

Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Bakalářská práce

Stress management a typy pracovní doby

Vypracoval: Ivana Kroupová
Vedoucí práce: doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

České Budějovice 2020

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Ivana KROUPOVÁ
Osobní číslo: E17265
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku
Téma práce: Stress management a typy pracovní doby ve vybraném podniku
Zadávající katedra: Katedra řízení

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu v souvislosti s typy pracovní doby ve vybraném podniku, včetně návrhů na změny současného stavu stress managementu.

Metodika práce:

Studium odborné literatury a literárních pramenů se zaměřením na stres, jeho příčiny v souvislosti s typy pracovní doby. Z nově získaných vědomostí sestavit literární rešerši. Zjištění současného stavu stresových faktorů a jejich vlivu v souvislosti s typy pracovní doby osobnosti na základě dotazníkového šetření, doplněném nestrukturovanými rozhovory ve vybraném podniku. Po utřídění a analýze dat a získaných informací se soustředit na analýzu stresových faktorů v souvislosti s typem pracovní doby a na základě zhodnocení současného stavu se pokusit o syntézu získaných poznatků pro současnou praxi.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Literární rešerše.
3. Metodický postup.
4. Výsledky průzkumu.
5. Závěr.
6. Přehled použité literatury.
7. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy: 40 – 50 str.

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

- Bedrnová, E., & Pauknerová, D. (2015). *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. Praha: Management Press.
- Clegg, B. (2005). *Stress management*. Brno: CP Books.
- Covey, S. R. (2016). *7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změni váš život*. Praha: FC Czech, zastoupení FranklinCovey v ČR a SR.

Krninská, R. (2012). *Motivace a stimulace pracovního jednání*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta.
Plamínek, J. (2013). *Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezuládání*. Praha: Grada.
Stritzelberger, R. (2014). *Tajemství sebestimulace: jak dosáhnout všeho, co chcete*. Praha: Grada.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.**
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: **17. ledna 2019**

Termín odevzdání bakalářské práce: **13. dubna 2020**



doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (23)
370 05 České Budějovice



doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 2. září 2019

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum

.....

Ivana Kroupová

Ráda bych poděkovala vedoucí této bakalářské práce doc. Ing. Růženě Krninské, CSc. za odborné vedení práce, cenné připomínky a rady při zpracování. Také děkuji vybranému podniku za vstřícnost a poskytnuté informace.

Obsah

1	Úvod	8
2	Literární rešerše	9
2.1	Stres – obecná rovina	9
2.1.1	Pojem stres	9
2.2	Pozitivní a negativní stres	10
2.2.1	Distres – negativní stres	10
2.2.2	Eustres – pozitivní stres	10
2.3	Stresová situace	12
2.4	Stresory	12
2.4.1	Dělení stresorů	13
2.5	Příznaky stresového stavu	15
2.6	Stress management	16
2.6.1	Pojem stress management	16
2.6.2	Zvládání stresu	16
2.6.3	Cyklus zvládání stresu (metoda 8P).....	17
2.6.4	Řízení stresu v zaměstnání.....	18
2.6.5	Stresory v zaměstnání	21
2.7	Kontrola stresu	22
2.7.1	Fyzické ovládání	22
2.7.2	Emocionální kontrola.....	23
2.7.3	Duševní kontrola.....	23
2.7.4	Cvičení proti stresu	23
2.8	Typy pracovní doby	26
2.8.1	Pracovní doba	26
2.8.2	Podoby pracovní doby	27
2.8.3	Přestávky a doba odpočinku	29

2.8.4	Vliv typu pracovní doby na stres	29
3	Metodický postup	30
3.1	Cíl bakalářské práce	30
3.2	Sběr dat.....	30
3.2.1	Fáze sběru dat	30
3.2.2	Zpracování dat	31
4	Výsledky průzkumu.....	32
4.1	O společnosti.....	32
4.2	Výsledky dotazníkového šetření	32
4.3	Návrh opatření.....	69
4.4	Návrh k zavádění stress managementu – finanční vyjádření	69
5	Závěr.....	71
I.	Summary.....	76
II.	Seznam použitých zdrojů	77
	Literární zdroje	77
	Internetové zdroje	78
III.	Seznam obrázků, tabulek, grafů a příloh	79
	Seznam obrázků.....	79
	Seznam tabulek.....	79
	Seznam grafů	80
	Seznam příloh.....	80
IV.	Přílohy	81

1 Úvod

Stres je součástí života každého z nás, každý z nás se s ním vypořádává jinak, pokud se s ním vůbec nějak vypořádává. Na začátek je důležité si uvědomit, že stres nemusí vždy znamenat jen to špatné, jak to má většina lidí ve zvyku posuzovat. Stres nám může přinášet i velkou spoustu benefitů, jedním z nich může být motivace k lepším výkonům, motivace ke spolupráci, dosažení určitého cíle a podobně.

Rozhodnutí napsat bakalářskou práci na téma „Stress management a typy pracovní doby“ napomohla již dříve psaná seminární práce na obdobné téma. Podobná témata se kolem nás točí každý den, zejména témata spojená se stresem na pracovištích a určitou provázaností s vykonávaným typem pracovní doby. Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – první část je teoretická, druhá je empirická.

První část teoretické sekce mé bakalářské práce zpracovává téma samotného stresu. Bez objasnění, co to vlastně stres je, bychom se dále nemohli věnovat tématu stress managementu. Je potřeba si ujasnit, jaký stres vůbec existuje, neboť (jak je již zmíněno výše), stres je jak pozitivní, tak i samozřejmě negativní. Také je rozebráno téma stresorů, tedy faktorů, který v nás mohou stres vyvolávat. Po objasnění základních pojmů a rozdělení už dochází na samotné téma stress managementu. Ve volném překladu můžeme hovořit o řízení stresu aneb jak správně se stresem nakládat, jak lze stres predikovat, jak se na něj připravovat, co dělat, aby působení stresu na člověka nemělo destruktivní až fatální důsledky. Dále jak mít stresové situace pod kontrolou, jaká cvičení pomáhají samotný stres odbourávat a jiné. To, jak mít stres pod kontrolou se dá cvičit hned několika různými způsoby, ať už je to cvičení zaměřené na ovládnutí fyzické či emocionální nebo na duševní kontrolu. V závěru teoretické části této bakalářské práce dochází k objasnění, jaké typy pracovní doby existují. Co to vůbec pracovní doba je, co to jsou přestávky a doby odpočinku, po jakých dobách musí nastat apod.

V empirické části dochází k naplnění cíle výzkumu: „zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu v souvislosti s typy pracovní doby ve vybraném podniku, včetně návrhů na změny současného stavu stress managementu.“ V tomto případě mezi sebou porovnáváme práci na směny a pravidelné (či flexibilní) rozvržení pracovní doby. Zjišťuje se, jaké faktory působí na zaměstnance směnného provozu a jaké, zdali stejné, působí také na zaměstnance, kteří mají pravidelné či flexibilní rozvržení pracovní doby.

2 Literární rešerše

2.1 Stres – obecná rovina

2.1.1 Pojem stres

S pojmem stres se lze setkat den co den. Nachází se v různých významných životních situacích, ale také při každodenních činnostech, nejen v zaměstnání. Ať už se člověk setkává s pozitivním či negativním stresem, vždy to na něj má vliv. V současné době, která se nesmírně zrychluje a modernizuje, jsou kladeny stále větší nároky a psychika je tudíž stresem zatěžována mnohem více, než by tomu tak bylo před desítkami let (Křivohlavý, 1994).

Uvádí se, že polovina lidí na světě, zejména i teenagerů, je poznamenána stresem, který může vést až k depresím. Díky stresu ztrácíme kontrolu a zodpovědnost za naše činy (Ansari & al., 2018).

Samotné slovo „stres“ pochází z anglického „stress“, mající svůj původ v latinském slovu „stringo, stringere, strinxi, strictum“ – utahovati, stahovati, zdrhovati (Křivohlavý, 1994).

Psychický stres je možné vnímat jako mentální, emocionální či fyziologickou odezvu našeho organismu na psychogenní¹ zátěžové podněty větší intenzity (Blahušová, 2005).

Zátěžové podněty nemusí být a nejsou v zásadě jen něčím negativním, neboť se může jednat například o skvělý prostředek ke stabilizování našeho organismu, jakýsi tréninkový nástroj, jak se stát vůči stresu odolnějším. Tyto podněty mohou člověka motivovat k lepším výkonům (při učení, dosažení stanoveného cíle, hledání nových způsobů...), avšak jejich míra nesmí přesáhnout určitou hranici zvladatelnosti. Po překročení této míry dochází k dostavení nežádoucích stavů a reakcí, se kterými je většinou pojem „stres“ spojený. Stres tedy nelze vnímat pouze negativně nebo pouze pozitivně. V některých situacích je pro člověka přínosný, jindy ubližuje (Clegg, 2005).

Rozdíl mezi již zmíněnou zátěží (zátěžovými podněty) a stresem jako takovým je ten, že zátěž je považována za něco pozitivního a motivujícího k lepším výkonům, organismus je schopný požadavkům zátěže dostát a jsou považovány za hnací a stimulující faktor. Zatímco stres už je za hranou schopností zvládnutí v poklidu (Kebza, 2005).

¹ Psychogenní znamená způsobený duševním procesem, něco psychického původu

Tuto teorii potvrzuje i rozdělení stresu na hyperstres a hypostres. První zmíněný je stres přesahující hranice adaptability čili schopnost se s danou situací a následným stresem vyrovnat. Zatímco hypostres je stres, který ještě jedinec zvládat dokáže, jedná se o pouhé minisresory, jako je znučení či krátkodobá frustrace (Křivohlavý, 1994).

2.2 Pozitivní a negativní stres

Na počátku, kdy se odborníci začali stresem zabývat, byl stres považován za něco negativního a špatného. Definovali ho jako emocionální zážitek, který doprovází soubor biochemických, fyziologických, kognitivních a behaviorálních změn, jež ovlivňují změnu situace, která je pro člověka ohrožující či dochází k přizpůsobení jedince se něčemu, co nelze změnit (Křivohlavý, 2009).

Nyní je ale obecně známo, že stres nemusí nutně vždy znamenat jen něco negativního. Jistě každý ví, že stres může provázet i něco příjemného, například těšit se na schůzku, akci. Pro vyhodnocení, zda se jedná o stres pozitivní či negativní je důležitý poměr mezi tím, co daný jedinec chápe jako ohrožující, a tím, co je možností řešení situace (Křivohlavý, 2009).

2.2.1 Distres – negativní stres

Dle Křivohlavého (1994), pokud jedinec chápe situaci jako nezvladatelnou, jedná se o „distres“. Setkává se s ním v situacích, kdy si připadá bezmocný, necítí se dostatečně vybavený schopnostmi a možnostmi se se situací vypořádat, síly nejsou dostatečné. Jako konkrétní případy prožívání distresu lze zmínit například:

- úmrtí blízké osoby,
- dlouhodobá nemoc,
- rozvod, rozchod s partnerem (partnerkou),
- výpověď v zaměstnání,
- neúspěšně zakončená zkouška.

2.2.2 Eustres – pozitivní stres

Dle Nakonečného (2000), pokud podobné emocionální stavy, jako ty uvedené výše, jedinec neprožívá, jedná se o eustres. Eustres se vyznačuje prožíváním zejména pozitivních prožitků. Jedná se například o situace, které sice také vyžadují velké úsilí

ke zvládnutí, nicméně ve finále celá akce přináší radost, potěšení, někdy až pocit euforie. Mezi takovéto kladné zážitky se řadí například:

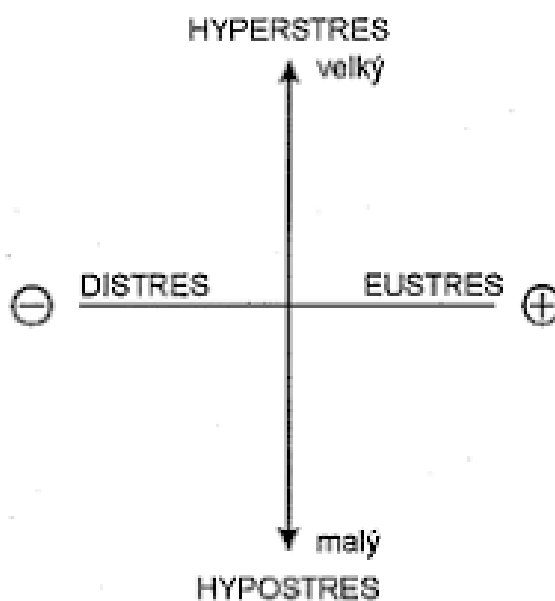
- dobře odvedená práce,
- plánování svatby, oslavy,
- narození potomka,
- sportovní výkony.

Eustres se od distresu odlišuje také tím, že jeho trvání není tak dlouhé jako u distresu. Jedná se vždy o jednorázové a rychlé prožívání (Nakonečný, 2000).

Distres a eustres se neodlišuje jen na základě negativních / pozitivních emocí, které vyvolává, nýbrž také na míře svobody volby, která se ke stresové situaci váže. Pokud má jedinec v situaci téměř nulovou či zcela nulovou možnost volby, jedná se vždy o distres. Dostává se do fáze, kdy má pocit, že je vše zbytečné a nemá smysl se o nic snažit, neboť to na výsledku stejně nic změnit nemůže. Pokud je možnost volby větší, přichází pocity příjemného překvapení a navození dobré atmosféry, prožíváme eustres (Křivohlavý, 2009).

Na následujícím obrázku si lze vidět grafické znázornění hyper a hypostresu a také distresu a eustresu.

Obrázek 1: Základní rozměry stresu



Zdroj: (Křivohlavý, 1994).

2.3 Stresová situace

Křivohlavý (2009) uvádí, že přesné vyhodnocení míry stresové situace záleží na mnoha aspektech. Mezi nejvýznamnější patří:

- míra neboli velikost,
- intenzita stresogenní situace,
- velikost schopností situace zvládnout.

Pokud míra překročí schopnost zvladatelnosti, jedná se o stresovou situaci, při které vzniká jedinci vnitřní napětí a narušení psychické rovnováhy, tudíž stres. Do takové stresové situace se může jedinec dostat vlivem různého počtu stresorů:

- a) na jedince působí jeden velký stresor,
- b) na jedince působí více významných stresorů naráz,
- c) na jedince působí jeden hlavní stresor, podpořený skupinou běžných starostí, které právě přesáhly hranici únosnosti a zvladatelnosti,
- d) na jedince působí velké množství malých pravidelně působících stresorů (Křivohlavý, 2009).

Někteří psychologové tvrdí, že působení velkého množství menších, za to pravidelných, stresorů, vede v dlouhodobém hledisku k horšímu a většímu stresu než individuální jednorázové stresory (Křivohlavý, 2009).

2.4 Stresory

Hošek (2001) uvádí, že stresory lze vnímat jako náročné životní situace, kterými si člověk prochází. Tyto stresory se dělí do několika kategorií:

Nepřiměřené úkoly.

- Situace, kdy požadavky na jedince jsou větší, než samotná kapacita jedince – není možné je zvládnout.

Problémové situace.

- Pro řešení těchto situací má jedinec částečně vrozené schopnosti a dovednosti – je možné je zvládnout.

Konflikty.

- Jejich zásadní podstatou je jakýkoliv spor.

Frustrace.

- Pocit zklamání, zmaru, blokace přístupu k nějakému řešení či cíli.

Deprivace.

- Neboli citové strádání, dlouhodobé neuspokojování potřeb jedince.

Obecně pojem stresor vyjadřuje faktor, jakoukoliv událost či situaci, které se musí jedinec přizpůsobit, aby došlo ke zvládnutí. Zvládání těchto situací významně ovlivňují psychiku i tělesné zdraví. Stresor tedy představuje zdroj psychické zátěže, během které je u jedince pravděpodobné, že dojde k výskytu stresu. To, jak se se stresory a případným následným stresem jedinec vypořádá, záleží na adaptabilitě². Její míra se poté odráží na kvalitě i kvantitě vzniklých zdravotních potíží v důsledku stresu. Jedinci, kteří jsou schopni se na nové situace adaptovat velmi dobře, zpravidla nemívají tak drastický průběh prožívání stresu. Naopak jedinci s nižší adaptabilitou prožívají stres velmi intenzivně a negativně se to odráží na jejich zdravotním stavu (Křivohlavý, 1994).

Důležitou informací ohledně stresorů je fakt, že jejich dopad (ačkoliv působení stresoru zatím není rušivé či nepříznivé) může být pro psychické i fyzické zdraví jedince naprosto ohrožující až fatální (Bedrnová & Pauknerová, 2015).

Je nutné si uvědomit, že ne všechny stresory se řadí mezi ty negativní a špatné. Spousta z nich patří mezi ty motivační a povzbuzující (Pagadala & al., 2019).

2.4.1 Dělení stresorů

Stresory se dají dle Křivohlavého (1994) rozdělit do několik skupin. Jedno ze základních rozdělení je:

Fyzikální stresory.

- Jedná se o stresory ovlivněné či vyvolané fyzikálními změnami, příkladem fyzikálních stresorů je například práce v blízkosti:

² Adaptabilita – schopnost přizpůsobit se daným konkrétním podmínkám

- radiačního záření, příliš silného magnetického pole,
- nedostatku kyslíku v ovzduší,
- znečištěného prostředí,
- elektrošoků,
- častých meteorologických změn apod.,
- genetická zátěž, těhotenství, nedostatek sexuálního styku.

Emocionální stresory.

- Stresory vycházející z citového rozpoložení jedince, například:
 - úzkost,
 - nedostatek spánku.
 - nepřátelství, nenávisť,
 - zármutek, smutek,
 - obavy, strach.

V současné době se na toto rozdělení moc nedbá, neboť již všichni odborníci tvrdí, že jakýkoliv fyzikální stresor je spojený s emocionálním a naopak. Například pracovní úraz zcela jistě povede k negativním emocím jako je úzkost, strach. Další možné rozdělení stresorů je na:

Mikrostresory.

- Jedná se o drobné stresory, mírné až velmi mírné povahy, například: dlouhodobý nedostatek lásky, dlouhodobé ponižování jedince ve společnosti.
- Mikrostresory se vyznačují tím, že jedince neovlivňují ihned při výskytu, ale kumulují se, až dosáhnou určité hranice. Do této hranice je jedinec schopen drobný stres zvládat, nicméně pokud dojde k jejímu překročení, propukne v jedinci vnitřní tíseň a následný silný stres.

Makrostresory.

- Stresory velmi silné povahy.
- Na jedince mají ihned po začátku působení děsivý a destruktivní vliv, okamžitě překračují hranice zvladatelnosti.

Další dělení stresorů je dle doby trvání jejich působení:

Krátkodobé.

- Stresory působící krátkodobě a v menší míře.
- Například se jedná o jednorázový neúspěch v zaměstnání, fyzická či psychická bolest...

Dlouhodobé.

- Působí dlouhodobě a ovlivňují náš život z dlouhodobého hlediska
- Například to jsou neshody v rodině, dlouhodobá vážná nemoc a další.
(Křivohlavý, 1994).

2.5 Příznaky stresového stavu

Existuje velké množství příznaků, kterými se působení stresu vyznačuje. Je důležité poznamenat, že veškeré příznaky, které se u jedince vyskytují, jsou se sebou provázány a souvisí spolu čili výskyt jednoho podněcuje výskyt dalších. Nyní bude uvedeno, s jakými typy příznaků se člověk může v životě setkat. Pravděpodobně se s nimi většina lidí už někdy setkala, mnohokrát i opakovaně. Jedná se zkrátka o běžnou součást života, neboť každý si čas od času nějakou formou stresu zcela jistě projde (Křivohlavý, 1994).

Křivohlavý (1994) rozlišuje příznaky stresu na následující typy:

Fyziologické příznaky stresu.

- Jedná se o příznaky, které nějak ovlivňují fyzický stav.
 - Např.: pocení (i na neobvyklých místech – dlaně), zvýšená tepová frekvence (rychlejší tlukot srdce), nemožnost zhluboka se nadechnout, pocit sevření hrudní kosti, pocit „knedlíku v krku“, křečovitá bolest v oblasti břicha a podbřišku, zvracení, průjem, křečovitě stahy svalů (lýtka, paže), bolest hlavy (intenzivní, krátkodobá), sexuální impotence, nepravidelný či vytracený menstruační cyklus, ekzém, vyrážka, nemožnost zaostřit vidění.

Psychologické příznaky stresu.

- Neboli emocionální příznaky, jedná se o různé pocity, postoje, změny.
 - Např.: prudké změny nálad (euforie, deprese), větší citlivost na méně důležité problémy, podrážděnost, pocit beznaděje a bezmoci, ohrožení, pesimistické postoje, strach, obavy.

Behaviorální příznaky stresu.

- Jedná se o změny v chování.
 - Např.: snížená pozornost (při řízení auta, rutinních činnostech), neschopnost rychle se rozhodnout (strach z nezdaru, dalšího stresu), při závislosti větší spotřeba tabáku, alkoholu, nadměrná únava, zapomnětlivost, nepozornost, změněný denní biorytmus (pozdní usínání, brzké vstávání), agresivita, nemožnost navázání nových kontaktů. (Křivohlavý, 1994).

