celkových pracovních podmínek. Implementací těchto opatření dojde nejen ke zlepšení celkové pracovní atmosféry, ale i produktivity zaměstnanců, což má za následek celkové zlepšení výkonnosti pracoviště.

Seznam použité literatury

ARNOLD, John, 2007. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Praxe manažera (Computer Press). Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-1518-3.

BEDRNOVÁ, Eva a PAUKNEROVÁ, Daniela, 2015. *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-381-6.

BOYES, Alice, 2022. *Stress-Free Productivity*. London: Ebury dge, E. ISBN 9781529146172.

DĚDINA, Jiří a ODCHÁZEL, Jiří, 2007. *Management a moderní organizování firmy*. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2149-1.

DRACHENBERG, Jacob, 2023. *Stres jako příležitost: 9 kroků k pohodovému životu*. Přeložil Martin RICHTER. Brno: Kazda. ISBN 978-80-7670-128-1.

DUTKOVÁ, Andrea, 2023. *Jak vnímat stres: průvodce pro vnitřní pohodu*. Zdraví & životní styl. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2568-5.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Beckova edice ekonomie. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.

FONTANA, David, 2016. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Přeložila Alice ZAVADILOVÁ. Praha: Portál. ISBN 978-80-2621-033-7.

HUBER, Johannes; BANKHOFER, Hademar a HEWSON, Elisabeth, 2009. *30 způsobů jak se zbavit stresu*. Psychologie pro každého. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2486-7.

KNOBLAUCH, Jörg, 2012. *Time management: mějte svůj čas pod kontrolou*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4431-5.

KOPECKÁ, Ilona, 2015. *Psychologie: učebnice pro obor sociální činnost*. 3. díl. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3877-2.

KOUBEK, Josef, 2007. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3.

KOŽINOVÁ, Dagmar, 2022. *Jak zvládnout stres a posílit odolnost*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3413-7.

KRUSE, Kevin, 2019. *Moderní time management: zdvojnásobte svou produktivitu, aniž byste se cítili přepracovaní*. Přeložil René SOUČEK. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2452-7.

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

- MALÝ, Stanislav, Lenka SVOBODOVÁ, Jiří TILHON a Iveta MLEZIVOVÁ, 2019.** *Ergonomické stresory pod kontrolou, aneb, Ergonomie – jak na to.* Vydání: druhé. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. ISBN 978-80-87676-15-8.
- MERG, Klaus a KNÖDEL, Torsten, 2007.** *Jak přežít v práci: každodenní povolání bez stresu a vyhoření : koučem vlastní kariéry : vycházení s kolegy a šéfy : jak se nenechat vyždímat.* Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-1723-1.
- NEŠPOR, Karel, 2019.** *Přirozené způsoby zvládnání stresu.* Praha: Raabe. ISBN 978-80-7496-443-5.
- PAUKNEROVÁ, Daniela, 2012.** *Psychologie pro ekonomy a manažery.* 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.
- PAULÍK, Karel, 2017.** *Psychologie lidské odolnosti.* 2., přepracované a doplněné vydání. Psyché (Grada). Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5646-2.
- PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján, 2016.** *Syndrom vyhoření – jak se prací a pomáháním druhým nezničit: pohledem kognitivně behaviorální terapie.* Praha: Pasparta. ISBN 978-80-88163-00-8.
- PLAMÍNEK, Jiří, 2013.** *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání.* 3., dopl. vyd. Management (Grada). Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4751-4.
- PRAŠKO, Ján a PRAŠKOVÁ, Hana, 2007.** *Asertivitou proti stresu.* 2., přepracované a doplněné vydání. Psychologie pro každého. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1697-8.
- RHEINWALDOVÁ, Eva, 1995.** *Dejte sbohem distresu.* Ilustrovala Alice VEGROVÁ. Praha: Scarabeus. ISBN 80-85901-07-2.
- STOCK, Christian, 2010.** *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout.* Poradce pro praxi. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3553-5.
- STRUNZ, Ulrich, 2023.** *Tajemství odolnosti: co s námi dělá stres a jak jej vypnout.* Přeložila Gabriela THÖNDLOVÁ. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3444-1.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef a KULHAVÝ, Viktor, 2005.** *Rozvoj manažerských dovedností: distanční studijní opora.* Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. ISBN 80-210-3858-6.
- ŠNÝDROVÁ, Ivana, 2006.** *Manažerka a stres.* Pro moderní ženu. Praha: Grada. ISBN 80-247-1272-5.
- ŠTIKAR, Jiří, 2003.** *Psychologie ve světě práce.* Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0448-5.

