



# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Stres na pracovišti

Workplace Stress

## **STUDIJNÍ PROGRAM**

Ekonomika a management

## **VEDOUcí PRÁCE**

Ing. Martin Šikýř Ph.D.

DOLEŽEL

JAN

**2022**



# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Doležel** Jméno: **Jan** Osobní číslo: **492870**  
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**  
Zadávající katedra/ústav: **Institut manažerských studií**  
Studijní program: **Ekonomika a management**

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

**Stres na pracovišti**

Název bakalářské práce anglicky:

**Workplace Stress**

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Cílem práce je prozkoumat možné příčiny a dopady stresu na vybraném pracovišti, posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.  
PŘÍNOS: Přínosem práce je návrh vhodných opatření k předcházení stresu na vybraném pracovišti.  
OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část - pojetí stresu na pracovišti; 3. Praktická část - představení pracoviště, posouzení příčin a dopadů stresu na pracovišti, návrhy opatření k předcházení stresu; 4. Závěr.

Seznam doporučené literatury:

KUČÍREK, J. a kol. Aplikovaná psychologie: vybraná témata. Praha: Grada Publishing, 2017.  
PILAŘOVÁ, I. Leadership & Management Development. Praha: Grada Publishing, 2016.  
PLAMÍNEK, J. Vedení lidí, týmů a firem. Praha: Grada Publishing, 2018.  
VEBER, J. a kol. Management - Základy, přístupy, soudobé trendy. Praha: Ekopress, 2021.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

**Ing. Martin Šikýř, 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: **05.01.2022** Termín odevzdání bakalářské práce: **28.04.2022**

Platnost zadání bakalářské práce: \_\_\_\_\_

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.  
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Dagmar Skokanová, Ph.D.  
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

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

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Student bere na vědomí, že je povinen 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 studenta

DOLEŽEL, Jan. *Stres na pracovišti*. Praha: ČVUT 2022. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE**

## **Prohlášení**

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

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

**V Praze dne:** Klikněte nebo klepněte sem a **Podpis:**  
zadejte datum.

## **Poděkování**

Rád bych poděkoval mému vedoucímu práce Ing. Martinu Šikýřovi, Ph.D. za odborné a cenné rady, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce. Zároveň bych rád poděkoval všem pracovníkům, kteří se podíleli na dotazníkovém šetření, za jejich čas a poskytnutá data, která přispěla k vypracování praktické části této práce.

# **Abstrakt**

Cílem bakalářské práce je prozkoumat možné příčiny a dopady stresu na vybraném pracovišti, posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení. V teoretické části je popsáno působení stresu na člověka, akutní a chronické příznaky stresu, pozitivní a negativní stres, stres v pracovním prostředí, stresory, prevence stresu a metody ke snížení/zvýšení úrovně stresové hladiny. Praktická část zjišťuje úroveň stresové hladiny pracovníků a stresory působící na zaměstnance v dané organizaci a zkoumá dopady stresu na pracovní a osobní životy zaměstnanců. Dle těchto dat posuzuje aktuální stav a navrhuje možná řešení ke zlepšení.

## **Klíčová slova**

Stres, stres na pracovišti, úroveň stresové hladiny, stresor, zaměstnanec, kortizol.

# **Abstract**

This bachelor's thesis aims to analyze possible causes and impacts of stress at the selected workplace, assess the current state, identify possible opportunities for improvement and propose suitable solutions. The thesis consists of two parts. The theoretical part describes the influence of stress on people, acute and chronic symptoms of stress, positive and negative stress, stress in the working environment, stressors, stress prevention and methods to reduce/raise the level of stress. The practical part looks into the level of stress of employees and stressors that influences employees of a given organization and researches the impact of stress on the working and personal life of the employees. This data evaluates the current situation and proposes possible solutions for betterment.

## **Key words**

Stress, workplace stress, stress level, stressor, employee, cortisol.

# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Stres</b> .....	<b>7</b>
1.1 Vliv stresu na člověka .....	7
1.1.1 Fyziologický .....	7
1.1.2 Psychologický.....	8
1.2 Typ osobnosti a stres .....	9
1.3 Typy osobnosti A a B .....	10
1.4 Identifikování stresu.....	12
1.4.1 Akutní příznaky stresu .....	12
1.4.2 Chronické příznaky stresu.....	12
1.5 Pozitivní a negativní stres .....	13
<b>2 Stres v pracovním prostředí</b> .....	<b>14</b>
2.1 Příčiny stresu na pracovišti.....	14
2.1.1 Stresory související s charakteristickými rysy zaměstnání.....	14
2.1.2 Stresory vznikající působením faktorů a podmínek během výkonu práce	15
2.1.3 Sociální stresory.....	15
2.2 Vliv stresu na pracovní výkon .....	16
2.2.1 Pozitivní (využití).....	17
2.2.2 Negativní.....	17
<b>3 Úroveň (hladina) stresu</b> .....	<b>18</b>
3.1 Kontrola hladiny stresu .....	18
3.1.1 Percieved stress scale.....	18
3.1.2 Chytré hodinky, fitness trackery, náramky .....	20
3.1.3 Ostatní možnosti měření stresu .....	21
3.2 Prevence stresu.....	21
3.3 Metody snížení stresové hladiny .....	23
3.3.1 Autogenní trénink.....	23
3.3.2 Dechová cvičení .....	23
3.3.3 Autosugesce.....	24



3.3.4	Meditace.....	24
3.3.5	Jóga.....	24
3.3.6	Aerobní cvičení.....	25
<b>4</b>	<b>Představení organizace.....</b>	<b>27</b>
4.1	Činnost organizace.....	27
4.2	Hierarchie organizace.....	27
<b>5</b>	<b>Dotazníkové šetření mezi pracovníky organizace.....</b>	<b>29</b>
5.1	Respondenti.....	29
5.2	Výsledky.....	31
5.3	Shrnutí.....	46
<b>6</b>	<b>Návrhy opatření k prevenci stresu.....</b>	<b>49</b>
	<b>Závěr.....</b>	<b>52</b>
	<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>54</b>
	<b>Seznam obrázků.....</b>	<b>56</b>
	<b>Seznam tabulek.....</b>	<b>57</b>

# Úvod

Stres na pracovišti je důležitým aspektem, který ovlivňuje zaměstnance v pracovním i osobním životě, a to nejen prostřednictvím vztahů mezi lidmi, ale i například pracovním výkonem. Není to však jednoduché, jelikož každý člověk reaguje na stresory odlišným způsobem a určité metody jsou pro ně jinak efektivní. Spousta lidí vnímá stres negativně. Pro zaměstnavatele i zaměstnance je klíčové řešit toto téma, jelikož z něj mohou plynout závažná onemocnění při zanedbání. Krom toho se snižuje pracovní výkon a efektivita zaměstnanců. V posledních letech se kvůli pandemii koronaviru zvýšila míra stresu u spousty lidí. U mnoha z nich to vyvolalo nejistotu a další negativní jevy, kvůli kterým se snížil pracovní výkon a efektivita zaměstnanců. Eliminováním stresorů či snížením stresu na pracovišti se docílí spokojenějších a motivovanějších zaměstnanců. Ti budou výkonnější a také proaktivní při komunikování se zákazníky a vybudují přátelské vztahy uvnitř firmy i mimo ni. Prostřednictvím spokojených zaměstnanců se zvýší jejich efektivita a potažmo i efektivita organizace.

Cílem práce je prozkoumat možné příčiny a dopady stresu na vybraném pracovišti, posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část se zabývá základními pojmy, jimiž jsou například stres a stresory. Dále objasňuje způsoby, jakými stres působí na lidi a ovlivňuje je, jak se liší reakce každého člověka na stres. Následně popisuje identifikování stresu a jeho příznaky, pozitivní a negativní stres a jejich vliv na pracovní výkon, stres v pracovním prostředí včetně stresorů a jejich eliminace, způsoby měření úrovně stresové hladiny a nejnámější metody ke snížení či zvýšení stresové hladiny.

Praktická část se zabývá stresem na pracovišti i mimo něj v dané organizaci. Nejprve je představena organizace, její činnost, hierarchie a struktura. Následující část se věnuje dotazníkovému šetření, které zjišťuje úroveň stresové hladiny pracovníků organizace, stresory na daném pracovišti, dopady způsobené stresem v pracovním prostředí a osobním životě zaměstnanců a znalost a používání metod ke korigování stresové hladiny. Dle dotazníkového šetření se následně vyhodnocuje a popisuje aktuální stav v dané organizaci a doporučují se možné návrhy a řešení ke zlepšení aktuálního stavu organizace Sportuj s. r. o.

# **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 Stres

V době pravěké pro člověka stres znamenala situace, kdy se ocitl v bojové situaci a ohrožení života. Člověk se rozhodoval mezi tím, jestli zkusí bojovat nebo uteče a najde si skrýš. Takto prosté to bylo. V současné době se stres stává velmi častým termínem a zažívá ho téměř každý. Lidé se s ním setkávají všude – v práci i v osobním životě, a nemohou si již vybrat, zda utečou nebo budou bojovat. (Pracovní stres a zdraví, 2016, s. 4)

Plamínek (2013, s. 128) uvádí, že se jedná o jakési napětí, kdy je člověk vystaven zátěžové situaci (stresoru) pod určitým tlakem a po určitou dobu. Většina populace si pod stresem představuje spíše negativní psychologické a fyziologické stavy, avšak ne vždy tomu tak musí být. Stres je i velmi dobrým motivátorem k práci a k podání lepšího výkonu.

V dnešním světě je tedy dobré umět se stresem pracovat a udržovat si tak určitou hladinu stresu, která je pro daného člověka optimální, a to dlouhodobě i krátkodobě. Člověku hrozí vážná psychická a zdravotní onemocnění, pokud není kompetentní v práci s hladinou stresu nebo je působení stresoru příliš silné či dlouhodobé. (Adam, Klimeš, Pour, Král, Onderková, Čermák a Vorlíček, 2019, s. 469)

## 1.1 Vliv stresu na člověka

Stres člověka ovlivňuje mnoha způsoby, ať už se jedná o fyziologické vlivy jako například třes rukou, přešlapování, zvýšený tlukot srdce, pocení, a mnoho dalších, nebo o vlivy psychologické jako například panikaření, zvýšení soustředěnosti, agresivita, arogantnost atd. Stres tedy lidi ovlivňuje pozitivním, ale i negativním způsobem.

### 1.1.1 Fyziologický

Greenberg (2019, s. 27) reakci člověka na stres popisuje jako velmi komplexní proces. Jedná se o řetězovou reakci, která přenáší chemické látky napříč celým tělem. Orgány, velké svaly, žlázy nebo třeba imunitní systém díky těmto chemickým látkám dostávají různorodé pokyny a příkazy.

Jakmile mozek zaznamená stresor, okamžitě vyšle signál v podobě chemické reakce nadledvinkám. Nadledvinky následně uvolní do krve hormony epinefrin (adrenalin) a norepinefrin. Tyto hormony pak připraví lidské tělo na útok nebo útek a to tím, že zvýší

tepovou frekvenci, zvýší krevní tlak, zajistí více energie pro tělo a mozek a otevřou dýchací cesty, díky čemuž se například zvýší ostražitost.

Pokud stresová reakce přetrvává již několik minut, tak mozek zavelí o vypuštění kortizolu nadledvinkám. Kortizol zvyšuje hladinu cukru v krvi a přikazuje játrům k produkci glukózy. Mozek využívá glukózu ke zvýšení bdělosti a ostražitosti. Kortizol také připraví celé tělo na stres, bolest a zranění, zapne nouzový stav. V nouzovém stavu však kortizol potlačuje funkce nepotřebné pro nouzový stav neboli přežití. Těmito funkcemi jsou například trávení, růst, reprodukce, imunitní systém. Lidé se stávají tedy náchylnějšími k infekcím a různým onemocněním.

Jakmile hladina kortizolu dosáhne určité úrovně, tak tělo zastaví produkci kortizolu a samo sebe zreguluje do původního stavu. Tento proces ovšem narušuje trauma, chronický stres případně několik náhlých stresorů za krátké období. Narušením může dojít k dysbalanci stresových hormonů a fyziologickému opotřebení. Hormonální dysbalance a fyziologické opotřebení zvyšují rizika výskytu kardiovaskulárních onemocnění, deprese, úzkosti, obezity a další nemocí.

Všechny tyto procesy řídí autonomní nervový systém, jehož součástí je sympatický nervový systém a parasympatický (vago-tonní) nervový systém. Sympatický nervový systém při stresové reakci člověka zapíná do stavu ohrožení bojů nebo úteč. Parasympatický uklidňuje organismus a vrací ho do běžného stavu. (Pracovní stres a zdraví, 2016, s. 5)

### **1.1.2 Psychologický**

Všelijaké stresory v rozličných variantách a rozsazích vyvolávají v lidech emocionální změny a únavu. Tyto jevy lze rozdělit na dva typy, a to bezprostřední projevy zátěže a stresu a účinky trvalého rázu. Mezi bezprostřední projevy zátěže stresu Humpolíček (2014) uvádí: mentální přesycení, změněnou dechovou frekvenci, únavu, pasivitu, agresivitu, ztracení motivace a další. Do účinků trvalého rázu Humpolíček (2014) řadí: somatické bolesti, zvýšenou náchylnost k nemocem, negativní změny chování, sexuální dysfunkci, poruchy duševního zdraví a další.

V dávné době lidé tento typ stresu zažívali v podobě záutoč-uteč, avšak tento stav nenastával tak často jako v době dnešní. V dnešním světě se tento psychologický aspekt stresu stává čím dál tím více závažným. Je to z důvodu, že existuje mnoho stresových situací, které v nás vyvolávají dávný stav ohrožení záutoč-uteč. Rodinný, sociální, finanční, environmentální, intrapersonální a další typy stresu působí na emoční stavy lidí a na následné činy, které kvůli tomu provádí. (Rákosníková a Grimmich, 2020, s. 54)

Mnoho autorů dělí psychologický stres podle několika různých kategorií. Greenberg (2019, s. 24) rozděluje psychologický stres na tři fáze - strach, úzkost a depresi. Strach je náhlá reakce, obvykle na věc či situaci. Úzkost se podobá strachu, avšak trvá déle a zahrnuje více možností. Pokud trvá stresor déle nebo se člověk vystavuje několika stresorům, mluvíme o depresi. Deprese vzniká za situace, která se zdá být nekontrolovatelná a nezvladatelná. Pro představu lze uvést následující příklady (Greenberg, 2019, s. 25):

- Josef má obavy ze ztráty svého zaměstnání, pokud nestihne odevzdat projekt včas (strach),
- Josef se obává co se všechno stane, jakmile bude nezaměstnaný (úzkost),
- Josef ví, že se za měsíc bude nezaměstnaný, rozvádí se s ním manželka a před 6 měsíci se dozvěděl, že jeho otec má rakovinu (deprese).

## 1.2 Typ osobnosti a stres

Stresovou reakci ovlivňuje několik proměnných, jednou takovou je osobnost, která podléhá náporu stresu. Jedinci prožijí slabší stresovou reakci, pokud dají své frustraci volný průchod, ovládnou tuto situaci nebo jsou schopni situaci předem předvídat. (WikiSofia, © 2013)

Jednu z mnoha možných definic osobnosti formuloval G. W. Allport: „dynamické uspořádání těch psychofyzických systémů jednatelce, které určují jeho jedinečné přizpůsobování se prostředí“.

Jednotná všemi přijímaná definice osobnosti ovšem neexistuje. Psychologové vymezují osobnost člověka pouze dle základních charakteristik (WikiSofia, © 2013):

- jedinečnost, individualita a rozlišitelnost – osobnost člověka je jedinečná, neopakovatelná, lze pozorovat pouze individuální rozdíly, kvality či nastavení kvalit, které odlišují dvě různé osobnosti lidí od sebe,
- hypotetická struktura, organizace – osobnost je komplexní soustava individuálních rysů a charakteristik jedince (temperament, kompetentnost, koníčky, vlastnosti apod)

- vývojový proces – osobnost jako vrozené psychologické, fyziologické a biologické vlastnosti a rysy, sociální aspekty během života a jakýkoli interakcemi mezi nimi,
- relativní stálost a stabilita napříč časem a situacemi – osobnost s konkrétními charakteristickými rysy se napříč časem opakuje ve svých vzorcích chování v daných situacích.

Z tohoto tedy vyplývá, že osobnost je unikátní u každého člověka. Tudiž reakce na stresor se u každého člověka bude odlišná. Tuto reakci, a i osobnost samotnou ovlivňuje dosavadní život člověka, jeho vrozené rysy, sociální aspekty, temperament, koníčky a tak dále. Na toto téma osobnosti a reakcí na stres se zaměřili ve svém výzkumu kardiologové Friedman a Rosenman.

### **1.3 Typy osobnosti A a B**

Kardiologové Friedman a Rosenman provedli v letech 1976 dlouhodobý výzkum, který měl za cíl dokázat, zda lze předpovědět příhody srdečních onemocnění u lidí dle jejich osobností. Kardiologové si vytvořili dva osobnosti typy A a B. Výzkum testovali na 3154 zdravých mužů ve věku od 39 do 59 let a celkem trvala osm a půl roku. Nejprve byli dobrovolníci tázáni několika otázkami. Zde jsou některé z nich:

- Cítíte se provinile, když si odpočínáte ve svém volném čase?
- Potřebujete vyhrát, abyste dosáhli pocitu zábavy, při hraní her a sportů?
- Pohybujete se, chodíte a jíte všeobecně rychle?
- Snažíte se často dělat víc věcí naráz?