2.6 Stress management

2.6.1 Pojem stress management

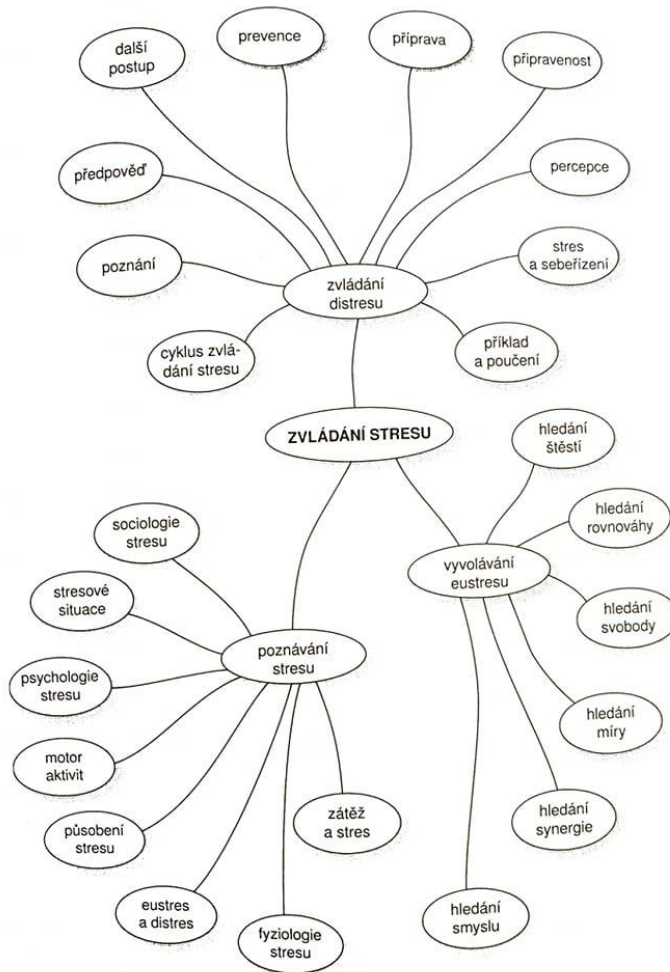
Toto slovní spojení pochází z anglických slov „stress“ (stres) a „manage“ (řídit), ve volném překladu jde o „řízení stresu“. Pokud se jedinec se stresem setká, je potřeba se naučit s ním umět pracovat. Kdyby tomu tak nebylo, stres by ho zcela pohlcoval a nedovoľoval dále se rozvíjet či dokonce vést spokojený život (Robinson & al., 2019).

2.6.2 Zvládání stresu

Jak je již zmíněno výše, negativní stres je považovaný za hlavní příčinu pracovní neschopnosti. Podniky se stresu na pracovišti obávají, neboť jednotlivci mohou dojít k závěru, že vykonávaná práce je pro ně stresující, a tudíž jí nebudou chtít dále vykonávat. Je důležité znovu poznamenat, že stres není pouze špatný nebo pouze dobrý, avšak přebytek jakéhokoliv stresu není dobrý. Nejideálnější variantou je, když jedinec porozumí svému tělu a naučí se určité dávky stresu zvládat sám (Clegg, 2005).

Jak se naučit správně řídit stres popisuje Plamínek (2008) ve svém schématu:

Obrázek 2: Zvládání stresu



Zdroj: (Plamínek, 2008).

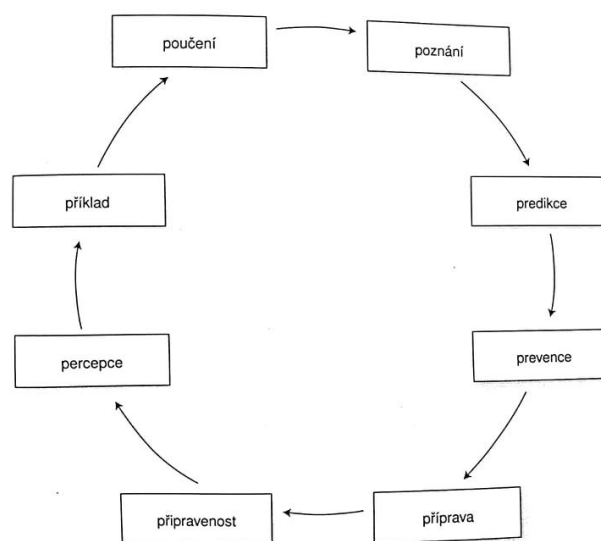
2.6.3 Cyklus zvládání stresu (metoda 8P)

Průběh stresu bude pořád stejný, pokud se s ním jedinec nenaučí alespoň minimálně pracovat. Velkou pomocí bude, pokud se bude snažit stresu (a reakcím na stres) porozumět. Je potřeba se zaměřit zejména na příčiny, typ působení a na důsledky, které stres zanechává. Pokud se dá stresová situace předpokládat (predikovat) dopředu, jedná se o velké usnadnění pro organismus člověka. Některé stresové situace jsou dokonce tak předvídatelné, že je možné jim předejít. Pokud dojde k setkání se se situací, kterou sice lze předpovědět, ale ubránit se jí je nemožné, je velmi důležitá fáze přípravy. V této fázi je nutné vymyslet důležitá opatření, a to ještě před tím, než samotný stresor začne působit. Tato opatření pomáhají tomu, aby bylo působení stresoru pro tělo přijatelnější, a ne tak intenzivní. Stresor ale může přijít tak rychle, že na přípravy žádný čas nezbyde. Poté je

potřeba se do budoucna zaměřit na to, aby se počet takovýchto neočekávaných situací co nejvíce snižoval (Plamínek, 2008).

Dále je potřeba odolnost vůči stresovat řádně trénovat. Takovýmto tréninkem si v sobě jedinec připraví množství reakcí, ze kterých si tělo bude moci vybírat, jakmile na něj začne stresor působit. Aby byl jedinec odolnější, je nezbytné prožívání pozitivního stresu (eustresu). Důležité je vědět, jaké povahy reakce na stres jsou a aby bylo možné rozhodnout, jakou reakci na stres v dané situaci zvolit. Tato technika napomáhá tomu, aby negativní stres (distres) neškodil zdraví. Další důležitým prvkem celého cyklu zvládnání stresu je potřeba o chování ve stresových situacích mluvit s ostatními lidmi kolem, kteří mohou být potencionálními zdroji stresu – stresory. Poté, co je stres zažehnán a už pouze doznívá, je důležité nezůstat pasivní, naopak je potřeba uplynulou stresovou situaci zhodnotit a vzít si z ní veškerá pro i proti. Dochází tedy k jistému ponaučení ze stresové situace a pro případ, že tato stresová situace přijde znovu, stává se jedinec odolnějším. Celý tento cyklus se nazývá „metoda 8P“ (Plamínek, 2008).

Obrázek 3: Cyklus zvládnání stresu (metoda 8P)



Zdroj: (Plamínek, 2008)

2.6.4 Řízení stresu v zaměstnání

Stres v zaměstnání se týká alespoň občas každého zaměstnance, neexistuje žádné zaměstnání, které by čas od času alespoň minimální dávku stresu nepřinášelo. Jak je již zmíněno, se stresem se každý vypořádává jinak. Míra stresu, která je pro jednoho nesnesitelná a neúnosná je pro jiného naprosto optimální a nemá problém s jejím

zvládnutím. Je důležité podotknout, že se stres vyskytuje ve všech úrovních managementu. Se stresem se potýkají jak řadoví zaměstnanci, střední management (mistři, stavbyvedoucí, odpovědné osoby za zaměstnance) a stejně tak i vrcholový management (manažeři). Co se týče rizikových povolání, v roce 2018 se za nejvíce stresující povolání dle Kutarňové (2018) považovala:

1. profesionální voják,
2. hasič,
3. pilot,
4. policejní důstojník,
5. koordinátor eventů,
6. novinář,
7. televizní nebo rozhlasový moderátor,
8. PR manažer,
9. senior manažeři v korporacích,
10. taxikář.

Pokud by se stres nijak neřešil, ozvalo by se především zdraví jedince. Čelení stresu dlouhodobě není vhodné pro nikoho. Do určité míry může stres motivovat a hnát k lepším výkonům, nicméně z dlouhodobého hlediska nepřináší nic dobrého (Křivohlavý, 1994).

Jak tvrdí odborník na psychologii práce Urban in Sovová (2016), stresu je nutné čelit. Uvádí, že jistá míra pracovního stresu je přirozená a v pořádku, někdy dokonce prospěšná. Na druhou stranu by se lidé měli zbavit myšlenky, že stres je nutnost a bez něj není možné uspět. Pokud někdo pracuje pod tlakem a ve stresu delší dobu, je nutné se zamyslet nad tím, co je sám schopen změnit v postojích k samotnému zaměstnání či ke spolupracovníkům. Urban in Sovová (2016) rozebírá téma příčin stresu v zaměstnání. Tvrdí, že se lidé zbytečně stresují následujícím:

- odkládání problémů a jejich řešení na pozdější dobu,
- připouštění si některých problémů příliš osobně,
- vnímání pouze nepříjemných situací okolo nás (příjemné si nepřipouštíme),
- připravováním se na situace, které pravděpodobně nenastanou,
- dlouhodobé zabývání se problémy, které již nelze změnit,

- vstupování do konfliktů o nepodstatné věci,
- snaha měnit osoby kolem nás,
- přehnaný perfekcionismus.

Dále Urban in Sovová (2016) uvádí, že stresující povolání (již zmíněné – voják, hasič, policista...) souvisejí zejména s nepředvídatelnými situacemi, které tato povolání doprovázejí. Lidem na těchto pozicích doporučuje naučit se na neočekávané situace co nejvíce psychicky i fyzicky připravit. Otázkou zůstává, do jaké míry je možné se na takové situace dopředu připravit. Takovému připravování napomáhají různé mentální techniky, například metody pozitivního myšlení, metoda autosugesce, které spočívají v představování si sebe sama v nepředvídatelných situacích, ve kterých se vše zvládne perfektně. Také radí, jak se se stresem vypořádávat, bojovat s ním a v nejlepším případě ho od sebe začít odhánět. Pokud jsou stresorem blížící se deadlines či jiné termíny, je nejlepší se položit následující otázky:

- Snažíte se úkol plnit až moc dokonale? Více, než je zapotřebí?
- Pracujete nedostatečně efektivně?
- Existují jiné postupy a metody, jak daný úkol splnit rychleji?
- Necháváte se zbytečně vyrušovat od práce?
- Pracujete již dlouho bez přestávky čili klesá produktivita práce?

Pokud z výše zmíněných otázek vyplynou odpovědi převážně „ano“, je potřeba přístup změnit. Dalšími zlatými pravidly radí, jak se stresu vyhýbat. Jedná se zejména o principy „netlačit příliš na pilu“ a „nebát se požádat o to, co chceme, ale netrvat na tom“. Dále snižování stresu v zaměstnání napomáhá zejména pozitivní myšlení, poučovat se z chyb (ale příliš se jimi zpětně nezabývat) ... Závěrem Urban in Sovová (2016) zmínil tři důležité myšlenky, které by měl mít v hlavě každý, kdo je v zaměstnání:

1. připustit si, že se nezavděčíme každému,
2. naučit se naslouchat druhým,
3. nestresovat se nespravedlivou kritikou, křivdou.

Největším problémem je fakt, že stres nezůstává jen v podniku, ale dochází k odnášení si ho s sebou do osobního života. S tím souvisí horší životospráva (zvýšený příjem nezdravého jídla, tabákových výrobků, alkoholu), přehnané množství stráveného času u televize, počítače, v nejhorších případech i u hazardních her (Archer, 2018).

2.6.5 Stresory v zaměstnání

Co se týče faktorů, které vedou ke stresu, je jich celá řada. Jedním z nejvýznamnějších faktorů ovlivňující existenci a míru stresu v zaměstnání je pracovní zátěž. Je známo, že nutnost rozhodování má přímý vliv na míru stresu, tudíž čím více je jedinec v zaměstnání nucen o čemkoliv rozhodovat, tím intenzivnější stres bude prožívat. Dle empirických studií je známo, že stresem trpí nejvíce pracovníci střední třídy, například mistři (vedoucí), stavbyvedoucí čili střední management (Křivohlavý, 2009).

Mezi další velmi významné faktory ovlivňující míru stresu patří přímý kontakt s dalšími osobami – spolupracovníky. Pokud je spolupráce příjemná, probíhá hladce a lidé si jsou profesně ale i lidsky blízko, může být faktor kontaktu se spolupracovníky velmi přínosný a příjemný, nicméně pokud tomu tak není a spolupráce představuje nepřekonatelné problémy a neshody, přináší to jen a pouze problémy. Poté platí samozřejmě opět přímá úměra – čím větší neshody se spolupracovníky, tím větší intenzita stresu (Křivohlavý, 2009).

Stejně tak se o mezilidských vztazích na pracovišti zmiňuje i Covey (2014). Uvádí, že spolupracovníci by měli být stavebním kamenem pro dobře odvedenou práci a kontakt s nimi by neměl být stresorem.

Velmi významným faktorem je i množství práce, které daný jedinec musí zvládnout. Pokud dochází k přetěžování, daný výkon práce je vyšší než samotné schopnosti výkon splnit, dochází opět k silnému stresu. Jedná o velmi subjektivní přístup, neboť určité množství práce může být pro jednoho zaměstnance naprosto v pořádku a nemá problém se splněním, zatímco pro druhého může být tento úkol nesplnitelný (Křivohlavý, 2009).

S množstvím práce souvisí i další faktor, a to čas na vykonání. Pokud se pracuje v časovém presu, může dojít ke dvěma situacím. První z nich je větší motivace k výkonu, vidina většího úspěchu, tudíž většího pocitu uspokojení. Druhou možností je psychická nevyrovnanost, tudíž stres (Křivohlavý, 2009).

Další faktor, který není vhodné opomíjet, je míra odpovědnosti za životy ostatních osob. Pokud mají lidé odpovědnost za život ostatních kolegů, vede to k dlouhodobému silnému stresu, se kterým se pojí i následné zdravotní problémy (Křivohlavý, 2009).

Stresorů (faktorů), které míru stresu v zaměstnání ovlivňují, je další řada. Co se týče těch nejvýznamnějších, jsou to nadměrný hluk, nedostatek kvalitního spánku, odpočinku a sociální prostředí, ve kterém se jedinec vyskytuje (například nedostatečná bezpečnost na pracovišti) (Křivohlavý, 2009).

Pokud by bylo nutné zobecnit, co má na existenci a míru stresu vliv, jednalo by se dle Schreibera (2000) zejména o:

- příliš uspěchaný pracovní postup,
- množství práce (příliš mnoho či příliš málo),
- mezilidské vztahy na pracovišti,
- časté změny v systému řízení,
- míra rozhodování (velmi vysoká či téměř žádná),
- nepravidelná pracovní doba (absence stability biorytmu),
- bezpečnost práce (nebezpečné prostředí, výkon práce),
- osobní problémy (rodinné, zdravotní).

2.7 Kontrola stresu

Pro spokojený život je dle Clegga (2005) určitá míra stresu potřeba, nesmí se však jednat o stres, kterému jedinec podléhá a se kterým se neumí vypořádat. Takový stres je poté ničícím, nikoliv konstruktivním a prospěšným. Způsob kontroly reakcí na stres se dělí do tří skupin:

- fyzické ovládání,
- emocionální kontrola,
- duševní kontrola.

2.7.1 Fyzické ovládání

Nyní žijeme v době, která se vyznačuje extrémně sedavým způsobem života. Ještě nikdy lidé neměli tak sedavý způsob života, jako právě nyní. Ve většině případů lidé sedí v zaměstnání, mezi koníčky většiny z nás patří práce na počítači či sledování televize čili opět aktivity vykonávané vsedě. Výlety a touha po poznání nových míst vystřídala rodinná odpoledne v nákupních centrech a podobně. Pro lepší schopnost zvládnutí stresu je nezbytné zlepšit fyzickou kondici (Clegg, 2005).

Dle Clegga (2005) mezi zlepšení fyzické kondice patří například:

- kvalitnější spánek,
- zdravější stravování,
- aktivní pohyb (chůze, běh),
- relaxační masáže,
- aromaterapie.

2.7.2 Emocionální kontrola

To, jak člověk reaguje na stres je z velké části odrazem současného emocionálního rozpoložení a sebehodnocení. Lidé, kteří trpí depresemi, připadají si méněcenní či nešťastní, prožívají působení stresu daleko intenzivněji a stres na ně má větší dopad. Všem je jistě známá situace, kdy jedinec reaguje na někoho přehnaně afektovaně jen kvůli tomu, že je momentálně ve špatném rozpoložení. Ať už je to vylévání si zlosti na partnerovi, rodičích, kamarádovi či prodavače v obchodě, většinou za to ten druhý nemůže. Zajímavá je myšlenka, která sděluje, že stresem se velmi často nechávají pohltit ti, kteří pracují na podřadnějších pozicích a jejichž sebeúcta není velká. Osoby vykonávající více zodpovědnou práci, ať už jsou to manažeři podniků, chirurgové či piloti, podlehnou stresu s menší pravděpodobností než lidé, kteří nemají dostatek sebevědomí a pochybují jak o svém já, tak i o své vykonávané práci (Clegg, 2005).

2.7.3 Duševní kontrola

Duševní stav mysli má velký dopad na kontrolu stresu. Ať už se jedná o různé rituály či modlitby spojené s různými náboženstvími, je velmi důležité v něco, cokoliv, věřit. Upnutí se k něčemu imaginárnímu, duševnímu, ve stresových situacích pomáhá. Uvědomění si, že všechno se děje pro nějaký účel a vše má své vysvětlení (Clegg, 2005).

2.7.4 Cvičení proti stresu

Dle Clegga (2005) existují různé formy cvičení, díky kterým se lze od stresu oprostit. Při jejich praktikování je potřeba pouze základních pomůcek, kterými jsou například zápisník, pero, knihy, sportovní a pohodlné oblečení nebo domácí mazlíček. Tato cvičení dělíme do dvou skupin:

- cvičení zaměřené na posouzení problému,
- cvičení zaměřené na uvolnění stresu.

Do první zmíněné skupiny řadíme například následující cvičení:

Mít vše pod kontrolou.

- Snažit se soustředit se na činnosti, které lze ve velké míře kontrolovat. Rozebrat tyto činnosti a snažit se alespoň minimální počet z nich opatřit kontrolou větší.
- Výsledkem není žádný konkrétní výstup, nýbrž pouze udání směru, jakým bychom se měli vydávat.

Záznam emocí.

- Do zápisníku je potřeba nadepsat čtyři sloupce: co právě jedinec dělá, jaký z toho má pocit, co si o tom myslí a jak na to reaguje. Dále zmapuje uplynulý týden a veškeré aktivity takto popíše, tím zjistí, jaké činnosti ho stresují a jak na ně může případně jinak reagovat.

Fyzické prověrky.

- Cílem je zaznamenat, zda se objevuje následující: špatné trávení, nedostatek či špatný spánek, ekzémy, akné, bolesti hlavy, drobné infekce, pocity točení hlavy a závratě, pocení a svrbění dlaní. Pokud ano, jedná se o chronický stres a je potřeba navštívit lékaře.

Loterie života.

- Na papír je potřeba zapsat několik aktivit, které nyní jedinec dělá, nerozdělovat na pracovní či soukromé. Poté si představit, že vyhrál velké množství peněz. Na druhou stranu papíru již uvedené aktivity rozdělit do sloupců „dělal/a bych je i nadále, již bych nedělal/a“. Tím se snadno dojde k cíli, který ukáže, jaké aktivity dělá pouze protože musí a jaké naopak dělá z radosti. Poté je samozřejmě žádoucí aktivity, které dělá jen z donucení, eliminovat.

Do skupiny cvičení zaměřené na uvolnění stresu patří například:

Malé úspěchy.

- Jak je zmíněno již výše, pro vyhnutí se nemocem způsobených stresem je důležitá sebeúcta. Cvičení spočívá v zapsání si jednotlivých, byť maličkých úspěchů, kterých bylo dnešní den dosaženo. Nezáleží na tom, jestli jsou to úspěchy zanedbatelně malé. Důležité je, že dávají důvod k tomu být na sebe alespoň trochu pyšní. A pokud se takovýchto malých úspěchů nakupí více, bude to jen a jen lepší.

Smát se na celé kolo.

- Podstatou tohoto cvičení je sepsat veškeré podněty, které člověka dovádějí k nekontrolovatelnému smíchu. Může se jednat o vtipná videa na internetu, vzpomínky z dětství nebo mládí, zkrátka cokoliv.

Vypovídat se.

- Jedná se o velmi jednoduchý způsob cvičení. Spočívá pouze v tom, se někomu vypovídat. Jednak dojde k chvilkovému uvolnění napětí a také na současný problém není jedinec sám, už má někoho, kdo o jeho situaci ví a možná může i pomoci.

Domácí mazlíček.

- Existuje velké množství důkazů, které potvrzují fakt, že domácí mazlíček snižuje hladinu stresu. Nyní jsou dokonce mazlíčci povoleni i v některých nemocnicích, aby pomáhali pacientům s uzdravováním se. Pořízení domácího mazlíčka musí být dobře promyšleno, zvíře by nemělo strádat. Ideální cvičení na uvolnění stresu je zvíře hladit a mluvit s ním.

Žádné zprávy, dobré zprávy.

- Toto cvičení spočívá v odstřížení se od zdrojů negativních a depresivních informací. Lidé, kteří jsou stresováni informacemi o vraždách, krádežích, globálním oteplování a dalších společenských tématech, měli by zrušit denní tisk, sledování zpráv v televizi či na internetu.

Paretova teorie.

- Toto cvičení se upíná k myšlence Vilfreda Pareta, známého Itala, který přišel na to, že pouhých 20 % lidí vlastní 80 % majetku. Poté se zjistilo, že toto pravidlo 80:20 platí i ve spoustě dalších případech. V tomto cvičení je tedy důležité se soustředit na činnosti, které zaberou pouze 20 % času ale vyplyne z nich 80 % úspěchu. Obecně by se dalo říci, že je důležité upřednostňovat méně náročné aktivity (ze kterých máme větší profit) před těmi, které jsou náročnější a profit z nich není tak velký (Clegg, 2005).
- Na druhou stranu Stritzlberger (2014) uvádí, že je potřeba se věnovat hlavně činnostem, na kterých má jedinec velkou zásluhu. Uvádí, že není taková radost a požitek z věcí, které „spadly do klína“, nýbrž z činností, které bylo nutné řádně vydobýt. Je tedy velmi nutné bilancovat na hranici toho, co je pro přínosné, motivující a zároveň jedince neochudí o velké množství času a úsilí.