URBAN, Jan, 2016. *Přestaňte se v práci stresovat: 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5820-6

Internetové zdroje

BURŠÍKOVÁ BRABCOVÁ, D., & KOHOUT, J, 2018. *Psychometrické ověření české verze Škály vnímaného stresu*. E-psychologie [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://e-psycholog.eu/clanek/311>

Centre for Studies on Human Stress, 2007. *How to measure stress in humans?* Stresshumain [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: https://www.stresshumain.ca/Documents/pdf/Mesures-physiologiques/CESH_howMeasureStress-MB.pdf

EAP State of New Hampshire. *Perceived Stress Scale*. das.nh.gov. [online]. [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: <https://www.das.nh.gov/wellness/docs/percieved%20stress%20scale.pdf>

FERGUSON, Sian, 2022. *How Can You Measure Stress?* Healthline [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.healthline.com/health/stress/stress-measurement#expected-stress-levels>

MICHALÍK, David, 2009. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?: příručka pro kancelářská pracoviště*. MVČR [online]. Praha [cit. 2024-01-27]. Dostupné z: www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx

ŠPOK, Dalibor, 2020. *Relaxace a meditace*. Psychologie.cz [online]. [cit. 2024-02-11]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/relaxace-meditace/>

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2024-01-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vyhodnocení škály vnímaného stresu PSS-10.....	34
Tabulka 2: Relativní četnosti setkávání se stresujícími situacemi	41

Seznam grafů

Graf 1: Rozdělení respondentů.....	36
Graf 2: Míra stresu – dle PSS-10.....	37
Graf 3: Tlak v pracovním prostředí	38
Graf 4: Tlak v pracovním prostředí, rozdělení na základě pracovního postavení	39
Graf 5: Četnost setkávání se stresujícími pracovními situacemi	39
Graf 6: Četnost setkávání se stresujícími pracovními situacemi, rozdělení na základě pracovního postavení	40
Graf 7: Faktory vyvolávající stres, rozdělení na základě pracovního postavení	41
Graf 8: Využívání strategií ke zmírnění míry stresu	43
Graf 9: Četnost využívání strategií ke snížení míry stresu	44
Graf 10: Schopnost stanovit si režim práce a odpočinku	44
Graf 11: Time management.....	45
Graf 12: Posilování vztahů.....	45
Graf 13: Fyzický pohyb.....	46
Graf 14: Provádění otužování.....	46
Graf 15: Dopřívání si relaxace	47
Graf 16: Praktikování meditace	47
Graf 17: Dechová cvičení	48
Graf 18: Trávení času v přírodě.....	48
Graf 19: Zdravé stravování.....	49
Graf 20: Poslech hudby	49
Graf 21: Porovnání všech strategií pro eliminaci stresu	50

Příloha č. 1 – Dotazník

Míra stresu v pracovním prostředí

Dobrý den, jmenuji se Lucie Hájková a jsem studentkou třetího ročníku vysoké školy ČVUT v Praze. Ráda bych Vás požádala o vyplnění anonymního dotazníku, jehož výsledky budou využity v mé bakalářské práci na téma „Míra stresu v pracovním prostředí“.

Předem Vám moc děkuji za vyplnění, Váš čas a ochotu.