Po vyplnění dotazníku rozdělili Friedman a Rosenman dobrovolníky do dvou osobnostních typů A a B. Typ A je charakteristický: soutěživostí, ambiciózností, netrpělivostí, agresivitou a rychlým mluvením. Typ B je charakteristický odpočíváním a nesoutěživostí. Charakteristické znaky typu A se rozdělují do třech hlavních vlastností – soutěživost, časová naléhavost a nepřátelství/odmítavost.

Soutěživost – lidé jsou soutěživí, sebekritičtí, usilující o dosažení cíle bez pocitu radosti, vysoce angažovaní a proaktivní v jejich zaměstnání, mají významně nevyvážený život, lehce se dají podráždit, často přehánějí a mnohdy mají vysoký krevní tlak.

Časová naléhavost – neustálý pocit naléhavosti, potřeba plnit věci co nejrychleji, dokončovat úkoly před časovým limitem a podobně, nedočkavý, netrpělivý a nevrlý při neproduktivně stráveném času, zpoždění, děláni vícero věcí naráz a podobně se řadí mezi hlavní typické vlastnosti.

Nepřátelství, odmítavost – lehce se rozhoří, naštvou a stanou se odmítavými, vidí v ostatních to nejhorší, hněvají se, chybí jim soucit, když jsou upřímní, tak jejich projev zahrnuje agresí, a i možné šikanování. Tento charakteristický rys se jeví jako hlavní faktor spojovaný s koronárními srdečními onemocněními.

Dle výsledku se rozřadilo 1589 dotazovaných mužů do skupiny typu A a 1565 dotazovaných mužů do skupiny typu B.

Friedman a Rosenman přišli na to, že více než dvojnásobný počet lidí typu A si vyvinulo srdeční onemocnění oproti lidem s typem osobnosti B. Když se čísla upravila a uchazeči se roztřídili dle životních stylů, zda kouří atd, tak i přesto se došlo ke stejnému výsledku. Například 257 dobrovolníkům se po osmi letech vyvinulo koronární srdeční onemocnění. Na konci studie 70 % těchto mužů patřilo do osobnostního typu A.

Lidé s osobnostním typem A jsou náchylnější k nemocem způsobené stresem jako například srdečním koronárním onemocněním, zvýšenému krevnímu tlaku atd. Tito lidé se často ve svém běžném prostředí dostávají do stresové reakce útok útek. Z toho důvodu se jim vylučují stresové hormony (kortizol a podobně), které po delší době způsobují celou řadu onemocnění spojených právě se stresem.

#### Výsledky studie

Výzkumu chybí validita. Studie se totiž zabývala pouze muži, tudíž výsledky se nedají použít na ženskou populaci, která se vypořádává se stresem jiným způsobem, a dokonce i lepším. Další studie provedená na ženách neukázala obrovský rozdíl mezi osobnostním typem A a typem B a následným zdravotním stavem. Toto vypovídá o tom, že různé metody vyrovnávání se se stresem jsou stejně tak důležité jako povaha osob. Ve výzkumu se podařilo zkontrolovat a zanalyzovat i jiné proměnné jako kouření a životní styl. To je dobře, jelikož tyto irelevantní proměnné by mohli zkreslit výsledky. Studie nezkoumá, který rys typu A způsobuje koronární srdeční onemocnění. Matthew a Haynes (1996) přišli na to, že lidem, kteří byli nepřátelští a věčně odmítaví, se spíše vyvinula různá srdeční koronární onemocnění. V některých odborných literaturách se objevuje i osobnostní typ C. Lidé s tímto typem jsou charakteristicky zaměřeni se na detail, snaží se potěšit ostatní, jsou pasivní a trpěliví, často potlačují své potřeby a emoce, snaží se vyhybat konfliktům apod. (MCLEOD, 2021)



## **1.4 Identifikování stresu**

Plamínek (2013, s.148) říká, že příčinami stresu (stresory) mohou být lidé, činnosti či objekty, které vyvolávají stresovou reakci v určité míře po určitou dobu. Stresová reakce se odvíjí podle předešlých zkušeností, temperamentu atd.

Poznat stres lze podle fyziologických a psychologických aspektů (zvýšení tlaku, podrážděnost, kousání nehtů). Pro lepší identifikaci příznaků stresu, proč nastává, kdy a za jakých okolností je zapotřebí analyzovat stresovou situaci.

Nejprve je vhodné začít procesem pro zjištění stresorů. Tento proces lze rozdělit na tři kroky. V prvním kroku se hledají stresory, které již v minulosti člověka stresovali. Typickými otázkami jsou jací lidé, jaká místa, jaké věci je v minulosti stresovali. Druhý krok pátrá po důvodu, proč je daný stresor stresujícím. Poslední krok porovnává stresové situace a snaží se zjistit, které atributy je spojují.

Následující proces se zabývá reakcí na stres a stresor(y). Tento postup lze rozdělit na tři kroky. V prvním se poznávají záporné reakce a vlastnosti na stresory. Ve druhém se zjišťují kladné vlastnosti a reakce na stresory. V posledním kroku se odstraňují zlovyky, udržují dobré návyky a vytvářejí nové správné návyky na stres případně se pozměňují stávající.

### **1.4.1 Akutní příznaky stresu**

Za akutní stres je považován stres takový, kdy je osoba vystavena stresoru v intervalu od několika mála vteřin až po pár dní. Příklady je mnoho – důležitá pracovní schůzka s obchodním partnerem, pracovní pohovor, prezentování nového produktu, oznámení zaměstnanci o jeho propuštění atd.

Mezi negativní vlastnosti (příznaky) akutního stresu patří nervozita, nejistý žaludek, bolest hlavy, pocení, kousání nehtů a spousta dalších. Akutní stres však nevyvolává nutně pouze negativní vlastnosti, ale může vyvolávat i ty dobré. Pocit energie, nabuzení, vzrušení, sebejistoty a odhodlání jsou dobrými příklady těch kladných. (Greenberg, 2019, s. 22)

### **1.4.2 Chronické příznaky stresu**

Při chronickém stresu je osoba vystavena vlivu stresorům již několik dní, případně stresorů na ni působících je mnoho. Různá zaměstnání (policisté, hasiči), noční provoz, špatné vztahy, pocit neschopnosti, nedostatečná pauza na odpočinek a mnoho dalších faktorů může mít negativní fyzický a psychický vliv na člověka.

Mezi negativní příznaky patří obezita, únava, špatný spánek, vysoký krevní tlak, špatná životospráva atd. Tyto negativní vlastnosti lze postupnou prací změnit v pozitivní, kdy lidé jsou schopni změnit způsob, jakým mozek zpracovává a vyhodnocuje stres. Lidé, kteří se o toto snažili, se cítili odhodlaně, plní energie a sebevědomě. (Greenberg, 2019, s. 22)

## **1.5 Pozitivní a negativní stres**

Mnoho lidí si v dnešní době pod pojmem stres představuje pouze negativní vlastnosti. Stres však nemusí vždy působit pouze negativně, pokud se s ním umí pracovat. Stres tedy dělíme na eustres (pozitivní) a distres (negativní). (Praško a Prašková, 2007, s. 14)

Eustres v lidech vyvolává tedy kladné pocity. Při eustresu se vyplavují sexuální hormony, tělo zvyšuje obranyschopnost vůči distresu, vzniká pocit rovnováhy, stability a posiluje organismus člověka.

Distres vyvolává negativní nepříjemné pocity, unavuje, vyčerpává a poškozuje organismus člověka. Během distresu se v těle uvolňují látky. Pokud se jich tělo nezbaví, tak se stávají pro organismus toxickými.

Při reakci na stresor vyhodnocuje mozek danou situaci třemi způsoby. V prvním případě mozek nezná danou situaci, pro člověka je nová, a tak jí vyhodnocuje jako distres. V druhém případě mozek již danou situaci zná z minulosti, kdy jí vyhodnotil nebezpečně, a tudíž začne vyvolávat opět distres. V třetím případě mozek stresor zná z minulosti, kdy ho vyhodnotil pozitivně jako eustres. V tomto posledním případě však existují psychologické bloky, které eustres mohou přeměnit na distres. Všechny tyto případy vycházejí z několikaleté evoluce, kdy každá neznámá věc mohla vážně ohrozit člověka na životě, zatímco se člověk rozhodoval, zda zaútočí nebo uteče. (Plamínek, 2013, s. 132)

## **2 Stres v pracovním prostředí**

Jouza (2018) za stres v pracovním prostředí považuje reakci organismu na specifické okolnosti, podmínky a faktory pracovních činností. Tento typ stresu ovlivňuje pracovníky nejen v práci ale i mimo ni a to fyziologicky, psychologicky a sociálně. Přibližně polovina evropských zaměstnanců považuje stres na svém pracovišti za obvyklý. (EU-OSHA, © 2021)

### **2.1 Příčiny stresu na pracovišti**

Dokument pracovní stres a zdraví (2016, s. 5) rozděluje stresory na pracovišti do tří skupin:

- stresory související s charakteristickými rysy zaměstnání,
- stresory vznikající působením faktorů a podmínek během výkonu práce,
- stresory sociální.

#### **2.1.1 Stresory související s charakteristickými rysy zaměstnání**

Stresory související s vlastnostmi zaměstnání bývají monotónní, repetitivní, jednotvárné, lehce naučitelné. Zaměstnanec při nich plně nevyužívá svou výkonovou kapacitu. Typické jsou pro snadné činnosti v montážních linkách, pásových výrobnách, pro jednoduché administrativní úkoly atd. S těmito činnostmi a úkoly vznikají i další stresory jako nařízené pracovní tempo, noční práce, časový nátlak, pracovní normy.

Mezi tyto stresory patří i práce, kdy zaměstnanec využívá svojí výkonovou kapacitu celou, a naopak ji přetěžuje. Při těchto pracích se často mění úkoly, dochází k přetížení informacemi, nebo je zaměstnanec morálně a věcně zodpovědný za příliš velké množství věcí, osob a jeho neuropsychický systém se přetěžuje.

Eliminovat tyto problémy lze několika způsoby, záleží na druhu charakteristiky práce. Pokud jsou úkoly pro výkon práce příliš jednoduché, tak se nabízí práci zpestřit. U montážních linek, kde jsou různá stanoviště lze pracovníky na stanovištích rotovat, slučovat stanoviště, tak aby pracovníci vykonávali i další nové činnosti. Pokud se jedná o opačný případ, a to tedy naopak náročné úkoly, tak je vhodné snížit zátěž pracovníků, a to rozdělením pracovních úkolů na méně náročné úkoly mezi více zaměstnanců, zaměstnáním nových zaměstnanců, rozdělením zodpovědnosti mezi více zaměstnanců nebo zúžením zodpovědnosti z velkého množství věcí/osob na menší množství.

### **2.1.2 Stresory vznikající působením faktorů a podmínek během výkonu práce**

Stresory vznikající vlivem faktorů a podmínek během výkonu práce lze rozdělit do tří skupin – fyzikální, biologické a chemické. Příklady existuje mnoho, například hluk, vibrace, světelné podmínky, rizikové stroje, nevhodné mikroklimatické podmínky (moc vysoká/nízká teplota – hutě, mrazírny), styk s chemickými látkami, práce v podzemí, ve výškách, s elektronickými zařízeními vyzařující světlo, a další.

Eliminace těchto stresorů lze zajistit mnoha způsoby, které se liší dle nastávajícího stresoru. Hluk, mikroklimatické podmínky, styk s chemikáliemi apod. lze vyřešit osobními ochrannými pracovními prostředky. Vibrace, rizikové stroje, světelné podmínky a další podobné se dají řešit investicí do prostorů, strojů, osvětlení, kdy je vhodné pořídit jiné, případně sehnat pomůcky, výztuže a jiné, které zabrání vzniku stresorů. Profese při, kterých se zaměstnanci nachází v podzemí, výškách nebo jsou vystaveni tragickým událostem (policisti, hasiči apod.), je vhodné zaměstnancům dát možnost změny pracovního místa a pracovní náplně.

### **2.1.3 Sociální stresory**

Sociální stresory se týkají vztahů na pracovišti, osobních konfliktů, šikany, nevhodného stylu řízení, sexuálního obtěžování, nedostatečné opory mezi členy kolektivu, špatnou atmosférou v kolektivu, špatně vysvětlené kompetence členů, obav ze ztráty práce, rizika napadení atd.

Eliminace těchto stresorů je náročná a závislá na manažerovi. Ten musí být důsledný v tom, aby všechny úkoly, kompetence byli vyjasněné. Manažer zároveň musí provádět průběžné kontroly, rozhovory a zjišťovat aktuální situaci, zda nedochází k šikaně, jestli členové týmu komunikují, jestli všichni ví, co mají dělat atd. Při případném zjištěném

problému manažer musí zajistit nápravu a upravit tak nějaký proces, aby k problému již nedocházelo. To však není konec a manažer musí i nadále kontrolovat, jestli tato náprava splnila to, co měla. (Pilařová, 2016, s. 301)

## **2.2 Vliv stresu na pracovní výkon**

Pracovní výkon se skládá ze dvou atributů zaměstnance, a to motivace a schopností. Pokud zaměstnanec bude dostatečně motivovaný danou prací vykonávat a bude k tomu mít všechny potřebné znalosti, tak dost pravděpodobně dosáhne požadovaného pracovního výkonu. Pokud však nebude motivovaný nebo schopný, tak ne. Na toto mohou mít vliv vnější jevy jakým je například stres. (Vlastní poznámky z přednášek - Řízení lidských zdrojů)

Většina činností ať už pracovních nebo osobních přináší určitý stres. Je nutno rozeznat, zda se jedná o pozitivní formu stresu, která stimuluje k vyšším výkonům nebo negativní formu stresu, která naopak působí na člověka inhibičně, ubírá mu energii a sílu. Pozitivní stres se pojí s vylučováním adrenalinu, který může člověku přivodit pocit psychické pohody. Na druhé straně se spojuje negativní stres s vylučováním kortizolu, který utlumuje organismus, způsobuje návaly slabosti, pocení, úzkost dokonce i depresi. Negativní stres přímo ovlivňuje chárání organismu a urychluje proces stárnutí. (Kostka, © 2016, s.4)

Vliv stresu na výkon práce si lidé představují spíše negativně, kdy často dochází ke snížení pracovního výkonu. Pro manažery, i pro pracovníky samotné, se však jedná o mocný nástroj. Stres lze pozitivně využít jako stimul ke zvýšení pracovního výkonu. Zaměstnanec se tedy například může sám úmyslně dostávat pod časový tlak, případně to může dělat i manažer týmu. Důležité je však zdůraznit to, že tyto stresory a následně podané lepší výkony je třeba využívat pouze krátkodobě nikoliv pravidelně nebo dlouhodobě. V tomto případě by zaměstnancům hrozilo obrovské množství možných onemocnění způsobené vystavením mnoha stresorům po příliš dlouhou dobu. (Kučírek, 2017, s. 452)

Další nutnou věcí, kterou dobrý manažer zná, je to, že každý člověk odolává různým stresorům jinak, a i jinak pracuje při jejich vystavení. Na toto má vliv temperament a osobnost člověka, jeho předešlé zkušenosti s danou situací atd. Toto však lze do značné míry změnit a když například introvertní zaměstnanec bude nervózní při prvním prezentování nového projektu výběrové komisi, tak postupem času, pílí a připravováním se při prezentování nové výběrové komisi bude cítit méně nervózní a bude sebejistější.

### **2.2.1 Pozitivní (využití)**

Pozitivních vlivů stresorů existuje několik. Většinou pracovníky stimuluje k podání lepšího výkonu. Některým zaměstnancům se bude například pod časovým tlakem pracovat lépe a precizněji, budou soustředěnější a stručně řečeno výkonnější. Nutno však dodat, že takovému stresu a stimulu lze zaměstnance udržovat pouze krátkodobě. Pokud by zaměstnanec byl stresorům vystaven příliš dlouhou dobu, tak se z pozitivního stresu (eustres) stane stres negativní (distres). (Ehsan a Ali, 2021, s. 37)

### **2.2.2 Negativní**

Negativních vlivů stresorů existuje mnoho. Všechny z nich mohou mít různé negativní vlastnosti a snižovat tak pracovní výkon člověka. Pracovník pracuje pomaleji, nebo naopak zbrkleji, má větší chybovost, zvyšuje se riziko zranění, snižuje se soustředěnost, přesnost a mnoho dalších. Důležité je brát v potaz i například osvětlení, klimatizaci, pracovní dobu a další.