2.8 Typy pracovní doby

2.8.1 Pracovní doba

Na začátek je potřeba ujasnit, co to vůbec pracovní doba je a jaké jsou její podoby. Tyto informace přehledně prezentuje Zákoník práce. V něm se uvádí: „*Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*“ (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, 2019, str. 28).

Pracovní doba začíná dohodnutým časem, zaměstnanec je tedy povinen být na místě výkonu práce včas, pokud výkon práce vyžaduje například speciální oděvy, je povinen být připravený již v tomto oděvu. Stejně tak musí zaměstnanec své pracoviště opouštět až po skončení jeho směny (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, 2019).

Dále se rozlišuje dobu odpočinku, což je doba, během které se práce nevykonává a doba jejího trvání nespadá do celkové doby pracovní (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, 2019).

2.8.2 Podoby pracovní doby

Dle Zákoníku práce (2019) lze rozlišit základní podoby pracovní doby:

Dvousměnný pracovní režim.

- Jedná se o režim, ve kterém se zaměstnanci podniku pravidelně střídají v rámci 24hodinového režimu ve dvou stejně dlouhých směnách, nezáleží přitom, zda to budou směny například od 18:00 do 6:00 nebo od 14:00 do 2:00.

Třisměnný pracovní režim.

- Podobný režim jako první zmiňovaný, akorát s tím rozdílem, že se zaměstnanci střídají v rámci tří stejně dlouhých čili osmihodinových směnách.

Nepřetržitý pracovní režim.

- Zaměstnanci se střídají v rámci 24hodinového provozu v jakýchkoliv směnách.

Pracovní pohotovostní doba.

- Jedná se o dobu, kdy je zaměstnanec neustále připraven očekávat případné vykonávání práce. V běžném životě zaměstnanec funguje „na zavolání“ i přes již splnění rozvrhu pracovních směn.

Práce přesčas.

- Práce přesčas je práce konaná nad rámec fond pracovní doby, s jejím výkonem musí souhlasit zaměstnavatel (také jí může nařídit). Pokud se jedná o zaměstnance se zkrácenou pracovní dobou, nelze jim práci přesčas nařídit (došlo by k překročení předem stanovené pracovní doby). O práci přesčas se nejedná, pokud si zaměstnavatel sám dobrovolně „nadělává“ hodiny, aby je mohl proměnit v pracovní volno.

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby.

- Tento typ pracovní doby obstarává na každý týden zaměstnavatel, musí dát zaměstnanci dopředu vědět, jak bude pracovní týden probíhat.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

- Pracovní dobu rozvrhuje opět zaměstnavatel, nikoliv však rovnoměrně, ale dle jeho uvážení. Každý týden může vypadat jinak. Opět platí, že stanovená týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout zákonem danou hranici 40 hodin (u případů uvedených níže jinak).

Pružné rozvržení pracovní doby.

- Jedná se o základní a volitelné úseky pracovní doby, začátky a konce těchto úseků určuje zaměstnavatel. Princip tohoto typu pracovní doby spočívá v tom, že zaměstnanec je povinen být přítomen na pracovišti v době základní pracovní doby. Poté musí odpracovat určitý počet hodin v úseku volitelné pracovní doby. V jakém čase ale práci vykoná ve volitelném úseku je pouze na něm. Podmínkou volitelného úseku je, že směna opět nepřekročí dobu trvání 12 hodin. O pružné rozvržení pracovní doby se nejedná například v případě pracovní cesty (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, 2019).

Stanovená týdenní pracovní doba je dle Zákoníku práce (2019) určená na **40 hodin**. Pokud se jedná o zaměstnance mladšího 18 let, délka jeho směn v jednotlivých dnech nesmí být delší než 8 hodin. Celkově může odpracovat také 40 hodin týdně. Co se týče směnných provozů, délka jedné směny nikdy nesmí překročit hranici 12 hodin. Tato stanovená týdenní pracovní doba se u jiných typů pracovní doby liší. Konkrétně činí u:

- „...pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu **37,5 hodiny** týdně.“
- „...s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem **37,5 hodiny** týdně.“
- „...s dvousměnným pracovním režimem **38,75 hodiny** týdně“ (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, 2019, str. 28).

2.8.3 Přestávky a doba odpočinku

Přestávky v zaměstnání jsou nutnou součástí pracovního procesu. Musí docházet k přirozenému odpočinku, doplnění energie a celkové regenerace. Zákoník práce (2019) předepisuje:

„Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.“
(Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, 2019, str. 30)

Dále se zde uvádí, pokud se jedná o bezpečnostní přestávku, tak se doba jejího trvání započítává do celkové pracovní doby.

2.8.4 Vliv typu pracovní doby na stres

Zaměstnancům lze od stresu ulevit jednoduše – změnou přístupu nadřízeného. Tato pomoc spočívá v tom, že nadřízený jasně a srozumitelně zaměstnancům definuje pracovní úkoly a přiřadí jim jen takové pracovní povinnosti, které jsou v souladu s jejich dovednostmi a schopnostmi. Největší pomocí ovšem je možnost flexibilnější pracovní doby či kurzu lepšího stress managementu (Hovorková, 2018).

Dalším aspektem, který není vhodné opomíjet, je mezilidská komunikace. To, s kým se v zaměstnání spolupracuje, je nesmírně důležité, je nutné se obklopovat lidmi, se kterými lze vytvářet nějaké hodnoty (Covey, 2014).

Pracovní směny patří mezi jeden z hlavních faktorů, které ovlivňují psychiku zaměstnance. Pro přirozený biorytmus člověka není zdravé pracovat v nočních hodinách. Jak tvrdí Krninská (2012), pro člověka je důležitý spánek ve tmě, tudíž spánek přes den (po noční směně) nemůže plnohodnotně nahradit spánek v nočních hodinách. Nedostatkem kvalitního spánku vzniká únava, která poté logicky snižuje výkonnost na pracovišti. Snížení výkonu ale není jediným negativním důsledkem, které noční směny přinášejí. Dochází poté ke stresu z omezení kontaktu s přáteli, rodinou, omezení vlastních zájmů a koníčků (Matoušek, 2005).

3 Metodický postup

3.1 Cíl bakalářské práce

Tato bakalářská práce s názvem Stress management a typy pracovní doby má za cíl: „zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu v souvislosti s typy pracovní doby ve vybraném podniku, včetně návrhů na změny současného stavu stress managementu.“

Tato práce je složena ze dvou stěžejních částí. První je část teoretická čili sestavení literární rešerše na základě nových poznatků z odborné literatury zabývající se stresem a stress managementem. Druhá část je praktická neboli přenesení poznatků z teoretické části do praxe.

Během sestavování literární rešerše na základě studia odborné literatury dochází k zaměření na samotný stres, jeho typy – pozitivní a negativní stres, faktory, které stres spouštějí – stresory, řízení stresu – stress management a v neposlední řadě také na typy pracovní doby.

Praktická část této bakalářské práce na základě dotazníkového šetření zjišťuje současný stav stresorů a stress managementu v podniku. Toto dotazníkové šetření je doplněno nestrukturovanými rozhovory se zaměstnanci vybraného podniku, které pomohly lepšímu utřídění a syntéze nasbíraných dat.

3.2 Sběr dat

Pro sběr dat byly použity tyto dvě metody – dotazníkové šetření a nestrukturované rozhovory. Jako první byl využit dotazník (viz příloha č.1), poté byla data lépe zanalyzována na základě informací získaných z nestrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci vybraného podniku. Tyto informace pomohly lépe pochopit určité provázanosti mezi nasbíranými daty.

3.2.1 Fáze sběru dat

Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo hlavní metodou sběru dat pro tuto bakalářskou práci. Dotazník sestavený na základě dřívějších základních znalostí o vybraném podniku byl respondentům rozeslán v elektronické podobě. Vzhledem k aktuální situaci s Covid-19 bylo dotazníkové šetření nasdíleno pouze celkem 40 respondentům, podařilo se získat

zpět celkem 37 vyplněných dotazníků čili celková návratnost v procentuálním vyjádření činila 92,5 %. Bylo získáno konkrétně 21 dotazníků od pracovníků ve směnném provozu a 16 dotazníků od zaměstnanců s pravidelnou či flexibilní pracovní dobu.

Celkem se dotazník sestával z 25 otázek různého typu. První čtyři otázky byly čistě identifikační, respondent odpovídal na otázky pohlaví, věkové kategorie, počtu dětí a dosaženého vzdělání. Všechny tyto otázky byly uzavřené. Dále následovaly otázky týkající se zaměstnání, např. jak dlouho byl již respondent ve vybraném podniku zaměstnaný, jaká byla jeho pracovní pozice, forma pracovního úvazku apod. Poté následovaly otázky týkající se směnného provozu, zda respondent pracoval na směny nebo má pravidelnou či jinou pracovní dobu.

V dotazníku dále následovaly otázky týkající se pracovního stresu a faktorů, které stres v zaměstnanci vyvolávaly. Otázka týkající se stresorů byla, dá se říci, stěžejním bodem celého dotazníkového šetření, neboť díky odpovědím na tuto otázku jsme byli schopni lépe analyzovat, které faktory zaměstnance stresují a které ne. Poté následovaly otázky týkající se samotného stress managementu čili jakým způsobem se respondenti snažili se stresem vyrovnávat, co dělali pro to, aby pracovní stres zvládali lépe.

Na závěr byly v dotazníku otázky týkající se nedostatků či naopak předností podniku, tyto otázky byly polouzavřené nebo otevřené, aby měli respondenti prostor pro vyjádření svých myšlenek a názorů na toto téma.

Nestrukturované dotazníky

Pro doplnění informací o podniku a lepší pochopení nasbíraných dat byly využity nestrukturované rozhovory se zaměstnanci podniku. Jedná se tedy o doplňkovou metodu sběru dat. Připravené otázky se týkaly zkoumané problematiky. Výsledky z těchto rozhovorů byly využity v diskuzích a výsledcích dotazníkového šetření.

3.2.2 Zpracování dat

Ke zpracování dat byl využit server Survio.cz. Nasbíraná data byla převedena pomocí nástroje Microsoft Office Excel do přehledných grafů a tabulek. U každé otázky z dotazníkového šetření se ve výsledcích vyskytuje jak grafické zpracování, tak i již zmíněná tabulka, která slouží k přehlednější orientaci v číselných vyjádřeních.

4 Výsledky průzkumu

4.1 O společnosti

Tato bakalářská práce byla aplikována na podnik, který má již 18 závodů po celém světě, například v Maďarsku, Japonsku, Taiwanu, Číně, Spojených státech amerických a mimo jiné také v České republice, přímo v Českých Budějovicích. Díky takovému světovému rozšíření podnik nabízí profesionální podporu bez ohledu na to, na jakém místě ve světě se člověk nachází.

Vybraný podnik se specializuje na výrobu a osazování plošných strojů pro automobilový a všeobecný průmysl a také pro zdravotnictví. Konkrétní závod v Českých Budějovicích je zaměřen na laminaci, lisování a lepení výztuží, elektrické testování a na stoprocentní optickou kontrolu.

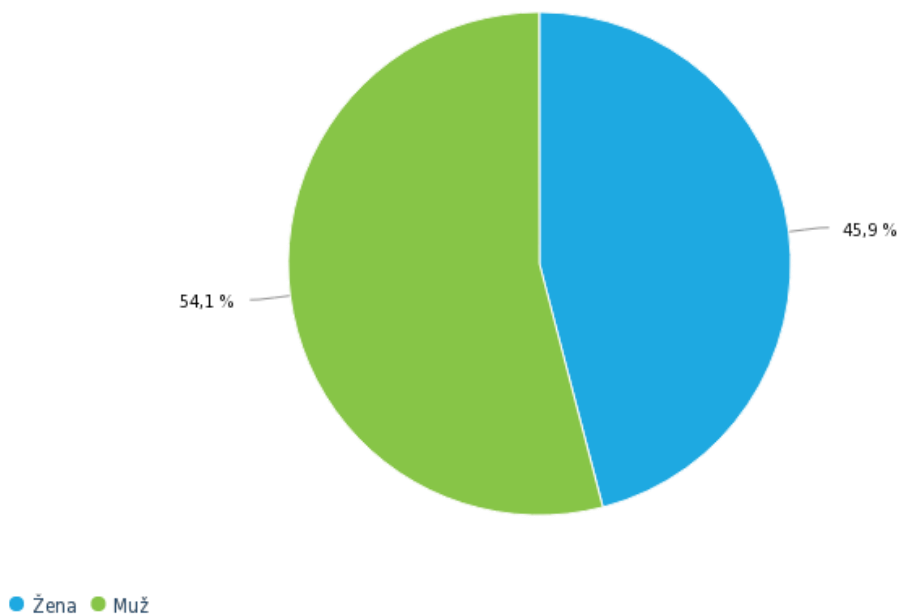
Mezi zaměstnanci v Českých Budějovicích byli vybráni respondenti pro dotazníkové šetření. Spolupráce byla založena na dohodě o výsledné anonymitě podniku.

4.2 Výsledky dotazníkového šetření

Data byla nasbívána pomocí dotazníkového šetření, tyto informace byly doplněny nestrukturovanými rozhovory se zaměstnanci.

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Graf 1: Pohlaví respondentů v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

Pohlaví	Počet respondentů	Vyjádření v %
Žena	17	45,9
Muž	20	54,1
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

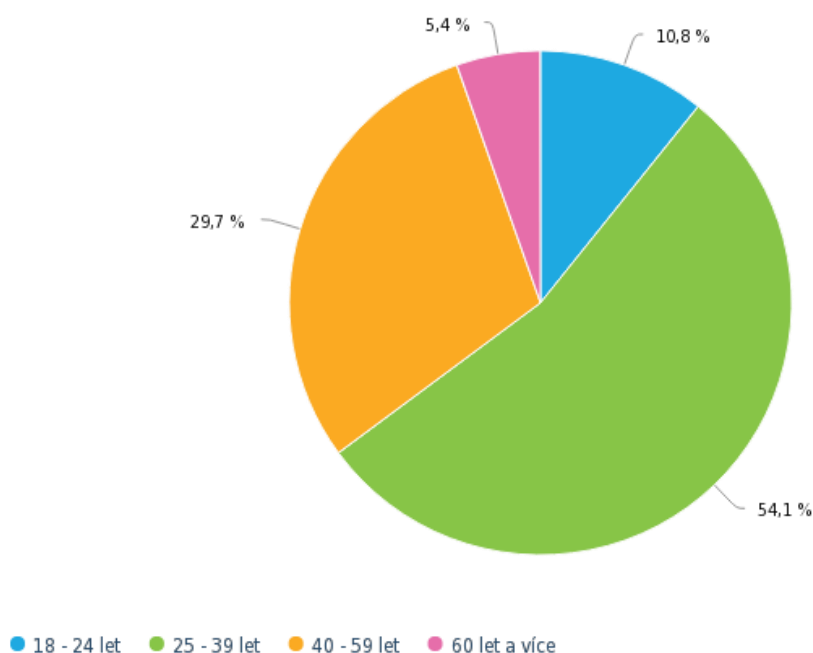
Výsledky a diskuze:

První otázka v dotazníku zkoumala pohlaví respondenta. Z grafu a tabulky lze vyčíst, že dotazník vyplnilo celkem 17 žen a 20 mužů. Respondentky ženy tedy zastávaly 45,9% podíl z celkového počtu dotazovaných, naopak muži zastávali 54,1% podíl.

Na základě nestructurovaných rozhovorů se zaměstnanci podniku bylo zjištěno, že neplatí, aby ve výrobní sekci podniku pracovali převážně muži a v administrativě a jiných odděleních byly spíše ženy. Podnik totiž zaměstnává na pozici dělník / dělnice poměrně velký počet žen, a stejně tak zaměstnává poměrně velký počet mužů v administrativě.

Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie patříte?

Graf 2: Věkové kategorie v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 2: Věkové kategorie

Věková kategorie	Počet respondentů	Vyjádření v %
18 – 24 let	4	10,8
25 – 39 let	20	54,1
40 – 59 let	11	29,7
60 let a více	2	5,4
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

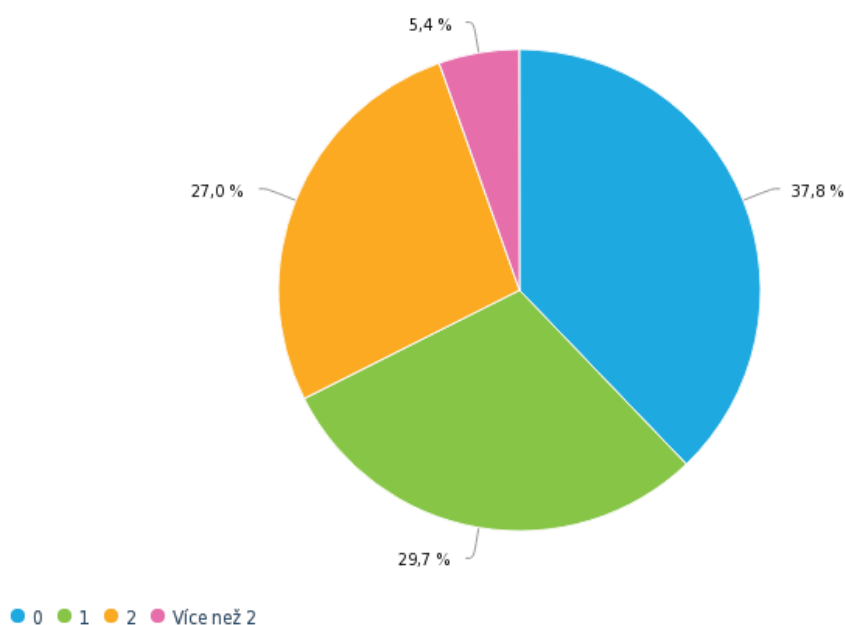
Výsledky a diskuze:

Co se týče věkových skupin ve vzorku dotazovaných, byla zjištěna následující data. Nejvýznamnější skupinou byli zaměstnanci ve věku 25-39 let čili lidé v nižším středním věku. Těchto respondentů bylo celkem 20 z celkového počtu 37, čili zastupovali 54,1% podíl z celkového počtu. Druhou nejzastoupenější skupinou byli lidé ve věku středním až starším, konkrétně ve věkové skupině 40-59 let, kteří zastávali téměř třetinový podíl.

Ze zbylých respondentů se utvořily dvě menší skupiny, první ve věku 18-24 let čili lidé brzo po dostudování, zatímco druhá skupina byla pravým opakem – lidé nad 60 let. Do první zmíněné skupiny se řadili celkem 4 respondenti, v procentuálním vyjádření zastávající 10,8% podíl, do druhé zmíněné skupiny nad 60 let věku spadali 2 respondenti, 5,4% zastoupení.

Otázka č. 3: Počet dětí:

Graf 3: Počet dětí v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 3: Počet dětí

Počet dětí	Počet respondentů	Vyjádření v %
0	14	37,8
1	11	29,7
2	10	27,0
Více než 2	2	5,4
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

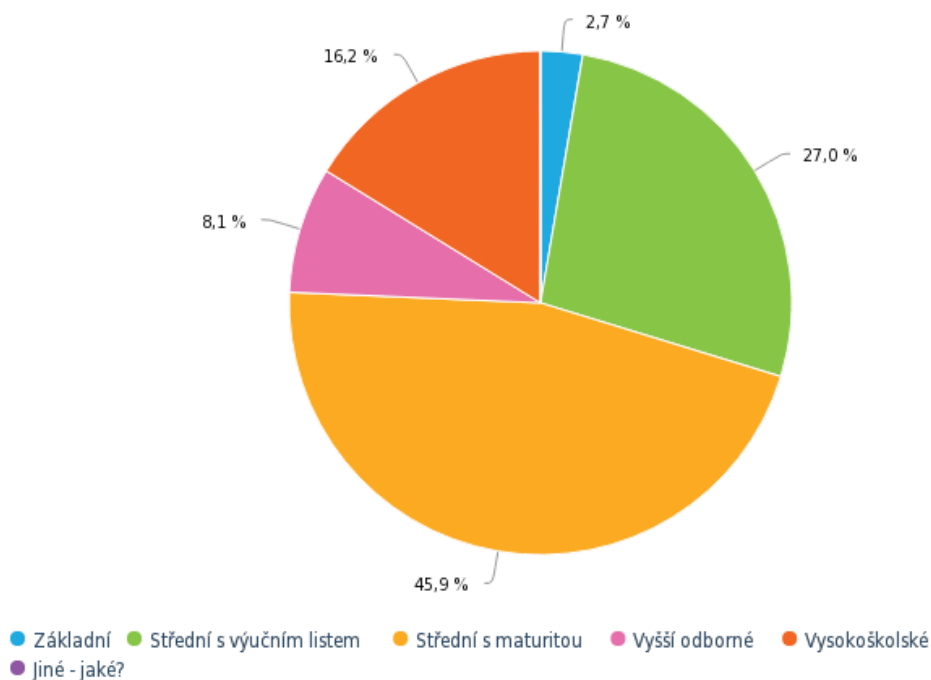
Výsledky a diskuze:

Otázka týkající se počtu dětí přinesla následující výsledky. V podniku pracuje 14 lidí, kteří nemají žádné děti. Dle podrobnějšího zkoumání výsledků odpovědí bylo zjištěno, že žádné děti nemají především lidé ve věkových skupinách 18-24 a také 25-39 let, zpravidla se jednalo o zaměstnance s minimálně středoškolským vzděláním zakončeném maturitní zkouškou nebo se vzděláním vysokoškolským.