Prosím, nejprve označte, zda jste vedoucí nebo řadový pracovník *

- Vedoucí pracovník
- Řadový pracovník

1. část: Škála vnímaného stresu PSS-10

V této části dotazníku se zaměříme na měření vaší úrovně stresu pomocí standardizovaného dotazníku.

1. Jak často jste byl(a) v posledním měsíci rozrušený(a) kvůli něčemu, co se stalo nečekaně? *

- Nikdy
- Téměř nikdy
- Občas
- Poměrně často
- Velmi často

2. Jak často jste měl(a) v posledním měsíci pocit, že nemáte pod kontrolou důležité věci ve Vašem životě? *

- Nikdy
- Téměř nikdy
- Občas
- Poměrně často
- Velmi často

3. Jak často jste se v posledním měsíci cítil/a nervózní a vystresovaný(á)? *

- Nikdy
- Téměř nikdy
- Občas
- Poměrně často
- Velmi často

4. Jak často jste si v posledním měsíci věřil(a) v tom, že jste schopen(schopna) zvládat své osobní problémy? *

- Nikdy
- Téměř nikdy
- Občas
- Poměrně často
- Velmi často

5. Jak často jste měl(a) v posledním měsíci pocit, že věci jdou tak, jak byste si představoval(a)? *

- Nikdy
- Téměř nikdy
- Občas
- Poměrně často
- Velmi často

6. Jak často jste v posledním měsíci pociťoval(a), že se nemůžete vypořádat se vším, co byste měl(a) zařídit? *

- Nikdy
- Téměř nikdy
- Občas
- Poměrně často
- Velmi často

7. Jak často jste byl(a) v posledním měsíci schopen/schopna mít pod kontrolou věci, které Vás iritují? *

- Nikdy
- Téměř nikdy
- Občas
- Poměrně často
- Velmi často

8. Jak často jste měl(a) v posledním měsíci pocit, že jste nad věcí? *

- Nikdy
- Téměř nikdy
- Občas
- Poměrně často
- Velmi často

9. Jak často jste se v posledním měsíci rozhněval(a) kvůli věcem, které byly mimo Vaši kontrolu? *

- Nikdy
- Téměř nikdy
- Občas
- Poměrně často
- Velmi často

10. Jak často jste měl(a) v posledním měsíci pocit, že se potíže hromadí natolik, že je nejste schopen/schopna překonat? *

- Nikdy
- Téměř nikdy
- Občas
- Poměrně často
- Velmi často

2. část: Vlastní dotazník

1. Cítíte se v práci pod tlakem? *

Ano

Ne

2. Jak často se setkáváte s pracovními situacemi, které ve Vás vyvolávají stres? *

Nikdy

Téměř nikdy

Občas

Poměrně často

Velmi často

3. Které faktory Vás v práci nejvíce stresují?

(Označte na škále 1-5)

Špatné vztahy na pracovišti *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Konflikty s vedoucími *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Konflikty s podřízenými *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Organizační problémy *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Příliš práce *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Nejistota *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Velká odpovědnost *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Práce v nepříznivých podmínkách *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Hluk na pracovišti *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Špatná teplota *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Špatné osvětlení *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Pracovní doba *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Nedostatečné ohodnocení *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Nemožnost kariérního růstu *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

Ztráta pracovního místa *

	1	2	3	4	5	
Minimálně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Maximálně

4. Využíváte strategie ke zmírnění míry stresu? *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

5. Pokud ano, prosím, označte, jak často využíváte následující strategie ke snižování míry stresu?
(Označte na škále 1-5)

Umíte si stanovit režim práce a odpočinku?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

Plánujete dopředu? (správný time management)?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

Posilujete vztahy?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

Máte fyzický pohyb?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

Provádíte otužování?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

Dopřáváte si relaxaci?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

Praktikujete meditaci?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

Provádíte dechová cvičení?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

Trávíte čas v přírodě?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

Dbáte na zdravou stravu?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

Posloucháte hudbu?

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi často

6. Využíváte ještě nějaké další strategie ke snižování stresu?

Ano

Ne

(Pokud ano, prosím uveďte)

.....