## 3 Úroveň (hladina) stresu

Stres lze chápat jako zatížení organismu. Toto zatížení se dá změřit mnoha způsoby a lze tedy tak určit úroveň stresu daného člověka. Pro předcházení závažným onemocněním a negativním vlastnostem spojeným se stresem je důležité pravidelně kontrolovat hladiny stresu. Způsobů, jakými lze hladinu stresu měřit v dnešní době, existuje mnoho. Podstatné je brát v potaz situaci, během které se dané měření provádí. Pokud například vyjde úroveň stresu vysoká, když člověk odpočíval, tak to indikuje problém, a naopak pokud vyjde úroveň stresu nízká, když člověk vykonával fyzicky náročný výkon, tak to značí pozitivní vlastnosti. (Kilián, 2021)

### 3.1 Kontrola hladiny stresu

Brzké určení úrovně stresu může snížit negativní působení na jedincovo tělo a mysl. Občas je těžké říct, zda individuální stres je příliš vysoký nebo běžný. Spousta lidí si neuvědomuje, že jejich fyzické symptomy, se kterými se potýkají přímo souvisí se stresem. (Walkin lab, 2014)

Způsobů, kterými se v dnešní době dá změřit úroveň stresu, existuje mnoho. Některé z nich jsou starší a vytvořené psychology, které nemusí být tak přesné. Novější způsoby využívají moderní technologie, které fungují na bázi měření a kontrolování fyzických atributů člověka, které stres ovlivňuje. Ať už se jedná o kterýkoli ze způsobů, tak se ve všech případech vyhodnocuje chování, případně fyziologické atributy člověka během daného intervalu. Díky těmto měřením se následně určí úroveň stresu a od toho odvodí, jestli je člověk v dobrém zdravotním stavu a nehrozí mu žádná onemocnění, či naopak. (Garmin, 2022)

#### 3.1.1 Percieved stress scale

Percieved stress scale (PSS) neboli škála vnímaného stresu vymyslel se svými kolegy Sheldon Cohen v roce 1983. Jedná se o nejpoužívanější psychologický nástroj k měření vnímání stresu. Je to míra, kdy konkrétní osoba vyhodnocuje situace v životě jako stresové či nikoliv. Prvky byly strukturovány tak, aby respondenti zjistili, jak nepředvídatelný, nekontrolovatelný a přetížený život žijí. Škála také obsahuje několik přímých otázek o momentální pociťované úrovni stresu. Jednotlivé otázky jsou srozumitelné a možnosti odpovědí lehce pochopitelné. Kromě toho odpovědi jsou obecné, a proto se dají použít na jakoukoliv lidskou skupinu. Otázky se v PSS se tážou na pocity a myšlenky za poslední měsíc. V každém případě respondenti jsou dotazováni, jak často se cítili v dané situaci. (Cohen, © 2022)

Test se skládá z deseti otázek. U každé otázky respondenti odpovídají na stupnici od 0 – 4 (0 – nikdy, 1 – téměř nikdy, 2 – občas, 3 – poměrně často, 4 – velmi často). Otázky zní následovně (Perceived stress scale, © 2022):

1. Jak často jste za poslední měsíc byl/a znepokojený kvůli něčemu, co se stalo nečekaně?
2. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a neschopný/á mít důležité věci ve vašem životě pod kontrolou?
3. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a nervózní a „vystresovaný/á“?
4. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a sebevědomě, že jste schopný/á zvládnout Vaše osobní problémy?
5. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a, že se Vám daří?
6. Jak často jste za poslední měsíc přišel/la na to, že nemůžete zvládnout všechny věci, které jste musel/a udělat?
7. Jak často jste za poslední měsíc byl/a schopen/na mít pod kontrolou nepříjemnosti ve Vašem životě?
8. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a, že jste nad věcí?
9. Jak často jste za poslední měsíc byl/a naštvaný/a, protože jste věci neměl/a pod kontrolou?
10. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a, že se Vám problémy nahromadily tak moc, že jste nebyl/a schopný/á je překonat?

#### Vyhodnocení PSS

Nejprve se otočí vyplněné hodnoty u otázek 4, 5, 7 a 8. To znamená, že 0 = 4, 1 = 3, 2 = 2, 3 = 1, 4 = 0. Poté se sečtou všechny vyplněné hodnoty. Respondent získá skóre v intervalu od 0 – 40. Vyšší číslo znamená více vnímaný stres. Skóre získané v intervalu 0 – 13 se považuje za nízký stres. Skóre získané v intervalu 14 – 26 se považuje za mírný stres. Skóre získané v intervalu 27- 40 se považuje za vysoce vnímaný stres.

Škála vnímaného stresu se stává důležitým nástrojem, jelikož vnímání toho, co se děje v životě lidí je to nejdůležitější. Pokud se porovnají dva lidé, kteří prožili stejné situace, zážitky a zkušenosti za poslední měsíc, tak se dost pravděpodobně výsledek bude lišit, jelikož oba dva vnímají a vyhodnocují jiným způsobem stresovou situaci. Tím by první



jedinec mohl spadat do kategorie s nízkým stresem a druhý jedinec zase do kategorie s vysokým vnímaným stresem. Je důležité poznamenat, že PSS nijak nereflektuje žádné diagnózy nebo způsoby léčby. Jedná se pouze o jednoduchý užitečný nástroj, který může pomoci při určování úrovně stresu.

### **3.1.2 Chytré hodinky, fitness trackery, náramky**

Garmin (2022) tvrdí, že v dnešní době lze díky moderním technologiím pomocí chytrých hodinek, fitness trackerů, náramků a podobně určit a změřit úroveň stresu. Stres neovlivňuje lidi pouze psychologicky ale i fyziologicky. Celý proces tedy funguje tak, že hodinky svítí na zápěstí, kdy optický snímač v nich zabudovaný sleduje změny v proudění krve.

Důležitým parametrem pro měření úrovně stresu jsou změny tepové frekvence. Toto měření nelze dělat občas a pak z toho dedukovat hladinu stresu. Je zapotřebí nepřetržitě monitorovat tep, aby se mohly výsledky analyzovat a porovnávat mezi sebou. Kdyby si daný člověk měřil tep pouze při fyzických aktivitách, tak by si hodinky mysleli, že je člověk ve stresu a naopak. Z toho důvodu je důležité, aby se měřilo pomocí hodinek, fitness trackerů a podobně neustále, kdy hodinky následně zanalyzují výkyvy a mají potřebná data k vyhodnocení úrovně stresu konkrétního jedince.

V nedávné době vědci vyvinuli další možnosti a způsoby, jak měřit srdeční aktivitu. Jedním z těchto způsobů je variabilita srdečního tepu (HRV – heart rate variability). V lidském těle bije srdce odlišně. Pokud má člověk tepovou frekvenci 60 tepů za minutu, tak to neznamená, že jeho srdce udeří jednou za sekundu. Znamená to, že občas udeří dvakrát za sekundu, občas jednou za sekundy dvě a podobně. Intervaly mezi jednotlivými údery srdce se tedy liší. Variabilita srdeční frekvence tedy spočívá v tom, že měří a analyzuje odchylky v srdeční frekvenci. Tato metoda měření se považuje za jednu z nejvíce spolehlivých metod v reakci na stres.

HRV však závisí na mnoha rozličných faktorech. Momentální zdravotní stav, délka světla během dne, poloha těla, věk a další mohou způsobovat tyto odchylky v srdeční frekvenci. Vysoké hodnoty HRV se obvykle spojují s dobrým stavem. Nižší hodnoty HRV značí stres. Mohou odrážet i různé závažné nemoci jako posttraumatickou stresovou poruchu, srdeční onemocnění, cukrovku a podobně.

Samotné HRV nestačí, aby hodinky zjistily, zda se jejich uživatel nachází ve stresu či nikoliv. Na pozadí existuje několik algoritmů, které pomocí rozličných vzorců dokážou určit a odhadnout hladinu stresu uživatele. U většiny těchto zařízení se hladina stresu pohybuje na stupnici od 0 (žádný stres) do 100 (extrémně vysoký stres). Cíl těchto funkcí je identifikování stresorů, které vyvolaly u daného jedince stres a eliminace

tohoto stresoru nebo zmírnění stresové reakce na něj. Z toho důvodu fitness trackery, chytré hodinky a další vykreslují souvislý graf v čase, nikoliv pouze aktuální naměřené hodnoty.

Přesnost těchto zařízení však nemusí být vždy přesná. Záleží na technologii užívané v hodinkách. V tomto kontextu se nejvíce zpochybňují optické senzory snímající srdeční tep. Jedna z firem vyrábějící tyto snímače uvedla: „je opravdu obtížné zjistit variabilitu srdeční frekvence ze zápěstí, které se hodně pohybuje. Naše technologie funguje nejlépe, když se lidé nehýbou“. Spolehlivost a přesnost měření by bylo možné zvýšit umístěním snímačů na ostatní partie lidského těla například ucha, oblastí vyskytujících se blíže u srdce (hrudník) a podobně. Jelikož se jedná o novou technologii, tak v současné době neexistuje laboratoř, která by tyto technologie kontrolovala a porovnávala. Nikdo tudíž nemá představu o tom, jakou přesnost chytré hodinky, fitness trackery, různé náramky a podobně mají.

V budoucnosti se plánují i další funkce, jako je schopnost detekovat úzkostné stavy a záchvaty paniky a další, stejně tak jako určení a zvýšení přesnosti a vylepšování nových technologií. (Kilián, 2021)

### **3.1.3 Ostatní možnosti měření stresu**

Dalšími způsoby, kterými lze měřit úroveň stresu jsou krevní testy. Tyto testy se mohou použít k odhadnutí kolik stresu daná osoba zažívá. Existují i kortizolové krevní testy, které se z krevních testů používají nejčastěji. Vyšší hladiny kortizolu indikují vyšší hladinu stresu. Hladiny kortizolu v krvi se v průběhu dne mění. Nejvyšší hodnoty kortizolu se vyskytují během sedmé hodiny ránní. Nejnižších hodnot kortizol dosahuje večer před spánkem. Pro laboratoře je tedy důležité si poznamenat v jakou hodinu odebírali krevní vzorek. Pokud se doktorovi zdají hladiny kortizolu příliš vysoké, tak objedná pacienta na další termín v pozdních hodinách. Krevní testy patří mezi bezpečnou a jednoduchou metodu, jak změřit úroveň stresu. (Walkin lab, 2014)

## **3.2 Prevence stresu**

Na každého jednotlivce působí unikátní stresory a všichni lidé stejný stresor vnímají jinak. To znamená, že každý se vypořádává se stresem jiným způsobem, na každého fungují jiné techniky a podobně. Rozšířenou metodou, jak stresu předcházet je obměna činností. Duševně náročné práce se nahrazují fyzickými aktivitami. Někteří lidé nedají dopustit na sport, jiní na jógu, meditaci, jiní na procházky v lese, masáže atd.

Způsobů jak stres preventivně zvládat je nekonečně mnoho. Štěpaník (2007, s. 77) uvádí několik zásad pro prevenci:

- poznat své možnosti a meze, nepřekračovat své přirozené hranice,
- klást si dosažitelné cíle a nepřijímat je za fiktivní potřeby,
- zabývat se především jen tím, co dokáže jednatlivec ovlivnit,
- dbát na režim práce, odpočinku a zdravé životosprávy,
- nenechat se zahltit příliš velkým množstvím úkolů,
- nepřipustit, aby ostatní zneužívali daného člověka vstřícnosti a ochoty pomoci,
- být pozitivní, pěstovat harmonické vztahy,
- nenechat se otrávit černými povahami a zachovat si optimismus.

Plamínek (2013, s. 154) uvádí několik nejčastějších stresorů a jejich prevenci v pracovním prostředí. Stresory jsou seřazeny sestupně od těch nejčastějších po méně časté.

Přetížení – výkon a potenciál pracovníka jsou v nerovnováze, typicky zahlcení monotónními úkoly na operativní úrovni, častá dezorientace v kontextu práce. Prevence vyžaduje péči o lidské zdroje jako například možnost rozvíjení a kariérního růstu, obměňováním pracovních činností a podobně.

Vnější nejistota – sem patří nedostatek informací, potencionální hrozby, souvisí tedy s nejistotou a neurčitou situací. Pomocí řešení se jednatlivec stane jistým nebo akceptuje nejistotu (záleží na času, který lze věnovat řešení). Proces je takový, že jednatlivec vnímá nějaký podnět jako stresový, tuto skutečnost pak vyhodnotí a reaguje pod vlivem distresu. Když se změní způsob, jakým stresor vnímá jako třeba poskytnutím dostatku informací, tak ten podnět zpracuje jiným způsobem a jeho reakce se bude lišit (klid, menší distres, eustres).

Naléhavost – časový nátlak, hrozící termíny odevzdání a podobně se řadí do této kategorie. Zde lze preventivně řešit vnímáním podnětů stejně jako u vnější nejistoty.

Důležitost – souvisí s odpovědností a důležitostí. Je vhodné zamyslet se nad tím, co desetileté dítě považuje za důležité a co zase naopak třicetiletý jedinec. Důležité věci souvisí s životními cíli a udržováním lidských zdrojů. Namísto neustálého přehodnocování důležitosti pomáhá příprava a připravenost opravdu důležitých záležitostí.

Bezmocnost – nejvíce narušuje psychologickou stabilitu. Pokud nelze ovlivnit výsledek, tak jediným řešením, které lze brát v potaz je akceptovat nevyhnutelné.

Vnitřní nejistota – se vyznačuje nízkým sebevědomím, které lze zvýšit pochvalou, uznáním a podobně.

Vnitřní rušení – zde zapadají různé příznaky nemocí, následky úrazů nebo působení špatného svědomí. V devastujících případech potřebují odborný zákrok specialisty.

Vnější rušení – hluk, vibrace, osvětlení, mikroklimatické klima a podobně, prevence lze zajistit technickými opatřeními nebo akceptováním.

### **3.3 Metody snížení stresové hladiny**

Metod, které snižují úroveň stresu jedinců, existuje nespočet. Metody mají za cíl jedincem vnímaný stres snížit, nebo se ho naprosto zbavit. Tyto metody nejen člověka zbavují/snižují jeho pociťovaný stres, ale také zvyšují odolnost vůči stresu jako takovému. Z toho důvodu se často využívají i v rámci prevence stresu. Mezi nejpoužívanější metody patří autogenní trénink, dechová cvičení, autosugesce, meditace a jóga.

#### **3.3.1 Autogenní trénink**

Dokument pracovní stres a zdraví (2016, s. 17) zmiňuje, že tuto relaxační techniku vytvořil Johannes Heinrich Schultz. Jedná se o jednu z nejrozšířenějších relaxačních technik hojně využívaných psychoterapeuty. Pravidelným praktikováním dochází k uvolnění stejně jako například při józe. Autogenní trénink eliminuje psychické napětí. Doporučuje se praktikovat ho pravidelně a ze začátků pod odborným dohledem. Tento typ spoléhá na psychické a fyzické propojení. Provádí se v příjemné poloze (sedě, leže) se zavřenými očima. Cvičící opakuje konkrétní příkazy pro jednotlivé stavy například slova jako teplý, klidný, těžký mohou navodit uvolnění. Toto cvičení uvolňuje svaly, díky čemuž se uvolní člověk i duševně. (Štěpaník, 2007, s. 78)

#### **3.3.2 Dechová cvičení**

Štěpaník (2007, s. 78) uvádí, že dechová cvičení se řadí mezi nejpoužívanější a nejrozšířenější metody za účelem snížení stresu a relaxaci organismu. Vyšší stresovou hladinu zpravidla doprovází ztížené dýchání. Mezi výhody patří, že zde není potřeba odborného dohledu a že ovlivňuje psychologickou stránku člověka a vegetativní

procesy. Existují tři typy dýchání, které se používají – hrudní (rychlý, nehluboký nádech), břišní (pomalý, hluboký nádech) a kdy se zvětšuje objem hrudníku shora (krátký, rychlý nádech). Dechová cvičení se provádí v klidových pozicích v sedě nebo leže. Samotná dechová cvičení vypadají pak různě například se po dobu pěti sekund člověk zhluboka nadechuje, pět sekund dech zadržuje a pak pět sekund vydechuje. Postupem času lze intervaly prodlužovat, měnit typy dýchání a podobně. K hlavní relaxaci dochází při zadržení dechu a následném vydechování. (Pracovní stres a zdraví, 2016, s. 17)

### **3.3.3 Autosugesce**

Štěpaník (2007, s. 79) zařazuje mezi metody ke snížení stresové hladiny i autosugesci. Vhodná doba pro zařazení této metody je před spánkem. Při této metodě si člověk opakuje krátké, pozitivní, jednoznačné a úderné věty. Tyto věty si každý člověk zformuluje individuálně dle svých vytyčených cílů a potřeb. Příklady by mohli být tyto: zvládneš to! Řekneš to! Budeš v klidu! a mnoho dalších.

### **3.3.4 Meditace**

Štěpaník (2007, s. 79) popisuje hlavní cíl meditace jako odpoutání jedincového vědomí od okolí, starostí a problémů. Vyžaduje maximální soustředění. Důležité jsou podmínky, ve kterých se medituje. Dokument pracovní stres a zdraví (2016, s.18) zmiňuje, že nejlepší pro meditaci je tiché prostředí, při kterém se člověk dokáže lépe soustředit. Někteří využívají monotónní zvuky v opakovaném rytmu jako tikání hodin, nebo relaxační hudba nebo třeba vonné svíčky. Často se používá i opakování nějaké slabiky (mantra). V původní sanskrtské meditaci se využívala slabika „óm“. Ta se využívá dodnes. Samotná meditace trvá několik minut a postupem času se navyšuje až na desítky minut. Prokázalo se, že pravidelnou meditací člověk sníží stres a fyzická i psychická zatížení.