S podobným počtem respondentů jsme se setkali u odpovědi jedno nebo dvě děti. Těch, kteří mají jedno dítě, bylo celkem 11, tudíž zastávali 29,7% podíl z celku. Tací, kteří mají děti dvě zastávali slabě nižší podíl, a to s 10 respondenty 27% podíl. Zaměstnanců, kteří mají více než dvě děti, byl pouhý pár čili 5,4% podíl z celku.

Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání

Dosažené vzdělání	Počet respondentů	Vyjádření v %
Základní	1	2,7
Střední s výučním listem	10	27,0
Střední s maturitou	17	45,9
Vyšší odborné	3	8,1
Vysokoškolské	6	16,2
Jiné	0	0
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

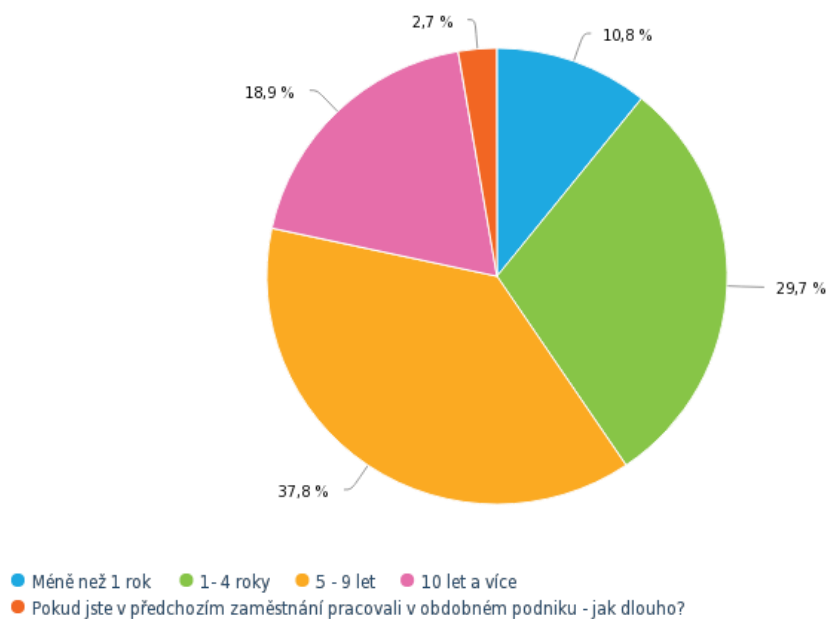
Výsledky a diskuze:

Čtvrtá otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na poslední identifikační informaci, a to nejvyšší dosažené vzdělání. Pouze jeden respondent uvedl, že má dosažené základní vzdělání, zastával tedy 2,7% podíl z celkového počtu 37 zaměstnanců.

Ukázalo se, že nejzastoupenější v podniku jsou lidé se středním vzděláním s výučním listem – 10 respondentů a středním vzděláním s maturitou – 17 respondentů. Zaměstnanci, kteří mají vyšší vzdělání, konkrétně vyšší odborné, zastupovali 8,1% podíl a vysokoškoláci 16,2% podíl. Tito lidé pracují v podniku na vyšších pozicích, konkrétně jako IT specialista, HR manager, mzdová účetní, personalista.

Otázka č. 5: Jak dlouho již v tomto podniku pracujete?

Graf 5: Doba strávená v podniku v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 5: Doba strávená v podniku

Doba	Počet respondentů	Vyjádření v %
Méně než 1 rok	4	10,8
1 – 4 roky	11	29,7
5 – 9 let	14	37,8
10 let a více	7	18,9
Předchozí práce v obdobném podniku	1 (3 roky)	2,7
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

Co se týče doby, po kterou byli již respondenti zaměstnanci tohoto podniku, tak nejzastoupenější skupinou byli lidé, kteří v podniku pracují 5-9 let. Tuto odpověď uvedlo 14 zaměstnanců, tedy 37,8 % z celkového počtu dotázaných.

Druhou nejzastoupenější skupinou byly lidé pracující v podniku 1-4 roky, těch bylo celkem 11. Navíc by se do této skupiny dal řadit jeden respondent, který uvedl, že je v podniku zaměstnaný méně než jeden rok, ale přechází tři roky byl zaměstnancem

obdobného podniku s obdobnou náplní práce. Mezi dotázanými se našlo celkem 7 respondentů čili téměř pětina, kteří v tomto podniku pracovali více než 10 let. Čtyři dotazovaní byli v podniku méně než jeden rok.

Otázka č. 6: Jaká je Vaše pracovní pozice?

Na otázky ohledně pracovní pozice bylo odpovídáno následovně:

Personalista

Personalista je člen podniku, který má na starosti práci s lidskými zdroji. Obstarává veškeré dokumenty týkající se pracovněprávních vztahů, jedná se zejména o přípravu pracovních smluv. Dále zajišťuje například potřebné rekvalifikace a vzdělávání zaměstnanců.

HR manager

HR manager je podobná pracovní pozice jako personalista, nicméně má vyšší pravomoci, jako například hodnocení, plánování pracovníků, poskytování rad ohledně Zákoníku práce. HR manager může být součástí top managementu podniku, zatímco personalista je řadový zaměstnanec.

Supervizor výroby

Supervizor výroby má na starosti koordinaci výroby a její řízení prostřednictvím směnových mistrů a výrobních zaměstnanců v podniku. Každý den dohlíží na průběh a plynulost výroby, řeší případné problémy operativně. Jeho úkolem je podávat pravidelné reporty manažerovi výrobní jednotky.

IT specialista

Tento specialista se zaměřuje na využívání internetových kanálů, telefonického spojení apod. Vypracovává koncepty řešení, které zvyšují bezpečnost a na tato řešení poté dohlíží.

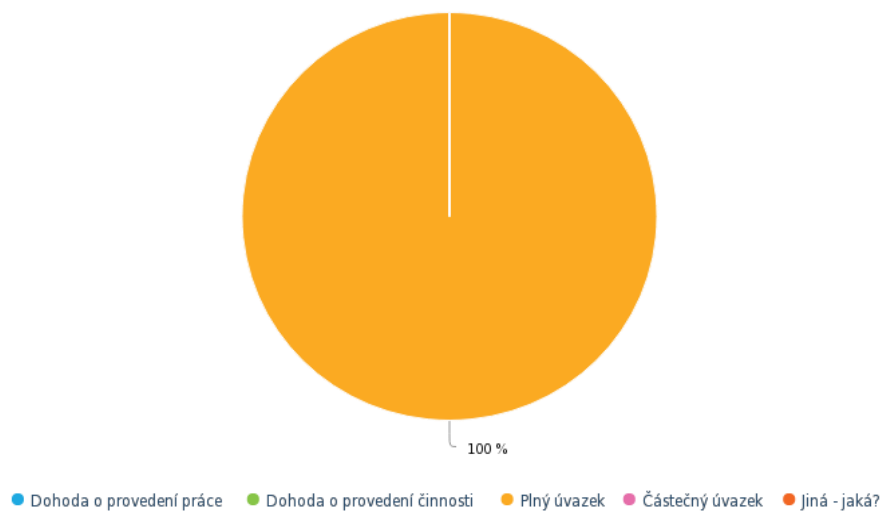
V podniku se dále vyskytují následující pracovní pozice:

- účetní, mzdová účetní,
- administrativní pracovník / pracovnice,

- dělník / dělnice,
- výrobní controlling,
- operátor osazovací linky,
- seřizovač.

Otázka č. 7: Jaká je forma Vašeho pracovního úvazku?

Graf 6: Typ pracovního úvazku v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 6: Typ pracovního úvazku

Typ pracovní doba	Počet respondentů	Vyjádření v %
Dohoda o provedení práce	0	0
Dohoda o provedení činnosti	0	0
Plný úvazek	37	100
Částečný úvazek	0	0
Jiný	0	0
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

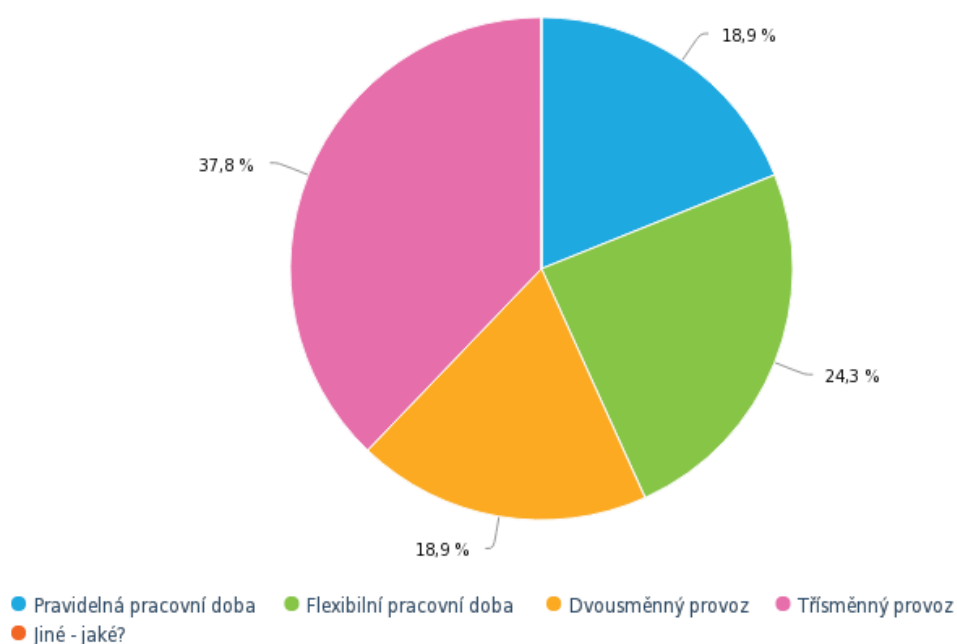
Výsledky a diskuze:

Všichni respondenti, kteří odpověděli, jsou zaměstnání na hlavní pracovní poměr čili na plný úvazek.

Z nestructurovaných rozhovorů vyplynulo, že podnik přijímá brigádníky pouze během letních prázdnin, ovšem mnoho takovýchto případů v podniku není.

Otázka č. 8: Jaká je forma Vaší pracovní doby?

Graf 7: Forma pracovní doby v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 7: Forma pracovní doby

Typ pracovní doba	Počet respondentů	Vyjádření v %
Pravidelná pracovní doba	7	18,9
Flexibilní pracovní doba	9	24,3
Dvousměnný provoz	7	18,9
Třisměnný provoz	14	37,8
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

Jak je již zmíněno v metodickém postupu (fáze sběru dat) viz výše, dotazník byl vyplněn 21 zaměstnanci směnného provozu a 16 zaměstnanci „nesměnného provozu“.

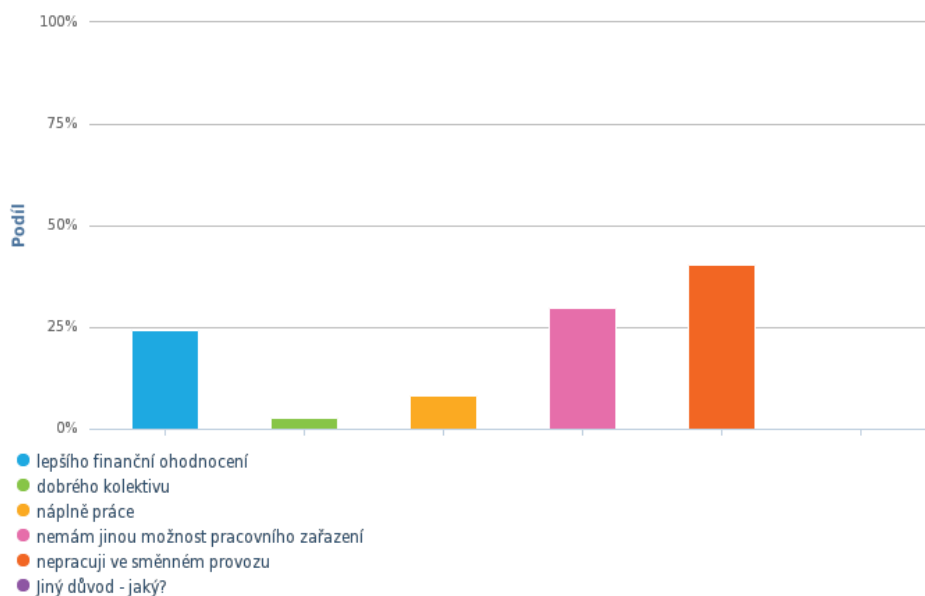
Dotazníkového šetření se zúčastnilo 7 zaměstnanců, kteří mají pravidelnou pracovní dobu. Byli to zejména lidé se středoškolským vzděláním s maturitou nebo vysokoškoláci, pracující převážně jako administrativní pracovník / pracovnice či účetní. Tito zaměstnanci představovali téměř pětinnový podíl z celku.

Ti zaměstnanci, kteří měli pružnou (flexibilní) pracovní dobu, měli stejné úrovně vzdělání jako zaměstnanci s pravidelnou pracovní dobou. Zástupců této skupiny bylo celkem 9, téměř čtvrtinnový podíl z celku. V těchto případech se jednalo o pracovní pozice: logistik, IT specialista, výrobní controlling, personalista, HR manager.

Ve dvousměnném provozu pracovalo celkem 7 zaměstnanců, tudíž 18,9% podíl, zatímco v třísměnném provozu 14 zaměstnanců – nejzastoupenější skupina dotazovaných. Tuto pracovní dobu mají zaměstnanci na pracovních pozicích dělník / dělnice, obráběč kovů, seřizovač či operátor osazovací linky.

Otázka č. 9: Pracuji na směny z důvodu:

Graf 8: Důvod práce na směny v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 8: Důvod práce na směny

Důvod	Počet respondentů	Vyjádření v %
Lepší finanční ohodnocení	9	22,5
Dobrá kolektiv	1	2,5
Náplň práce	3	7,5
Nemám jinou možnost pracovního zařazení	11	27,5
Nepracuji ve směnném provozu	16	40
Jiný důvod	0	0
Celkem		

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

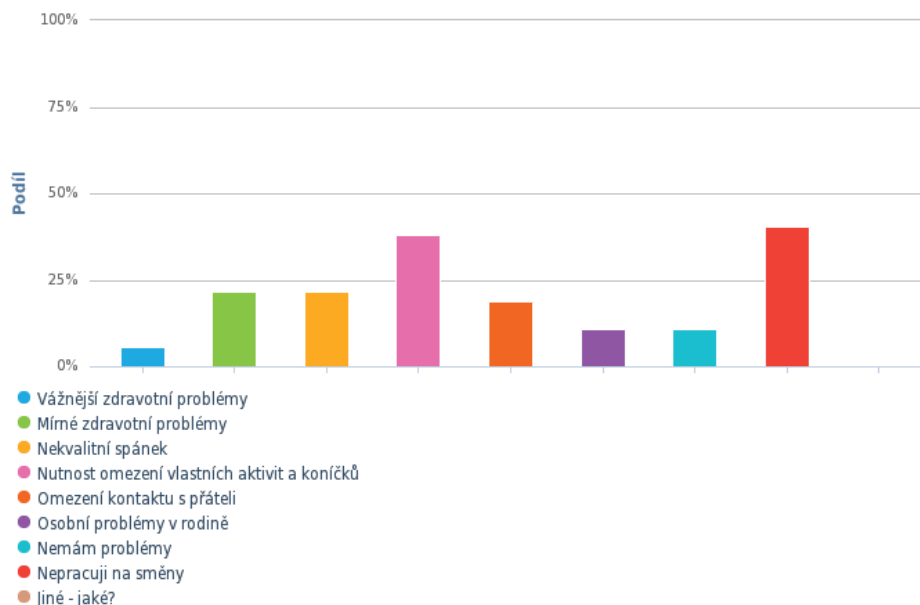
Tato otázka umožňovala zaškrtnout vícero možných odpovědí. Stalo se tak celkem ve třech případech, 3 lidé označili místo jedné odpovědi rovnou dvě. Jak je již několikrát zmíněno výše, celkem 16 zaměstnanců, kteří vyplňovali tento dotazník, nepracují ve směnném provozu, což vysvětluje i tato tabulka. Co se týče těch, kteří ve směnném provozu zaměstnaní jsou, dostali jsme takovéto odpovědi: jednoznačně nejčastějším důvodem, proč zaměstnanci pracují ve směnném provozu, je fakt, že nemají jinou možnost pracovního zařazení. Jednalo se o pracovníky, kteří měli výuční list v tomto oboru.

Další velmi častou odpovědí byl důvod lepšího finančního ohodnocení, což uvedlo celkem 9 respondentů, tudíž 22,5% podíl z celku.

Pouze tři lidé pracují na směny z důvodu atraktivní náplně práce a jen jeden respondent uvedl jako důvod, proč pracuje na směny, dobrý kolektiv.

Otázka č. 10: Máte kvůli práci "na směny" nějaké problémy?

Graf 9: Problémy způsobené prací „na směny“ v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 9: Problémy způsobené prací „na směny“

Problém	Počet respondentů	Vyjádření v %
Vážnější zdravotní problémy	2	5,4
Mírné zdravotní problémy	8	21,6
Nekvalitní spánek	8	21,6
Nutnost omezení aktivit	14	37,8
Omezení kontaktu s přáteli	7	18,9
Osobní problémy v rodině	4	10,8
Nemám problémy	4	10,8
Nepracuji na směny	16	43,2
Jiné	0	0
Celkem		

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

Tato otázka opět umožňovala uvést více různých odpovědí. Opět z této tabulky či grafu lze vyčíst oněch 16 respondentů, kteří nepracují na směny.

Od těch, kteří ale na směny pracují, byla zjištěna následující data. Celkem 14 respondentů z 21 uvedlo, že jedním z jejich největších problémů spojených s prací na směny je nutnost omezení vlastních aktivit a koníčků. Dalším, velmi opakovaným problémem, byl nekvalitní spánek a mírné zdravotní problémy. Mezi tyto mírné zdravotní problémy byly zařazeny například – špatné trávení, mírné ale časté bolesti hlavy, občasné křeče ve svalstvu, ojediněle i problematická pleť.

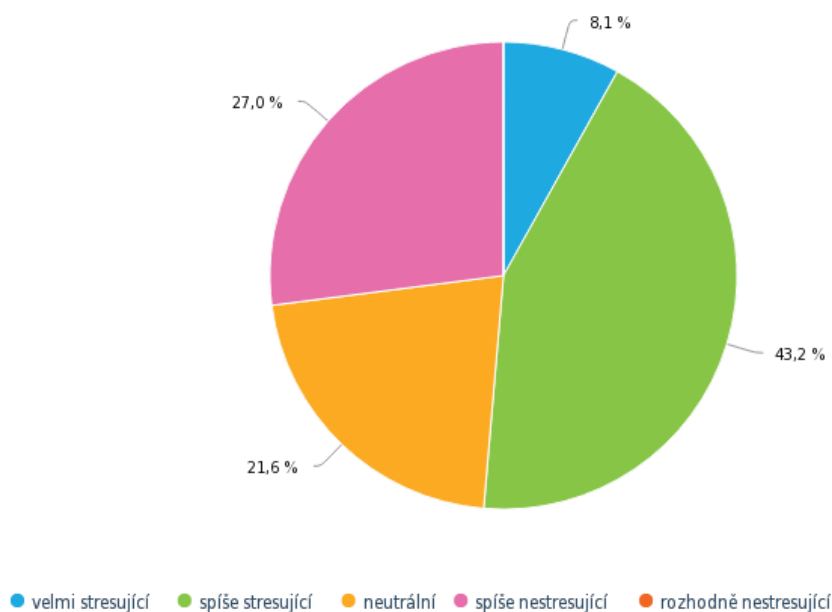
Dalším aspektem, který respondenti viděli jako problém způsobený prací na směny, bylo omezení kontaktu s přáteli. Uváděli, že díky časově náročnému zaměstnání nemají již tolik času na zábavu, jako když na směny nepracovali.

Dalšími, méně zastoupenými, problémy byly osobní problémy v rodině či vážnější zdravotní problémy.

Zajímavé je, že 4 respondenti z 21 čili 19 % z celkového počtu 21 (lidé ve směnném provozu) uvedli, že nemají žádné problémy díky práci na směny, což lze vnímat velmi pozitivně.

Otázka č. 11: Považujete Vaše zaměstnání (se všemi okolnostmi) za:

Graf 10: Míra stresu v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 10: Míra stresu

Míra stresu	Počet respondentů	Vyjádření v %
Velmi stresující	3	8,1
Spíše stresující	16	43,2
Neutrální	8	21,6
Spíše nestresující	10	27,0
Rozhodně nestresující	0	0
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

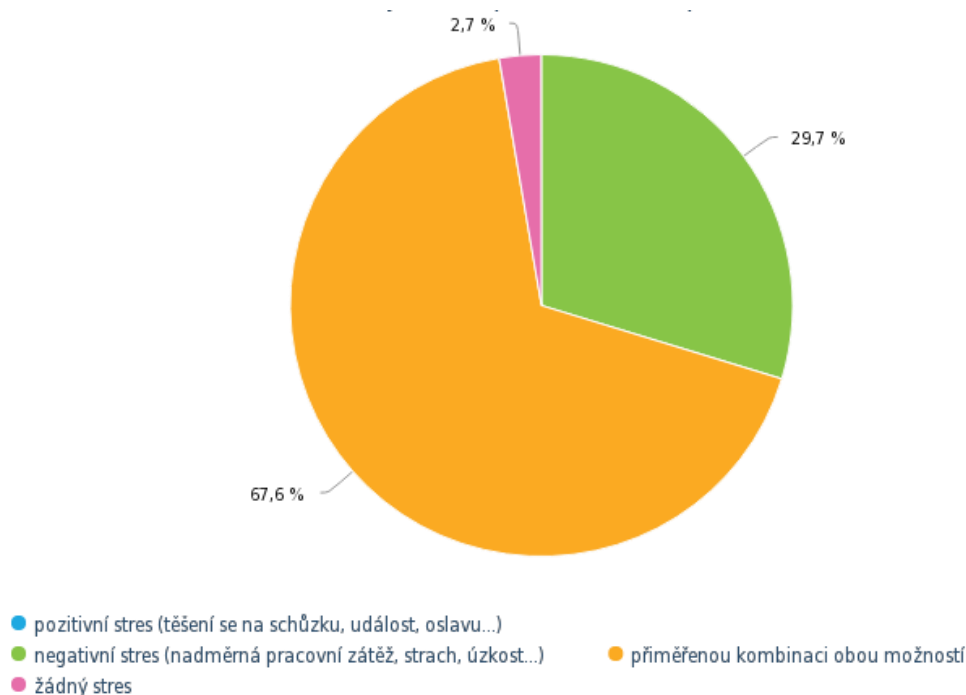
Otázka týkající se míry stresu, kterou respondentům toto zaměstnání přináší, ukázala následující odpovědi. Žádný zaměstnanec neuvedl, že by ho tato práce rozhodně nestresovala. Myslím, že existuje velmi malé procento zaměstnání, které nezpůsobuje žádný stres, jestli vůbec nějaké takové existuje?

Naopak jako „velmi stresující“ své zaměstnání uvedli 3 lidé z 37, tudíž 8,1% význam. Za neutrální zaměstnání, co se míry stresu týče, ho považuje celkem 8 zaměstnanců, tedy cca pětina z celku.

Nejčastější odpovědí na tuto otázka bylo, že toto zaměstnání je „spíše stresující“. Takto odpovědělo celkem 16 respondentů, necelá polovina všech. Naopak za „spíše nestresující“ považuje toto zaměstnání celkem 10 pracovníků (27 %).

Otázka č. 12: Považujete Váš pracovní stres spíše za:

Graf 11: Typ pracovního stresu v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 11: Typ pracovního stresu

Typ stresu	Počet respondentů	Vyjádření v %
Pozitivní stres	0	0
Negativní stres	11	29,7
Přiměřená kombinace	25	67,6
Žádný stres	1	2,7
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

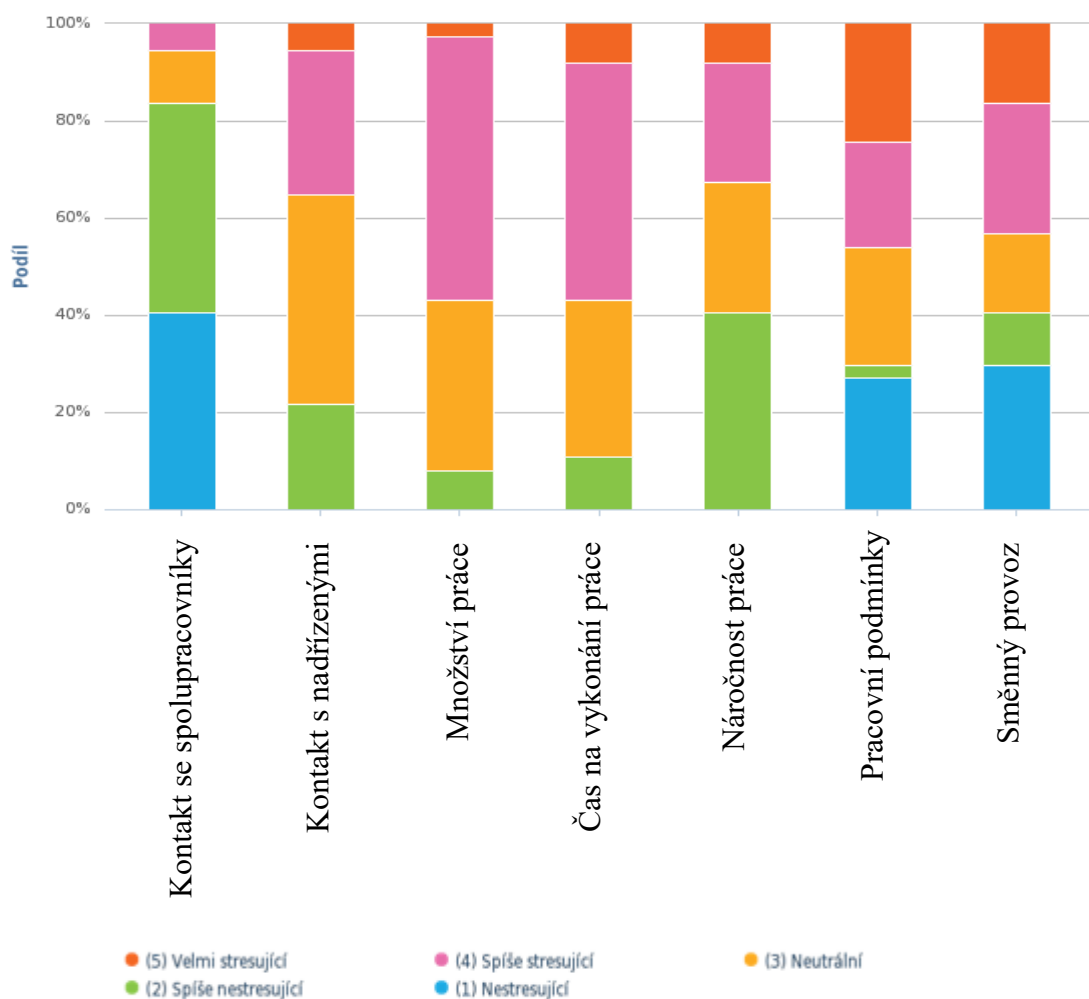
Výsledky a diskuze:

Při dotazování se na prožívání spíše pozitivního či negativního stresu na pracovišti, byly získány celkem jednoznačné výsledky. Absolutně nejčastější odpovědí bylo, že pracovníci prožívají v zaměstnání přiměřenou kombinaci obou typů stresu. Takto odpověděly dvě třetiny zaměstnanců, konkrétní 25 pracovníků. Druhou nejzastoupenější skupinou byli zaměstnanci, kteří uvedli, že prožívají spíše negativní stres. Nejčastěji se

zde objevovaly odpovědi typu: nedostatek času na výkon práce, přebytečné množství práce či špatná komunikace ze strany vedení. Takto odpovědělo 11 respondentů – 29,7 %. Žádný stres nepocítuje 1 respondent – 2,7% podíl z celkového počtu 37 respondentů.

Otázka č. 13: Ohodnoťte následující faktory na stupnici dle míry stresu, kterou Vám přinášejí.

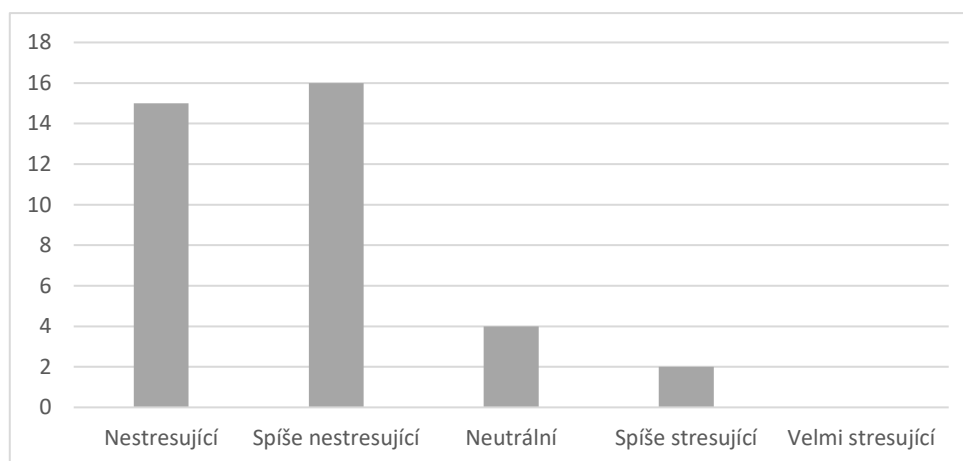
Graf 12: Faktory dle přinášející míry stresu v %



Zdroj: vlastní šetření

Třináctá otázka dotazníkového šetření byla stěžejním bodem pro celý výzkum. Na grafu č. 12 lze vidět znázornění míry stresu, které jednotlivé faktory (stresory) přinášejí. Dále ale lze vidět jednotlivé stresory přehledněji.

Graf 13: Míra stresu kvůli kontaktu se spolupracovníky (vyjádřená v počtu zaměstnanců)



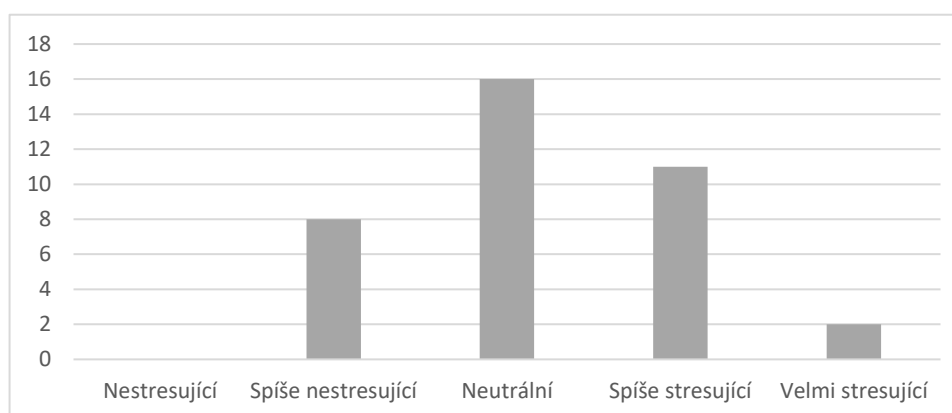
Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

Na základě těchto odpovědí bylo zjištěno, že kolektiv v podniku rozhodně není hlavním problémem či příčinou stresu. Nenašel se respondent, který by uvedl, že by byl právě kontakt se spolupracovníky „velmi stresující“.

Naopak 15 respondentů uvedlo, že kontakt se spolupracovníky, je rozhodně nestresující, a ještě více, konkrétně 16, respondentů označilo tento faktor za „spíše nestresující“. Za neutrální ho považovali 4 pracovníky a pouze 2 označili kontakt se spolupracovníky za spíše stresující.

Graf 14: Míra stresu kvůli kontaktu s nadřízenými (vyjádřená v počtu zaměstnanců)



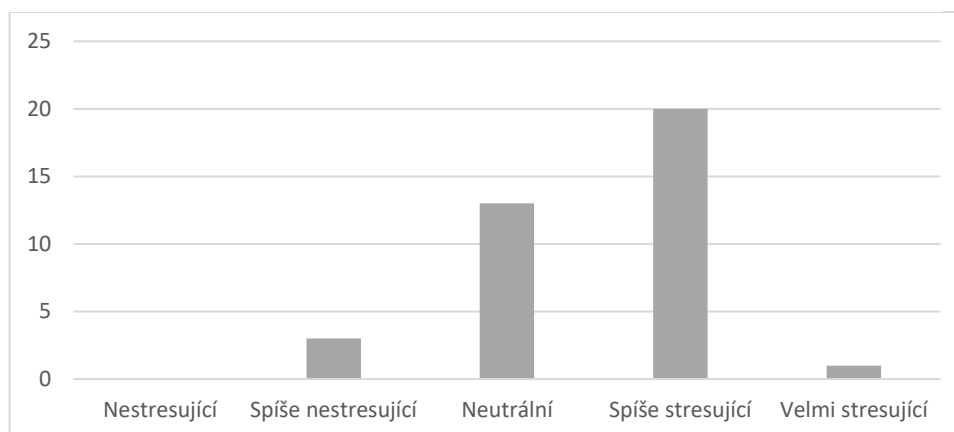
Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

Co se týče stresového faktoru kontakt s nadřízenými, ten už tak dobře jako předchozí faktor (kontakt se spolupracovníky) nedopadl. Žádný respondent neuvedl, že by pro něho byl kontakt s nadřízeným „nestresující“. Na druhou stranu se faktor jako „velmi stresující“ jeví pro 2 respondenty. Nejpočetnější skupinou byli zaměstnanci, kteří odpověděli, že kontakt s nadřízenými pro ně byl „neutrální“. Takto odpovědělo 16 zaměstnanců, čili 43,2 %.

Jako „spíše stresující“ se kontakt s nadřízenými zdá 11 respondentům – necelé třetině. Dále jako „spíše nestresující“ – pro podnik tedy nejpriznivěji, vnímá tento stresor 8 respondentů – 21,6% podíl z celku. Zaměstnanci nejčastěji uváděli jako důvod nespokojenosti nedotatečnou kontrolu od vedení.

Graf 15: Míra stresu kvůli množství práce (vyjádřená v počtu zaměstnanců)



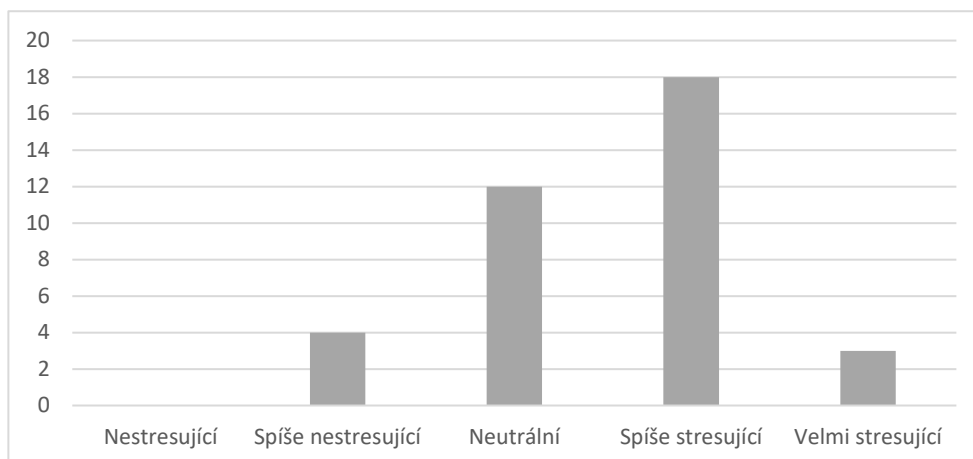
Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

Faktor množství práce se projevil opět jako spíše negativní faktor, který způsobuje poměrně velké množství stresu. Jako „nestresující“ neuvedl tento faktor nikdo. Na druhé straně pouze jeden respondent uvedl množství práce jako „velmi stresující“ faktor, což činí pouhé 2,7 %.

Nejzastoupenější skupinou byli lidé, kteří odpověděli, že je pro ně tento faktor „spíše stresující“. Tak odpovědělo 20 lidí ze 37 čili 54 %.

Graf 16: Míra stresu kvůli času na výkon (vyjádřená v počtu zaměstnanců)



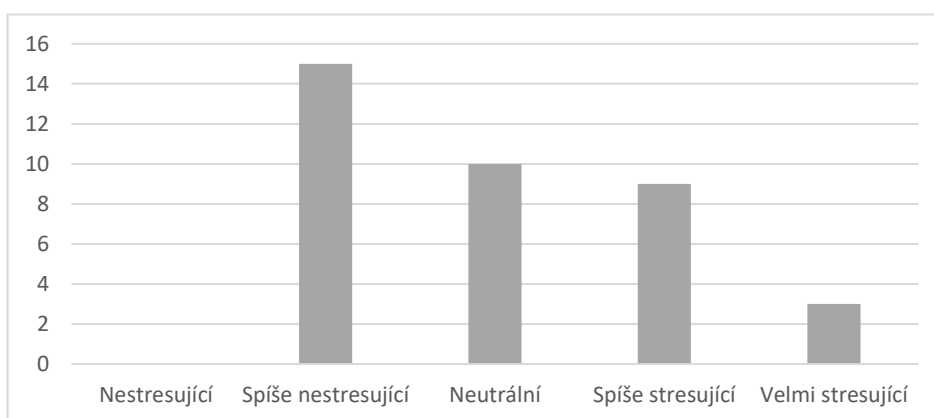
Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

Stresor čas na výkon se projevil obdobně jako množství práce. Opět nikdo neuvedl odpověď „nestresující“. Na druhé straně za „velmi stresující“ považuje tento faktor 8,1 % respondentů čili konkrétní počet 3. Oproti předchozímu stresoru nebyla nejčastější odpověď „neutrální“ ale „spíše stresující“. Takový pocit má z faktoru čas na výkon celkem 18 respondentů čili téměř polovina tazatelů, v procentech vyjádřeno 48,6 %.

Již zmíněná odpověď „neutrální“ byla zakšrtnuta celkem 12 respondenty – 32,4 %. Jako poslední zbyla odpověď „spíše nestresující“, kterou uvedli celkem 4 respondenti – 10,8 %.

Graf 17: Míra stresu kvůli náročnosti práce (vyjádřená v počtu zaměstnanců)



Zdroj: vlastní šetření

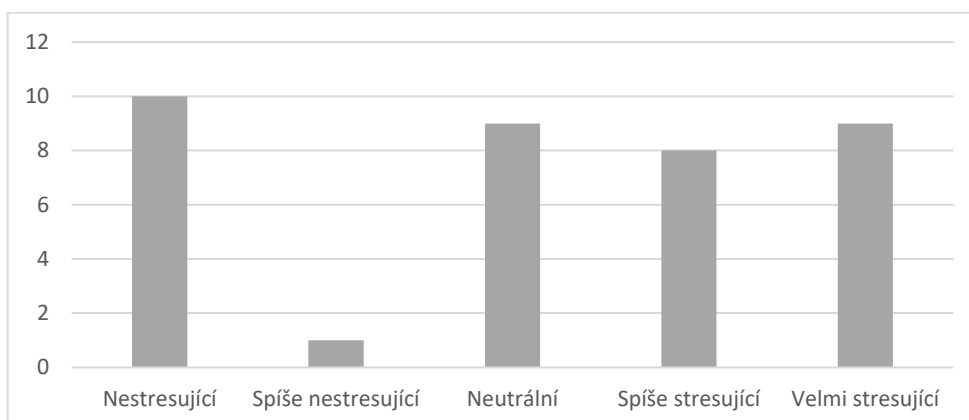
Výsledky a diskuze

Náročnost práce se přitom ukázalo spíše pozitivněji než předchozí dva faktory. Jako zcela „nestresující“ neoznačil tento faktor opět žádný respondent. Oproti tomu za „velmi stresující“ označili tento faktor 3 lidé – 8,1 %. Nejčetnější skupinou byli zaměstnanci, kteří odpověděli „spíše nestresující“ – těch bylo celkem 15 – 40,5 %.

Poté si velmi podobně vedly odpovědi „neutrální“ a „spíše stresující“. Neutrální se náročnost práce dle míry stresu jevila pro 10 zaměstnanců – 27% podíl z celku a jako spíše stresující pro 9 zaměstnanců – 24,3 %.

Z těchto výsledků vyplývá, že zaměstnanci mají často velké množství méně náročných prací, na jejichž splnění mají méně času, než by bylo potřeba k tomu, aby jí zvládali s menším stresem.

Graf 18: Míra stresu kvůli pracovním podmínkám (vyjádřená v počtu zaměstnanců)



Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze

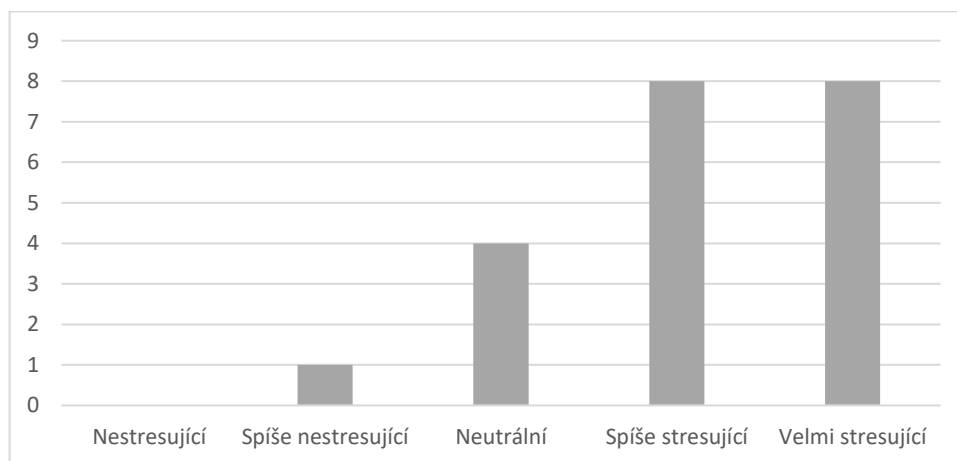
U pracovních podmínek jako stresoru byly získány různorodé odpovědi. Bylo to dáno tím, v jakém provozu daný respondent pracuje. Jako „nestresující“ uvedli pracovní podmínky zaměstnanci, kteří pracují v administrativě a mají pravidelnou či flexibilní pracovní dobu. Těch bylo celkem 10, tedy 27 %. Dále jeden zaměstnanec odpověděl „spíše nestresující“ – byl jediný čili zastupoval 2,7% podíl z celku. Zbylých 5 zaměstnanců majících pravidelnou či flexibilní pracovní dobu odpověděli, že faktor pracovní podmínky je pro ně z hlediska přinášejícího stresu „neutrální“. Stejně tak odpověděli

i zaměstnanci již směnného provozu, ti byli celkem další 4. V celkovém součtu „neutrálně“ odpovědělo 9 zaměstnanců, což tvoří 24,3% podíl.