### **3.3.5 Jóga**

Jedná se o techniku, která má za cíl dosáhnout dokonalého ovládnutí tělesných a duševních složek člověka. Typů jógy existuje mnoho, nejpraktikovanějším typem je však hathajóga. Významná část hathajógy se skládá ze statických tělesných cviků v různých polohách těla, tzv. asány a dýchací techniky. Začátečníci by měli být pod odborným dohledem, jelikož v některých pozicích je zvýšené riziko poranění, pokud nejsou praktikovány správně. (Pracovní stres a zdraví, 2016, s. 17)

### **3.3.6 Aerobní cvičení**

Mezi aerobní cvičení se řadí veškeré pohybové aktivity. Při těchto cvičeních se zvyšuje příjem kyslíku a ten pozitivně ovlivňuje fyziologické procesy organismu jako například spalování tuků. Příkladem může být běhání, jízda na kole, plavání a mnoho dalších sportů. Aerobní výkon závisí na schopnosti rychle dýchat velké množství vzduchu, posílení funkce srdce, kdy se zvyšuje průtok krve, a na schopnosti cévního systému, který dodává kyslík do celého těla. Aerobní aktivity musí být pravidelné, dlouhodobé a systematické s postupným navyšováním zátěže. Postupné zlepšení fyzické kondice je nepochybným předpokladem, který zvyšuje odolnost vůči stresu. (Pracovní stres a zdraví, 2016, s. 17)

# **PRAKTICKÁ ČÁST**

## **4 Představení organizace**

Praktická část se zabývá stresory na vybraném pracovišti s cílem prozkoumat případné dopady stresu na pracovníky, posoudit aktuální stav pracovníků a pracoviště, určit případné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení. Praktická část se věnuje organizaci, která nechce být v rámci této bakalářské práce jmenována a z toho důvodu se uvádí fiktivní název Sportuj s. r. o. Praktická část vychází z informací poskytnutých organizací Sportuj s. r. o. a z poznatků získaných z teoretické části bakalářské práce. Na začátku jsou uvedeny základní informace o organizaci, včetně hierarchického uspořádání oddělení a jednotlivých pozic společnosti. Následně je zkoumán stres na pracovišti v dané organizaci, a to tak, že se zjišťuje stávající stav, stresory a momentální dopady na pracovníky v práci i mimo ni. Dále je vyhodnoceno dotazníkové šetření mezi pracovníky organizace týkající se stresu na pracovišti. Výsledkem jsou návrhy na snížení stresu na pracovišti v organizaci Sportuj s. r. o.

### **4.1 Činnost organizace**

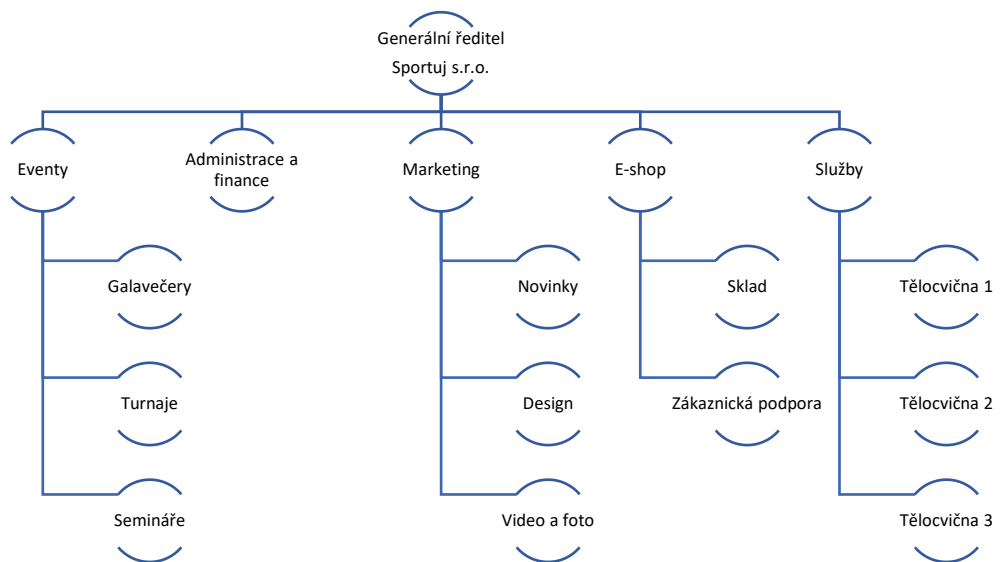
Společnost Sportuj s. r. o. se zabývá úpolovými sporty a sebeobranou již 7 let. Sídlí v Praze, kde má tři tělocvičny, ve kterých tyto služby poskytuje. Mimo jiné provozuje e-shop s oblečením pro sport, a i na běžné nošení včetně různých doplňků a tak podobně. Zároveň se organizace Sportuj s. r. o. věnuje pořádáním seminářů, turnajů a galavečerů pro zápasníky bojových sportů a i diváky. Pořádá různé začátečnické kurzy, natáčí instruktážní videa, která lze kupovat a sledovat online, a píše aktuální novinky ze světa bojových sportů. Společnost zaměstnává 61 lidí a poskytuje služby v řádu tisícům zákazníků ve střední Evropě.

### **4.2 Hierarchie organizace**

Organizace Sportuj s. r. o. díky svému širokému spektru činností rozděluje své pracovníky do několika různých oddělení. Obrázek 1 znázorňuje stručnou hierarchii podniku Sportuj s. r. o. Společnost vede generální ředitel, který následně deleguje úkoly manažerům jednotlivých sekcí – Eventy, Administrace a finance, Marketing, E-shop, Služby. Manažeři jednotlivých sekcí spolu navzájem komunikují v rámci, předávají si informace a jednotlivé výstupy, které zároveň zasílají generálnímu řediteli.



Manažer eventů koriguje pracovníky, které mají zvlášť na starost organizaci galavečerů, turnajů a seminářů, plánuje termíny a zajišťuje to, aby se žádné z nich nekonaly ve stejný datum. Manažer administrace a financí sestavuje rozpočet jednotlivým oddělením, který vychází z podkladů účetních a administrativních pracovníků, kterým zároveň rozděluje činnosti. Manažer marketingového oddělení kontroluje a deleguje úkoly jednotlivým pracovníkům, kteří jsou odpovědní za sekci novinek, designu a videa a fota, zároveň zajišťuje plynulou komunikaci mezi těmito jednotlivými částmi, aby došlo k urychlení celého procesu. Manažer e-shopu se stará o komunikaci s dodavateli, dohlíží na pracovníky ve skladu a řeší vážnější problémy ze zpětné vazby zákazníků získanou skrze zákaznickou podporu a hledá prostory pro zlepšení, jejichž výstupy zasílá generálnímu řediteli. Nejvyšší počet pracovníků vede manažer služeb. Ten deleguje jednotlivým vedoucím tělocvičen úkoly a zároveň s nimi komunikuje jejich požadavky a problémy. Každý vedoucí tělocvičny pak následně zařizuje externí údržbu tělocvičen, spolupracuje s trenéry jednotlivých sportů a spravuje kurzy.



Obrázek 1: Organizační struktura společnosti Sportuj s. r. o.

Zdroj: Interní materiály společnosti Sportuj s. r. o.

# 5 Dotazníkové šetření mezi pracovníky organizace

Kapitola představuje výsledky dotazníkového šetření provedeného v dubnu 2022 mezi pracovníky organizaci Sportuj s. r. o. s cílem zjistit, jaké stresory na pracovníky na pracovišti působí, jak je ovlivňují v práci samotné a mimo ni, určit jejich stresové hladiny pomocí PSS, zjistit, zda znají a používají metody ke snížení stresové hladiny a zda pociťují nějaké akutní nebo chronické příznaky stresu.

V rámci tohoto cíle byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

VO1: Jaké akutní a chronické příznaky stresu se u zaměstnanců vyskytují?

VO2: Jaká je stresová hladina zaměstnanců?

VO3: Jaké stresory působí na zaměstnance?

VO4: Jaké metody ke snížení stresové hladiny zaměstnanci znají a používají?

VO5: Jak zaměstnanec ovlivňuje stres v pracovním a osobním životě?

Použitý dotazník obsahoval celkem 36 otázek (viz příloha) a byl prostřednictvím e-mailu rozeslán všem 61 pracovníkům organizace. Z celkového počtu 61 oslovených lidí odpovědělo 45 respondentů.

## 5.1 Respondenti

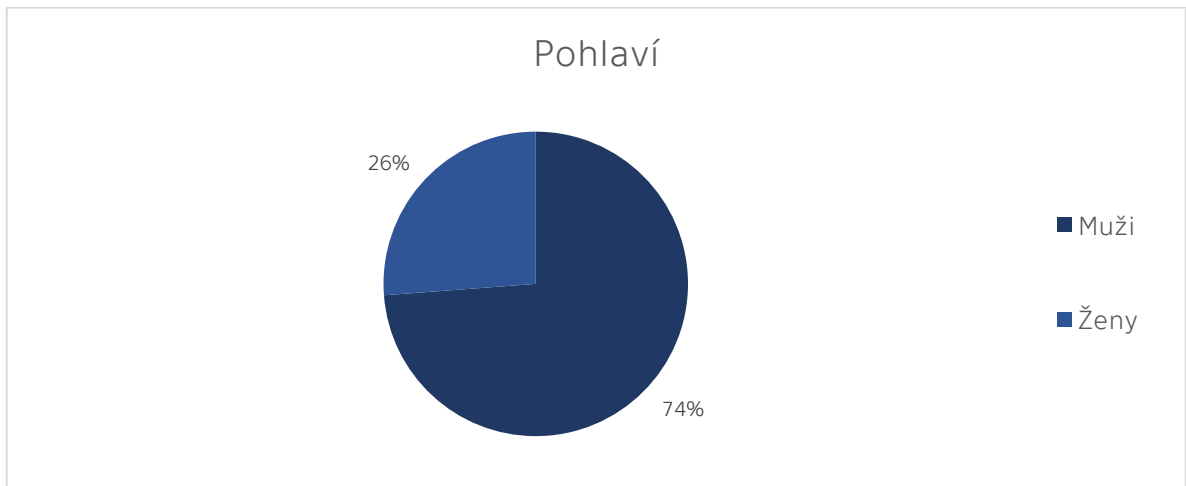
Respondenty lze rozdělit do tří hlavních skupin dle jejich charakteristických vlastností – manažery, zaměstnance pod manažery a vedoucí tělocvičen. Dotazníkové šetření se zúčastnilo 45 pracovníků organizace Sportuj s. r. o. z čehož se získal objektivní výběrový vzorek.

Manažeři - nesou zodpovědnost za práci ostatních lidí, komunikují s vedením, starají se především o lidi v týmu, pracují převážně s lidmi, střední/top management firmy.

Lidi pod manažery - každý z nich je zodpovědný sám za sebe, komunikuje primárně s manažerem, kreativní, vymýšlí nápady, které navrhuje manažerům, kompetentní specialista na danou oblast.

Vedoucí tělocvičen - zodpovědný za sebe a za tělocvičnu, komunikuje s manažerem a všemi zainteresovanými stranami dané tělocvičny (externí firmy, zákazníci, trenéři jednotlivých sportů a kurzů), řeší technické problémy a další.

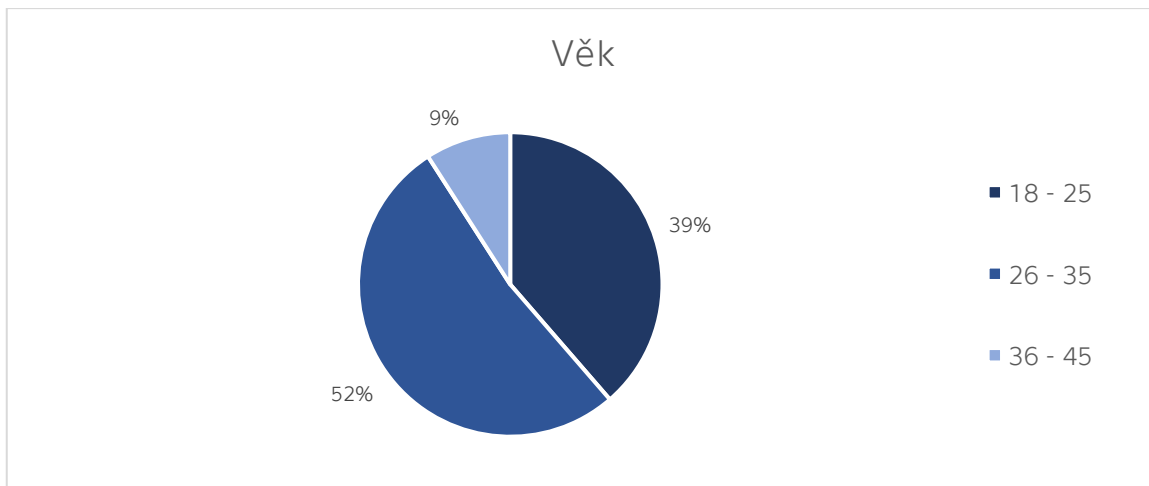
Z celkového počtu 60 oslovených lidí odpovědělo 45 respondentů. Z těchto respondentů je 6 manažerů, 6 vedoucích tělocvičen a 33 lidí pod manažery. Celkem se jedná o 31 (68,89 %) mužů a 14 (31,11 %) žen. Ženy se nacházejí spíše v organizačních a kreativních záležitostech jako organizování turnajů, seminářů a galavečerů stejně tak jako u designu a focení. Zbytek pozic je obsazený zástupci mužského pohlaví.



Obrázek 2 - Pohlaví pracovníků organizace Sportuj s. r. o.

Zdroj: Autor

Další rozdělení respondentů je dle věkových skupin. Dle dotazovaných respondentů firma nezaměstnává žádné osoby mladistvé do 18 let, nejvíce firma zaměstnává osoby ve věku od 26 do 35 let a to 23 osob (51,11 %), následně zaměstnává 17 (37,78 %) pracovníků od 18 do 25 let a nejméně zaměstnává 5 (11,11 %) osob ve věku od 36 -45 let. Z tohoto lze usoudit, že organizace zaměstnává spíše mladé lidi aktivně se zabývajícími sporty.



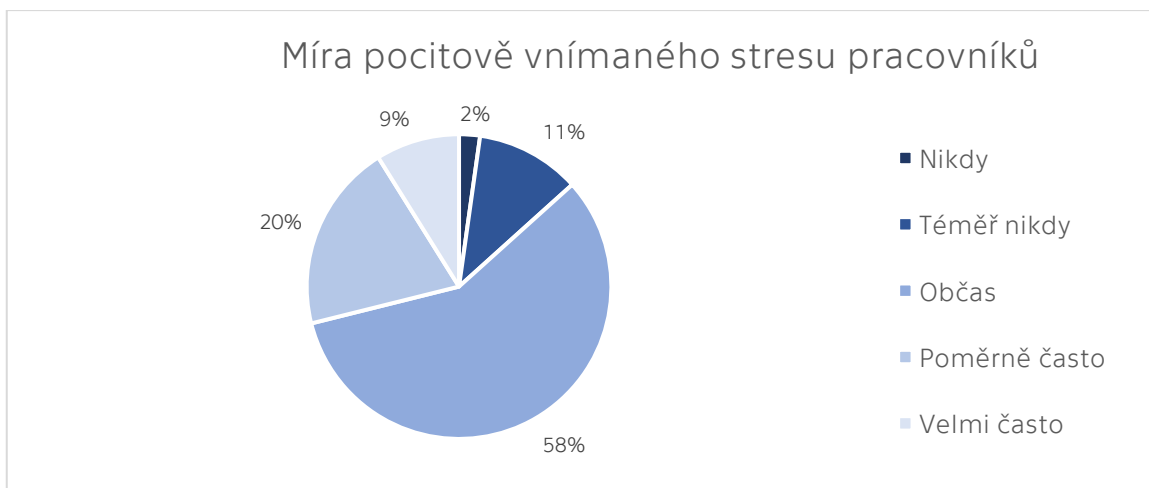
Obrázek 3 - Věk pracovníků organizace Sportuj s. r. o.

Zdroj: Autor

## 5.2 Výsledky

Otázka č. 3 - Jak často máte pocit, že jste ve stresu?

Z grafu viz obrázek 4 lze vyčíst, jak často se zaměstnanci cítí, že jsou ve stresu. 26 (57,78 %) respondentů odpovědělo, že se občas cítí vystresovaní. Druhou největší skupinu tvoří 9 (20 %) lidí, kteří odpověděli, že se cítí poměrně často vystresovaní. 5 (11,11 %) respondentů odpovědělo, že nejsou téměř nikdy vystresovaní a 4 (8,89 %), že jsou velmi často vystresováni. Z celé skupiny dotazovaných respondentů odpověděl pouze jeden člověk, že se nikdy necítí vystresovaný. To poukazuje na to, že se stres vyskytuje u každého člověka, a proto je důležité o něm vědět a umět s ním náležitě pracovat.