Jako „spíše stresující“ tento faktor označili zaměstnanci pouze směnného provozu, konkrétně jich bylo 8 – 21,6 %. A na závěr „velmi stresující“ připadal tento faktor 9 zaměstnancům opět směnného provozu, tedy 24,3 %.

Jako nejčastější důvody, proč jsou pracovní podmínky tolik stresující, uváděli zaměstnanci hluk na pracovišti a obecně další fyzikální podmínky. Dále také například velké teplo, které vyzařují stroje, u kterých pracují apod.

Graf 19: Míra stresu kvůli směnnému provozu (vyjádřená v počtu zaměstnanců)



Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze

Na tuto otázku odpovídali pouze lidé, kterých se přímo týkala, ti, kteří pracují ve směnném provozu.

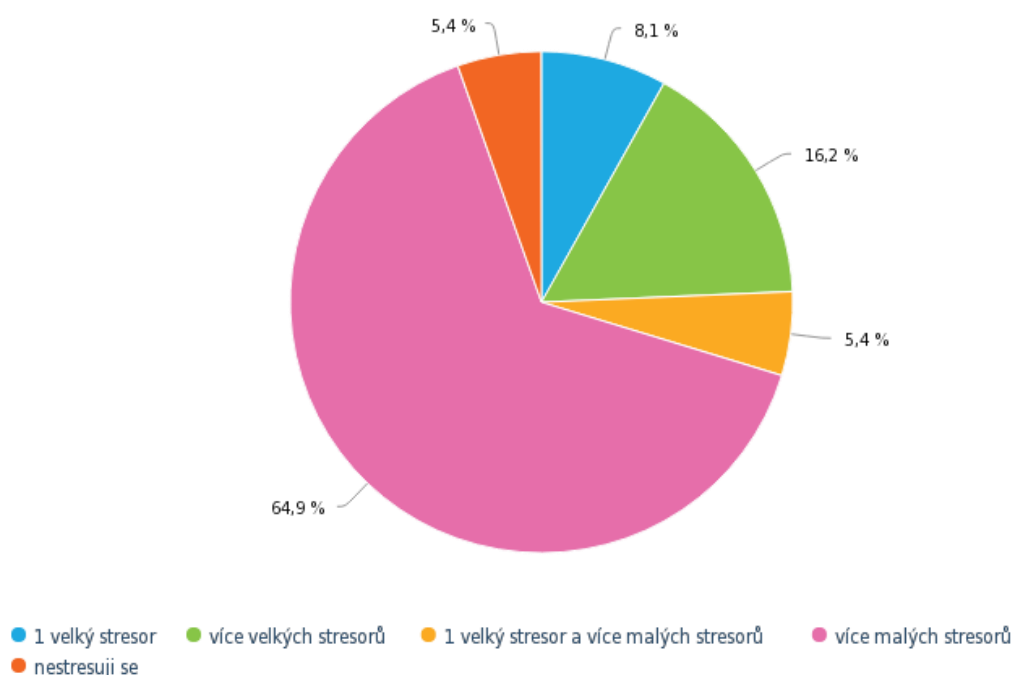
Na otázku, jakou míru stresu směnný provoz přinášel, neodpověděl žádný zaměstnanec tak, že by žádný stres nepřinášel. Dále jako „spíše nestresující“ uvedl tento faktor 1 člověk. „Neutrální“ je tento stresor pro 4 zaměstnance z celkového počtu 21 – téměř pětina dotázaných. Těchto pět odpovědí považuji za velice pozitivní, neboť alespoň čtvrtina lidí považuje směnný provoz za „neškodící“ a nezpůsobující příliš velké množství stresu.

Co už tak pozitivní není, jsou následující dvě odpovědi – „spíše stresující“ a „velmi stresující“. Na každou z těchto odpovědí odpovědělo vždy 8 zaměstnanců, tedy 38 %

pracovníků považuje faktor směnný provoz za „spíše stresující“ a stejně tak dalších 38 % pracovníků ho považuje za „velmi stresující“! Takto odpovídali převážně lidé, kteří dle vzdělání nemají jinou možnost pracovního zařazení. Celkově tedy téměř ¾ respondentů uvedly, že je pro ně směnný provoz spíše nebo velmi stresující (74 %).

Otázka č. 14: Máte pocit, že na Vás působí převážně:

Graf 20: Kombinace stresorů v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 12: Kombinace stresorů

Působení stresorů	Počet respondentů	Vyjádření v %
1 velký stresor	3	8,1
Více velkých stresorů	6	16,2
1 velký a více malých stresorů	2	5,4
Více malých stresů	24	64,9
Nestresuji se	2	5,4
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze

Na tuto otázku jsme dostali téměř jednoznačně převažující odpověď. Naprosto nejčtenější odpovědí bylo, že na pracovníka působí více malých stresorů. Takto odpovědělo 24 zaměstnanců z 37 – 64,9 % čili téměř dvě třetiny zaměstnanců.

Jako nejčastější malé stresory uváděli kombinaci těchto problémů: krátkodobý časový stres, nepochopení úkolů od vedení, drobné chyby či nedostatky ve vlastní práci. K těmto drobným stresorům se často přidávali externí problémy – drobné konflikty v rodině, krátkodobé zdravotní problémy apod.

Jako druhou nejzastoupenější skupinou byla odpověď působení více velkých stresorů, zde lidé uváděli téměř ty samé problémy jako výše uvedené (u více malých stresorů), ovšem tyto problémy osobně vnímali v mnohem větší míře. Velikost působení stresorů je velmi individuální a co je pro jednoho malý stresor, může pro druhého být nepřekonatelně velký stresor.

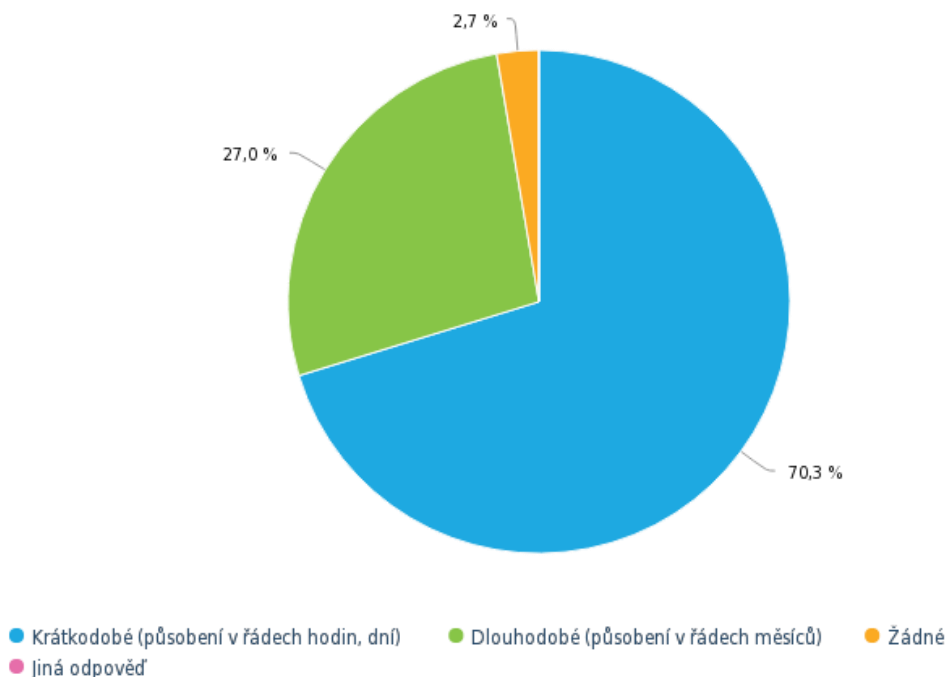
Tři respondenti (8,1 %) uvedli, že na ně působí převážně jeden velký stresor. Většinou vybrali jeden z výše zmíněných. Velmi často se opakoval jako hlavní stresor množství práce nebo čas na výkon práce.

Dva pracovníci (5,4 %) na tuto otázku odpověděli tak, že na ně působí jeden velký stresor (často velmi podobný jako u předchozích respondentů) doplněný několika menšími stresory, jako jsou například již zmíněné menší zdravotní problémy, neshody v rodině apod.

Stejně množství pracovníků (celkem 2) odpovědělo tak, že se nestresují, což je pochopitelně ideální varianta. Zde ovšem vzestává otázka, není přítomnost alespoň jednoho malého stresu užitečná, aby náš doháněla v lepším výsledkům?

Otázka č. 15: Jaké typy stresorů na Vás převážně působí?

Graf 21: Typ působících stresorů v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 13: Typ působících stresorů

Typ stresorů	Počet respondentů	Vyjádření v %
Krátkodobé stresory	26	70,3
Dlouhodobé stresory	10	27,0
Žádné stresory	1	2,7
Jiná odpověď	0	0
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze

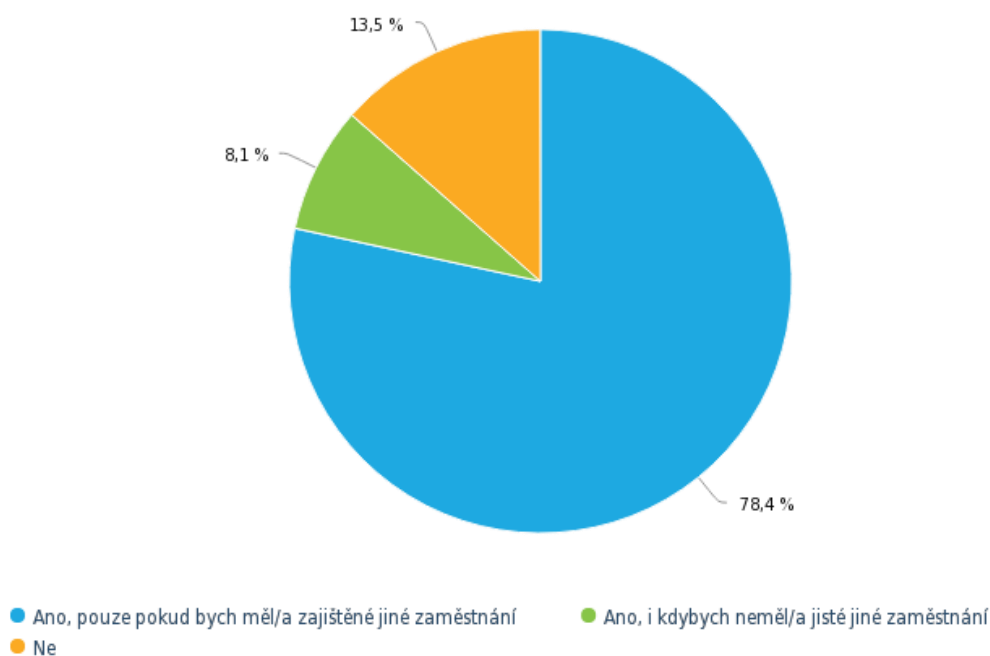
Otázka číslo 15 se zaměřovala na typy stresorů, které na zaměstnance působí, zdali krátkodobé, dlouhodobé nebo žádné. Zde byla získána opět poměrně jednoznačná odpověď. Celkem 26 pracovníků odpovědělo, že na ně působí převážně krátkodobé stresory, tedy ty, které trvají v řádech hodin, maximálně dní. Zaměstnanci uváděli, že se jedná nejčastěji o blížící se deadliny, nedostatečné informace k úkolům apod. Vždy se ale jedná o jednorázové a krátkodobé podněty, které je stresují.

Na druhou stranu 10 zaměstnanců, tedy 27 % ze všech odpovědělo, že na ně působí spíše stresory dlouhodobé. Mezi ty už se potě řadily nejčastěji problémy typu nespokojenost se sebou samým, problémy v rodině, zdravotní problémy. Všechny tyto problémy se poté samozřejmě promítají do pracovního nasazení a způsobují stres i v zaměstnání.

Pouze jeden respondent uvedl, že na něho nepůsobí žádné stresory, že žádný stres na pracovišti neprožívá. Jinou odpověď nevedl nikdo.

Otázka č. 16: Opustili byste své zaměstnání kvůli nadměrnému stresu?

Graf 22: Opouštění zaměstnání v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 14: Opouštění zaměstnání

Opouštění zaměstnání	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ano, pokud mám zajištěné jiné zaměstnání	29	78,4
Ano, i bez zajištěného jiného zaměstnání	3	8,1
Ne	5	13,5
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze

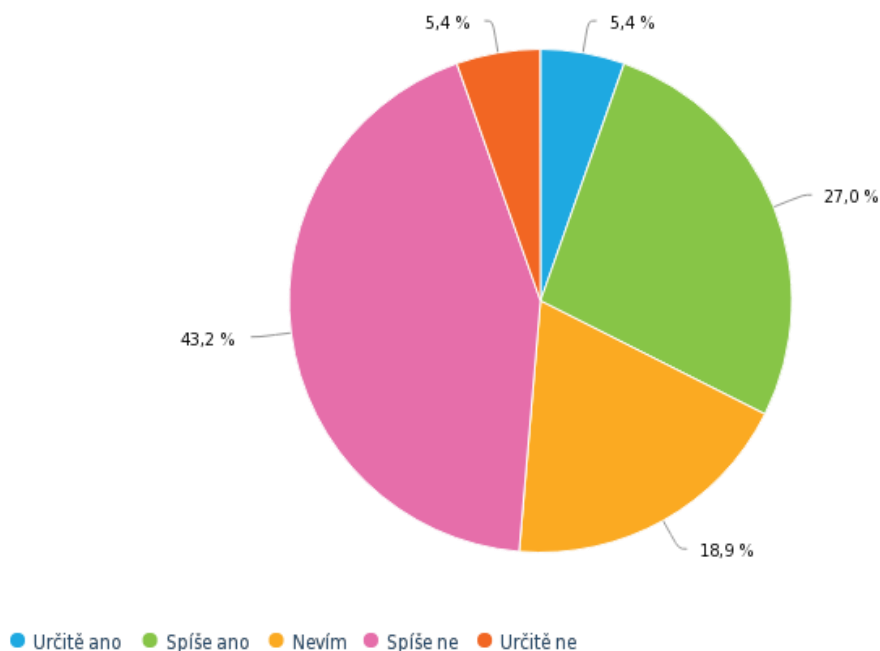
Zda by dotazovaní opustili své zaměstnání a případně za jakých okolností, bylo předmětem šestnácté otázky. Byla získána jednoznačná odpověď.

Z celkového počtu 37 tazatelů odpovědělo 29, tedy 78,4 %, tak, že by své současné zaměstnání díky přemíře stresu byli schopni opustit, ale pouze za předpokladu, že by měli jisté jiné zaměstnání. Naprostá většina pracujících si je vědoma toho, že velké množství stresu je pro člověka velmi škodlivé a může mít kolikrát i destruktivní účinky. Je pozitivní, že jsou schopni si připustit, že zdravé tělo a zdravý duch je základ pracovního úspěchu a nenechali by se tak zničit velkou mírou stresu.

Předchozí myšlenku vyvrátilo přesně 5 tazatelů, tedy 13,5% podíl z celku. Tito lidé by naopak své zaměstnání neopustili, i kdyby jim způsobovalo velký stres.

Otázka č. 17: Dohání Vás určitá míra stresu k lepším výsledkům v zaměstnání?

Graf 23: Lepší výsledky při stresu v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 15: Lepší výsledky při stresu

Lepší výsledky při stresu	Počet respondentů	Vyjádření v %
Určitě ano	2	5,4
Spíše ano	10	27,0
Nevím	7	18,9
Spíše ne	16	43,2
Určitě ne	2	5,4
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

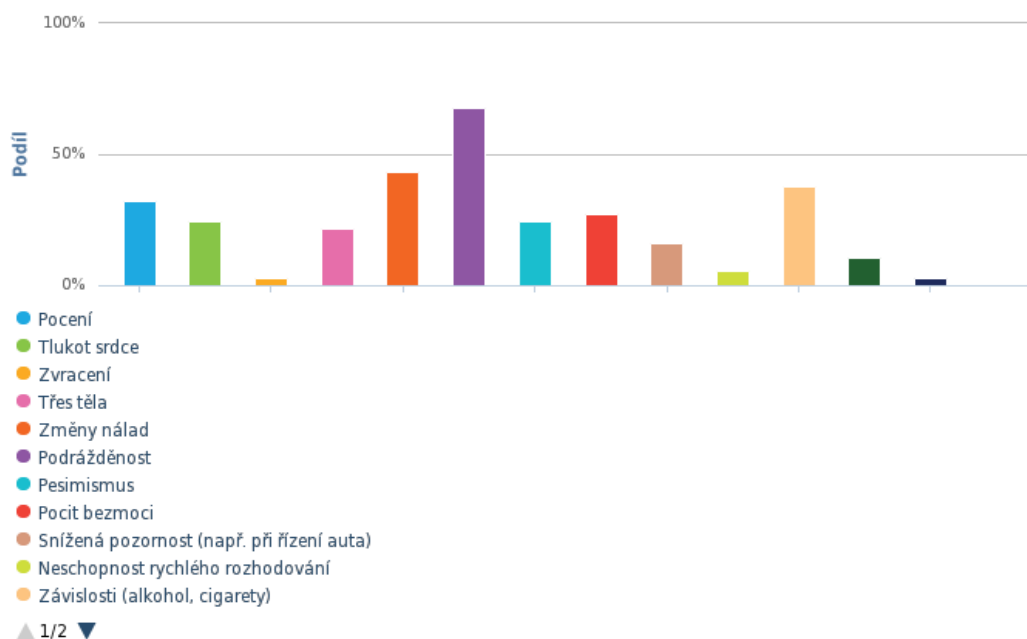
Výsledky a diskuze

Na otázku, zda pracovníky stres dohání k lepším výsledkům, byly získány různorodé odpovědi. „Určitě ano“ odpověděli dva lidé, tedy 5,4 %, „Spíše ano“ odpovědělo celkem 10 pracujících čili 27 %. Obě tyto odpovědi si vybrali lidé, kteří nepracují ve směnném provozu, ale kteří zastávají pracovní pozice HR manager, IT specialista, personalista, logistik... Tito lidé mají větší zodpovědnost za svou práci než lidé ve směnném provozu, proto se zde projevila určitá provázanost – míra odpovědnosti vs. stres.

Odpověď „nevím“ si vybralo celkem 7 pracovníků, tudíž necelá pětina. Odpověď „spíše ne“ byla vybrána 16 zaměstnanci, tedy 43,2 % a „určitě ne“ zaškrtnuli dva pracovníci. Zde se opět projevila kontinuita – čím menší zodpovědnost a nutnost rozhodování, tím méně stresu, tudíž menší motivace k lepším výsledkům.

Otázka č. 18: Jaké konkrétní příznaky stresu u sebe pozorujete?

Graf 24: Příznaky stresu v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 16: Příznaky stresu

Příznak stresu	Počet respondentů	Vyjádření v %
Pocení	12	32,4
Tlukot srdce	9	24,3
Zvracení	1	2,7
Třes těla	8	21,6
Změny nálad	16	43,2
Podrážděnost	25	67,6
Pesimismus	9	24,3
Pocit bezmoci	10	27,0
Snížená pozornost	6	16,2
Neschopnost rychlého rozhodování	2	5,4
Závislosti	14	37,8
Agresivita	4	10,8
Nepocít'uji žádné	1	2,7
Jiné	0	0
Celkem		

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze

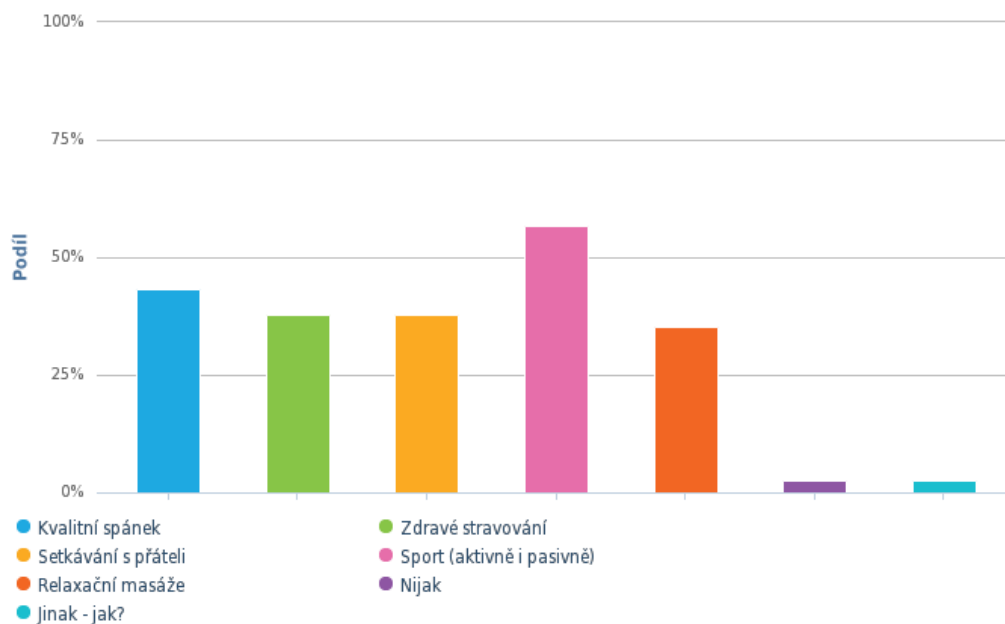
Zde lze vidět jaké konkrétní příznaky stresu pracovníci prožívají. U této otázky bylo možné vybrat více různých odpovědí. Celkem odpovídalo všech 37 respondentů, avšak každý zvolil jiný počet odpovědí.

Naprostá většina z nich, konkrétně 25 pracovníků – 67,6 %, odpověděla, že prožívají zejména pocit podrážděnosti. S tím souvisí i další projev stresu, kterým je proměnlivost nálad, kterou si vybralo celkem 16 respondentů. Dále 14 respondentů uvedlo odpověď „závislosti“. Během stresu, který prožívají, se zhorší i jejich závislosti, jako je například kouření, alkohol, chuť na sladké či nezdravé jídlo. Dvanáct pracovníků uvedlo, když jsou ve stresu, tak se nadměrně potí. Jedná se o klasický projev stresu či strachu. Celkem 10 zaměstnanců uvedlo, že si při stresu připadají bezmocní a neví kudy kam. Zvýšený tlukot srdce uvedlo jako příznak stresu celkem 9 zaměstnanců, stejný počet uvedl jako příznak stresu pesimismus a špatnou náladu. Dalších 8 respondentů uvedlo, když jsou ve stresovém stavu, tak se jim třese celé tělo.

Poté vždy již malé množství respondentů uvedlo následující příznaky stresu – snížená pozornost například při řízení automobilu či práci na počítači (6 respondentů), agresivita (4 respondenti), neschopnost rychlého rozhodování (2 respondenti), a po jednom respondentovi zvracení a žádné příznaky.

Otázka č. 19: Jakým způsobem se snažíte pracovnímu stresu předcházet?

Graf 25: Způsob předcházení stresu v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 17: Způsob předcházení stresu

Způsob předcházení stresu	Počet respondentů	Vyjádření v %
Kvalitní spánek	16	43,2
Zdravé stravování	14	37,8
Setkávání s přáteli	14	37,8
Sport (aktivně i pasivně)	21	56,8
Relaxační masáže	13	35,1
Nijak	1	2,7
Jinak (PC hry)	1	2,7
Celkem		

Zdroj: vlastní šetření

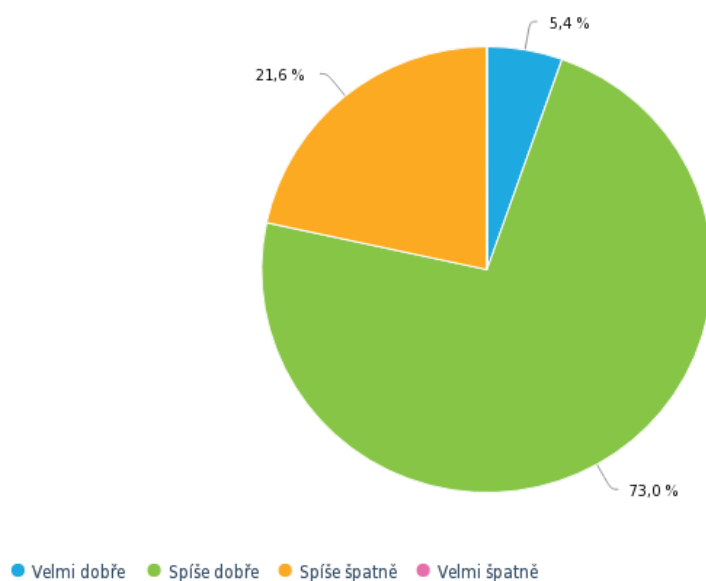
Výsledky a diskuze

Na tuto otázku bylo opět možné odpovědět vícero možnými variantami. Nejčetnější odpovědí na způsob předcházení stresu byl jednoznačně sport, ať už aktivně či pasivně. Touto formou se proti stresu obrňuje celkem 21 zaměstnanců z 37, tedy 56,8 %. Další velmi zastoupenou odpovědí byl kvalitní spánek. Šestnáct tazatelů se snaží proti stresu bojovat dostatečně dlouhým a kvalitním spánkem. Po 14 tazatelích zaznamenaly dvě

odpovědi – setkávání s přáteli a zdravé stravování. Setkávání s přáteli uváděli spíše muži, zatímco zdravější stravování volily spíše ženy. Relaxační masáže využívá k uvolnění celkem 13 tazatelů – zhruba třetina. Jeden respondent se proti stresu nebrání nijak a jeden uvedl jinou odpověď – počítačové hry.

Otázka č. 20: Jak se se stresem vyrovnáváte?

Graf 26: Vyrovnávání se se stresem v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 18: Vyrovnávání se se stresem

Vyrovnávání se se stresem	Počet respondentů	Vyjádření v %
Velmi dobře	2	5,4
Spíše dobře	27	73,0
Spíše špatně	8	21,6
Velmi špatně	0	0
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

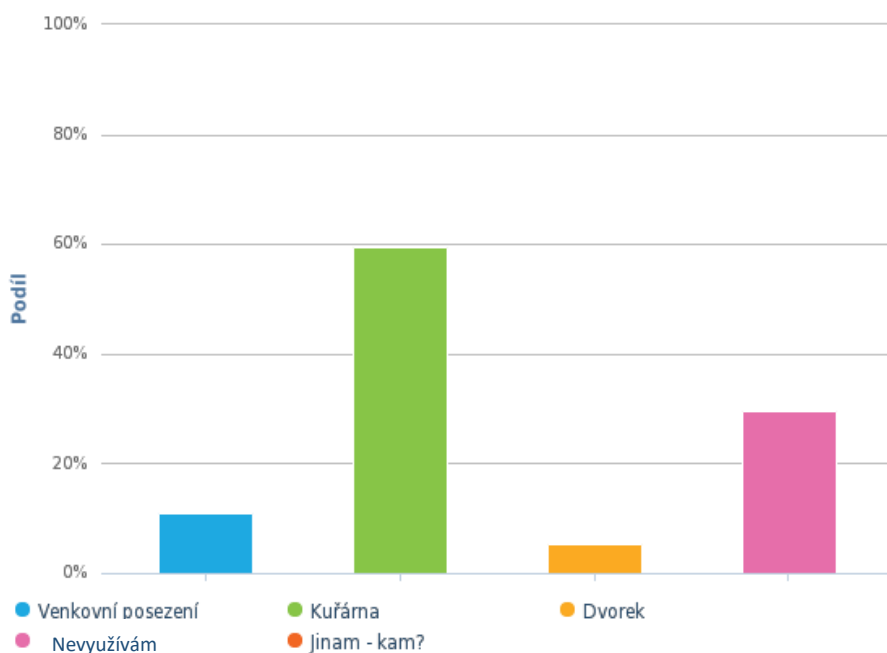
V této otázce bylo zjištěno, jak si zaměstnanci myslí, že se zvládají vyrovnávat se svým pracovním stresem. Tyto odpovědi působí opět spíše pozitivně, neboť naprostá většina,

27 tazatelů (73 %), si myslí, že se se stresem vyrovnávají „spíše dobře“. Dokonce dva respondenti uvedli, že se se stresem vyrovnávají „velmi dobře“!

Pouze 8 tazatelů uvedlo, že se se stresem vyrovnávají „spíše špatně“, což tvoří celkem 21,6% podíl z celku. Nikdo neuvedl, že by se se stresem vypořádával „velmi špatně“!

Otázka č. 21: Využíváte některou z možností "jít na vzduch"? Kam?

Graf 27: Využívání možnosti „jít na vzduch“ v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 19: Využívání možnosti „jít na vzduch“

Možnost	Počet respondentů	Vyjádření v %
Venkovní posezení	4	10,8
Kuřárna	22	59,5
Dvorek	3	8,1
Nevyužívám	11	29,7
Jinam	0	0
Celkem	37	100

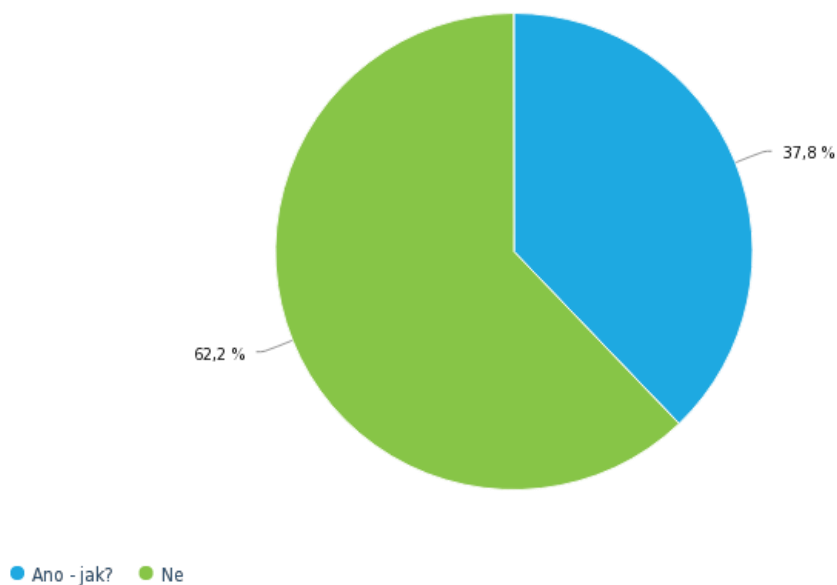
Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

Možnosti, které zaměstnanci využívají k odpočinku či pročištění mysli, byly zkoumány ve 21. otázce. Nejčastější odpovědí bylo, že pracující si chodí odpočinou do kuřárny, která je přístupná všem zaměstnancům bez rozdílu. Takovýchto lidí je celkem 22 z celkově dotazovaných 37, tedy 59,5 %. Jako další možnost odpočinku využívají pracovníci venkovní posezení nebo dvorek. Celkem je těchto lidí 7 čili 18,9 %. Jedenáct respondentů uvedlo, že nevyužívají žádnou z výše uvedených možností. Jednalo se zejména o zaměstnance, kteří mají pravidelnou či flexibilní pracovní dobu a čas na odpočinek jim stačí mimo zaměstnání. Jejich pracovní podmínky je nenutí k žádnému odpočinku.

Otázka č. 22: Ocenili byste na pracovišti jakoukoliv "odpočinkovou zónu"? Jak by podle Vás měla vypadat?

Graf 28: Ocenění odpočinkové zóny



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 20: Oceněné odpočinkové zóny

Možnost	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ano	14	37,8
Ne	23	62,2
Celkem	37	100

Zdroj: vlastní šetření

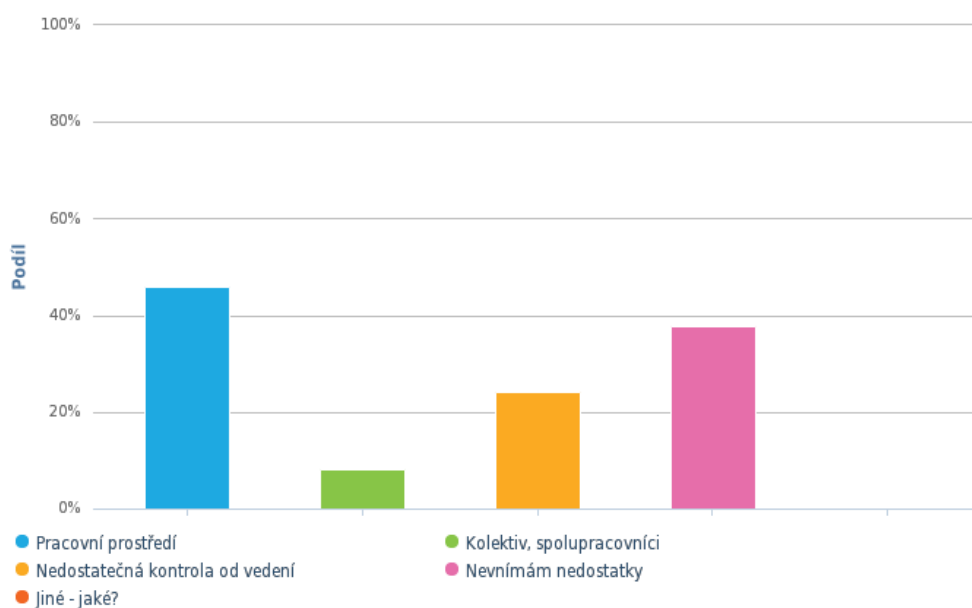
Výsledky a diskuze:

Na otázku, zda by zaměstnanci na pracovišti uvítali nějakou další relaxační zónu, odpovědělo celkem 23 zaměstnanců „ne“. Z rozhovoru vyplynulo, že jim dosavadní možnosti stačí a jsou s nimi spokojeni. Jedná se zejména o možnost využívání kuřárny, kantýny, venkovního posezení.

Na druhou stranu 14 pracovníků odpovědělo, že by nějakou další relaxační zónu na pracovišti uvítali. Odpovídaly tak převážně ženy, jejichž návrhy vypadaly následovně: příjemnější venkovní posezení se zelení okolo, možnost využívání relaxačních masáží v podniku, květinová zahrada příjemná na pohled, terasa vhodná zejména pro nekuřáky.

Otázka č. 23: Vnímáte na pracovišti nějaké významné nedostatky? Jaké?

Graf 29: Nedostatky na pracovišti v %



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 21: Nedostatky na pracovišti

Nedostatek	Počet respondentů	Vyjádření v %
Pracovní prostředí	17	45,9
Kolektiv	3	8,1
Nedostatečná kontrola od vedení	9	24,3
Nevnímám nedostatky	14	37,8
Jiné	0	0
Celkem		

Zdroj: vlastní šetření

Výsledky a diskuze:

Na tuto otázku bylo možné odpovědět vícero možnými odpověďmi. Jako hlavní nedostatky na pracovišti respondenti uváděli pracovní podmínky. Jednalo se zejména o nadměrný hluk ve výrobních halách, který není příjemný. Takto odpovědělo celkem 17 respondentů čili 45,9 % z celku, všichni zaměstnanci ve směnném provozu. Naopak 14 zaměstnanců uvedlo, že na pracovišti nevnímali žádné nedostatky. Takto odpovídali spíše lidé s pravidelnou či flexibilní pracovní dobou. Nedostatečnou kontrolu od vedení uvedlo jako nedostatek podniku celkem 9 zaměstnanců. Celkem 3 lidé uvedli, že za nedostatek považovali kolektiv.

Otázka č. 24: S čím jste naopak na pracovišti velmi spokojeni?

Otázka číslo 24 byla otevřená a zaměřená na pravý opak jako otázka předchozí, a to na aspekty, se kterými byli pracovníci velmi spokojeni. Tato otázka byla dobrovolná, avšak dostalo se mnohých odpovědí. Ve své podstatě ale opět vyhrála jedna konkrétní odpověď, a sice kolektiv. Celkem 24 zaměstnanců z 37 uvedlo, že kolektiv je pro ně hnací motor a jakási pomyslná kotva, která je v podniku částečně drží. Dále zde byly odpovědi typu „týmová práce“, což zcela jistě souvisí s již zmíněným dobrým kolektivem. Celkem 8 dalších respondentů uvedlo, že jsou spokojeni zejména s finančním ohodnocením. V neposlední řadě zaměstnanci vyzdvihovali jídelnu (kantýnu, bufet), možnosti odpočinku (kuřárna, venkovní posezení). Tři zaměstnanci vyzdvihli přístup k zaměstnancům, se kterým byli velmi spokojeni.

Otázka č. 25: Napadají Vás jakékoliv další poznámky ke stresu či práci "na směny"?

Na poslední otázku respondenti opět mohli ale nemuseli odpovídat. Jednalo se spíše o doplnění některých odpovědí, pokud na to nebyl v dotazníku prostor. Těchto konečných poznámek již nebylo tolik jako v předchozím případě, ale myšlenka všech 12 odpovědí byla téměř stejná. Směnný provoz představuje pro jednotlivce mnohokrát větší problémy, než se zdá. Zaměstnanci uváděli, že velmi důležité je v tomto případě kvalitní a stabilní rodinné zázemí a pozitivní myšlení.

4.3 Návrh opatření

Stručný návrh různých opatření ve stress managementu podniku:

- zaměstnanecké absolvování kurzu stress managementu,
- snížení množství práce na jednoho pracovníka ve směnném provozu za daný čas,
- snaha o transparentnější a důkladnější kontrolu ze strany vedení k zaměstnancům,
- zajištění odpočinkové zóny i pro nekuřáky,
- vybudování venkovního prostoru se zelení,
- možnost využití zapůjčení odborné literatury přímo v podniku,
- příspěvek pro zaměstnance na nákup odborné i jiné literatury pro zlepšení psychického stavu v souvislosti s vykonáváním práce na směny,
- příspěvek pro zaměstnance na sportovní aktivity (do fit centra či jiných sportovních center) jako prostředek k lepšímu stress managementu,
- zajištění možnosti využívání relaxačních i zdravotnických masáží přímo v podniku nebo příspěvek na masáže mimo podnik.

4.4 Návrh k zavádění stress managementu – finanční vyjádření

Díky dotazníkovému šetření bylo zjištěno, že většina zaměstnanců pracujících ve směnném provozu (přibližně 80 % ze všech zaměstnanců) trpí v souvislosti s prací na směny následujícími problémy: mírné zdravotní problémy a nekvalitní spánek. Předcházet těmto problémům by zaměstnancům mohl pomoci podnik například čtyřikrát do roka příspěvkem v hodnotě 150,- Kč na nákup odborné literatury, ve kterém by se zaměstnanci dozvěděli, jak se naučit kvalitněji spát, za jakých podmínek a co je k nim potřeba. Dále také jak se naučit předcházet drobným zdravotním problémům, které vznikají v souvislosti s výkonem práce na směny (například rady, jak se uchránit od bolesti hlavy, křečí, střevních potíží atd.). Celkově by tato pomoc ze strany zaměstnavatele stála 600 Kč ročně na jednoho zaměstnance směnného provozu. Celková částka za všechny zaměstnance ve směnném provozu by byla **100.800 Kč za rok**.

Dále by rozhodně nebyla na škodu účast zaměstnanců podniku na kurzu zvládání stresu – zavádění stress managementu. Během účasti na takovémto kurzu by se zaměstnanci zaměřili na stres a jeho projevy, neuvědomělé obranné mechanismy, faktory způsobující

stres, syndrom vyhoření, prevence stresu a další zásady duševní hygieny. Tento kurz stojí cca 1.600 Kč na osobu. Doporučovala bych účast pro zaměstnance, kteří uvedli, že je pro ně jejich zaměstnání „spíše stresující“ nebo „velmi stresující“. Takovýchto zaměstnanců je v podniku cca 51,3 %. Pokud by se zúčastnili tito zaměstnanci podniku, jednalo by se o jednorázově vynaloženou částku **172.800 Kč**.

Jako další opatření by, dle dotazníkového šetření, zhruba třetina zaměstnanců ocenila možnost využívání masáží v podniku nebo alespoň finanční příspěvek na masáže mimo podnik. Pokud by se vedení podniku rozhodlo finančně podpořit přibližně třetinu svých zaměstnanců v tomto způsobu odbourávání stresu a přispěl by částkou 100 Kč měsíčně na masáž či fyzioterapeutické cvičení, mělo by to na podnik finanční dopad přibližně **84.000 Kč ročně**.

Celkové finanční vyjádření návrhů na zlepšení stavu stress managementu v podniku vystihuje tabulka č.22:

Tabulka 22: Finanční vyjádření zavádění stress managementu

Způsob předcházení stresu	Částka na 1 zaměstnance ročně	Částka na vybrané zaměstnance ročně
Nákup odborné literatury	600 Kč	100.800 Kč
Absolvování kurzu	1.600 Kč	172.800 Kč
Příspěvek na masáže	1.200 Kč	84.000 Kč
Celkem	3.400 Kč	357.600 Kč

Zdroj: vlastní šetření

5 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu v souvislosti s typy pracovní doby ve vybraném podniku, včetně návrhů na změny současného stavu stress managementu.

Ke zpracování byl vybrán podnik, ve kterém pracují zaměstnanci ve třisměnném a dvousměnném provozu, dále zaměstnanci, kteří mají pravidelnou pracovní dobu a také ti, kteří mají pružnou pracovní dobu.

Sběr dat byl proveden pomocí dotazníkového šetření, které poté bylo doplněno nestrukturovanými rozhovory se zaměstnanci podniku. Dotazníkové šetření obsahovalo celkem 25 otázek různých typů. První otázky zjišťovaly pohlaví, věk, počet dětí a nejvyšší dosažené vzdělání respondenta, další otázky se již začaly týkat práce v tomto podniku a další se již zaměřovaly na stres na pracovišti. Po nasbírání těchto dat došlo k jejich zpracování a v případě nejasností či různých odchylek došlo k nestrukturovaným rozhovorům se zaměstnanci podniku. Tyto rozhovory napomohly lepšímu pochopení a ujasnění řešené problematiky v podniku.

Sběr dat byl proveden ve vybraném podniku, ve kterém se vyskytuje více druhů pracovní doby. Jednalo se o podnik, který má své pobočky po celém světě a mimo jiné také v Českých Budějovicích. V podniku v Českých Budějovicích je zaměstnáno cca 80 % pracovníků ve směnném provozu. Zbýlých 20 % zaměstnanců jsou pracovníci v administrativě a vyšších pozicích (HR manager, logistik, kontrolor...).

Dotazník vyplnilo celkem 37 zaměstnanců, z čehož 21 pracujících ve směnném provozu a 16 zaměstnanců s pravidelnou či flexibilní pracovní dobou. Celková návratnost dotazníků byla 92,5 %.