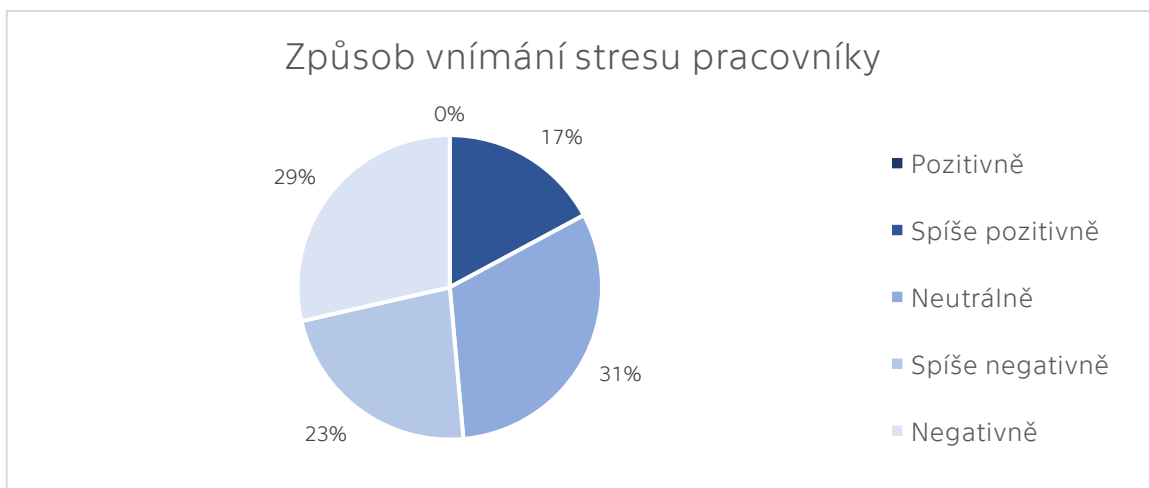


Obrázek 4 - Míra pocitově vnímaného stresu pracovníků organizace Sportuj s. r. o.

Zdroj: Autor

#### Otázka č. 4 - Jak vnímáte stres?

Na otázku, jak lidé vnímají stres nikdo z respondentů neodpověděl, že by stres vnímal pozitivně. 11 (24,44 %) respondentů vnímala stres neutrálně a 10 (22,22 %) negativně. 8 (17,78 %) zaměstnanců vnímá stres spíše negativně a 6 (13,33 %) spíše pozitivně. Pouze pozitivně nevnímá stres žádný zaměstnanec. Tento výsledek poukazuje jen na to, že zaměstnanci převážně vnímají stres jako zátěž a negativní věc a nevyužívají tak pozitivní vlastnosti stresu, které mohou zaměstnancům pomoci k podání lepších pracovních výkonů.



Obrázek 5 - Způsob vnímání stresu pracovníky organizace Sportuj s. r. o.

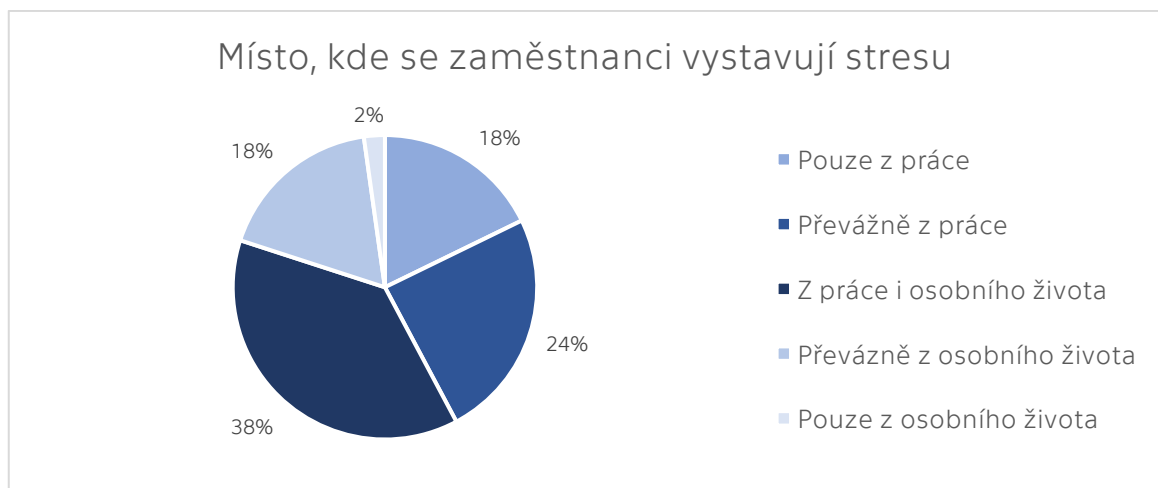
Zdroj: Autor

Otázka č. 5 - Pokud vnímáte stres pozitivně, jaké vlastnosti Vám zlepšuje?

Na tuto otázku odpovědělo pouze 6 respondentů, a to z důvodu předešlé otázky. Respondenti zmiňovali mezi vlastnosti zlepšené stresem především tah na branku, motivaci, soustředěnost, zvládání více věcí najednou a agresivitu.

Otázka č. 6 - Vnímáte stres v práci/osobním životě? Pokud ano, co ho způsobuje?

Na tuto otázku odpovědělo 17 (37,78 %) pracovníků, že jsou vystresováni jak z osobního, tak i z pracovního života, 11 (24,44 %) pracovníků, že jsou vystresováni převážně z práce, 8 (17,78 %) pracovníků, že jsou vystresováni pouze z práce, 8 (17,78 %) pracovníků, že jsou vystresováni převážně z osobního života a 1 (2,22 %) pracovník, že je vystresován pouze z osobního života. Z tohoto plyne, že většina pracovníků se vystavuje stresorům v pracovním i osobním životě. Je však důležité si všimnout, že respondenti jsou vystresováni spíše z práce než z osobního života. Organizace tudíž může do jisté míry tento problém řešit.



Obrázek 6 - Místo, kde se zaměstnanci vystavují stresu

Zdroj: Autor

Otázka č. 7 - Jak Vás ovlivňuje stres v práci? (např. zbrkllost, kousání nehtů nebo nesoustředěnost)

Tato otázka je otevřená a respondenti tak mohli uvádět libovolné množství odpovědí. Nejčastěji ovlivňuje stres zaměstnance tak, že jsou při výkonu práce zbrklejší, nesoustředění a malá skupina uvedla i že agresivní či podráždění. 8 lidí se však shodnulo na tom, že stres zlepšuje jejich motivaci a orientování na výsledek. Pár pracovníků uvedlo i úzkost a přejídání, těch však již nebylo tolik. Tyto odpovědi potvrzují výsledky na otázku číslo 2.

Tabulka 1 - Možnosti vlivu stresu v pracovním prostředí

Ovlivněná vlastnost, změna v chování	Počet odpovědí
Zbrkllost	13 (28,89 %)
Nesoustředěnost	10 (22,22 %)
Orientace na výsledek, motivace	8 (17,78 %)
Agrese, podrážděnost	5 (11,11 %)
Ostatní (úzkost, přejídání)	5 (11,11 %)

Zdroj: Autor

Otázka č. 8 - Jak Vás ovlivňuje stres v osobním životě? (např. podrážděnost, únava nebo špatná životospráva)

Nejčastější problém, kteří respondenti uváděli byla únava, kterou zmínila necelá polovina zaměstnanců. Mezi další zmíněné jevy respondenty patří nevrlost/podrážděnost, špatná životospráva, nespavost, která může souviset s únavou a několik dalších v sekci ostatní. Z odpovědí lze vidět, že se u respondentů v osobním životě vyskytují pouze negativní vlastnosti stresu.

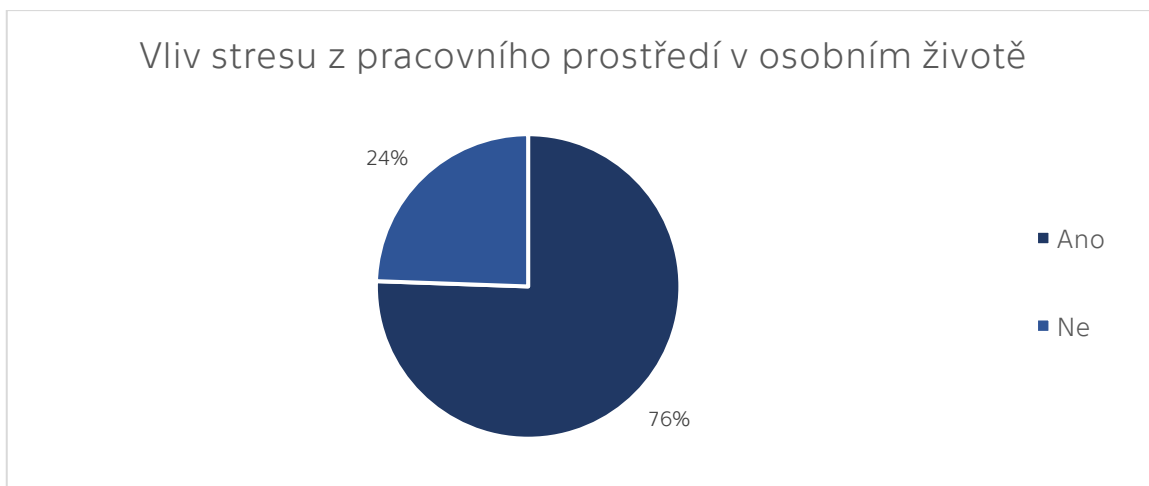
Tabulka 2 - Možnosti vlivu stresu v osobním životě zaměstnanců

Ovlivněná vlastnost, změna v chování	Počet odpovědí
Únava	19 (42,22 %)
Nevrlost/podrážděnost	9 (20 %)
Špatná životospráva	6 (13,33 %)
Nespavost	5 (11,11 %)
Ostatní	3 (6,67 %)

Zdroj: Autor

Otázka č. 9 - Ovlivňuje Vás stres z pracovního prostředí v osobním životě?

Na tuto otázku odpovědělo 34 (75,56 %) dotazovaných pracovníků ano a 11 (24,44 %) ne. Lze tedy vidět, že stres z pracovního prostředí si většina respondentů přenáší i do svých osobních životů, kde je může do značné míry ovlivňovat.



Obrázek 7 - Vliv stresu z pracovního prostředí v osobním životě

Zdroj: Autor

Otázka č. 10 - Pokud jste na předešlou otázku odpověděli ano, uveďte, jakým způsobem Vás stres z pracovního prostředí ovlivňuje v osobním životě. (např. podrážděnost, únava nebo nervozita)

Z 34 respondentů, kteří na předešlou otázku odpověděli ano, uvedlo 12 únavu jako nejčastější problém, se kterou nejspíše souvisí i nespavost, kterou uvedlo 8 z nich. Dále častou vlastností, kterou pracovníci vnímají je nevrlost a podrážděnost, kterou uvedlo 10 z nich. Mezi další, které uvedly patří například nechut k jídlu, agrese a málomluvnost.

Tabulka 3 - Možnosti, jakými stres z pracovního prostředí ovlivňuje zaměstnance v osobním životě

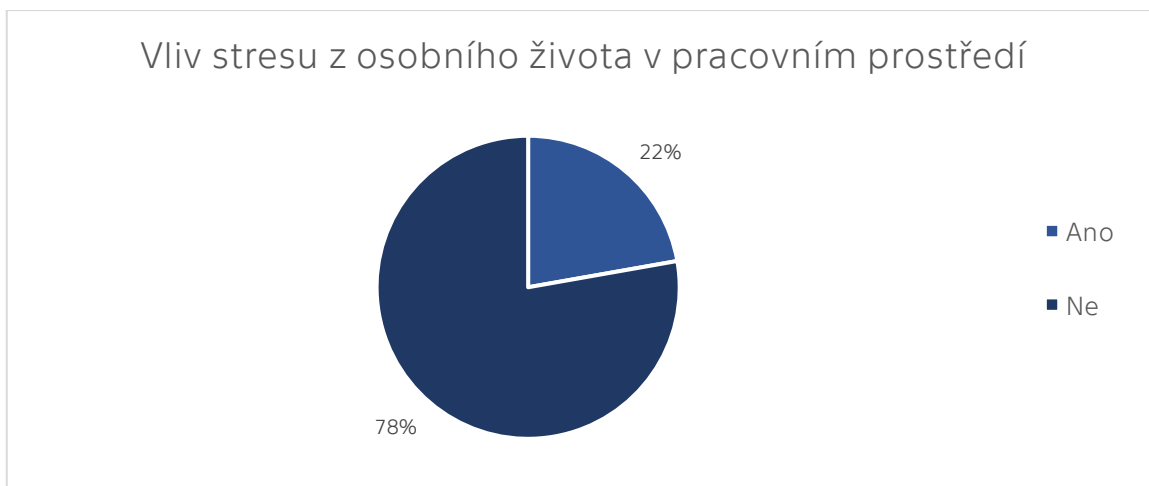
Ovlivněná vlastnost, změna v chování	Počet odpovědí
Únava	12
Nevrlost, podrážděnost	10
Nespavost	8
Ostatní	4

Zdroj: Autor

Otázka č. 11 - Ovlivňuje Vás stres z osobního života v zaměstnání a během pracovního výkonu?

Na tuto otázku odpověděla většina zaměstnanců ne, konkrétně 35 (77,78 %) z nich. Zbýlých 10 (22,22 %) odpovědělo, že je stres z osobního života ovlivňuje i v jejich zaměstnání.





Obrázek 8 - Vliv stresu z osobního života v pracovním prostředí

Zdroj: Autor

Otázka č. 12 - Pokud jste na předešlou otázku odpověděli ano, uveďte, jakým způsobem Vás stres z osobního života ovlivňuje ve Vašem zaměstnání. (např. zbrkllost, kousání nehtů nebo nesoustředěnost)

Z 10 respondentů zmínilo 6 z nich jako nejčastější vlastnost, která je ovlivňuje prostřednictvím stresu v osobním životě, podrážděnost. Dále pracovníci uvedli zbrkllost/soustředěnost, konkrétně 4 z nich a následně ještě zvládání více věcí najednou a motivaci. Je zde vidět, že oproti stresu z pracovního prostředí působí stres na z osobního života i pozitivně a nejenom negativně.

Tabulka 4 - Možnosti, jakými stres z osobního života ovlivňuje zaměstnance v pracovním prostředí

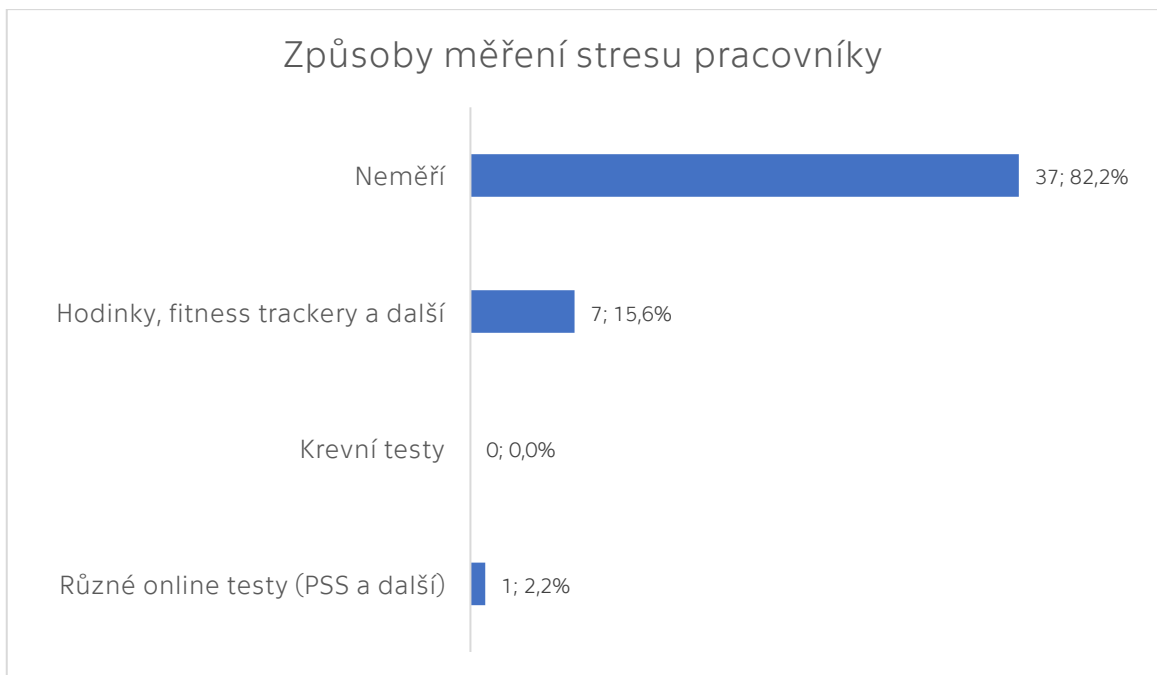
Ovlivněná vlastnost, změna v chování	Počet odpovědí
Podrážděnost	6
Zbrkllost/soustředěnost	4
Zvládání víc věcí najednou	3
Motivace	3

Zdroj: Autor

Otázka č. 13 - Měříte si stres nějakým způsobem? Pokud ano jakým?

37 (82,22 %) respondentů si úroveň stresové hladiny nijak neměří, 7 (15,56 %) z nich používá nějakou formu hodinek, fitness trackerů a dalších obdobných zařízení a 1 (2,22 %) používá různé online testy jako například PSS. Žádný ze zaměstnanců nechodí na

krvni testy, ze kterých by zjistil svou hladinu kortizolu. Lze vidět, že většina lidí tedy nevyužívá rozdílné možnosti, jak měřit stresovou hladinu a preventivně tak zjišťovali, jaký je jejich aktuální stav.