Mezi respondenty bylo 45,9 % žen a 54,1 % mužů. Celkově se jednalo spíše o zaměstnance v mladším středním věku (25-39 let), kteří tvořili z celkového počtu respondentů 54,1 %. Další nejzastoupenější skupinou byli lidé ve věku 40-59 let (29,7 %). 37,8 % respondentů byli bezdětní a naopak 62,2 % tazatelů měli alespoň jedno dítě. Nejčastější nejvyšší dosažené vzdělání bylo střední s maturitou, tak odpovědělo 45,9 % tazatelů. Druhou nejzastoupenější skupinou byli lidé se středním vzděláním s výučním listem (27 %) což byli zejména pracovníci ve směnném provozu. Nejčastější odpovědi na otázku týkající se doby již strávené zaměstnáním v tomto podniku bylo 5-9 let, takto

odpovídalo 37,8 % respondentů. Dotazník vyplnili zaměstnanci různých pozic – dělník /dělnice, účetní, administrativní pracovník / pracovnice, operátor osazovací linky, kontrolor výroby, seřizovač, HR manažer, personalista, supervizor výroby... Všichni respondenti byli zaměstnáni na plný úvazek, neboť podnik přijímá brigádníky pouze zřídka, zejména v období letních prázdnin. Co se týče zaměstnanců ve směnném provozu – 45,8 % respondentů pracuje na směny z důvodu takového, že nemají jinou možnost pracovního zařazení. Dalších 37,5 % zaměstnanců pracuje na směny z důvodu lepšího finančního ohodnocení. Svě současné zaměstnání považuje za spíše stresující 43,2 % zaměstnanců, 8,1 % dokonce za velmi stresující. Ti, kteří vybrali tyto dvě míry stresu, byli především zaměstnanci směnného provozu. Naopak pracovníci mimo něj uváděli, že je pro ně práce v tomto podniku nestresující či spíše nestresující. Dvě třetiny respondentů (67,6 %) uvedly, že v zaměstnání prožívají přiměřenou kombinaci pozitivního a negativního stresu. Nelze tedy říct, že by většina zaměstnanců prožívala pouze pozitivní nebo pouze negativní stres. Naprostá většina čili 78,4 % zaměstnanců by byla ochotna své současné zaměstnání kvůli nadměrnému stresu opustit v případě, že by měla jisté jiné zaměstnání. Celkem 24 respondentů z 37 uvedlo, že na ně působí převážně velký počet malých stresorů jako jsou například časový pres (z krátkodobého hlediska, dlouhodobě nikoli), drobné chyby, které způsobili vlastním zaviněním a musí je tak rychle napravovat, drobné konflikty v rodině, mírnější zdravotní problémy apod. S touto statistikou souvisí i fakt, že na 70,3 % dotazovaných působí převážně krátkodobé stresory.

Problémy, které se díky práci na směny u respondentů objevovaly nejčastěji, zobrazuje následující tabulka č. 23 (seřazeno dle pořadí od nejzastoupenějšího):

Tabulka 23: Pořadí problémů kvůli práci na směny

Pořadí	Problém	Vyjádření v %
1.	Nutnost omezení vlastních aktivit	66,7
2.	Mírné zdravotní problémy	38,1
2.	Nekvalitní spánek	38,1
3.	Omezení kontaktu s přáteli	33,3
4.	Osobní problémy v rodině	19,0
4.	Bez problémů	19,0
5.	Vážnější zdravotní problémy	9,5
Celkem odpovídalo 21 respondentů (směnný provoz)		

Zdroj: vlastní šetření

Nejzastoupenějším problémem při práci na směny se ukázala nutnost omezení vlastních aktivit. Zaměstnanci uváděli, že své koníčky musí omezovat zejména z důvodu spánku – před noční směnou musí odpočívat odpoledne, a naopak po noční směně je potřeba dopat to, co během noci nemohli. S tímto problémem lze bojovat jen velmi těžko, s čím ale bojovat lze a s čím by mohl podnik svým zaměstnancům pomoci jsou následující dva nejzastoupenější problémy: mírné zdravotní problémy a nekvalitní spánek. **Návrh změny: nakoupit a poskytnout do podniku literaturu (volně k zapůjčení) zaměřující se na tyto problémy (viz finanční vyjádření v kapitole 4.4). Velké většině mírných zdravotních problémů lze předejít díky informovanosti a správným postupům, které by se zaměstnanci mohli díky odborné literatuře dozvědět. Stejně tak by mohli studovat, jak učinit svůj spánek co nejefektivnějším a nejkvalitnějším. Docházelo by tak k menší chybovosti a nemocnosti zaměstnanců.**

Co se týče stresorů (faktorů způsobujících stres) a míry stresu, které na zaměstnance v podniku působí, byly zjištěny následující výsledky (zobecněno dle převládajících odpovědí):

Tabulka 24: Stresory zobecněné

Stresor	Míra stresu
Kontakt se spolupracovníky	Spíše nestresující
Kontakt s nadřízenými	Neutrální
Množství práce	Spíše stresující
Čas na výkon práce	Spíše stresující
Náročnost práce	Spíše nestresující
Pracovní podmínky	Nestresující / velmi stresující
Směnný provoz	Spíše stresující

Zdroj: vlastní šetření

Z těchto dat a nestrukturovaných rozhovorů vyplynulo, že v podniku mezi spolupracovníky panuje spíše přátelská atmosféra, neboť pouze malé procento respondentů uvedlo, že je pro ně kontakt s pracovníky stresující. Co se týče kontaktu s nadřízenými, velká většina respondentů uvedla, že je pro ně neutrální, občas se objevovaly odpovědi „spíše stresující, spíše nestresující“. Jako důvody, proč je pro některé kontakt s nadřízenými stresující, uváděli zaměstnanci například nedostatečnou kontrolu od vedení, nejasně zadané úkoly apod. Z dalších třech stresorů vyplynul

následující – zaměstnanci vykonávají nenáročnou práci, které mají příliš a na kterou mají málo času. U pracovních podmínek jsme se setkali s dvěma naprosto opačnými typy odpovědí. Tento stresor uváděli jako nestresující zaměstnanci mimo směnný provoz, naopak ti, kteří na směny pracují, uváděli, že pracovní podmínky jsou pro ně velmi stresující. Jako příklady těchto podmínek uváděli například hluk či velké teplo jdoucí ze strojů. Poslední faktor – směnný provoz, se pro zaměstnance směnného provozu jevil spíše jako stresující. **Návrh změn: lepší rozvržení množství práce a času na výkon práce, transparentnější jednání ze strany vedení k zaměstnancům, pokračovat v přátelské atmosféře mezi kolegy.**

Nejčtenější příznaky stresu můžeme vidět v tabulce č. 25:

Tabulka 25: Nejčtenější stresory

Pořadí	Příznak stresu	Vyjádření v %
1.	Podrážděnost	67,6
2.	Změny nálad	43,2
3.	Závislosti	37,8
4.	Pocení	32,4
5.	Pocit bezmoci	27,0
6.	Tlukot srdce	24,3
6.	Pesimismus	24,3
7.	Třes těla	21,6
8.	Snížená pozornost	16,2
9.	Agresivita	10,8
10.	Neschopnost rychlého rozhodování	5,4
11.	Zvracení	2,7
11.	Žádné příznaky	2,7

Zdroj: vlastní šetření

Z výsledků vyplynulo, že nejčastěji se u zaměstnanců projevuje jako příznak stresu podrážděnost a změny nálad. Dále se také zhoršují jejich závislosti, například větší potřeba cigaret či alkoholu. Téměř třetina zaměstnanců trpí při stresu pocením či pocitem bezmoci. **Návrh opatření: proti těmto příznakům by se dalo bojovat již zmíněnou odbornou literaturou. Zaměstnanci by si tak mohli nastudovat více informací o těchto potížích a byli schopni jim lépe čelit a tím pádem i odvádět lepší práci v zaměstnání (viz finanční vyjádření v kapitole 4.4).**

Zaměstnanci podniku stresu předcházejí nejčastěji sportem, ať už aktivně (chozením do fit centra, běháním, hraním squashe, tenisu, volejbalu a jiných týmových či individuálních sportů), tak i pasivně (sledování jakéhokoliv sportu z domova nebo na sportovišti). **Návrh zlepšení: podnik by mohl přispívat svým zaměstnancům na výkon jakéhokoliv sportu, za který musí zaměstnanec zaplatit (fit centrum, pronajmutí kurtu na squash, volejbal aj.). Zaměstnanec by tento finanční příspěvek motivoval k častějšímu sportování a tím pádem i kvalitnějšímu řízení stresu a lepším výkonům v zaměstnání. Zároveň by mohl významně pomoci kurz stress managementu (viz finanční vyjádření v kapitole 4.4).**

Zaměstnanci by v podniku ocenili například odpočinkovou zónu i pro nekuřáky (v podniku je k dispozici kuřárna, nikoli však prostor pouze pro nekuřáky, aby nemuseli být vystaveni pasivnímu kouření), dvorek se zelení či přímo květinovou zahradu. **Návrh zlepšení: vybudování prostoru pro nekuřáky, venkovního dvorku se zelení a květinovou zahradou. Zaměstnanci by tak měli příležitost lepší regenerace a kvalitněji odvedené práce.**

Na závěr je potřeba zdůraznit, že pro podnik by bylo významně prospěšné další zavádění stress managementu. Větší důraz na péči o své zaměstnance v souvislosti se zvládáním stresu by mohl mít lepší vliv nejen na psychické i fyzické zdraví svých zaměstnanců, ale také na fluktuaci v podniku, zejména ve směnném provozu.

I. Summary

This Bachelor thesis deals with a topic of stress management and types of working hours. The main aim of this Bachelor thesis is to understand better how to deal with stress, which types of stress factors do we differentiate and how to predict them. Then which types of working hours exists and which ones are more important for better lifestyle.

The research is based on cooperation with chosen company, which produces a machinery for automotive and medical industry.

The information obtained from the literary are the basis of an questionnaire which is created for some employees of the company.

The questions of the questionnaire are mainly about how do employees deal with stress connected with their job. The expected outcome of this Bachelor thesis is: night shifts are not as healthy as regular working hours and employees need some relaxation area in their company.

Key words: stressors, stress factors, working hours, lifestyle, shift work, regular working hours, employees

II. Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

- 1) Bedrnová, E., & Pauknerová, D. (2015). *Management osobního rozvoje*. Praha: Management Press.
- 2) Blahušová, E. (2005). *Wellness, fitness*. Praha: Karolinum.
- 3) Clegg, B. (2005). *Stress management*. Brno: CP Books, a.s.
- 4) Covey, S. R. (2014). *7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změní váš život*. Praha: FC Czech.
- 5) Kebza, V. (2005). *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia.
- 6) Krninská, R. (2012). *Motivace a stimulace pracovního jednání*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.
- 7) Křivohlavý, J. (1994). *Jak zvládat stres*. Praha: Grada Avicium.
- 8) Křivohlavý, J. (1994). *Jak zvládat stres*. Praha: Grada Avicium.
- 9) Křivohlavý, J. (2009). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, s.r.o.
- 10) Kutarňová, J. (26. 9 2018). 10 profesí, ve kterých lidé zažívají nejvíce stresu. *Jobs.cz*. Česká republika.
- 11) Matoušek, O. (2005). *Bezpečný podnik: Pracovní stres a zdraví*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce.
- 12) Nakonečný, M. (2000). *Lidské emoce*. Praha: Academia.
- 13) Plamínek, J. (2008). *Sebezpoznání, sebeřízení a stres*. Praha: Grada.
- 14) Robinson, L., Smith, M., Segal, R., & Last, A. M. (5 2019). *HelpGuide*. Načteno z <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm/>
- 15) Stritzelberger, R. (2014). *Tajemství sebemotivace*. Praha: Grada.
- 16) Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. (2019). Ostrava: Sagit, a.s.

Internetové zdroje

- 17) Ansari, M. T., Devi, R. Gayatri, & Priya, A. Jothi. (2018). Impact of stress/depression among adolescents - A survey study. *Drug Invention Today*(10), stránky 2593-2596. Načteno z <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=23&sid=57666e16-6038-4190-9daa-9899abf453c7%40sessionmgr4007>
- 18) Archer, R. (12. 5 2018). How to beat workplace stress. *New Scientist.*, 238(3177). Načteno z <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=11&sid=57666e16-6038-4190-9daa-9899abf453c7%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9Y3Mmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=edselc.2-52.0-85046809275&db=edselc>
- 19) Hovorková, K. (24. 5 2018). iDNES.cz. *Tři z pěti zaměstnanců trpí stresem. Mohou za to šéfové i peníze.* Získáno 4. 1 2020, z https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-zamestnani-stres-na-pracovisti-pruzkum.A180522_141616_podnikani_kho
- 20) Pagadala, P., Shankar, M. S., & Kutty, K. (3 2019). Feeding Behaviour and its Association with Stress: A Review. *Journal of Clinical & Diagnostic Research.*(13). Načteno z <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=57666e16-6038-4190-9daa-9899abf453c7%40sessionmgr4007>
- 21) Sovová, E. (30. 6 2016). *Docent Urban: Za pracovní stres si můžeme sami. Dá se mu čelit.* Načteno z iDNES.cz: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/docent-jan-urban-pracovni-stres-rady-rozhovor.A160627_124427_podnikani_sov

III. Seznam obrázků, tabulek, grafů a příloh

Seznam obrázků

Obrázek 1: Základní rozměry stresu	11
Obrázek 2: Zvládání stresu	17
Obrázek 3: Cyklus zvládání stresu (metoda 8P).....	18

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví respondentů	33
Tabulka 2: Věkové kategorie	34
Tabulka 3: Počet dětí	35
Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání	37
Tabulka 5: Doba strávená v podniku	38
Tabulka 6: Typ pracovního úvazku	40
Tabulka 7: Forma pracovní doby	41
Tabulka 8: Důvod práce na směny	43
Tabulka 9: Problémy způsobené prací „na směny“	44
Tabulka 10: Míra stresu	46
Tabulka 11: Typ pracovního stresu	47
Tabulka 12: Kombinace stresorů	54
Tabulka 13: Typ působících stresorů.....	56
Tabulka 14: Opouštění zaměstnání.....	57
Tabulka 15: Lepší výsledky při stresu	59
Tabulka 16: Příznaky stresu.....	60
Tabulka 17: Způsob předcházení stresu.....	62
Tabulka 18: Vyrovnávání se se stresem	63
Tabulka 19: Využívání možnosti „jít na vzduch“	64
Tabulka 20: Oceněné odpočinkové zóny.....	66
Tabulka 21: Nedostatky na pracovišti	67
Tabulka 22: Finanční vyjádření zavádění stress managementu.....	70
Tabulka 23: Pořadí problémů kvůli práci na směny	72
Tabulka 24: Stresory zobecněné	73
Tabulka 25: Nejčtetnější stresory.....	74

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů v %	33
Graf 2: Věkové kategorie v %	34
Graf 3: Počet dětí v %.....	35
Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání v %	36
Graf 5: Doba strávená v podniku v %.....	38
Graf 6: Typ pracovního úvazku v %.....	40
Graf 7: Forma pracovní doby v %	41
Graf 8: Důvod práce na směny v %.....	42
Graf 9: Problémy způsobené prací „na směny“ v %	44
Graf 10: Míra stresu v %.....	45
Graf 11: Typ pracovního stresu v %.....	47
Graf 12: Faktory dle přinášející míry stresu v %.....	48
Graf 13: Míra stresu kvůli kontaktu se spolupracovníky (vyjádřená v počtu zaměstnanců)	49
Graf 14: Míra stresu kvůli kontaktu s nadřízenými (vyjádřená v počtu zaměstnanců) ..	49
Graf 15: Míra stresu kvůli množství práce (vyjádřená v počtu zaměstnanců)	50
Graf 16: Míra stresu kvůli času na výkon (vyjádřená v počtu zaměstnanců).....	51
Graf 17: Míra stresu kvůli náročnosti práce (vyjádřená v počtu zaměstnanců)	51
Graf 18: Míra stresu kvůli pracovním podmínkám (vyjádřená v počtu zaměstnanců) ..	52
Graf 19: Míra stresu kvůli směnnému provozu (vyjádřená v počtu zaměstnanců)	53
Graf 20: Kombinace stresorů v %.....	54
Graf 21: Typ působících stresorů v %	56
Graf 22: Opouštění zaměstnání v %	57
Graf 23: Lepší výsledky při stresu v %.....	58
Graf 24: Příznaky stresu v %	60
Graf 25: Způsob předcházení stresu v %	62
Graf 26: Vyrovnávání se se stresem v %	63
Graf 27: Využívání možnosti „jít na vzduch“ v %	64
Graf 28: Ocenění odpočinkové zóny	65
Graf 29: Nedostatky na pracovišti v %.....	66

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník	81
---------------------------	----

IV. Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

Dobrý den, předem Vám mnohokrát děkuji za Váš čas.

Jmenuji se Ivana Kroupová a jsem studentkou Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Prosím o vyplnění krátkého dotazníku ke zpracování bakalářské práce věnující se stresu na pracovišti. Zároveň Vás ujišťuji o zachování anonymity při zpracování dat. Pokud Vás napadnou jakékoliv dodatky, poznatky či připomínky k jakékoliv otázce či celému tématu, uveďte je, prosím, na konci v poznámce.

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - Žena
 - Muž

2. Do jaké věkové kategorie patříte?
 - 18–24 let
 - 25–39 let
 - 40–59 let
 - 60 let a více

3. Počet dětí:
 - 0
 - 1
 - 2
 - Více než 2

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - Základní
 - Střední s výučním listem
 - Střední s maturitou
 - Vyšší odborné
 - Vysokoškolské
 - Jiné – jaké?

5. Jak dlouho již v tomto podniku pracujete?

- Méně než 1 rok
- 1-4 roky
- 5-9 let
- 10 let a více
- Pokud jste v předchozím zaměstnání pracovali v obdobném podniku – jak dlouho?

6. Jaká je Vaše pracovní pozice?

.....

7. Jaká je forma Vašeho pracovního úvazku?

- Dohoda o provedení práce
- Dohoda o provedení činnosti
- Plný úvazek
- Částečný úvazek
- Jiná – jaká?

8. Jaká je forma Vaší pracovní doby?

- Pravidelná pracovní doba
- Flexibilní pracovní doba
- Dvousměnný provoz
- Třisměnný provoz
- Jiné – jaké?

9. Pracuji na směny z důvodu (vyberte jednu nebo více odpovědí):

- Lepšího finančního ohodnocení
- Dobrého kolektivu
- Náplně práce
- Nemám jinou možnost pracovního zařazení
- Nepracuji ve směnném provozu
- Jiný důvod – jaký?

10. Máte kvůli práci na směny nějaké problémy (vyberte jednu nebo více odpovědí)?

- Vážnější zdravotní problémy
- Mírné zdravotní problémy
- Nekvalitní spánek
- Nutnost omezení vlastních aktivit a koníčků
- Omezení kontaktu s přáteli
- Osobní problémy v rodině
- Nemám problémy
- Nepracuji na směny
- Jiné – jaké?

11. Považujete Vaše zaměstnání (se všemi okolnostmi) za:

- Velmi stresující
- Spíše stresující
- Neutrální
- Spíše nestresující
- Rozhodně nestresující

12. Považujete Váš pracovní stres spíše za:

- Pozitivní stres (těšení se na schůzku, událost, oslavu...)
- Negativní stres (nadměrná pracovní zátěž, strach, úzkost...)
- Přiměřenou kombinaci obou možností
- Žádný stres

13. Ohodnořte následující faktory na stupnici dle míry stresu, kterou Vám přinářejí
(1 = vůbec mě nestresuje ... 5 = velmi mě stresuje):

	(1) nestresuje mne	(2) spíše mne nestresuje	(3) neutrální	(4) spíše mne stresuje	(5) velmi mne stresuje
Kontakt se spolupracovníky					
Kontakt s nadřizenými					
Množství práce					
Čas na vykonání práce					
Náročnost práce					
Pracovní podmínky (hluk...)					
Směnný provoz					

14. Máte pocit, že na Vás působí převážně:

- 1 velký stresor
- Více velkých stresorů
- 1 velký a více malých stresorů
- Více malých stresorů
- Nestresuji se

15. Jaké typy stresorů na Vás převážně působí?

- Krátkodobé (působení v řádech hodin, dní)
- Dlouhodobé (působení v řádech měsíců)
- Žádné
- Jiná odpověď

16. Opustili byste své zaměstnání kvůli nadměrnému stresu?

- Ano, pouze pokud bych měl/a zajištěné jiné zaměstnání
- Ano, i kdybych neměl/a jiné jisté zaměstnání
- Ne

17. Dohání Vás určitá míra stresu k lepším výsledkům v zaměstnání?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

18. Jaké konkrétní příznaky stresu u sebe pozorujete (vyberte jednu nebo více odpovědí)?

- Pocení
- Tlukot srdce
- Zvracení
- Třes těla
- Změny nálad
- Podrážděnost
- Pesimismus
- Pocit bezmoci
- Snížená pozornost (např. při řízení auta)
- Neschopnost rychlého rozhodování
- Závislosti (alkohol, cigarety...)
- Agresivita
- Nepocit'ují žádné
- Jiné – jaké?

19. Jaká způsobem se snažíte pracovnímu stresu předcházet (vyberte jednu nebo více odpovědí)?

- Kvalitní spánek
- Zdravé stravování
- Setkávání s přáteli
- Sport (aktivně či pasivně)
- Relaxační masáže
- Nijak
- Jinak – jak?

20. Jak se se stresem vyrovnáváte?

- Velmi dobře
- Spíše dobře
- Spíše špatně
- Velmi špatně

21. Využíváte nějaké možnosti „jít na vzduch“ během pracovních přestávek (vyberte jednu nebo více odpovědí)?

- Venkovní posezení
- Kuřárna
- Dvorek
- Jinam – kam?

22. Ocenili byste na pracovišti jakoukoliv jinou „odpočinkovou zónu“? Jak by podle Vás měla vypadat?

- Ano – jak?
- Ne

23. Vnímáte na pracovišti nějaké významné nedostatky (vyberte jednu nebo více odpovědí)?

- Pracovní prostředí
- Kolektiv, spolupracovníci
- Nedostatečná kontrola od vedení
- Nevnímám nedostatky
- Jiné – jaké?

24. S čím jste na pracovišti naopak velmi spokojeni?

.....

25. Napadají Vás jakékoliv další poznámky ke stresu či konkrétní otázce dotazníku?

.....

Dotazník je u konce. Mnohokrát Vám děkuji za Váš cenný čas a odpovědi.