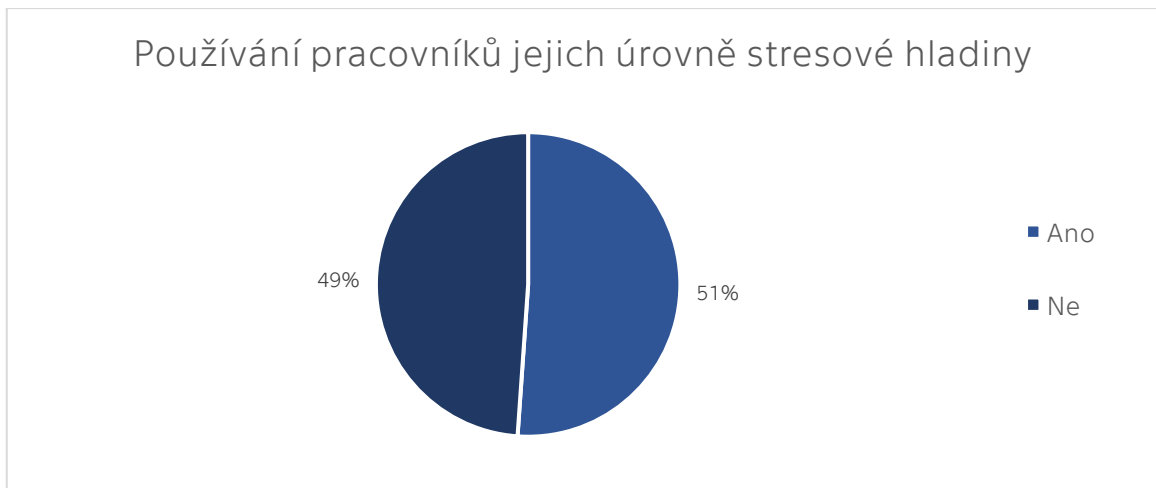


Obrázek 9 - Způsoby měření stresu zaměstnanci

Zdroj: Autor

Otázka č. 14 - Pracujete s úrovní Vaší stresové hladiny?

23 (51,11 %) pracovníků nějakým způsobem pracuje se svou úrovní stresové hladiny a 22 (48,89 %) respondentů nikoliv. Zajímavé je tedy porovnání této otázky s předešlou, kdy z těchto 23 zaměstnanců většina neměří úroveň stresové hladiny a řídí se tedy svým instinktem.



Obrázek 10 - Používání pracovníků jejich úrovně stresové hladiny

Zdroj: Autor

Otázka č. 15 - Které metody ke snižování/zvyšování úrovně stresové hladiny znáte?

Všichni z dotazovaných zaměstnanců znají minimálně 2 různé metody k měnění stresové hladiny. Všechny 45 (100 %) respondentů odpovědělo, že znají dechová cvičení a meditaci, 42 (93,33 %) z nich zná i aerobní cvičení a 37 (82,22 %) jógu. 14 (31,11 %) dotazovaných zná autosugesci, 9 (20 %) autogenní trénink a 8 (17,78 %) z dotazovaných i jiné metody. Lze tedy vidět, že 4 z těchto metod jsou známé pro většinu zaměstnanců, a to konkrétně meditace, dechová cvičení, aerobní cvičení a jóga.

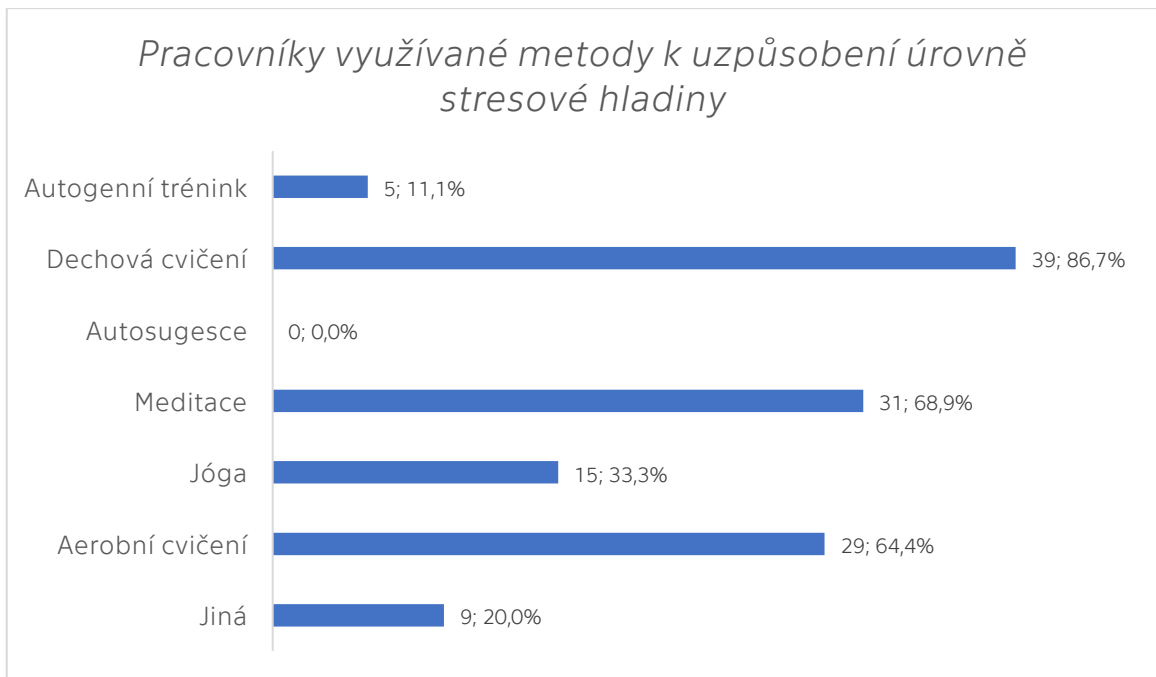


Obrázek 11 - Pracovníkům známé metody k uzpůsobení úrovně stresové hladiny

Zdroj: Autor

Otázka č. 16 - Které metody ke snižování/zvyšování úrovně stresové hladiny používáte?

Nejvíce využívanou metodou, kterou zaměstnanci používají jsou dechová cvičení, kdy konkrétně 39 (86,67 %) z dotazovaných ji využívá. Další poměrně využívanými metodami jsou meditace, kterou uvedlo 31 (68,89 %) zaměstnanců a aerobní cvičení, které uvedlo 29 (64,44 %) zaměstnanců. 15 (33,33 %) dotazovaných uvedlo, že používá jógu, 5 (11,11 %) používá autogenní trénink a nikdo ze zaměstnanců nevyužívá autosugesci. 9 (20,00 %) z dotazovaných uvedlo, že používá i jiné metody ke snížení/zvýšení úrovně stresové hladiny. Tato otázka částečně souvisí s předešlou, kdy například autosugesce není mezi zaměstnanci až tak známou metodou, a tudíž je i menší pravděpodobnost, že by jí používali.



*Obrázek 12 Pracovníky využívané metody k uzpůsobení úrovně stresové hladiny*

*Zdroj: Autor*

#### Otázky č. 17 – 21 - Akutní příznaky stresu

Následujících 5 otázek v dotazníkovém šetření zjišťovalo, jak často se u zaměstnanců objevují negativní příznaky akutního stresu. Z grafu lze vidět, že dotazovaní zaměstnanci téměř nikdy nepocítují bolesti hlavy nebo nejistý žaludek. Občas pocítují vyčerpání, konkrétně 30 (66,67 %) z dotazovaných. Téměř nikdy až občas pocítují zaměstnanci nervozitu a sociální únavu mezi lidmi. Lze tedy konstatovat, že se u zaměstnanců spíše téměř nikdy nevyskytují akutní příznaky stresu, avšak například u vyčerpání se vyskytují občas a poměrně často.

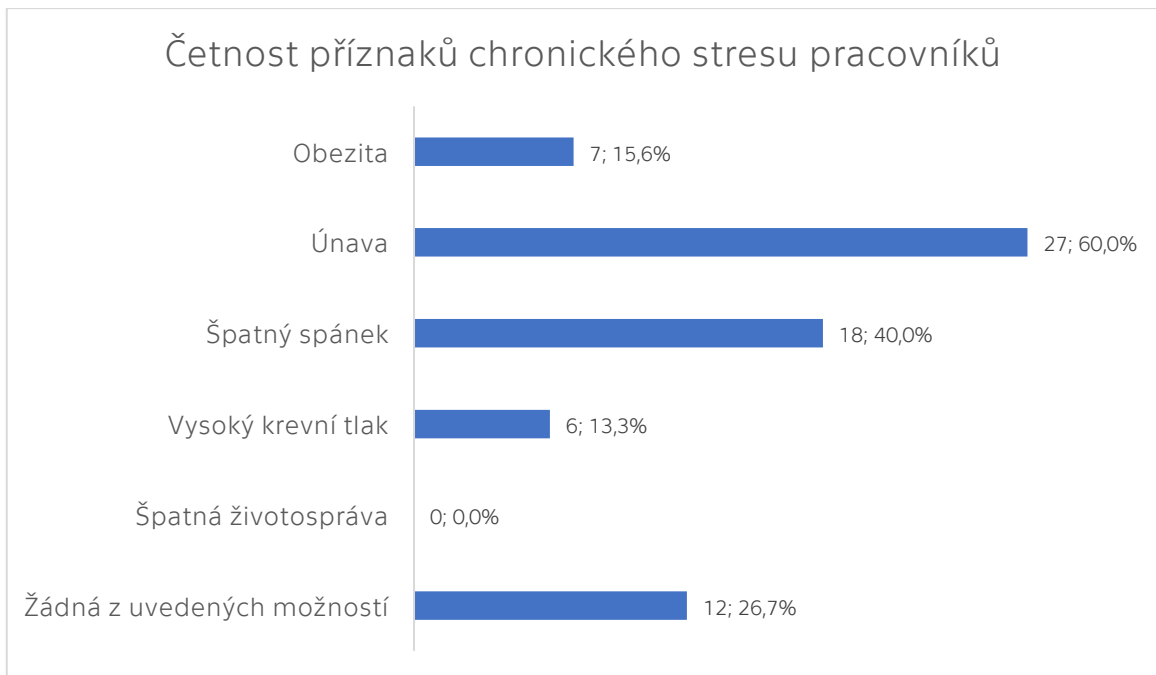


Obrázek 13 - Výskyt akutních příznaků stresu u pracovníků

Zdroj: Autor

Otázka č. 22 - Pociťujete dlouhodobě některé z těchto problémů? Které?

Z chronických příznaků zaměstnanci pociťují nejvíce únavu a to konkrétně 27 (60 %) z nich, následně pociťují špatný spánek a to 18 (40 %) z nich, ten může přímo souviset s únavou. Dále respondenti uváděli obezitu, konkrétně 7 (15,56 %) z nich a vysoký krevní tlak a to 6 (13,33 %) z nich. Špatnou životosprávu nevedl nikdo z dotazovaných a 12 (26,67 %) lidí uvedlo, že nezaznamenávají žádný z těchto dlouhodobých problémů.

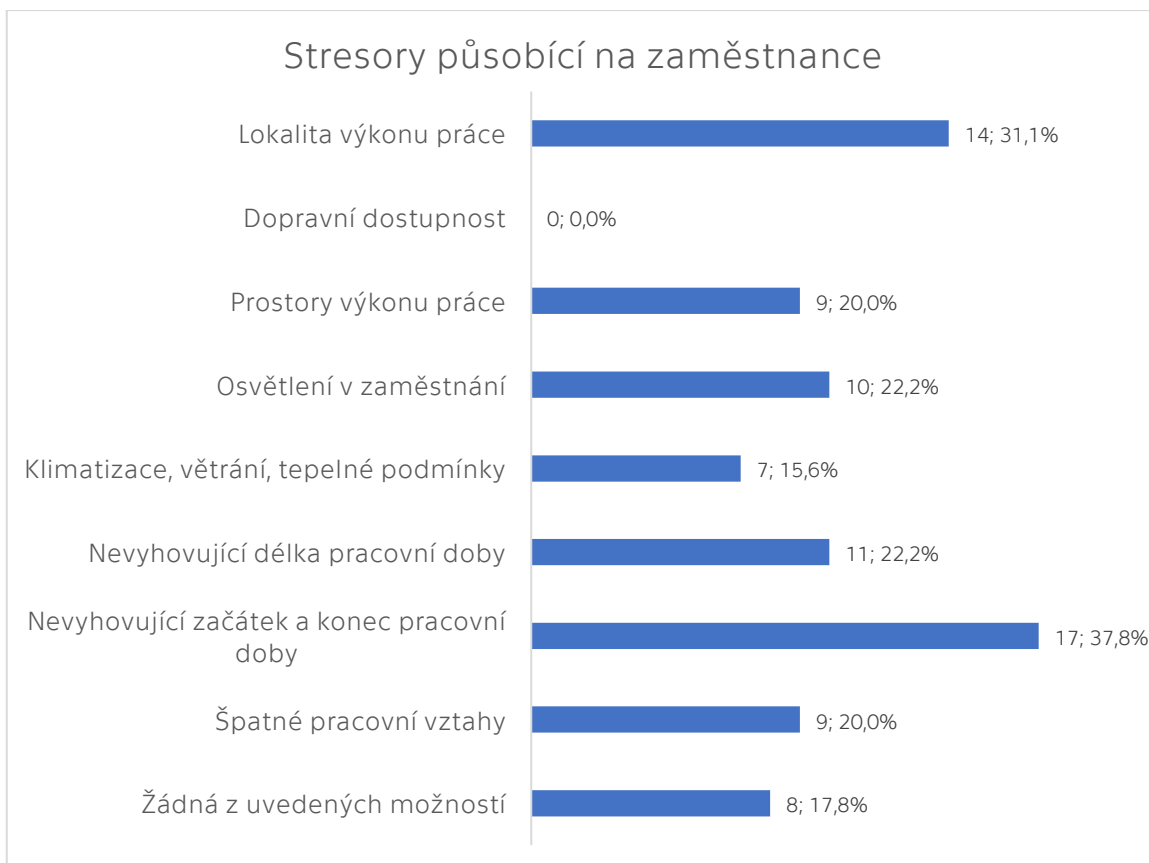


Obrázek 14 - Četnost příznaků chronického stresu pracovníků

Zdroj: Autor

Otázka č. 23 - Stresuje Vás v práci některá z těchto věcí?

Z nabízených možností, které by zaměstnanci mohli stresovat uvedlo 17 (37,78 %) z nich nevyhovující začátek a konec pracovní doby, 14 (31,11 %) lokalitu výkonu práce, 11 (24,44 %) nevyhovující délku pracovní doby, 10 (22,22 %) osvětlení v zaměstnání, 9 (20 %) prostory výkonu práce a špatné pracovní vztahy. 7 (15,56 %) dotazovaných zaměstnanců uvedlo klimatizaci, větrání a tepelné podmínky a žádný nevedl dopravní dostupnost jako problémovou. Zároveň 8 (17,78 %) zaměstnanců nevedlo žádnou věc, která by je stresovala. Tyto odpovědi utvářejí stručný přehled pro firmu, které věci by se mohla pokusit zlepšit a přizpůsobit potřebám zaměstnanců.



Obrázek 15 - Stresory působící na zaměstnance

Zdroj: Autor

Otázka č. 24 - Pokud jste v předešlé otázce nenašli žádnou situaci, věc atp., která Vás stresuje. Jaká to tedy je?

Mezi další věci, které zaměstnance v práci stresují, zmínili respondenti zodpovědnost a to konkrétně 9 (20 %) z nich. Setkávání se s jinými zaměstnanci ostatních společností uvedlo 6 (13,33 %) z nich stejně tak jako malé finanční ohodnocení. 3 (6,67 %) respondenti zmínili i přepracování jako jednu z věcí, která je stresuje v zaměstnání.



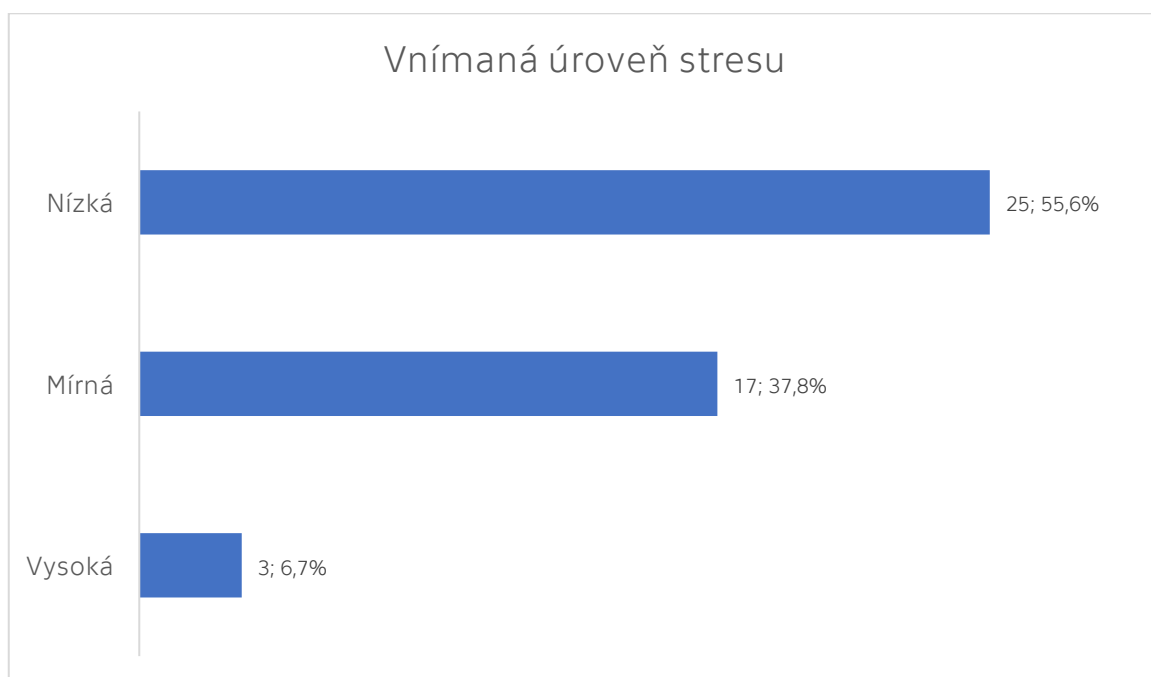
Tabulka 5 - Dodatečné stresory působící na zaměstnance

Ovlivněná vlastnost, změna v chování	Počet odpovědí
Zodpovědnost	9 (20 %)
Setkávání se zaměstnanci ostatních společností	6 (13,33 %)
Malé finanční ohodnocení	6 (13,33 %)
Přepracování	3 (6,67 %)

Zdroj: Autor

Otázky č. 25 – 34 - Určení aktuální vnímané úrovně stresu

Následně se v dotazníku nacházelo 10 otázek z PSS, díky kterým lze určit hladinu vnímaného stresu respondentů. Každému respondentovi se vypočetla úroveň stresové hladiny zvláště dle kapitoly 3.1.1. Nízkou hladinu stresu mělo 25 (55,56 %) zaměstnanců, mírnou hladinu stresu pociťovalo 17 (37,78 %) zaměstnanců a 3 (6,67 %) zaměstnanci vnímali vysokou úroveň stresu během posledního měsíce.



Obrázek 16 - Úroveň stresové hladiny určené dle PSS

Zdroj: Autor

Otázka č. 35 - Stresovala Vás pandemická opatření, která často znemožnila vykonávat Vaší práci, případně ji do značné míry ztížila?

Dle odpovědí respondentů 25 (55,56 %) zaměstnanců téměř nepocítovalo zvýšení stresu z důvodu pandemických opatření, která častokrát mohla pracovníkům ztížit vykonávání jejich práce. Naopak 11 (24,44 %) zaměstnanců pocítovalo velmi hodně větší míru stresu, 4 (8,89 %) zaměstnance hodně stresovala pandemická opatření, 2 (4,44 %) zaměstnance poměrně ano a 3 (6,67 %) zaměstnance vůbec. Lze vidět, že odpovědi na tuto otázku se odvíjí primárně od pozice a náplně pracovního výkonu, kdy některé z těchto pozic nebyly nijak přímo ovlivněny pandemickými opatřeními, zatímco některé pozice ano.



Obrázek 17 - Vliv pandemických opatření na stresovou hladinu pracovníků

Zdroj: Autor

Otázka č. 36 - Kdybyste mohli navrhnout nějaká opatření, díky kterým byste se v práci cítil/a méně vystresovaný/á, jaká by to byla?

Mezi navrhovaná opatření navrhulo 11 (24,44 %) zaměstnanců jiné prostory, 10 (22,22 %) zaměstnanců dostatek času na práci, 7 (15,56 %) zaměstnanců jinou dobu začátku a konce pracovní doby a 4 (8,89 %) zaměstnanci změnu osvětlení.

Tabulka 6 - Návrhy opatření k předcházení stresorům v organizaci Sportuj s. r. o.

Ovlivněná vlastnost, změna v chování	Počet odpovědí
Jiné prostory	11 (24,44 %)
Dostatek času na práci	10 (22,22 %)
Jinou dobu začátku a konce pracovní doby	7 (15,56 %)
Změna osvětlení	4 (8,89 %)

Zdroj: Autor

## 5.3 Shrnutí

Úroveň stresové hladiny pracovníků

Pocitově se 58 % pracovníků cítí vystresováno, 20 % z nich poměrně často. 31 % zaměstnanců vnímá stres neutrálně, 29 % negativně, 23 % spíše negativně a 17 % spíše pozitivně. Lze si povšimnout, že pracovníci vnímají stres tedy spíše negativně. Na toto má vliv nejspíše vlastnosti, které zaměstnanci mají se stresem spojené.

Z PSS testových otázek vyšlo, že 55,56 % pracovníků má nízkou, 37,78 % mírnou a 6,67 % vysokou hladinu vnímaného stresu. Jedná se tak o velmi dobrý výsledek, kdy většina z pracovníků není ve velkém stresu. Pracovníci byli dále tázáni na akutní a chronické příznaky stresu. Z odpovědí vyšlo, že respondenti trpí chronickou únavou a nespavostí. Tyto dva parametry spolu souvisí, avšak nutně na ně nemusí mít vliv pouze stres, ale i jiné parametry. U pracovníků se jako nejčastější příznaky akutního stresu vyskytují vyčerpání, sociální únava a nervozita. Téměř nikdy nemají nejistý žaludek nebo bolesti hlavy.

Příčiny stresu (stresory)

Z dotazníkového šetření a odpovědí respondentů se zjistilo, že mezi nejčastější stresory patří nevyhovující začátek a konec pracovní doby, lokalita výkonu práce, délka pracovní doby, osvětlení, zodpovědnost a další viz otázky 23 a 24. Lze si všimnout, že většinu z těchto věcí může organizace Sportuj s. r. o. ovlivnit. Žádný z pracovníků nevedl dopravní dostupnost jako stresor a několik zaměstnanců uvedlo, že se žádnému stresoru v práci nevystavují.

## Dopady vzniklého stresu na pracovišti v osobním i pracovním životě

Většina pracovníků odpověděla, že se stresu vystavují jak v osobním, tak i pracovním životě, avšak většina se přiklání spíše k životu pracovnímu. Mezi nejčastěji stresem ovlivněné vlastnosti v pracovním prostředí uvedli zbrkllost, nesoustředěnost a orientaci na výsledek s motivací. Neobjevují se zde tedy jen záporné vlastnosti, ale i kladné. Mezi nejčastěji stresem ovlivněné vlastnosti v osobním životě uvedli únavu (42,22 %), nevrlost a špatnou životosprávu. Zajímavé je, že v osobním životě převládali pouze vlastnosti negativní.

76 % respondentů ovlivňuje stres z pracovního prostředí v osobním životě. Stres z osobního života ovlivňuje v pracovním prostředí však už jenom 22 % zaměstnanců. Stres získaný z pracovního prostředí ovlivňuje pracovníky v osobním životě převážně únavou, nevrlostí a nespavostí. Stres získaný z osobního života ovlivňuje zaměstnance v pracovním prostředí podrážděností, zbrkllostí a třeba i zvládním více věcí najednou nebo motivací. Lze si opět všimnout, že stres přenesený do osobního životě vnímají zaměstnanci pouze negativně, zatímco ten přenesený do pracovního prostředí i pozitivně.

### Měření, metody a vliv pandemických opatření

Většina (82,22 %) pracovníků si žádným způsobem neměří úroveň stresové hladiny. Ti, kteří si měří tak buď pomocí hodinek, fitness trackerů anebo prostřednictvím různých online testů. Polovina zaměstnanců (51 %) však s hladinou stresové hladiny nějakým způsobem pracuje. Lze tedy usoudit, že se respondenti řídí spíše intuicí.

Všichni pracovníci znají dechová cvičení a meditaci. 42 z dotazovaných zná i aerobní cvičení a 37 jógu. 39 z dotazovaných aplikuje dechová cvičení, 31 meditace a 29 aerobní cvičení. Lze tedy vidět, že většina pracovníků používá minimálně jednu metodu ke snížení, či zvýšení úrovně stresové hladiny a že spousta z nich jich využívá i více nežli jednu metodu.

Na většinu (56 %) dotazovaných neměla pandemická opatření vliv. Na 24 % ale velmi velký. Takovouto rozdílnost lze vnímat z důvodu rozdílnosti pozic, kdy například pro organizátory turnajů a galavečerů byla práce více stresující nežli například na účetní.

### Odpovědi na výzkumné otázky

VO1: Jaké akutní a chronické příznaky stresu se u pracovníků vyskytují?

Mezi nejčastější akutní příznaky se u pracovníků vyskytují vyčerpání, nervozita a sociální únava. Mezi nejčastější chronické příznaky stresu, které pracovníci pocítují jsou únava, špatný spánek, obezita a vysoký krevní tlak.

VO2: Jaká je stresová hladina pracovníků?

25 pracovníků vnímá nízkou hladinu stresu, 17 mírnou a 3 vysokou.

VO3: Jaké stresory působí na pracovníky?

Na pracovníky převážně jako stresor působí nevyhovující začátek a konec pracovní doby, lokalita výkonu práce, nevyhovující délka pracovní doby, osvětlení v zaměstnání a zodpovědnost.

VO4: Jaké metody ke snížení stresové hladiny pracovníci znají a používají?

Všichni dotazovaní pracovníci znají dechová cvičení a meditaci, 93,33 % zná aerobní cvičení a 82,22 % jógu, 31,11 % autosugesci, 20 % autogenní trénink a 17,78 % i jiné metody.

86,67 % pracovníků používá dechová cvičení, 68,89 % meditování, 64,44 % aerobní cvičení, 33,33 % jógu a 20 %, že používá jiné metody.

VO5: Jak pracovníky ovlivňuje stres v pracovním a osobním životě?

Pracovníky ovlivňuje stres v pracovním prostředí negativně jako třeba zbrklostí nebo nesoustředěností, ale i pozitivně, a to třeba motivací. V osobním životě pracovníky ovlivňuje stres pouze negativními vlastnostmi, a to především v únavou a podrážděností.

Zároveň většinu pracovníků (75,56 %) ovlivňuje stres z pracovního prostředí v osobním životě. Stres z osobního života už ovlivňuje v pracovním prostředí jen 22,22 % pracovníků. I zde lze vidět, že vlastnosti ovlivněné v pracovním prostředí jsou pozitivní i negativní a v osobním životě pouze negativní.

## 6 Návrhy opatření k prevenci stresu

Cílem dotazníkového řešení bylo získat aktuální přehled ohledně hladiny stresové úrovně pracovníků, zjištění stresorů, zjištění, zda zaměstnanci pracují se stresem, využívají některé metody k jeho snížení či zvýšení, zda se u pracovníků vyskytují některé z příznaků akutního či chronického stresu a zda tento stres pochází především z pracovního prostředí nebo osobního života. Z tohoto získaného přehledu lze navrhnout opatření a řešení, která by zlepšila pracovní výkon zaměstnanců.

### Návrh 1 – Flexibilní pracovní doba (začátek a konec pracovní doby)

Pracovníci organizace Sportuj s. r. o. zmiňovali jako nejčastější stresor začátek a konec pracovní doby. Vhodným řešením pro tento problém by mohla být flexibilní pracovní doba. Ta by se nijak nedotkla zaměstnanců, kteří jsou spokojeni s nynějším začátkem a koncem pracovní doby. Zároveň by snížila, v lepším případě i eliminovala stres zaměstnanců, kteří uvedli právě tento stresor. Pouhá změna začátku a konce pracovní doby by mohla vadit zaměstnancům, kterým doposud nevadila.

### Návrh 2 – Zakoupení nového příslušenství (osvětlení, klimatizace atd.)

Dalším poměrně často zmiňovaným stresorem uváděným pracovníky bylo osvětlení, klimatizace a další příslušenství. Vhodným řešením by bylo zakoupení příslušenství nového. V případě osvětlení by bylo vhodné koupit například smart žárovky. Díky nim by se dala nastavovat šetrnější barva a intenzita světla dle počasí a denní doby. Nechozílo by tak k případům, kdy je noc a žárovky zaměstnance ostře oslňují, což může i ve výsledku narušovat jejich spací režim případně cirkadiální rytmus. Lze koupit i šetrnější klimatizace, která by se opět nastavovala dle počasí a venkovní teploty. Předělo by se pak tomu, že v létě zaměstnanec přijde z tepla do vychlazené místnosti a tím se i eliminovali některé z akutních příznaků stresu jako například bolest hlavy.

### Návrh 3 – Nové prostory a home office (lokalita výkonu práce)

Nemalá skupina zaměstnanců uvedla i lokalitu výkonu práce za stresovou. Jedním z vhodných řešení by mohlo být nalezení nových prostor. Tento problém však vyžaduje mnohem větší spektrum faktorů, které je potřeba brát v potaz. Při hledání nových prostor by se museli zohlednit zaměstnanci, kteří jsou s aktuální lokalitou spokojeni, aby se pak pro ně nová lokalita nestala stresorem. Zároveň by se přesídlením firmy dalo zbavit ostatních stresorů například by v místě již bylo šetrnější osvětlení, klimatizace a tak podobně. Jiným možným řešením na tento stresor by mohlo být vybudování zaměstnanecké ubytovny, případně získání nějaké spolupráce s ubytovnou blízko pracovní lokality. Tím by se firma zaměřila pouze na pracovníky,

kteře lokalita výkonu práce stresuje. Zároveň by se ještě nabízela varianta home-office, kdy zaměstnancům, kterým nevyhovuje pracovní lokalita mohli pracovat z domova. Toto má však obrovskou nevýhodu a to tu, že většinu profesí nelze z domova dělat.

#### Návrh 4 – Zodpovědnost manažerů, anonymní schránka (pracovní vztahy)

Dalším stresorem, kteří pracovníci zmiňovali byly pracovní vztahy. U nich by bylo potřeba nejprve zjistit, které situace jsou pro pracovníky stresující. Dle toho by následně šlo vymyslet řešení. Bylo by vhodné, aby se manažerům přidala povinnost, kdy by se snažili komunikovat se zaměstnanci, zjišťovat tyto problémy a následně je adekvátním způsobem řešit. Zároveň s tímto by bylo vhodné vytvořit na každém pracovišti anonymní schránku – zde by zaměstnanci mohli anonymně psát stížnosti k pracovním vztahům, kolektivu a tak podobně. K těmto schránkám by měl přístup pouze generální ředitel firmy a ten by následně díky tomuto kontroloval práci manažerů, případně je i informoval o situaci na pracovištích.

#### Návrh 5 – Rozdělení úkolů, vytvoření týmů (zodpovědnost)

Posledním z často zmiňovaných stresorů pracovníky byla zodpovědnost. Vhodným návrhem pro vyřešení tohoto problému by bylo rozdělení zodpovědnosti mezi více pracovníků. Jedná se o jednoduché efektivní organizační řešení, kdy by se úkoly zadávali více lidem nebo by pracovníci byli přidělováni do týmů, ve kterých by pracovali na projektech. V obou případech by se tak zodpovědnost za odvedenou práci rozdělila mezi větší množství osob a nikdo by tedy nenesl tak těžké břemeno jako když by byl sám. Tímto by se tento stresor eliminoval nebo aspoň stres z něj pociťovaný snížil.

#### Návrh 6 – Vzdělávání pracovníků (Negativní vnímání stresu)

V rámci dotazníkového šetření většina pracovníků nějakým způsobem pracuje se svou stresovou hladinou, což je velmi dobré a organizace by v tom měla zaměstnance do budoucna podporovat a udržet tak takovýto proaktivní přístup. Zaměstnanci však stres vnímají spíše negativně a většina z nich neví, jak ho využít pozitivně a pracovat s ním jinak než jeho pouhým snižováním. Organizace by tak mohla pořádat vzdělávací semináře na téma stres, metody k práci se stresem, pozitivní a negativní stres a tak podobně. Jako další vhodné řešení, mimo organizování vzdělávacích seminářů, se jeví proplácení různých přednášek a vzdělávání tak pracovníků ohledně stresu a témat jeho týkající se.

### Návrh 7 – Pravidelné online testování (neměření stresové úrovně)

Z dotazníkové šetření se zjistilo, že většina zaměstnanců si žádným způsobem neměří hladinu stresové hladiny. Tento problém lze vyřešit mnoha způsoby, ty se odvíjí podle ochoty firmy investovat. Nejlevnějším řešením by mohlo být pravidelné testování zaměstnanců 1x měsíčně pomocí online testů pomocí například PSS.

### Návrh 8 – Bonusy (neměření stresové úrovně)

Dalším, avšak finančně náročnějším řešením, pro zvýšení měření stresu pracovníky, by bylo formou odměňování případně rozdávaním bonusů, které by zaměstnanci získávali. V tomto případě by dostali příspěvek na hodinky, fitness trackery a další, které pomocí moderních technologií měří úroveň aktuálního stresu.

### Návrh 9 – Lékařské prohlídky (neměření stresové úrovně)

Posledním řešením pro problém, kdy si pracovníci nedostatečně měří svojí stresovou hladinu, by mohli být pravidelné lékařské prohlídky. Zde by se pracovníkům dělali krevní testy, ze kterých by se určila hladina kortizolu. Mimo jiné by se v tomto případě zjistil kompletní zdravotní stav zaměstnanců, díky kterému by se dalo předcházet závažným onemocněním a tak podobně.



# Závěr

Bakalářská práce se zabývala stresem na pracovišti organizace Sportuj s. r. o., především zjišťovala stresory působící na zaměstnance, vliv stresu na zaměstnance, dopady stresu na jejich pracovní a osobní životy, povědomí o metodách korigujících úroveň stresové hladiny, akutní a chronické příznaky stresu a úroveň stresové hladiny zaměstnanců. Cílem práce bylo prozkoumat možné příčiny a dopady stresu na vybraném pracovišti, posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

V úvodu je zmíněno, že stres na pracovišti je důležitým aspektem, který by se neměl přehlížet a který ovlivňuje mnoho věcí. Během zpracování bakalářské práce bylo zjištěno, že zaměstnanci zkoumané organizace Sportuj s. r. o. znají spoustu metod, které snižují stresovou hladinu a relaxují člověka a zároveň několik z nich provozují. Z čehož lze odvodit i převážně nízkou hladinu stresové hladiny. Nejspíše je to z důvodu osobního zájmu zaměstnanců o zdravý životní styl, jelikož se firma zabývá úpolovými sporty.

Organizace samotná však nijak nedbá na stres na pracovišti. Od tohoto se odvíjí i výsledky dotazníkového řešení, kdy zaměstnanci vnímají stres spíše negativně, vystavují se několika stresorům v pracovním prostředí, když jsou vystaveni stresu, tak převážně v práci než v osobním životě a několik dalších výsledků.

Firma Sportuj s. r. o. zaměstnance nepoučuje o stresu na pracovišti, o jeho aspektech a vlivech na pracovní výkon, vztahy nebo osobní život. Zároveň své zaměstnance nijak pravidelně nekontroluje právě v rámci stresu na pracovišti. To pak může vyústit ve špatné vztahy na pracovištích, špatné výsledky, onemocnění a další negativní jevy.

Organizace tedy zanedbává stres na pracovišti a spíše zaměstnanci samotní dbají o svou stresovou hladinu a pomocí různých metod s ní i pracují. V poslední kapitole proto je firmě navrženo několik možných řešení na problémy, které se u odpovědí zaměstnanců vyskytovali nejfrekventovaněji. Jsou zde návrhy na různé stresory působící na zaměstnance jako třeba příslušenství, lokalita, pracovní vztahy a podobně. Zároveň jsou firmě navržena možná řešení, jak se stresem na pracovišti zacházet a

upozorňovat zaměstnance na něj. To zahrnuje i například pozitivní vnímání stresu, kdy by pracovníci mohli využívat pozitivní vlastnosti stresu k podání lepšího výkonu a eventuálně se tak zvýšila i produktivita a efektivita organizace. Mimo jiné je zde navrženo i preventivní testování, které by upozornilo zaměstnance na vysokou hladinu stresu a oni tak mohli reagovat a zamezit případným negativním dopadům v jejich pracovním i osobním životě.

Všechny tyto návrhy ke zlepšení stresu na pracovišti jsou pouhými doporučeními pro organizaci Sportuj s. r. o. Pokud se firma některými z nich inspiroje, záleží na ní. Ve zkratce má firma mladé zaměstnance, kteří dbají o svojí stresovou hladinu. Organizace samotná by však měla zvážit možnost vylepšit stres na pracovišti, díky čemuž by následně mohla zvýšit výkon a spokojenost jejich zaměstnanců a potažmo tak i celé organizace.

## Seznam použité literatury

ADAM, Zdeněk, KLIMEŠ, Jeroným, POUR, Luděk, KRÁL, Zdeněk, ONDERKOVÁ, Alice, ČERMÁK, Aleš a VORLÍČEK, Jiří, 2019. *Maligní onemocnění, psychika a stres: příběhy pacientů s komentářem psychologa*. Praha: Grada Publishing, ISBN 978-80-271-2539-5.

COHEN, Sheldon, © 2022. Percieved Stress Scale. *mindgarden.com* [online]. © 2022 [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: <https://www.mindgarden.com/documents/PerceivedStressScale.pdf>

EHSAN, Muhammad a ALI, Kishwar, 2021. The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan. *researchleap.com* [online]. 4. 8. 2021 [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: <https://researchleap.com/impact-work-stress-employee-productivity-based-banking-sector-faisalabad-pakistan/>

EU-OSHA, © 2021. Psychosociální rizika a stres při práci. *EU-OSHA* [online]. © 2021 [cit. 2022-04-08]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Garmin, 2022. Skóre stresu: Základní ukazatel zjišťující zatížení vašeho organismu. *zivotsgarminem.cz* [online]. 20. 3. 2022 [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: <https://www.zivotsgarminem.cz/skore-stresu-zakladni-ukazatel-zjistujici-zatizeni-vaseho-organismu>

GREENBERG, Melanie, 2019. *Jak lépe zvládat nepříjemné situace a konflikty: Cesta k odolnější a vyrovnanější mysli*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-2584-5.

HUMPOLÍČEK, Pavel, 2014. Stres a jeho zvládání v kontextu psychosomatiky a metabolických poruch. *psychologon.cz* [online]. 2. 6. 2014 [cit. 2022-04-09]. Dostupné z: <https://www.psychologon.cz/component/content/article/14-psycholog-online/270-stres-a-jeho-zvladani-v-kontextu-psychosomatiky-a-metabolicky-poruch>

JOUZA, Ladislav, 2018. Stres na pracovišti - právní úprava. *epravo.cz* [online]. 23. 5. 2018 [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stres-na-pracovisti-pravni-uprava-107489.html?mail>

KILIÁN, Karel, 2021. Jak chytré hodinky a náramky měří stres a co z této hodnoty poznáte?. *xm.cz* [online]. 28. 4. 2021 [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: <https://xm.cz/blog/jak-chytre-hodinky-a-naramky-meri-stres-a-co-teto-hodnoty-poznate/>

Kolektiv autorů, 2016. *Pracovní stres a zdraví*. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. ISBN 978-80-87676-23-3.

KOSTKA, Karel, © 2016. Techniky zvládání stresu. *kostka-skola.cz* [online]. © 2016 [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: <https://www.kostka-skola.cz/archiv/soubor/KOSTKA-72798-techniky-zvladani-stresu.pdf>

KUČÍREK, Jiří a kolektiv, 2017. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0187-0.

MCLEOD, Saul, 2021. Type A and B Personality. *simplypsychology.org* [online]. 25. 8. 2021 [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: <https://www.simplypsychology.org/personality-a.html>

Perceived stress scale, © 2022. Perceived Stress Scale. *das.nh.gov* [online]. © 2022 [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: <https://www.das.nh.gov/wellness/docs/percieved%20stress%20scale.pdf>

PILAŘOVÁ, Irena, 2016. *Leadership & Management Development: Role, úlohy a kompetence managerů a lídrů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5721-6.

PLAMÍNEK, Jiří, 2013. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: Praktický atlas sebevzdělávání*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4751-4.

PRAŠKO, Ján a PRAŠKOVÁ, Hana, 2007. *Asertivitou proti stresu*. 2. přepracované a doplněné vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1697-8.

RÁKOSNÍKOVÁ, Marie a GRIMMICH, Šimon, 2020. *Zbavte se stresu pomocí všímavosti: program na osm týdnů: pro zvýšení zdraví a vitality*. Praha: Alferia. ISBN 978-80-247-2121-7.

STOCK, Christian, 2010. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3553-5.

ŠTĚPANÍK, Jaroslav, 2007. *Umění jednat s lidmi 3: Stres, frustrace a konflikty*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1527-8.

Vlastní poznámky z přednášek - Řízení lidských zdrojů

Walkin lab, 2014. Stress Level Test: Blood Tests and Diagnosis. *walkinglab.com* [online]. 13. 11. 2014 [cit. 2022-04-05].

WikiSofia, © 2013. Pojem osobnost. Organismus, osoba, osobnost. *WikiSofia* [online]. © 2013 [cit. 2022-04-08]. Dostupné z: [https://wikisofia.cz/wiki/Pojem\\_\\_osobnost.\\_\\_Organismus,\\_\\_osoba,\\_\\_osobnost](https://wikisofia.cz/wiki/Pojem__osobnost.__Organismus,__osoba,__osobnost)

# Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura společnosti Sportuj s. r. o.....	28
Obrázek 2 - Pohlaví pracovníků organizace Sportuj s. r. o. ....	30
Obrázek 3 - Věk pracovníků organizace Sportuj s. r. o.....	31
Obrázek 4 - Míra pocitově vnímaného stresu pracovníků organizace Sportuj s. r. o....	32
Obrázek 5 - Způsob vnímání stresu pracovníky organizace Sportuj s. r. o. ....	32
Obrázek 6 - Místo, kde se zaměstnanci vystavují stresu.....	33
Obrázek 7 - Vliv stresu z pracovního prostředí v osobním životě.....	35
Obrázek 8 - Vliv stresu z osobního života v pracovním prostředí.....	36
Obrázek 9 - Způsoby měření stresu zaměstnanci.....	37
Obrázek 10 - Používání pracovníků jejich úrovně stresové hladiny.....	38
Obrázek 11 - Pracovníkům známé metody k uzpůsobení úrovně stresové hladiny.....	39
Obrázek 12 Pracovníky využívané metody k uzpůsobení úrovně stresové hladiny.....	40
Obrázek 13 - Výskyt akutních příznaků stresu u pracovníků.....	41
Obrázek 14 - Četnost příznaků chronického stresu pracovníků.....	42
Obrázek 15 - Stresory působící na zaměstnance.....	43
Obrázek 16 - Úroveň stresové hladiny určené dle PSS.....	44
Obrázek 17 - Vliv pandemických opatření na stresovou hladinu pracovníků.....	45

# Seznam tabulek

Tabulka 1 - Možnosti vlivu stresu v pracovním prostředí .....	34
Tabulka 2 - Možnosti vlivu stresu v osobním životě zaměstnanců.....	34
Tabulka 3 - Možnosti, jakými stres z pracovního prostředí ovlivňuje zaměstnance v osobním životě.....	35
Tabulka 4 - Možnosti, jakými stres z osobního života ovlivňuje zaměstnance v pracovním prostředí.....	36
Tabulka 5 - Dodatečné stresory působící na zaměstnance.....	44
Tabulka 6 - Návrhy opatření k předcházení stresorům v organizaci Sportuj s. r. o. ....	46

# Příloha

## Dotazník

Dobrý den,

rád bych Vás požádal o vyplnění tohoto dotazníku, který se zaměřuje a řeší stres na pracovišti i mimo něj. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění zabere přibližně 5 minut. Výsledky později použiji jako podklady k mé bakalářské práci. Odpovídejte prosím přesně a pravdivě. Děkuji Vám za Váš čas.

1. Jaké je Vaše pohlaví?
  - a) Muž
  - b) Žena
2. Kolik Vám je let?
  - a) 18 a méně
  - b) 18 – 25
  - c) 26 -35
  - d) 36 – 45
  - e) 46 – 55
  - f) 56 a více
3. Jak často máte pocit, že jste ve stresu?
  - a) Nikdy
  - b) Téměř nikdy
  - c) Občas
  - d) Poměrně často
  - e) Velmi často
4. Jak vnímáte stres?
  - a) Pozitivně
  - b) Spíše pozitivně
  - c) Neutrálně

- d) Spíše negativně
  - e) Negativně
5. Pokud vnímáte stres pozitivně, jaké vlastnosti Vám zlepšuje?
- a) \_\_\_\_\_
6. Vnímáte stres v práci/osobním životě? Pokud ano, co ho způsobuje?
- a) Nevnímám
  - b) Pouze z práce
  - c) Převážně z práce
  - d) Z práce i z osobního života
  - e) Převážně z osobního života
  - f) Pouze z osobního života
7. Jak Vás ovlivňuje stres v práci? (např. zbrkllost, kousání nehtů nebo nesoustředěnost)
- a) \_\_\_\_\_
8. Jak Vás ovlivňuje stres v osobním životě? (např. podrážděnost, únava nebo špatná životospráva)
- a) \_\_\_\_\_
9. Ovlivňuje Vás stres z pracovního prostředí v osobním životě? \*
- a) Ano
  - b) Ne
10. Pokud jste na předešlou otázku odpověděli ano, uveďte, jakým způsobem Vás stres z pracovního prostředí ovlivňuje v osobním životě. (např. podrážděnost, únava nebo nervozita)
- a) \_\_\_\_\_
11. Ovlivňuje Vás stres z osobního života v zaměstnání a během pracovního výkonu?
- a) Ano
  - b) Ne
12. Pokud jste na předešlou otázku odpověděli ano, uveďte, jakým způsobem Vás stres z osobního života ovlivňuje ve Vašem zaměstnání. (např. zbrkllost, kousání nehtů nebo nesoustředěnost)
- a) \_\_\_\_\_



13. Měříte si stres nějakým způsobem? Pokud ano jakým?

- a) Neměřím
- b) Hodinky, fitness trackery atp.
- c) Krevní testy
- d) Různé online testy (PSS a podobně)
- e) Jiné: \_\_\_\_\_

14. Pracujete s úrovní Vaší stresové hladiny?

- a) Ano
- b) Ne

15. Které metody ke snižování/zvyšování úrovně stresové hladiny znáte?

- a) Žádné neznám
- b) Autogenní trénink
- c) Dechová cvičení
- d) Autosugesce
- e) Meditace
- f) Jóga
- g) Aerobní cvičení
- h) Jiné: \_\_\_\_\_

16. Které metody ke snižování/zvyšování úrovně stresové hladiny používáte?

- a) Žádné neznám
- b) Autogenní trénink
- c) Dechová cvičení
- d) Autosugesce
- e) Meditace
- f) Jóga
- g) Aerobní cvičení
- h) Jiné: \_\_\_\_\_

17. Jak často Vás bolí hlava

- a) Nikdy

- b) Téměř nikdy
- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

18. Jak často se cítíte vyčerpaní?

- a) Nikdy
- b) Téměř nikdy
- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

19. Jak často se cítíte nervózní?

- a) Nikdy
- b) Téměř nikdy
- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

20. Jak často máte nejistý žaludek?

- a) Nikdy
- b) Téměř nikdy
- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

21. Jak často se cítíte sociálně unavení?

- a) Nikdy
- b) Téměř nikdy
- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

22. Pociťujete dlouhodobě některý z těchto problémů? Který?

- a) Obezita
- b) Únava
- c) Špatný spánek
- d) Vysoký krevní tlak
- e) Špatná životospráva
- f) Žádný z výše uvedených

23. Stresuje Vás v práci některá z těchto věcí?

- a) Lokalita výkonu práce
- b) Dopravní dostupnost
- c) Prostory výkonu práce
- d) Osvětlení v zaměstnání
- e) Klimatizace, větrání, tepelné podmínky
- f) Nevyhovující délka pracovní doby
- g) Nevyhovující začátek a konec pracovní doby
- h) Špatné pracovní vztahy (šikana, časový nátlak atp.)
- i) Žádná z výše uvedených

24. Pokud jste v předešlé otázce nenašli žádnou situaci, věc atp., která Vás stresuje. Jaká to tedy je?

- a) \_\_\_\_\_

25. Jak často jste za poslední měsíc byl/a znepokojený kvůli něčemu, co se stalo nečekaně?

- a) Nikdy
- b) Téměř nikdy
- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

26. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a neschopný/á mít důležité věci ve vašem životě pod kontrolou?

- a) Nikdy
- b) Téměř nikdy

- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

27. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a nervózní a „vystresovaný/á“?

- a) Nikdy
- b) Téměř nikdy
- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

28. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a sebevědomě, že jste schopný/á zvládnout Vaše osobní problémy?

- a) Nikdy
- b) Téměř nikdy
- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

29. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a, že se Vám daří?

- a) Nikdy
- b) Téměř nikdy
- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

30. Jak často jste za poslední měsíc přišel/la na to, že nemůžete zvládnout všechny věci, které jste musel/a udělat?

- a) Nikdy
- b) Téměř nikdy
- c) Občas
- d) Poměrně často
- e) Velmi často

31. Jak často jste za poslední měsíc byl/a schopen/na mít pod kontrolou nepříjemnosti ve Vašem životě?
- a) Nikdy
  - b) Téměř nikdy
  - c) Občas
  - d) Poměrně často
  - e) Velmi často
32. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a, že jste nad věcí?
- a) Nikdy
  - b) Téměř nikdy
  - c) Občas
  - d) Poměrně často
  - e) Velmi často
33. Jak často jste za poslední měsíc byl/a naštvaný/a, protože jste věci neměl/a pod kontrolou?
- a) Nikdy
  - b) Téměř nikdy
  - c) Občas
  - d) Poměrně často
  - e) Velmi často
34. Jak často jste se za poslední měsíc cítil/a, že se Vám problémy nahromadily tak moc, že jste nebyl/a schopný/á je překonat?
- a) Nikdy
  - b) Téměř nikdy
  - c) Občas
  - d) Poměrně často
  - e) Velmi často
35. Stresovala Vás pandemická opatření, která často znemožnila vykonávat Vaší práci, případně ji do značné míry ztížila?
- a) Velmi hodně

- b) Hodně
- c) Docela ano
- d) Téměř vůbec
- e) Vůbec

36. Kdybyste mohli navrhnout nějaká opatření, díky kterým byste se v práci cítil/a méně vystresovaný/á, jaká by to byla?

a) \_\_\_\_\_

# Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Vaše jméno ...

V Praze dne: Klikněte nebo klepněte sem a Podpis:  
zadejte datum.

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis