



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

Stres management a profesní zaměření pracovníků

Vypracoval/a: Ondřej Peclinovský

Vedoucí práce: doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

České Budějovice 2023

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Ondřej PECLINOVSKÝ
Osobní číslo: E20352
Studijní program: B0413A050023 Ekonomika a management
Téma práce: Stres management a profesní zaměření pracovníků
Zadávající katedra: Katedra řízení

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu v souvislosti s profesním zaměřením pracovníků, včetně návrhů na změny v současném stres managementu.

Metodika práce:

Studium odborné literatury a literárních pramenů se zaměřením na stres, jeho příčiny v souvislosti s profesním zaměřením. Z nově získaných vědomostí sestavit literární rešerši. Zjištění současného stavu stresových faktorů a jejich vlivu v souvislosti s profesním zaměřením pracovníků na základě dotazníkového šetření, doplněném nestrukturovanými rozhovory ve vybraném odvětví. Po utřídění a analýze dat a získaných informací se soustředit na analýzu stresových faktorů v souvislosti s profesním zaměřením pracovníků. 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 stran

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:


- Allen, D. (2016). *Mít vše hotovo: Umění produktivity bez stresu*. Praha: Jan Melvil Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- 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.
- Plamínek, J. (2013). *Sebezpečná, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnutí*. Praha: Grada.

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

Datum zadání bakalářské práce: 7. ledna 2022

Termín odevzdání bakalářské práce: 14. dubna 2023

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


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka


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

V Českých Budějovicích dne 17. ledna 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracoval 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 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 10. 4. 2023

.....
Ondřej Peclinovský

Poděkování

Chtěl bych tímto poděkovat své vedoucí bakalářské práce paní doc. Ing. Růženě Krninské CSc. za její ochotu a oporu během celé práce. Dále bych rád poděkoval třem vybraným podnikům a pracujícím zaměstnancům, kteří se ochotně podíleli na mé práci a vyplnili můj dotazník zabývající se stresem.

Obsah

1	Úvod.....	7
2	Literární rešerše.....	8
2.1	Definice managementu	8
2.2	Stres management	9
2.3	Jak vzniká stres	10
2.3.1	Zdroje stresu.....	11
2.4	Typy stresu a stresory.....	14
2.4.1	Dělení stresu.....	14
2.4.2	Eustres a distres.....	14
2.5	Faktory vyvolávající stresové situace (stresory).....	17
2.5.1	Vnitřní stresory	18
2.5.2	Vnější stresory	18
2.6	Kontrola stresu z různých pohledů.....	20
2.7	Jak se na stres připravit	21
2.7.1	Ochrana před stresem	21
2.7.2	Strategie zaměřené na problémy se stresem.....	22
2.8	Relaxace a její účinek.....	25
2.8.1	Definice relaxace a její dělení.....	25
2.9	Techniky pro snížení stresu	26
2.10	Celkový průběh stresového působení	27
2.11	Rozhodování aneb jak redukovat stres	31
3	Metodický postup.....	33
3.1	Cíl bakalářské práce.....	33
3.2	Sběr dat	33
3.2.1	Výběr firem.....	33
3.3	Zpracování dat.....	34
4	Výsledky průzkumu.....	35
4.1	Charakteristika vybraných společností.....	35
4.1.1	Madeta a.s. (Madeta)	35
4.1.2	Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský (ÚKZÚZ)	35
4.1.3	ESW Bohemia k. s. (ESW).....	36
4.2	Výsledky dotazníkového šetření.....	36
4.3	Diskuze a návrhy opatření	55
5	Závěr	62

6	Summary.....	65
7	Seznam použitých zdrojů:.....	66
8	Seznam obrázků.....	68
9	Seznam tabulek	69
10	Seznam grafů	70
11	Seznam příloh	71

1 Úvod

Bakalářská práce se týká stres managementu a problematiky stresu na pracovišti. Stres je problémem mnoha lidí v současné době. Nedílnou součástí života je umět se se stresem vypořádat a umět být odolný vůči stresu. Stres se týká všech bez ohledu na věk. Jde o individuální vnímání, protože každý z nás vnímá stresové faktory jiným způsobem. Někdo může „být rozhozen“ danou věcí, někomu jinému daná věc nemusí způsobovat nic.

Žít bez stresu je zcela nemožné, proto je nutné umět se ve stresových situacích správně chovat. Existuje však i pozitivní stres, který dokáže vyvolat dávku motivace a člověk dokáže ze sebe dostat ještě větší výkon. Naopak negativní stres z dlouhodobého hlediska může způsobovat nemoci a choroby a lze dojít do takové fáze, že je nutno vyhledat odbornou pomoc. Vybudovat si odolnost vůči stresu není zdaleka jednoduché. Je to běh na dlouhou trať, někdy i na celý život. Stres se vyskytuje v profesním i v soukromém životě. V dnešní době je na zaměstnance vyvíjen neustálý tlak ze strany zaměstnavatelů z důvodu zvyšování produktivity. Tento fakt je spojen se stresem, který pracovníky negativně ovlivňuje. Dopady stresu mohou způsobit větší míru chybovosti a horší pracovní výkon. Někteří zaměstnavatelé se snaží s tímto bojovat a realizují pro své zaměstnance jisté aktivity, díky kterým lze snížit míru stresu. Do těchto aktivit lze zařadit team – buildingy, možnost práce z domova nebo finanční podporu od zaměstnavatele na volnočasové aktivity.

Cílem bakalářské práce je zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu v souvislosti s profesním zaměřením pracovníků, včetně návrhů na změny v současném stres managementu.

V druhé kapitole lze vidět poznatky z literárních pramenů od českých i zahraničních autorů, kde je rozebrána definice stresu a managementu, typy stresorů, vznik stresu, jak se lze bránit proti stresu a podobně. Ve třetí kapitole je vypracována metodika, jakým způsobem bylo postupováno při zpracování daného tématu. V praktické části jsou představeny společnosti Madeta a. s. (dále jen Madeta), ESW Bohemia k. s. (dále jen ESW) a Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský (dále jen ÚKZÚZ), které se podrobily dotazníkovému šetření, z důvodu zjištění stresové situace v každé společnosti. Zjištěné výsledky byly porovnány a ke každé otázce je připojena diskuze. Byly vypracovány návrhy na změny současného stres managementu, které budou následně předloženy managementu v každé společnosti jako doporučení na redukcii stresu zaměstnanců

2 Literární rešerše

2.1 Definice managementu

Původ slova management pochází z Ameriky a český ekvivalent tohoto slova je řízení. Je to obtížně uchopitelný a složitý proces, proto existuje nespočet definic managementu, ale žádná definice nedokáže zachytit pojem management komplexně.

Management obecně je vědomý způsob řízení/vedení nebo kontroly něčeho nebo někoho (Clegg, 2005).

Existují dvě definice, které jsou uváděny velmi často a to:

„Management lze chápat jako proces koordinování činností skupiny pracovníků, realizovaný jednotlivcem nebo skupinou za účelem dosažení určitých výsledků, které nelze dosáhnout individuální prací“ (Blažek, 2014, s. 16).

„Management je proces tvorby a udržování prostředí, ve kterém jednotlivci pracují společně ve skupinách a účinně dosahují vybraných cílů“ (Blažek, 2014, s. 16).

Blažek (2014) má vlastní definici managementu a to: *„Management je proces, který probíhá mezi skupinou či jednotlivcem, který řídí řídicí subjekt a mezi jednotlivcem či skupinou, která je řízena řízeným subjektem. V rámci tohoto procesu vytyčuje cíle řídicí subjekt a chová se takovým způsobem, aby byly efektivně dosaženy vytyčené cíle“* (Blažek, 2014, s. 18).

Literatura sice uvádí různá rozdělení a členění, ale nejčastěji se můžeme setkat s konceptem manažerských funkcí, které byly zpracovány v roce 1916. Zakladatelem teorie managementu je Henri Fayol. Do manažerských funkcí se dle Fayola in Blažek (2014) řadilo:

- plánování,
- organizování,
- přikazování,
- koordinování,
- kontrolování.

V současné době dle Blažka (2014) jsou manažerské funkce rozčleněny jako:

- plánování,

- organizování,
- vedení,
- personalistika,
- kontrolování (Blažek, 2014).

Další koncepty, které se využívají, je členění dle manažerských rolí. Zakladatelem manažerských rolí je Henry Mintzberg in Blažek (2014), který v 70. letech dvacátého století formuloval čtyři analýzy, co manažeři ve skutečnosti provádí a deset manažerských rolí, které se člení do tří skupin.

- Interpersonální role – manažer představuje roli lídra.
- Informační role – manažer dělá mluvčího, šířitele informací a zastává funkci příjemce informací.
- Rozhodovací role – manažer je alokátor zdrojů, řeší problémy, vyjednává a sám vystupuje jako podnikatel.

2.2 **Stres management**

Slovo stres se k nám dostalo zřejmě z angličtiny (původní slovo stress). U anglických slov je ve zvyku, že dané slovo obsahuje několik významů. Ani toto slovo není výjimkou. Mezi další významy se řadí napětí či pnutí. Z toho vyplývá, že stres je stav napětí, díky kterému lidský organismus reaguje na stresory (Plamínek, 2008).

Podle Plamínka (2008) se každý z nás v životě potýká s překážkami, kterým musí čelit. Řada z nich souvisí se známým pojmem stres.

Stres je zabiják a je to hlavní příčina pracovní neschopnosti. Společnosti mají ze stresu strach, protože snižuje výkonnost a u jednotlivců může docházet k ničení jejich zdraví a štěstí. Přesto každý potřebuje určitý stupeň stresu, protože je to hnací síla, která nás žene vpřed, abychom dosáhli cíle. To, co škodí, je nedostatek a přemíra stresu. Stres má vždy vliv na fyzickou i psychickou stránku člověka (Clegg, 2005).

U stresu, stejně jako u mnoha jiných zdravotních problémů, čelíme zpočátku určité nejistotě. Něco cítíme, ale nejsme si jisti, co to přesně je. Obvykle se objednáme k lékaři. Ten prozkoumá příznaky stavu, který nás trápí. Těchto příznaků stresu je mnoho a jsou různé. Mnoho odborníků zabývajících se stresem se snažilo vytvořit seznam příznaků stresu. Protože bylo vytvořeno mnoho takových seznamů a byly zveřejněny různé údaje. Světová zdravotnická organizace

(WHO) určila, jaké jsou příznaky stresu. Tak se zrodil uvedený seznam příznaků stresu (Křivohlavý, 2010).

Podle kanadského lékaře Hanse Selye in Šnýdrová (2006) je pojem stres definován jako nespecifická odpověď organismu na zátěž nebo nějaký požadavek, který je na organismus kladen. Stres je tedy nespecifická reakce jedince na nejrůznější okolní vlivy, které označujeme jako stresory. Stresové reakce, které jsou vyvolané, jsou pouze obranné a nouzové reakce. Jde o snahu ovládnout situaci a obnovit stabilitu organismu. Pokud se stane, že se člověk ocitne v situaci, ze které neví, jak ven, nedokáže se jí vyhnout a musí v ní setrvat, tak v tuto chvíli vzniká stres.

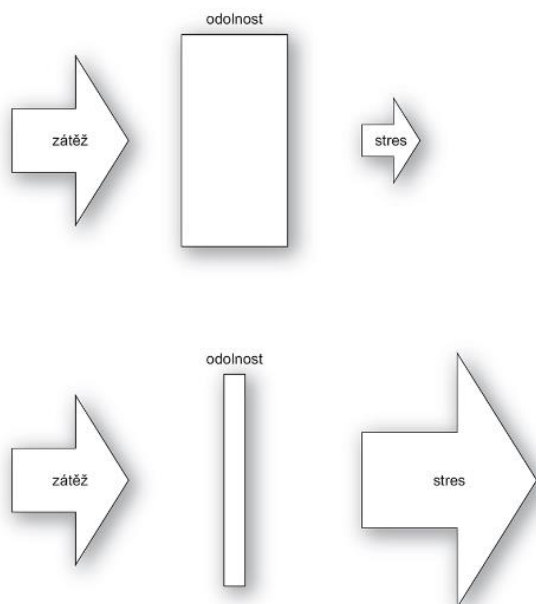
V tuto chvíli nám stres skutečně pomůže přežít. Častěji je to i hnací motor, která nás nutí vyvíjet značné úsilí. Stres může mít obrovský význam bez ohledu na to, zda jste hasič, právník nebo manažer. Když se člověku stane stresová situace, kterou dokáže překonat, dochází k velké spokojenosti, ke které by bez stresu nedošlo. Určitá míra zdravého stresu je palivo, které nám zvyšuje produktivitu a výkon. Bez stresu by byl člověk degradován na úroveň zvířete, které dostane to, co chce a bez jakýchkoliv tužeb, starostí a zájmů (Clegg, 2005).

Stres je jeden ze symbolů současné doby. Nebýt stresován se v dnešní době téměř nikomu nedaří. Vzhledem k vysoké populaci na planetě se vyskytuje mnoho příležitostí se stresovat a lidé těmto příležitostem chodí naproti. Odrazem může být přenášení přebytečného stresu z našich vnitřních zdrojů na své okolí. Díky tomuto velmi aktuálnímu tématu není divu, že vzniká čím dál více zájmu o poradenství a kurzy v oblasti zvládnání stresu a relaxace (Plamínek, 2013).

2.3 Jak vzniká stres

Na vzniku, velikosti a ničivosti stresu se nepodílí jen působení vnějších sil, ale i jakým způsobem si s nimi dokážeme poradit.

Obrázek 1: Vliv odolnosti na stres



Zdroj: Plamínek (2013)

2.3.1 Zdroje stresu

Nereálné cíle jsou kořenem starostí a stresů. Mnoho z nás si vytyčuje vysoké cíle, které se bojíme porovnat spolu s našimi ambicemi a schopnostmi. V dnešní době je známo heslo „nic není nemožné“ a například na manažerskou pozici se může dostat člověk, který není vybaven dispozicemi pro daný post. Může to být kvalifikovaný odborník ve svém odvětví, avšak nemá předpoklady pro management a vedení týmu. Daný jedinec možná ani o danou pozici nestojí, ale tlak okolí ho přinutí. Takový člověk nejspíše nenajde úspěch v pozici manažera a začne se v něm vytvářet stres z prohry. Neměli bychom tedy podléhat tlaku, který má tendenci nás nutit k úspěchu (Moravcová, 2019).

Konflikty

Když se řeší konflikty, neobejdou se bez stresu. Konflikty mezi jednotlivci bývají obtížnější než konflikty mezi skupinami. Mezi konflikty patří i silné osobní pocity. Konflikt mezi jednotlivci nebo skupinami neznamená, že je dobrý či špatný. Může hrát produktivní roli nebo naopak destruktivní roli. Mezi přístupy můžeme zařadit stažení se, urovnání rozdílných názorů, dosažení kompromisu a další (Armstrong & Taylor, 2017).

Antistres proti stresu

Život je určen extrémními předpoklady. Po dlouhé chladné noci přichází slunečný den a stejně tak je to s energií. Energie se pravidelně střídá v napětí a uvolnění. Tento efekt funguje pouze tehdy, kdy dochází ke střídání fází stresu spolu odpočinkem a klidem v periodách.

Základním principem zdraví je střídání uvolnění a napětí, stresu a antistresu. Během celého života dochází ke střídání dne a noci, horkého a studeného a díky těmto rytmům dochází i k lidskému vývoji. Samotné střídání ročních období způsobovalo dříve motivaci a kreativitu. Například tropy představovali překážku pro lidský vývoj, protože jednotvárnost znamená degeneraci, rozpad a nečinnost. Rozmanitost v mírném pásmu se vinou jednotvárnosti už dříve vytratila, protože náš život je určen časovou tísní, hektičností a hlukem (Schnack & Schnack, 2006).

Stres z hlediska pandemie

Mnoho lidí v posledních letech možná pociťuje nemalý stres. V loňském roce bylo zjištěno, že dvě třetiny lidí uvedly, že by se během pandemie cítily vystresovaně a předpověděly krizi duševního zdraví, která by mohla mít vážné zdravotní a sociální důsledky na několik let dopředu. Vysoká úroveň stresu je spojena se zvýšeným rizikem cukrovky, deprese a kardiovaskulárních onemocnění (de Lange, 2021).

Aktivní mozek

K lepšímu pochopení stresu je nutné mít základní vědomosti o činnosti mozku. Psychologové rozdělili činnost mozku do čtyř různých kategorií:

- delta – aktivita 0–3 aktivity za sekundu,
- théta – 3-7 aktivit za sekundu,
- alfa – 7-14 aktivit za sekundu,
- beta – 14-28 aktivit za sekundu.

Když se mozek dostane do fáze delta, tak nepracuje. Nachází se v hlubokém spánku, kdy tělo nabírá fyzické síly.

Théta je stádium, kdy nastává REM (rapid eye movement – fáze, rychlý pohyb očních bulv) spánek, který je podmínkou pro tvoření snů. Dle teorie se jedná o fázi, kdy mozek reorganizuje své informace efektivnějším způsobem.

Alfa stádium je neurčité. Je to moment, kdy necháváme naše myšlenky bezcílně plynout nebo když se během dne zasníme. Je to kreativní stav.

Beta je cílený stav, kdy se chystáme plnit své úkoly a řídíme se svým plánem.

Z hlediska stresu je důležité zmínit, že být ve vyšším stadiu, než daná situace vyžaduje, je stresující. V extrémním případě se může stát, že mozek pracuje rychleji a rychleji, může dojít ke zkolabování a nebude možnost se rozhodovat a řešit problémy. Dalším faktem je, že je jednodušší stádium zvýšit než snížit. Na snížení stadia existují techniky, které zmírňují stres (Clegg, 2005).

Přemíra stresu

Bohužel většina lidí trpí nadbytkem stresu nežli jeho nedostatkem. Mezi stresové faktory se řadí zrychlené tempo života a jeho zvýšená komplikovanost. Naše těla jsou připravena na stres ve výjimečných situacích, ale velmi často se z něj stává běžná součást každodenního života. Dalším problémem jsou další faktory, které vyvolávají stres. Když někdo dostane přísun adrenalinu a hormonů, často neudělá nic pro to, aby tyto hormonální změny nějakým způsobem pozitivně zužitkoval. Nikdo nemá potřebu utíkat nebo bojovat. Člověk to jednoduše přijme. Probíhají i odlišné druhy stresu, jako při výchově dětí nebo při nebezpečném řízení auta. Jednorázové situace nepředstavují žádný podstatný problém. Skutečné škody způsobuje neustálé vystavování se stresu nebo kombinace stresu bez fyzické odpovědi. Lidé, kteří žijí na hranici stresu, který může být z dlouhodobého hlediska nebezpečný, často přehnaně reagují na banální věci typu záchvatů vzteků za volantem. Tělo není v žádném případě stavěno na dlouhodobý stres. U lidí, kteří tento styl života nezmění včas, se zvyšuje pravděpodobnost výskytu srdečních chorob a jiných zdravotních komplikací (Clegg, 2005).

Je třeba konat (udělejte s tím něco)

Je rozumné položit si otázku, zda můžeme s problémy, které způsobují stres, něco udělat nebo zda je bude lepší přijmout, protože jsou nevyhnutelné. Může to být například úmrtí blízkého člověka. Změnu naší osobnosti a omezení škodlivých reakcí můžeme ovlivnit pouze do určité míry. Postoj k životu je také klíčový faktor. Díky studií zabývajících se spojením stresu se svobodným rozhodováním vyplynulo, že pozitivní postoj a sebeovládání nevyvolává takový stres jako u lidí, kteří mají negativní postoj k životu, hledají chyby a nikdy nejsou spokojeni s danou situací.

Cílem stres managementu není eliminace stresu, ale ovládnutí negativního stresu. Dobrý stres, který dokáže člověka nabudit, když je to zrovna třeba, je něco, co uvítá každý. Negativní stres se musí držet na uzdě. Můžeme se stresorů vyvarovat tím, že jim zabráníme, aby se k nám přiblížily. Následky stresu lze řešit léky, proti stresujícím cvičením nebo emoční útěchou. Vypuknutí negativního stresu bude méně pravděpodobné (Clegg, 2005).

2.4 Typy stresu a stresory

2.4.1 Dělení stresu

Doposud jsme o stresu uvažovali spíše jako o nepříjemných věcech. Prostá myšlenka stresu jako nepřítele blahobytu je však neudržitelná. Stačí pochopit, že tělo má i taková napětí, která ve svém životě potřebujeme. Pomocí takových tenzí můžeme reagovat na hrozby, rozmnožovat se, bojovat s hladem a žízní nebo po porodu pláčem vyčistit dýchací cesty. Jejich přítomnost naznačuje, že stres může také vykonávat užitečné životní funkce. Navíc jsou tu nejen užitečná, ale dokonce i příjemná napětí – poznávání, objevování nových věcí, radost, sexualita. To vše je obvykle doprovázeno stresem, který může být považován za příjemný. Tyto aspekty komplikují černobílý pohled na stres. Povzbuzují nás k tomu, abychom přijali existenci dvou typů stresu – ten, kvůli kterému se cítíme příjemně – eustres a ten, kvůli kterému se cítíme nepříjemně – distres (Plamínek, 2013).

Skutečný život se nedá obejít bez konfliktů, frustrací a stresu. Do určité hranice je to velmi individuální. Konflikty mohou naopak vyzývat k většímu výkonu a motivaci. Při překročení této hranice se stává organismus v nerovnováze a dochází k vyvolávání nežádoucích reakcí (Štěpaník, 2008).

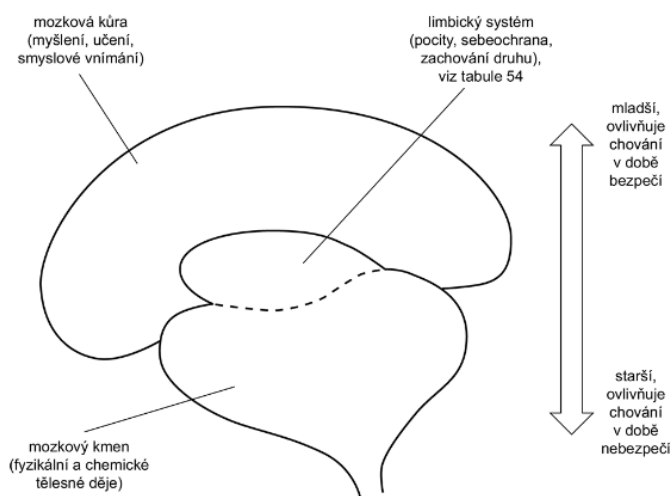
2.4.2 Eustres a distres

Dle Plamínka (2008) nás distres vyčerpává, ničí a otravuje. Naopak eustres v nás vyvolává pozitivní pocity a díky němu nalézáme stabilitu a rovnováhu. Při distresu se do těla dostávají látky, které mohou být pro tělo nebezpečné. Naopak při eustresu se do těla uvolňují hormony, které zvyšují odolnost proti stresu. Za podstatnou část svého distresu vděčíme právě nadvládě mozkového kmene, jeho opatrnosti a rychlosti. K distresu vede přímá cesta, protože mozkový kmen vyhodnotí každou potenciálně ohrožující situaci jako nebezpečnou a ze začátku je každá situace nová a neznámá. Distres tedy vzniká pokaždé, kdy mozek vyhodnotí situaci jako neznámou, která může být potenciálně nebezpečná nebo známou a reálně nebezpečnou.

Jak působí eustres a distres

O povaze stresu se dle odborníků rozhoduje v limbickém systému, který se nachází na pomezí kmene a kůry a stará se o jejich komunikaci. Náš mozek ovládá výhybku mezi dobrou a špatnou náladou a také mezi eustresem a distresem. I přesto, že se o povaze stresu rozhoduje v hloubi mozku, konkrétní zvládnání stresu už obstarávají výkonné orgány nikoliv limbický systém. Rozhodnutí, zda se jedná o eustres či distres spouští reakce, které jsou vidět na obrázku č. 2. Pokaždé, kdy se dojde k působení stresu, rozbíhají se cyklické děje, které jsou důsledkem posílení nebo oslabení naší odolnosti (Plamínek, 2008).

Obrázek 2: Schéma lidského mozku



Zdroj: Plamínek (2013)

Eustres

Je přívětivá tvář stresu. Čím více eustresu jedinec má, tím je odolnější a stabilnější pro případný nájezd distresu, proto je důležité eustres stále vyhledávat. Lidé, kteří nachází radost v běžných situacích života či jsou schopni zvládat těžkosti, jsou velmi odolní proti stresu a předpokládá se, že jsou stabilní osobnosti. Je také nutné zachovat rozumné limity a míru eustresu. Kdyby se každá nepříjemná situace převrátila v eustres, dostal by se jedinec do rozporu s realitou a nedokázal by se bránit nepříznivým aspektům (Plamínek, 2013).

Pozitivní stres také pozitivně ovlivňuje stav a vývoj organismu. Pokud potřebujeme podat dostatečný výkon, stres může být náš pomocník jak v práci, tak i ve sportu. Množství adrenalinu však musí být v přiměřené míře, aby byl únosný (Kožinová, 2022).

Distres

Vždy jsme upozorněni na hrozící nebezpečí. Skutečným uměním je nechat distres působit jen tehdy, kdy je to nutné. Čím více člověk nedokáže kontrolovat distres, stává se labilnějším. Čím je labilnější, tím má více distresu. V každém následující situaci distresu se organismus stává neodolným a je mnohem náchylnější k devastaci. Kdyby se něco špatného stalo, může dojít ke zhroucení organismu (Plamínek, 2013).

Negativní stres vyvolává zvýšenou zátěž až do míry, kdy se nedá stres zvládnout. Díky kumulaci stresu se organismus opotřebovává. Může být způsobena situacemi z minulých událostí i z budoucích obav a strachu, co může nastat (Kožinová, 2022).

Psychické potíže představují spektrum různých syndromů. Od syndromu vyhoření k formálním psychiatrickým poruchám, jako je deprese. Jsou všeobecně uznávány jako negativní, ovlivňující pracovní i osobní život. Stresové situace často vznikají kvůli špatnému kolektivu nebo časovému tlaku na pracovišti. Některá zaměstnání mohou být psychicky náročná i stresující. Distres na pracovišti může mít dlouhodobé negativní účinky a v některých případech se může jednat o vážné následky. Hrozí zde nebezpečí užívání nadměrného množství alkoholu a vyšší výskyt sebevražd (Leuchter et al., 2022).

Proces zvládnání distresu

Nástroj, který zvládá chronický stres je mozková kůra. Když přemýšlíme o stresu, můžeme omezit jeden ze stresorů a tím je nejistota. Díky tomu, že se o stresu dozvídáme více informací (poznání), dá se otupit ostří stresu (Plamínek, 2008).

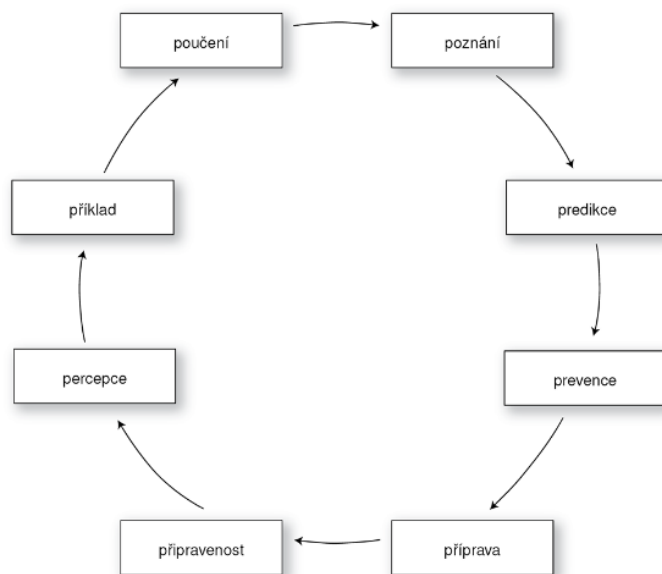
Některé ze stresových situací se dají předpokládat (predikce) a jiným se dá předejít (prevence). Situace, které dokážeme předpovědět, ale nedokáže se jim ubránit, lze se na ně připravit a podniknout určitá opatření, dokud stres nezačne působit. Když nastane situace, na kterou se ne-zvládneme připravit, mozková kůra ustupuje a mozkový kmen začíná plnit svou funkci. Díky dříve zmíněným 4P by se nám mělo dařit snížit množství stresových situací (Plamínek, 2013).

Dále lze pěstovat svou odolnost, snažit se být připraven a čelit stresu (připravenost). Změna zaměření z distresu na eustres nám přispěje ke zvládnání distresu v budoucnosti. Dalším nedoceněným faktorem je vědomí, že se můžeme vědomě rozhodovat a kvůli změně vnímání nenechat distres, aby nás poškodil (Plamínek, 2008).

Žijeme a setkáváme se s hodně lidmi, kteří jsou potenciálními nositeli a rozmnožovateli stresu. Ostatním lidem můžeme dát vzor toho, jak se v daných stresových situacích chovat a jak bojovat proti distresu (Plamínek, 2008).

Můžeme zhodnotit situaci, své chování a na základě toho stanovit důsledky, které nám mohou pomoci při zvládnání dalšího stresu (poučení). Toto je poslední část, kterou celý kruh končí a v některých případech se opakuje (Plamínek, 2013).

Obrázek 3: Metoda 8P



Zdroj: Plamínek (2013)

2.5 Faktory vyvolávající stresové situace (stresory)

Pokud chceme ovládnout stres, nejdříve musíme zjistit, odkud se bere. U každého jednotlivce může stres vyvolat mnoho příčin. Některé mohou být osobní a jiné se zase týkají každého z nás.

Zde jsou indikátory, které mohou vyvolat stres:

- Zvuk budíku při ranním vstávání.
- Zpoždění.
- Únava kvůli nedostatku spánku z předešlé noci.
- Počítač, který nepracuje tak, jak by měl.
- Dopravní zácpa a stálé zpoždění.

Stresory na nás číhají ze všech stran a je jen na nás, zda se jim postavíme čelem (Clegg, 2005).

Stresory se dají rozdělit na reálné stresory – rušící a ohrožující situace v životě jedince a potenciální stresory – situace, kdy může dojít při určité frekvenci, kumulaci a intenzitě ke stresu (Paulík, 2017).

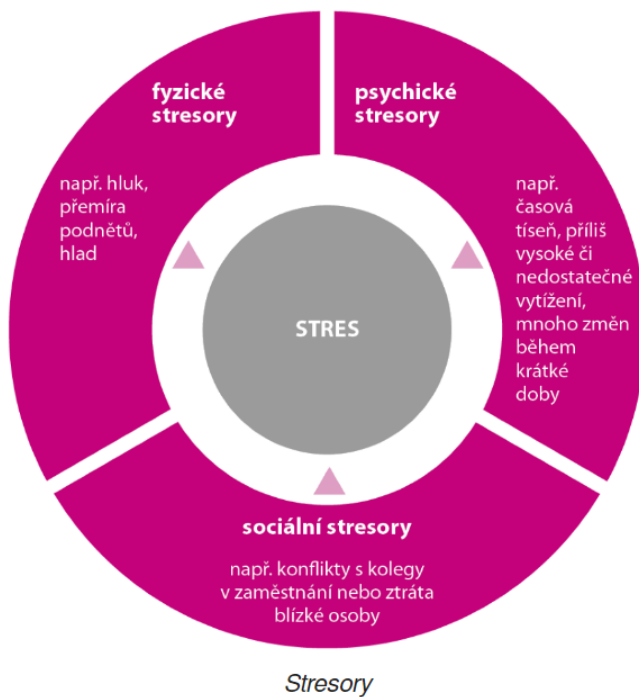
2.5.1 Vnitřní stresory

Bylo by příjemné, kdybychom mohli svést stres na někoho, kdo za to může. Bohužel velká část negativního stresu pochází zevnitř. Obrovský vliv na stres má organizace našeho času. Když máme pod kontrolou svůj time management, zbývá nám více času na věci, které skutečně chceme dělat. To přispívá k dobrému stres managementu. Hodně záleží i na citech, které se mohou projevit v každém z nás. Když se emocionální stránka člověka dostane za hranice kontroly, může se stát jednou z příčin stresu. Pocity mohou být stresující do té doby, dokud příčina stresu neodezní. Například když dítě zlobí a dostane „naplácáno“, stres z frustrace nad ztrátou sebekontroly a pocitu viny může převýšit počáteční impuls (Clegg, 2005).

2.5.2 Vnější stresory

Jsou s námi neustále. Některé z nich mohou představovat velký zásah do způsobu života. Ztráta blízké osoby, stěhování od rodiny, rozvod nebo i odjezd na dovolenou může být příčinou stresu. Existují i menší faktory jako mrzutost v práci nebo jízda po přeplněné ulici. Naše tělo reaguje na stres jako na fyzické nebezpečí, z čehož může vzniknout škodlivá reakce. Z toho nám vyplývá, že mnohem horší je zažívat menší stres neustále než velká jednorázová situace. Samozřejmě pokud se v určité časové periodě sejde více velkých stresujících situací, i tak nám hrozí větší nebezpečí (Clegg, 2005).

Obrázek 4: Typy stresorů



Zdroj: Stock (2010)

Mýty kolem stresu

Jevy nebo okolnosti, kterých se bojíme, vyvolávají mylná přesvědčení. Stres není výjimkou. Mýty mohou být někdy nebezpečnější než samotný stres.

Mýtus: Stres je považován za duševní chorobu a zdravý člověk by měl stresu odolávat bez jakýchkoliv problémů.

Realita: Stres není choroba, ale mnoho chorobných onemocnění může stres vyvolat. V opačném případě stres dokáže vyvolat chorobu.

Mýtus: I přesto, že stres není choroba, musí někdy dojít k psychické újmě na zdraví. Stres nelze vydržet věčně. Jednoho dne musí dojít ke zhroucení.

Realita: S tlakem stresu lze pracovat a dá se vydržet. Nikde není dáno, že se člověk musí prostřednictvím stresu zhroutit.

Mýtus: Negativní stres ovlivňuje pouze slabé jedince. Zdravý a rozumný člověk se se stresem dokáže vyrovnat.

Realita: Stres negativně ovlivňuje všechny. Rozdíl je v tom, jak lidé dávají působení stresu najevo. Když se někdo usmívá, ještě to neznámá, že stres prožívá lehce. Někdy tento stav může být horší, než když daný jedinec pláče a lituje se (Novák, 2004).

Strach z neúspěchu

Jedním z nejčastějších strachů je strach z neúspěchu. Mnoho lidí tento typ strachu provází celý život a existuje jen pár jedinců, kteří tento strach nikdy nepocítili. Většina z nás pocítuje, že je velmi příjemné uspět v něčem, co děláme. V případě neúspěchu je nutné přesvědčit se o tom, že to není důvod k depresi. Existuje mnoho jedinců, kteří si vryli do paměti, že neúspěch je známka neschopnosti nebo nedostatek vůle či odhodlání. U tohoto typu jedince se snadno vyvolá výrazná úzkost. Takový strach často souvisí se strachem z lidského selhání nebo ze ztráty hodnoty (Auger, 1998).

2.6 Kontrola stresu z různých pohledů

Kontrola a úleva stresu

Každý z nás ve svém životě potřebuje stres. Úroveň stresu, které všichni podléhají, je ale destruktivní povahy než té konstruktivní. Z hlediska způsobu kontroly naší reakce na stres rozeznáváme tři skupiny – fyzické, emocionální a duševní. Je reálné si vybudovat ochranu proti stresu, aby se nám nedostával tak často pod kůži (Clegg, 2005).

Fyzická kontrola

Stres je fyziologický následek vlivem působení stresoru a také se dá fyzicky ovládat. V extrémních případech může dojít k užívání léků, ale vhodnější je přejít k fyzické aktivitě, která odbourává stres. Nikdy dříve lidé neměli tak sedavý způsob života, než je tomu tak v současné době. Ať už je to kvůli sedavému zaměstnání nebo řízení auta. Lidé ze sebe nevydávají tolik energie jako dříve. Pokud chceme skutečně být schopni zvládnout stres, je nezbytné, abychom zlepšili svou fyzickou kondici. Do toho je zahrnut i kvalitní spánek, vyvážená strava a více aktivního pohybu. Existují také způsoby, které překračují základní péči o zdraví. Mnoho lidí využívá masáže k zredukování stresu. Neměli bychom ignorovat tyto možnosti fyzické pomoci (Clegg, 2005).

Emocionální kontrola

Zde záleží na emocionálním stavu jedince, který ovlivňuje z velké části reakce na stres. Pokud se člověk nachází v depresích nebo je nešťastný, bude na něj mít stres větší dopad. Asi každému

z nás se stalo, že na někoho „vyjel“, za malý přestupek, a to jen kvůli tomu, že jsme se už předtím necítili dobře. Zlepšením emocionálního stavu se může změnit postoj, jakým reagujeme na vzniklé situace. Pro odbourání stresu je také nesmírně důležitá sebedůvěra a pocit kontroly nad svým životem. Člověk by měl mít pod kontrolou i stres, který zažívá v práci. U lidí, kteří vykonávají stresující povolání jako ředitelé, chirurgové a podnikatelé je menší pravděpodobnost, že podlehnou nemocím, které jsou spojeny se stresem. Naopak pro lidi, kteří mají méně stresující zaměstnání, je pravděpodobnost podléhání vyšší. Je to tím, že uklízečky nebo dělníci na stavbě mají velmi malou kontrolu nad svou prací, tím je menší i jejich sebeúcta, která vede k snadnějšímu podléhání stresu (Clegg, 2005).

Duševní kontrola

Duševní rozměr našeho života má na kontrolu stresu obrovský vliv. Některá náboženství kladou důraz na meditace a modlitby. Tyto činnosti jsou brány jako prostředky, pomocí kterých dochází k vytváření duševního klidu a redukci negativního stresu. Tyto nástroje, pokud se provádí správně, nám ve skutečnosti mohou přinést větší úlevu od stresu od cokoliv jiného. Dají se použít za všech okolností a mají velký pozitivní dopad (Clegg, 2005).

Zájem o duševní hygienu

Člověk, který je zdravý a vyrovnaný bývá obvykle odolnější vůči chorobám a nemocem. Na mezinárodním lékařském sjezdu, který se konal v roce 1957 v Drážďanech, bylo řečeno a dokázáno, že minimálně jedna třetina všech nemocí vznikají poruchou duševní rovnováhy a od té doby se počet nemocí jen zvyšuje. Pokud bychom porovnali dvě osoby se stejnou nemocí, léčba u pozitivně naladěného pacienta věřícího ve šťastný konec, by probíhala příznivěji než u osoby, která předem psychicky boj prohrála (Míček, 1984).

2.7 Jak se na stres připravit

2.7.1 Ochrana před stresem

Někdy je nejlepší taktikou zabránit stresu takovým způsobem, aby nás nedostihl. Existuje spousta způsobů, jak se dá zredukovat dopad uvíznutí v dopravní zácpě, kdy cestou do práce musíme čekat v koloně s ostatními řidiči. Jako obrana proti stresu by nejlepším řešením bylo zvolit jinou silnici nebo vyjet dříve z domova. Většina lidí si myslí, že většina stresových situací je nevyhnutelných. Často si myslíme, že stresorům nemůžeme uniknout a je třeba mít nějaký druh kontroly, abychom se s nimi mohli vyrovnat (Clegg, 2005).

Udržení rovnováhy stresu

Cílem nás všech není stres z našeho života úplně vyloučit, ale dosáhnout lepší rovnováhy. Je důležité mít na paměti, že pokud se budeme cítit frustrovaně, kvůli nedosažení výsledků, kterých bychom chtěli dosáhnout, nebudeme mít nutkání odstraňovat pozitivní stresory, které nás ženou vpřed k úspěchu, aniž bychom ohrozili své zdraví (Clegg, 2005).

Zvládání stresu

Existují tři jednoduché principy, jak zvládnout stres. Za prvé, stres je přirozenou součástí života, která nás nutí být aktivní a chrání nás před nebezpečím. Dále svým postojem ke stresorům můžeme překvapivě často a velmi široce ovlivnit míru prožívání stresu. A poslední, těsné řízení by nemělo mít povahu boje, ale důvěrnosti a mírového soužití. Často je lepší nedělat nic, než být obklopen stresujícími úkoly (Plamínek, 2013).

Strategie pro zvládnutí stresu

Postupy při zvládání stresu jsou dvojího druhu. Jedná se o řešení problému (situace, která nás tíží) a na druhé straně jsou postupy, které ukazují, jak zvládnout emocionální situaci, do které se člověk během stresu dostává. Se strategiemi, které jsou zaměřeny na emocionální stav, se kterým se můžeme setkat v raném dětství. Děti si některé postupy volí podle sebe, jiné si nechají doporučit od maminky. Může to být například mamincina náruč, která dítě uklidní. V době dospívání se objevují složitější problémy, které se mohou řešit relaxačními postupy (Křivoň, 2010).

Snížení stresu v práci

Allen (2008) ve své knize poznamenává, že je důležité si vyhradit čas na celý proces úkoly spolu s odpovídajícím prostorem pracovního místa, pomůckami a vybavením. Zpřehledněné a připravené místo na nás hned působí mnohem lépe, než přeplněný stůl s úkoly a bude pro nás o dost příjemnější se jimi probrat.

2.7.2 Strategie zaměřené na problémy se stresem

Jsou často nazývané jako kognitivní strategie. Postupy jsou řešeny myšlením a vyžadují schopnost myslet. Zmíním zde několik druhů strategií tak, jak byly vypořádány studiem při velkém množství případů.

Dle Křivohlavého (2010) se dělí na tyto strategie:

- Zvládání stresu konfrontačním způsobem.
- Sociální opora (někdo, kdo nám může pomoci).
- Plánované hledání řešení daného problému (rozdělení problému na malé části).
- Sebeovládání (dýchání, meditace).
- Držení se dále od toho, co se právě děje.
- Hledání pozitivních věcí na určitém problému (jsem nemocný, ale nemusím vstávat do práce).
- Přijetí zodpovědnosti za to, co se děje.
- Eliminace stresové situace nebo útěk z ní (zaměstnání, ve kterém se nedá vydržet) (Křivohlavý, 2010).

O co jde při zvládání stresu

Díky našim cílům, které si stanovíme, se setkáme se stresem tváří v tvář a může mít zcela jiné podoby. Uvedeme si příklady, které byly zjištěny při rozboru řady postupů lidí ve stresu:

- Snížení úrovně toho, co nás zatěžuje.
- Tolerance – nosit něco po určitou dobu v domnění, že se vše časem změní k lepšímu.
- Zachování pozitivního postoje k životu (v očích druhých i u sebe).
- Zlepšení životních podmínek, díky kterým by se dalo po střetu s negativním stresem zregenerovat.

Když se dostaneme do stresové situace, je dobré přemýšlet o tom, z jakého důvodu zůstáváme ve stresu. Do toho se řadí i námaha, kterou vynaložíme na zvládnutí stresové situace. Jedna z variant, která může nastat, je, že setrvávání ve stresové situaci bude mít negativní vliv na náš organismus – vliv na imunitní systém i na rodinný život – manželský vztah (Křivohlavý, 2010).

Psychologická příprava vůči stresu

Jedná se o přípravu na boj se stresem. Pokud se dobře připravíme, nic nás nemůže zaskočit. Znamená to naučit se efektivně jednat v takových situacích, které by mohly přijít a byly by s největší pravděpodobností těžké. Můžeme si osvojit své postupy na boj se stresem nanečisto. Jednou z postupů je práce s dechem. Pokud víme, že při těžké situaci nastane problém s dechem, naučíme se dýchat klidným tempem. Podobné postupy existují i pro ovládání bolestí,

depresí, úzkosti a podobně. Dokonce sem můžeme zahrnout i nácvik relaxace nebo ventilování emocí (Křivohlavý, 2010).

Naše zbraně – odolnost a pružnost

V boji se stresem při těžkých životních situacích nejde pouze o postupy, kterými bychom se měli zbavit stresového napětí, ale také záleží na tom, jaká je naše osobnostní charakteristika. V životě nastávají situace, kdy se jeden člověk z něčeho hroutí a pro druhého je to drobnost, která většinou nestojí ani za řeč. Záleží na osobnostech. Někoho rozhodí drobnost a někdo je v tomto ohledu odolný a silný. Když se silnému jedinci něco přihodí, po chvíli se z toho vzpamatuje. Tato osobnostní charakteristika se nazývá resilience (Křivohlavý, 2010).

Resilience

Resilience je opakem zranitelnosti. Vyjadřuje, jak se daný jedinec odolný, houževnatý, nezlomný a jak rychle se dokáže vzpamatovat po ráně.

Termín osobní rezistence je individuální schopnost, která definuje co nejrychlejší a nejúčinnější zvládnutí stresové či distresové situace.

Dle Křivohlavého (2010) si uvedeme několik příkladů člověka, který má vyšší míru resilience:

- Osobnost, která našla svůj smysl života a má pro co žít. Nemá v sobě vnitřní chaos a má ujasněno, co od života chce a co život vyžaduje od ní.
- Osobní nezdolnost – osobnost vidí svět jako celek, má daný řád a podle něj se řídí. Sebe vidí jako někoho, kdo je součástí řádu, proto se svět jeví jako srozumitelný a ne chaotický.
- Chápání problému jako výzva a úkol, který se dá splnit.
- Určitá míra sebejistoty a představa co daný jedinec dokáže zvládnout, se ukáže se při řešení daného problému. Schopnost řídit chod dění a dokážeme mít pod kontrolou naše negativní emoce.
- Náladovost člověka je také klíčový bod k vyšší míře resilience. Osobnost může mít buď optimističtější životní postoj, nebo naopak pesimističtější životní postoj. V průběhu života se takový postoj vytváří a často mění. Musíme zmínit, že i smysl pro humor a smysl pro tragiku hraje také svou roli.

2.8 Relaxace a její účinek

2.8.1 Definice relaxace a její dělení

Život člověka v dnešní době je charakterizován množstvím podnětů, spěchem a neklidem, které je nutno zvládat (Míček, 1984).

Relaxace se dělí na dvě skupiny:

- **Spontánní relaxace** – k tomuto druhu relaxace dochází bez toho, aniž bychom vynaložili nějaké úsilí nebo snahu. Příkladem je spánek a odpočinek. Odpočinek vždy předchází spánku, protože když má jedinec vysokou tenzi, nedokáže usnout. Při nedostatku spánku dochází k samovolným pohybům – převalování ze strany na stranu, pohyby rukama, nohama a mysl není ve stavu klidu.
- **Diferencovaná relaxace** – tento druh relaxace je záměrný a člověk si ji může dopřát vlastní vůlí během každodenního života (Křivohlavý, 2010).

Protistresová relaxace

Tato relaxace byla dokonce doporučena Světovou zdravotnickou organizací WHO. Pojdme si projít jednotlivé kroky, které nám pomohou se snížením stresu.

Krok 1: Lehněme si v pohodlném oblečení do málo osvětlené místnosti na záda.

Krok 2: Zavřete oči a pomalu dýchejte. Při nádechu se snažte zadržet dech po dobu jedné vteřiny. Pomalu vydechnete a vnímejte celé tělo, jak se uvolňuje. Tento proces zopakujte pětkrát až šestkrát a poté si odpočiňte alespoň dvacet vteřin.

Krok 3: Snažte se, abyste zapojovali jednotlivé svaly i skupiny svalů celého těla. Snažte se sevřít po dobu deseti vteřin a následně uvolněte. Projděte si tímto způsobem celé tělo a soustřeďte se pouze na sebe. Zopakujte celý proces třikrát. Buďte při tom uvolnění, vypněte a nemyslete na nic.

Krok 4: Představte si co nejkonkrétnější pocit uvolnění, který prochází od hlavy až po prsty u nohou. Říkejte si opakovaně: „Nemám žádné starosti a cítím pohodu“.

Krok 5: Myslete na to, jak pocit uvolnění proniká do celého vašeho těla. Cítíte, jak se zbavujete stresového napětí a máte uvolněná ramena spolu s ostatními svaly. Užijte si tento pocit alespoň třicet vteřin.

Krok 6: Napočítejte do deseti a s každým dalším jmenovaným číslem si představujte, jak se vaše svaly více a více uvolňují.

Krok 7: Poslední krok je probuzení. Napočítejte do dvaceti a až řeknete dvacet, otevřete oči. Celé tělo bude zbaveno nepříjemného napětí a vy se budete cítit svěží.

Tento postup je doporučován až třikrát týdně po dobu patnácti minut (Novák, Capponi, 2003).

2.9 Techniky pro snížení stresu

Jóga proti stresu

Jóga je považována za celostní filozofii. Tělesné cviky, které jóga obsahuje, působí na člověka jako celek – na tělo, duši a mysl. Pravidelné cvičení jógy se odráží nejen na nitru člověka, ale i na jeho vnějším vzhledu. Tělo se postupem času stává stabilnější a pohyblivější díky posílení svalů. Jóga také podporuje krevní oběh. Člověk se naučí správně a efektivně dýchat a díky tomu bude přijímat větší množství kyslíku. Jedinec se dokáže soustředit po delší dobu a nebude tak často nervózní. Cvičení zlepšuje prokrvení vnitřních orgánů a udržuje tělo v kondici (Jóga, 2008).

Asertivita proti stresu

Jedna z cest, díky které si můžeme zlepšit život, je asertivita. Často si lidé pletou pojmy asertivita a agresivita. Pod pojmem být asertivní si představují egoistické chování a manipulaci ve svůj prospěch. Asertivita znamená schopnost prosadit si svůj názor a respektovat přitom druhé. Stát si za svými názory, postoji a zároveň neponížit ostatní. Také to znamená, že dokážeme uznat právo druhého na vlastní názor (Praško, Prašková, 1996).

Díky asertivitě:

- Můžeme snášet komplikované mezilidské situace bez stresu.
- Můžeme jasně vyjadřovat své vlastní pocity.
- Dokážeme říct ano či ne podle toho, co doopravdy chceme.
- Přijmeme kritiku bez vzdoru.
- Dokážeme konstruktivně kritizovat.
- Přijmeme odmítnutí bez pocitu urážky.
- Dokážeme aktivně naslouchat druhým.
- Přijmout a vyjádřit pochvalu.

- Spolupracovat s ostatními na vzájemné spokojenosti (Praško, Prašková, 1996).

2.10 Celkový průběh stresového působení

Poznání

Největší obavy vzbuzují neznámé věci. Proces zvládnání distresu začíná důkladnou prověrkou vlastních zkušeností, které jsou spojeny s prožíváním stresových situací. Pokud chceme poznat svůj stres, pokusme si určit, z čeho pramení, jak se projevuje a kdy nastává. Zkusme najít odpovědi na otázky, které vedou k situacím, jež nás stresovaly. Otázky typu: Kterí lidé a věci mě stresují? Nebo která místa mě stresují?

Druhá fáze začíná slovem proč. Proč mě stresují tito lidé, tyto věci nebo i okolnosti. Otázky, které si klademe, nás vedou k poznání, jaké stresory na nás působily.

Třetí fáze je o přemýšlení nad původem distresu, kde možná na něj najdeme odpovědi na naše otázky. Zjištěné situace mohou mít společné rysy a mezi odhalenými stresory se může skrývat jakýsi jmenovatel, který se opakuje a je nám nepříjemný. Zde si poskládáme otázky typu: Jaké typy stresových situací na nás negativně působí? Další důležitý faktor je reakce na stres. Proces pokračuje v poznání vztahu mezi námi a stresem, jakým způsobem na něj reagujeme. Pokud najdeme kladné rysy našich reakcí, měli bychom se jich držet i v budoucnu. Nicméně musíme zapracovat i na tom, co je nutné změnit. Pozitivní rysy nám zůstanou oporou a budou tvořit základ pro tvorbu naší strategie a taktiky, jak zvládat stres. V následujících fázích cyklu budeme nuceni vybírat ze tří postupů: zavádění nových reakcí, opouštění špatných reakcí a fixace dobrých reakcí. Častěji dochází k opouštění špatných zlovyku než v zavádění nového postupu. Při zavádění nových věcí vzniká další stres a my se snažíme stres zvládat, ne vytvářet (Plamínek, 2008).

Předpověď

Poznávání distresu se odehrává v minulosti a nyní se přesuneme do budoucnosti. Když se nám úspěšně a včas podaří odhadnout, že dojde ke stresové situaci, je to účinný nástroj na zvládnutí distresu, protože můžeme včas proti němu zasáhnout. Podle stresu, jaký očekáváme, se můžeme zaměřit na různě dlouhé časové horizonty. Velké stresy, které obsahují intenzivní stresory je lepší očekávat s větším předstihem než menší stresy.

Vzdálená budoucnost, kde se jedná o měsíce a roky, se týká velkých stresů. Mohou to být závěrečné zkoušky na střední či vysoké škole nebo důležitá operace.

U blízké budoucnosti (následující týden nebo dny) se soustředíme na střední stresy. Typicky se jedná o návštěvu lékaře nebo prezentaci před celou třídou.

Dále zde máme bezprostřední budoucnost, kde se jedná o minuty až hodiny. Prožívání těchto situací je velice individuální a jde o malé stresy. Do nich můžeme zařadit čekání ve frontě, konverzaci v cizím jazyce, který plyně neovládáme nebo i cestu autem v dopravní zácpě.

Pamatujme si, že velký zdroj stresu je právě nejistota a neznámo. Když si opakující stres dobře vybavíme, stane se, že velký podíl neznáma opadne ze stresu a velký díl nejistoty potom spadne z nás. Je vysoce pravděpodobné, že se situacemi, které předpovídáme, jsme měli čest se s nimi setkat už v minulosti (Plamínek, 2008).

Prevence

Předcházení stresu se dá vnímat jako činnost, která má za cíl omezit výskyt nebo intenzitu stresu, který může hrozit. Každá stresová situace je výjimečná v počtu lidí, kontextu, času, prostoru a dalších faktorů. Některé typy stresorů za sebou zanechávají výrazné stopy. Stresové pole se vždy skládá z něčeho jiného.

- Jednou z možností je přetížení, kdy jedinec nemá v rovnováze výkon a potenciál. Často se jedná o zahlcení úkoly a dezorientace v kontextu práce.
- Vnější nejistota – Jde o nedostatek informací, potenciální hrozby a neurčitost situace. Řešením je přijetí nejistoty nebo zjednání jistoty, kdy je třeba mít dostatek informací.
- Naléhavost – Je spojena s blížícími se termíny a zpravidla jde o nedostatek času na jednotlivé úkoly.
- Důležitost a odpovědnost – Důležitost je velmi relativní pojem. Záleží na jednotlivci a na nastavení jeho životních cílů.
- Bezmocnost – Pokud nelze ovlivnit ohrožení, jsme nuceni tuto skutečnost přijmout a vyrovnat se s ní. Bezmocnost ovlivňuje psychickou stabilitu člověka nejvíce.
- Vnitřní nejistota, vnitřní a vnější rušení – Vnitřní nejistota velmi úzce souvisí s nízkým sebevědomím a sebedůvěrou. Mezi vnitřní rušení se mohou řadit projevy nemocí, důsledky zranění či úrazů a špatné svědomí. Naopak vnější rušení může být technické povahy – hluk. Buď tuto skutečnost akceptujeme, nebo se jí vyvarujeme (Plamínek, 2008).

Příprava

Predikce nás dokáže ochránit před nečekaným střetem se stresem. Prevencí dokážeme ovlivnit míru rizika výskytu stresu. Bohužel ne všechno se dá předpovědět a nemůžeme se připravit na vše. Část stresu zbývá a s tím se budeme muset vypořádat sami. Část příprav nám slouží k tomu, abychom snížili riziko nezvládnutí stresu v případě, kdy jsme stresovou situaci správně odhadli, ale je neodvratná a neměli bychom ji odvracet.

Příprava se skládá ze tří nástrojů: analýza, plánování a trénink.

V analýze nám mohou pomoci výsledky poznávání stresu, jak reagujeme na danou skutečnost a měli bychom si vybavit, co nás stresuje. Také si můžeme uvědomit, co je pro nás zábranou, která nám nedovoluje reagovat tak, jak bychom si přáli.

Během plánování můžeme vyšetřit celý průběh od začátku do konce, myslet na podstatné momenty a připravit si vhodnou reakci. Další alternativou může být jemná sebemanipulace. Když čelíme nepříjemné stresové situaci – vrtání zubů, můžeme během procesu své myšlenkové pochody nasměrovat jiným směrem a tím oslabit distres. Nebo představa toho, jak by se na mě díval můj syn, kdyby viděl, že se bojím zubaře? Důležitá je zde schopnost, jak se upnout na určitou myšlenku.

V tréninku se můžeme snažit nacházet podobné stresové situace, kdy nám o nic nejde. Prezentace před stovkou posluchačů může být pro někoho velmi stresující, ale tuto skutečnost si můžeme nahradit mluvením s desítkami lidí na téma, o které se zajímáme a vyzkoušet si, jak na nás tato situace působí (Plamínek, 2008).

Připravenost

I přesto, že jsme připraveni, se může distres zastavit nečekaně. Poté se musíme spolehnout na svou odolnost vůči němu, která je závislá na fyzické a psychické kondici organismu. Ty jsou spjaté se stylem života. Zmíním zde pár tipů, které mohou pomoci držet distres na nízké úrovni:

- Dostatek spánku – měli bychom spát alespoň 7-8 hodin denně. Čím méně hodin spíme, tím je naše odolnost nižší a jsme náchylnější na distres.
- Pohyb – Každý z nás by měl mít pravidelný pohyb. Pokud si jedinec vytvoří návyk, vyplavené endorfíny budou způsobovat radost z pohybu.
- Zdravá strava – Je dokázáno, že člověku zdravé stravování prospívá stejně jako jeho psychickému zdraví.

- Relaxace – Nezbytnou součástí je odpočinek a neměl by být podceňován. Měli bychom si vytvořit návyk na pravidelný odpočinek, aby náš organismus nadále spolupracoval.
- Stimulace k aktivitě – Měli bychom se vyvarovat používání látek, které nás uměle nutí k aktivitě. Patří sem káva, léky, drogy, alkohol a ostatní látky, které uměle podporují výkonnost.
- Dobrý člověk – V praxi mohou distres vyvolat špatné skutky. Špatné svědomí z něčeho může být na vědomé úrovni. Bohužel se občas stává, že se může dostat pod hranici vědomí a tam způsobuje psychickou nestabilitu spolu se sníženou odolností (Plamínek, 2008).

Percepce

Mezi vznik stresu a působení stresu se řadí ještě děj, který se nazývá zpracování podnětu. Je řešen mimo naši vědomou kontrolu a vyskytuje se v situacích, které jsou řešeny mozkových kmenem. Každý člověk reaguje různými pocity i chováním. Podnět nerozhoduje o vzniku a povaze stresu, ale zpracování, které vědomě můžeme ovlivnit. Toto je jeden z nejučinnějších nástrojů, jak se vypořádat se stresem. V každé situaci se stresující podnět snaží najít osobnost, která okamžiku podlehne, aby způsobila distres. Každý okamžik se dá kontrolovat, zda je tento stres nezbytný. Nyní už víme, že stres působí jen tehdy, kdy se mu oddáme. Nic a nikdo se nás nemůže dotknout bez našeho souhlasu. Nespravedlivý šéf v práci, neochotná prodavačka, urážky nebo neslušné chování na nás nedokážou působit negativně, pokud si uvědomíme, že nám za nic nestojí. Nikdo nemůže mít pravomoc na to, aby nás donutil, že papír v práci, na kterém teď pracujeme, je důležitější než naše zdraví a rodina. Na světě existuje opravdu málo okamžiků, které stojí za to, aby nás vyčerpali. Lidé často mají naspěch, proto se ani nezamyslí nad touto úvahou (Plamínek, 2008).

Příklad

Toto je předposlední část z metody 8P. Zde se jedná o to, aby se okolí, ve kterém se nacházíme, stalo naším spojencem během zvládnání stresu a také abychom ze situace vytěžili maximální užitek. Ve svém okolí jsme velmi ovlivňováni rodinou, kamarády a dalšími. Pokud se naše okolí bude snadno odevzdávat stresu, naše snaha zvládnout stres bude o něco náročnější. Kdybychom stresu sami odolávali a dokázali bychom aplikovat praktické metody proti stresu, staneme se pro naše okolí vzorem a poskytneme našemu okolí to nejlepší (Plamínek, 2008).

Poučení

I přes veškeré negativní dopady má stres význam a smysl. Nepříjemné napětí nás může včas upozornit na počátky chorob nebo na špatnou životosprávu. Dále může poukázat na problém naší argumentace nebo postoje. Stres, který prožíváme, obsahuje nespočet cenných informací a jejich přijetí nás může velmi obohatit. Z každé významnější stresující situace nebo špatné zkušenosti bychom si měli vzít nějaké poučení. Do následujícího koloběhu stresu se vracíme odolnější a silnější, protože nás poučení posiluje a pomůže nám dále s nadcházejícím stresem (Plamínek, 2008).

2.11 Rozhodování aneb jak redukovat stres

Jak se správně rozhodovat

Pokud máme před sebou několik úkolů, rozhodujeme se většinou dle své intuice a srdce. Existují tři rámce priorit, které jsou během rozhodování velmi užitečné. Zmíním zde nejdůležitější, jehož název je model čtyř kritérií pro okamžité rozhodování. Jednotlivé části se dělí na: kontext, dostupný čas, dostupná energie a priorita (Allen, 2008).

Kontext

Zvažme otázku, do jaké činnosti se nyní můžeme pustit a jaké k tomu máme pomůcky, jsou-li nějaké potřeby. Pokud nám nějaké pomůcky chybí či nebo se nacházíme na místě, kde určitý úkol nemůžeme vyřešit, nelamte si s tím hlavu. Pracujte na věcech, které můžeme splnit hned (Allen, 2008).

Dostupný čas

Musíme si stanovit, kolik máme času na danou aktivitu, dokud nebudeme muset začít jinou aktivitu. Pokud nám začíná za deset minut porada, nebudeme se pouštět do složitých věcí, které zaberou více času. Místo toho si najdeme úkol na deset minut (Allen, 2008).

Dostupná energie

K dodání energie nám může přispět změna pracovního prostředí nebo pozornost na něco jiného, ale pouze do určité míry. Pomůckou pro nás může být vytvořený seznam kroků, které vyžadují tvůrčí a duševní kapacitu minimálně. Pokud nemáme dostatek energie na složitější úkoly, je vždy lepší se věnovat lehčím úkolům (Allen, 2008).

Priorita

Máme daný kontext, dostatek času i energie a nyní před námi stojí rozhodnutí. Který z určitých úkolů je pro mě nejdůležitější? Tuto otázku si pokládají lidé, kteří mají na bedrech více práce, než sami dokážou vykonat. Někdy je těžké se rozhodnout. Předpokladem dobrého pocitu z toho, co se nám podařilo udělat či neudělat jsou rozhodnutí o hodnotách, cílech a zodpovědnosti (Allen, 2008).

3 Metodický postup

3.1 Cíl bakalářské práce

Cílem bakalářské práce je zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu v souvislosti s profesním zaměřením pracovníků, včetně návrhů na změny v současném stres managementu.

3.2 Sběr dat

V rámci metodického postupu jsou uvedeny způsoby, které byly použity při zpracování praktické části. Sběr dat proběhl pomocí kvantitativní metody sběru dat – dotazováním, pomocí dotazníkového šetření. Nejdříve byl použit program Microsoft Office Forms, kde zpracovatel vytvořil dotazník s 23 otázkami. Otázky obsahovaly uzavřenou a polouzavřenou i otevřenou formu odpovědí. Za pomoci vytvořených vlastních otázek byla sesbírána primární data.

Dotazníkové šetření

Dotazování je celosvětově nejznámější metoda, která se používá pro sběr dat. Díky vytvoření vlastních otázek se sbírají primární data, která nikdy dříve nebyla publikovaná. Výhoda primárních dat spočívá v konkrétnosti a aktuálnosti. Nevýhodou pro primární data je časová a finanční náročnost. V dotazníkovém šetření se vyskytují tři typy otázek – otevřené, polouzavřené a uzavřené otázky. Otevřené otázky jsou dotazy bez předem definovaných odpovědí. Respondent tedy odpovídá dle svého uvážení. Polouzavřené otázky mají předem navržené odpovědi a k tomu je možnost doplnění varianty respondentem. Uzavřené otázky mají předem definované odpovědi a není možnost odpovědět jiným způsobem (Kozel, Mynářová, Svobodová, 2011).

V dotazníku se vyskytuje jedna otevřená otázka, devatenáct uzavřených otázek a tři polouzavřené otázky. Vzor vytvořeného dotazníku je součástí příloh bakalářské práce – příloha 1.

3.2.1 Výběr firem

Vzhledem k trvalému bydlišti zpracovatele byly hledány společnosti v místě jeho bydliště. Byly vybrány pobočky v blízkém okolí Plané nad Lužnicí, které mají obdobnou regionální úroveň. Byly zvoleny tři společnosti s různým profesním zaměřením pracovníků.

První společností je Madeta a. s. (Madeta), konkrétně jedna z poboček sídlící v Plané nad Lužnicí. Byla zvolena, protože zde pracují příbuzní zpracovatele a byla možnost osobního kontaktu při realizaci dotazníkového šetření. Pro dělnické profese bylo nutností rozdat dotazníky osobně.

Bylo rozdáno 30 dotazníků a následně vyplněno pouze 20 dotazníků. Je možné, že zbylí potenciální respondenti byli pracovníě vytiženi, proto nedošlo k vyplnění všech dotazníků. Nešlo zde vytvořit online dotazníky, protože dělníci během pracovní doby nemají přístup k internetu. Dotazníky tedy byly osobně předány v tištěné formě. Po vyplnění byly dotazníky sebrány.

Druhou společností je Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský (ÚKZÚZ). Byla oslovena pobočka v Plané nad Lužnicí, kde byla možnost navštívit pobočku osobně a domluvit se na dotazníkovém šetření. Jedná se o typ pracovníků, jako jsou administrativní pracovníci a technici, kteří měli přístup k internetu. Proto byla zvolena online forma dotazníku. Bylo dohodnuto, že zaměstnanci odpoví online. Celkový počet vyplněných dotazníků je 35. Důvodem nižšího počtu respondentů je, že se na této pobočce nevyskytuje více administrativních pozic. Mezi nejčastější administrativní pozice respondentů lze zařadit inspektory osiv, krmiv a zemědělských vstupů, účetní, referenty majetkové správy, vedoucí majetkové správy, laboranty. Zde se jedná o administrativu jiného typu, protože se liší ve výzkumném ústavu v porovnání s výrobní firmou (ESW). Pod pojmem technici, si lze představit inspektory, kontrolory (technici nevýrobního typu).

Poslední společnost se nazývá ESW Bohemia k. s. (ESW) a sídlí ve městě Soběslav. Byl navázán telefonní kontakt se společností a na základě tohoto telefonátu bylo zahájeno dotazníkové šetření, které také probíhalo online formou. Dotazník byl zaslán prostřednictvím e-mailu. Celkový počet vyplněných online dotazníků bylo 61. Návratnost vyplněných dotazníků je zde nejvyšší. Z 90 % převažují administrativní pracovníci a zbytek je tvořen seřizovači (techniky výrobního typu). Aktuálně ve firmě pracuje 103 zaměstnanců. Respondenti, kteří vyplnili vytvořený dotazník, nejčastěji vykonávají administrativní pozice jako mzdová účetní, personalista, technici kontroly kvality, vedoucí prodeje, vedoucí controllingu, referenti kvality, referenti logistiky plus seřizovači a seřizovači vedoucí směny.

3.3 Zpracování dat

Po sběru dat následovalo jeho zpracování. Nejprve bylo nutné všechna data statisticky zpracovat a vyhodnotit. Shromážděný materiál byl zpracován v programu Microsoft Office Excel a Microsoft Office Word. Získaná data byla v tomto programu použita pro tvorbu tabulek a vhodných grafů.

4 Výsledky průzkumu

4.1 Charakteristika vybraných společností

4.1.1 Madeta a.s. (Madeta)

Firma vznikla v roce 1901 v Táboře a nazývala se Mlékárenské družstvo tábořské. Na základě tohoto jména vznikla později značka Madeta. Jedná se o potravinářskou firmu, která se zabývá výrobou mléčných výrobků zpracováním mléka. Vyrábí více než 240 druhů výrobků. Společnost se zabývá výrobou produktů, jako je mléko, smetana, jogurty, tvarohy, zakysané nápoje, tuky, máslo, různé typy sýrů, výrobky bez laktózy a podobně. Během jednoho dne dokáže zpracovat 1,5 milionu litrů mléka a své výrobky exportuje do více než 10 zemí. Společnost vlastní čtyři výrobní závody – v Českém Krumlově, v Jindřichově Hradci, v Plané nad Lužnicí a v Pelhřimově a každý se specializuje na jiný typ produktů. Tyto závody mají pobočku i v Českých Budějovicích, kde je výroba a distribuce výrobků také v provozu, zároveň lze zakoupit mléčné produkty přímo z výroby.

Byla oslovena pobočka v Plané nad Lužnicí a v této společnosti byly osloveny pozice, na kterých se pracuje manuálně. Respondenti, kteří se zúčastnili tohoto dotazníkového šetření, jsou především dělníci potravinářské výroby a zaměstnanci, kteří obsluhují balící automat, řidiči nákladních automobilů, seřizovači výrobního zařízení.

4.1.2 Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský (ÚKZÚZ)

ÚKZÚZ se řadí do státního sektoru a jedná se o správní úřad České republiky, který vznikl 1. 1. 1974 a je podřízený Ministerstvu zemědělství. Sídlo společnosti se nachází v Brně, ale síť poboček je rozprostřena po celé České republice. Existuje přes 60 poboček na území České republiky. Ústav se zabývá odbornými a zkušebními úkony, kontrolní a zkušební činností v oblastech osiv, hnojiv, půdy, rostlinných přípravků, krmiv a dalších. Dále se zabývá laboratorními postupy a vyhodnocuje biologické zkoušky. Pro průzkum byla oslovena pobočka, která sídlí v Plané nad Lužnicí.

Zde byli osloveni zaměstnanci, kde se většina z nich řadí mezi administrativní pracovníky a vyšší pozice. V administrativě převažují ženy nad muži.

4.1.3 ESW Bohemia k. s. (ESW)

ESW Bohemia je komanditní společnost, která sídlí v Košicích u Soběslavi a vznikla 15. 4. 2002. Společnost se zabývá výrobou spojovacích prvků. Mezi její činnosti patří lisování, jako je ocel nebo plech. Dále obrábění železných kovů nebo nerezové oceli na CNC přístrojích a v neposlední řadě vyrábí kovové i ocelové šrouby.

V této společnosti byli osloveni jak technici a administrativní pracovníci, tak i pracovníci ve výrobě.

4.2 Výsledky dotazníkového šetření

1. Otázka: Jaké je Vaše pohlaví?

Tabulka 1: Pohlaví

	Madeta		ÚKZÚZ		ESW	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Muži	13	65	12	34	12	20
Ženy	7	35	23	66	49	80

Zdroj: Vlastní zpracování

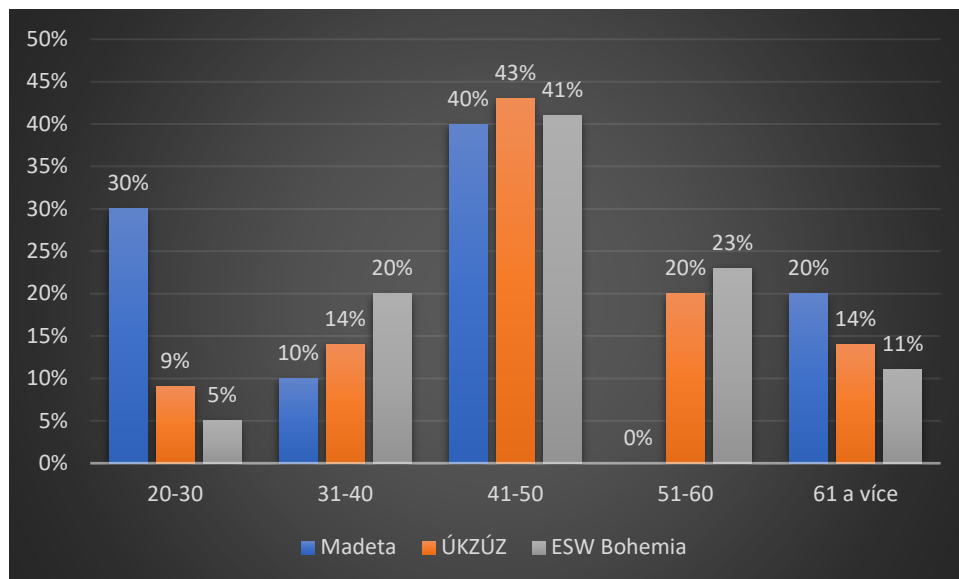
Výsledky a diskuze

Na základě vyplněných dotazníků se průzkumu zúčastnilo 65 % mužů a 35 % žen ve společnosti Madeta, v ÚKZÚZ se zúčastnilo 66 % žen a 34 % mužů a v ESW 80 % žen a 20 % mužů.

Dle dosažených výsledků lze vidět, že v Madetě pracuje na dělnických pozicích více mužů než žen, v ÚKZÚZ a v ESW převažují ženy, protože obsazují administrativní a technické pozice. Bez ohledu na dotazník lze předpokládat více mužů na dělnických pozicích ve společnosti Madeta. Sběr dat toto potvrdil. V ÚKZÚZ a v ESW lze předpokládat, že bude větší zastoupení žen na administrativních pozicích a dotazníky potvrdily tuto skutečnost. V Madetě bylo dosaženo nejnižšího počtu respondentů.

2. Otázka: Do jakého věkového rozmezí patříte?

Graf 1: Věkové rozmezí



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Na grafu 1 výše lze vidět, jaký věkový průměr se v organizacích vyskytuje. Ve všech společnostech se nejvíce zaměstnanců nachází v rozmezí 40–50 let. V Madetě je 30 % pracovníků ve věku 20–30 let. Ve věku 31-40 je nejvíce pracovníků ve společnosti ESW. Lze postřehnout, že ve společnosti ÚKZÚZ a v ESW se vyskytuje mnoho zaměstnanců mezi věkem 51-60 let a ve všech společnostech lze nalézt i pracovníky, kterým je více než 60 let.

Překvapivě až 30 % pracovníků se v Madetě pohybuje na věkové hranici od 20 do 30 let. Naopak ve věku 51-60 let není v Madetě žádný respondent. Ve společnosti ÚKZÚZ se nachází všechny věkové kategorie a není mezi nimi tak velký rozdíl, jako mezi dělníky ve společnosti Madeta. V ESW převažují pracovníci ve věku 41-50, protože to odpovídá profesi techniků, kteří oplývají na svých pozicích víceletými zkušenostmi.

3. Otázka: Jaký máte typ úvazku?

Tabulka 2: Typ úvazku

	Madeta		ÚKZÚZ		ESW Bohemia	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Plný úvazek	19	95	35	100	59	97
částečný úvazek	1	5	0	0	2	3
Brigáda	0	0	0	0	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování

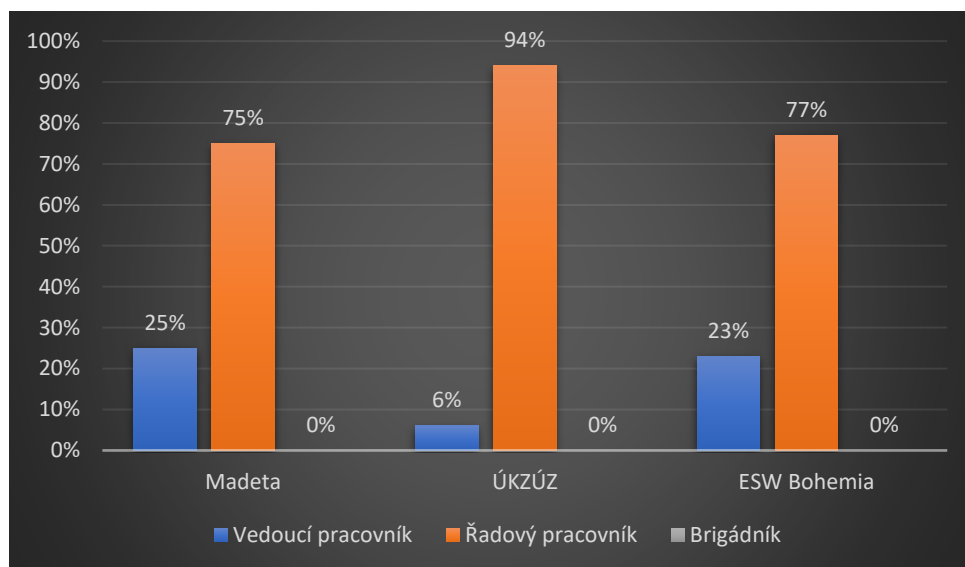
Výsledky a diskuze

Z tabulky 2 lze zjistit, že v ÚKZÚZ a ESW jsou pracovníci zaměstnaní z 95 až 100 % na plný úvazek. Výjimkou jsou pracovníci na částečný úvazek z 3-5 % ve společnostech Madeta a ESW.

Pracovníci, kteří byli osloveni, byli také zaměstnaní na plný úvazek. V Madetě a ESW se nachází několik zaměstnanců na částečný úvazek, ale většina je zaměstnána na plný úvazek. Přibližně to odpovídá reálné skutečnosti v těchto společnostech.

4. Otázka: Jaké je Vaše pracovní zařazení?

Graf 2: Pracovní zařazení



Zdroj: Vlastní zpracování

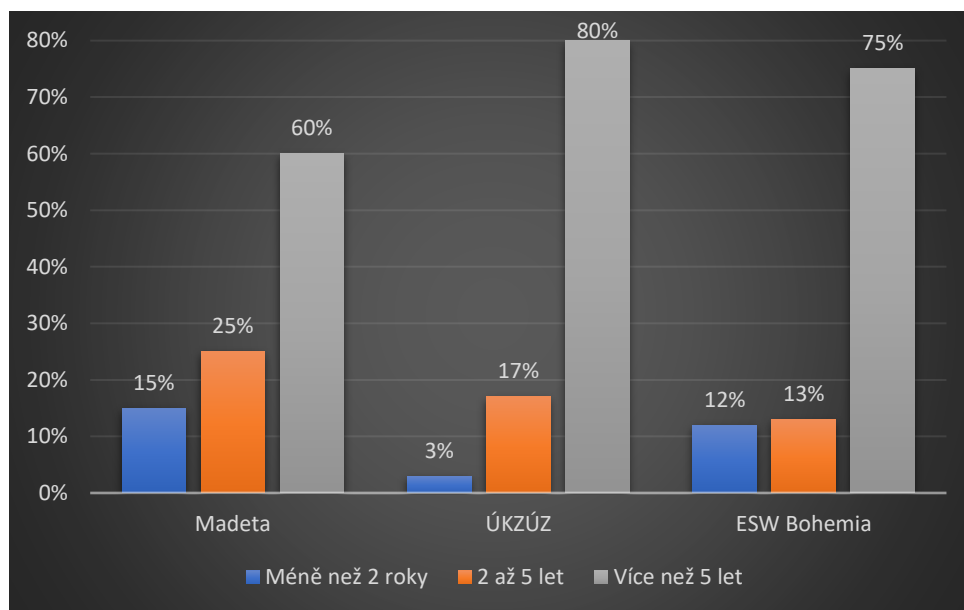
Výsledky a diskuze

Lze vidět, že 75 % tvoří řadoví pracovníci v Madetě a 25 % vedoucí. V ÚKZÚZ tvoří 94 % řadoví pracovníci a 6 % vedoucích a v ESW je 77 % řadových pracovníků a 23 % vedoucích. Nejvíce zúčastněných vedoucích pracovníků bylo ve společnosti Madeta.

V Madetě a ESW je kolem jedné čtvrtiny vedoucích (25 % a 23 %). V ÚKZÚZ se vyskytuje především práce s administrativou a nevyskytuje se zde tolik vedoucích.

5. Otázka: Jak dlouho pracujete v dané organizaci?

Graf 3: Doba práce v dané organizaci



Zdroj: Vlastní zpracování

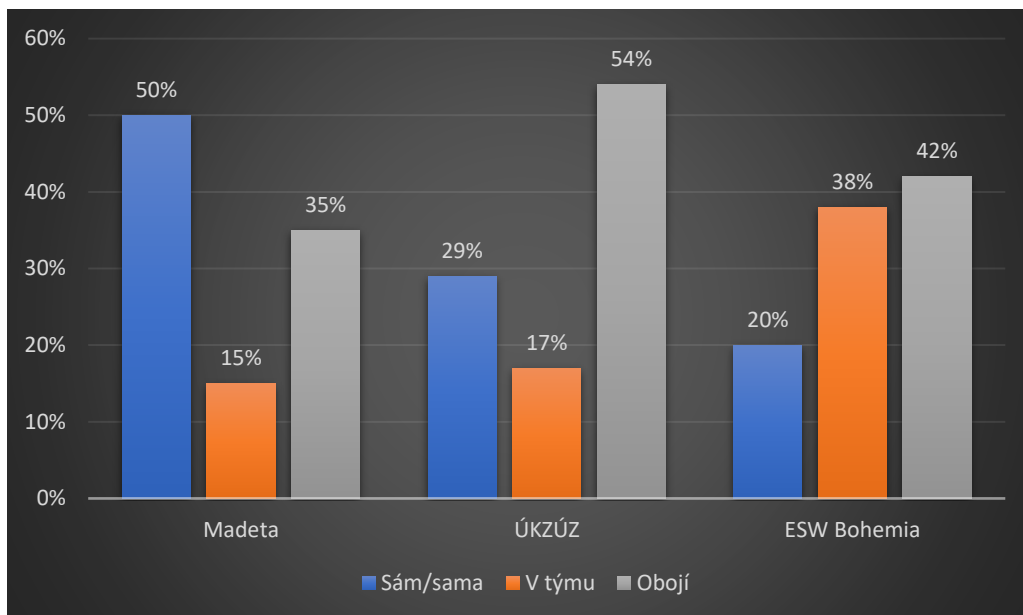
Výsledky a diskuze

V grafu č. 3 lze vidět, že v Madetě je 60 % respondentů, kteří pracují pro společnost více než 5 let. V ÚKZÚZ je 80 % respondentů, kteří pracují v organizaci více než 5 let a 75 % respondentů ESW, kteří pracují v této společnosti 5 let a déle. Nejvíce respondentů pracujících méně než 2 roky se vyskytují ve společnosti Madeta a tvoří 15 % respondentů. Zároveň nejvíce respondentů pracujících 2–5 let jsou v Madetě a tvoří 25 %.

Z grafu 3 jasně vyplývá, že většina zaměstnanců (60–80 %) pracuje více než 5 let v daných organizacích. Na základě toho lze říci, že u společností ÚKZÚZ a ESW je nízká fluktuace zaměstnanců. U Madety lze předpokládat, že může být o něco větší, jak ukazuje graf 1, kde je poměrně velký počet respondentů ve věku 20–30 let a projevuje se zde vyšší fluktuace u mladých pracovníků. Důvodem je monotónnost dělnické práce, proto se zde pracovníci často mění a může to také vypovídat o náročnosti dělnických profesí.

6. Otázka: Pracujete sám nebo v týmu?

Graf 4: Způsob práce



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Na první pohled je patrné, že je v Madetě 50 % zaměstnanců, kteří plní především individuální úkoly. V ÚKZÚZ je 54 % pracovníků, kteří pracují v týmu i individuálně. V ESW se vyskytuje největší procentuální podíl zaměstnanců pracujících pouze v týmu - 38 %.

Lze spatřit, že nejvíce respondentů, kteří pracují samostatně, jsou ve společnosti Madeta, protože se zde jedná o pásovou výrobu, kde zaměstnanec sám neustále opakuje určitou činnost. Ve společnosti ÚKZÚZ největší procentuální podíl zaměstnanců, kteří kombinují týmovou práci s individuální prací, což odpovídá náplni výzkumných institucí. ESW má přibližně stejný procentuální podíl respondentů, kteří pracují jak v týmu, tak i individuálně. Madeta je zaměřena na individuální výkon (pásovou výrobu) a ESW je zaměřena na týmovou spolupráci. V ESW byli osloveni respondenti odpovídající online formou. Na rozdíl od Madety jde o jiný přístup, kde respondenti obsazují podřízenější dělnické profese.

7. Otázka: Jak dlouho trvá Vaše pracovní doba?

Tabulka 3: Délka pracovní doby

	Madeta		ÚKZÚZ		ESW Bohemia	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
4-6 h	1	5	0	0	0	0
7-10 h	11	55	35	100	61	100
11 h a více	8	40	0	0	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování

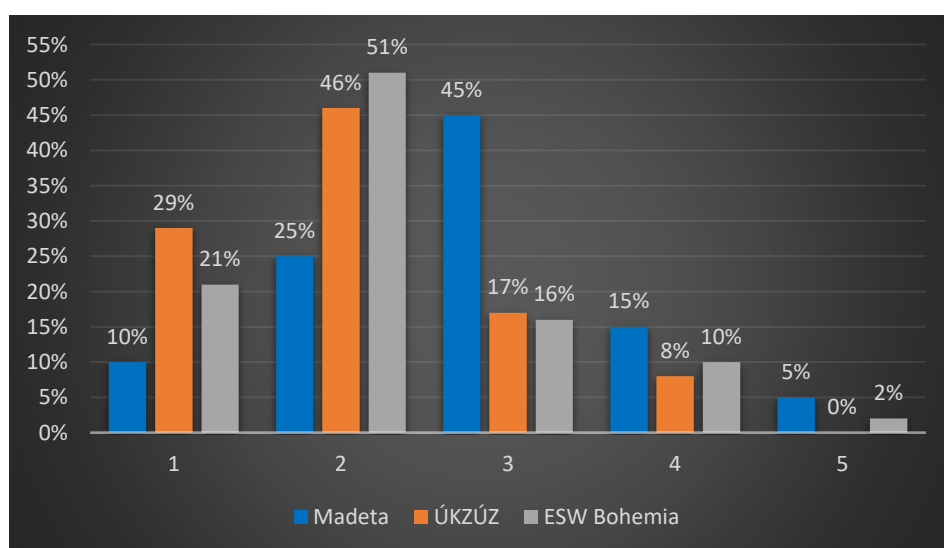
Výsledky a diskuze

V Madetě pracuje 55 % dotázaných zaměstnanců 7-10 hodin a 40 % pracuje dvanáctihodinové směny. V Madetě se vyskytuje pouze jeden zaměstnanec pracující 4-6 hodin na částečný úvazek, jak lze vidět i v tabulce 2.

Zde je vidět, že pouze ve společnosti Madeta se na dělnických pozicích pracuje buď 7-10 hodin nebo i 11 hodin a více. Pro pracovníky ESW a ÚKZÚZ je snesitelnější pracovat 7-10 hodin než pro pracovníky v Madetě pracující až 12 hodin. Proto se stres projevuje více u respondentů Madety. V ÚKZÚZ a v ESW pracuje většina techniků a administrativních pracovníků zřejmě 8,5 hodin.

8. Otázka: Jak moc jste spokojeni se svým dosavadním zaměstnáním? (škála 1-5, kde 1 znamená nejvíce spokojen, 5 - nejméně spokojen)

Graf 5: Spokojenost s aktuálním zaměstnáním



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Z výsledků grafu 6 lze vyzorovat, že nejspokojenější zaměstnanci se jeví ve společnosti ÚK-ZÚZ, kde hodnotu „1“ zmínilo 29 % zaměstnanců a hodnotu „2“ 46 % zaměstnanců. Druhé místo obsazuje společnost ESW, kde hodnotu „1“ označilo 21 % respondentů a hodnotu „2“ 51 % respondentů. V Madetě lze vidět, že je nejvíce nespokojených zaměstnanců. Větší procentuální část se vyskytuje na horších hodnotách. Nejvíce zaměstnanců zvolilo hodnotu „3“, což bylo 45 %, v ÚKZÚZ to bylo 17 % a v ESW 16 %. Hodnota „4“ byla nejvyšší v Madetě s 15 %, v ÚKZÚZ pouze 8 % a v ESW 10 %. Poslední hodnota „5“ byla zmíněna opět v Madetě a činila 5 % a v ESW jen 2 %.

Horší hodnocení respondenty společnosti Madeta může být kvůli směnám (graf 5), které mohou trvat až 12 hodin. Dalším důvodem může být náročnost manuální práce, kterou musí dělníci samostatně vykonávat. V grafu 1 lze vidět vysoké procento zaměstnanců ve věku 20-30 let, jež naznačuje vyšší fluktuaci zaměstnanců a může to souviset s dělnickými profesemi. Madeta je zaměřena na individuální práci. Naopak ESW je zaměřena na týmovou spolupráci (graf 4).

9. Otázka: Vyhovuje Vám pracovní doba?

Tabulka 4: Pracovní doba

	Madeta		ÚKZÚZ		ESW Bohemia	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Ano	15	75	34	97	54	89
Ne	5	25	1	3	7	11

Zdroj: Vlastní zpracování

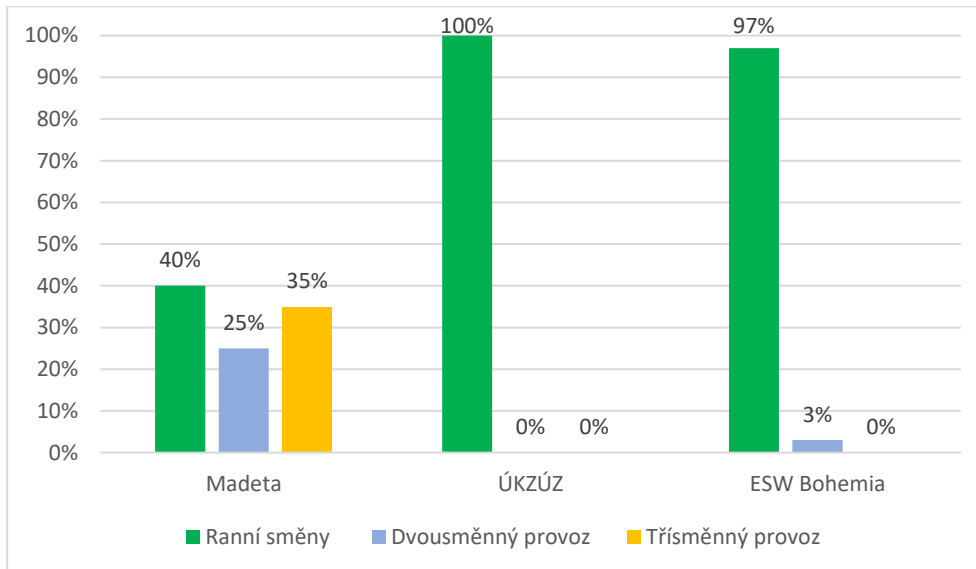
Výsledky a diskuze

Na první pohled lze vidět, že ze 75 % zúčastněných respondentů pracovní doba v Madetě vyhovuje a 25 % pracovníků ne. Naopak u ÚKZÚZ je vysoká úroveň spokojenosti na 97 %, stejně jako u ESW, kde je spokojenost na 89 %.

Z tabulky 7 vyplývá, že jedna čtvrtina všech zúčastněných respondentů Madety není spokojena s pracovní dobou, 11 a více hod. (viz tab. 3) V porovnání s ÚKZÚZ a s ESW je 25 % nespokojených pracovníků významný rozdíl. Záleží také na délce pracovní doby, zda pracovníkům vyhovuje. (viz tabulka 3).

10. Otázka: Pracujete:

Graf 6: Druhy směn



Zdroj: Vlastní zpracování

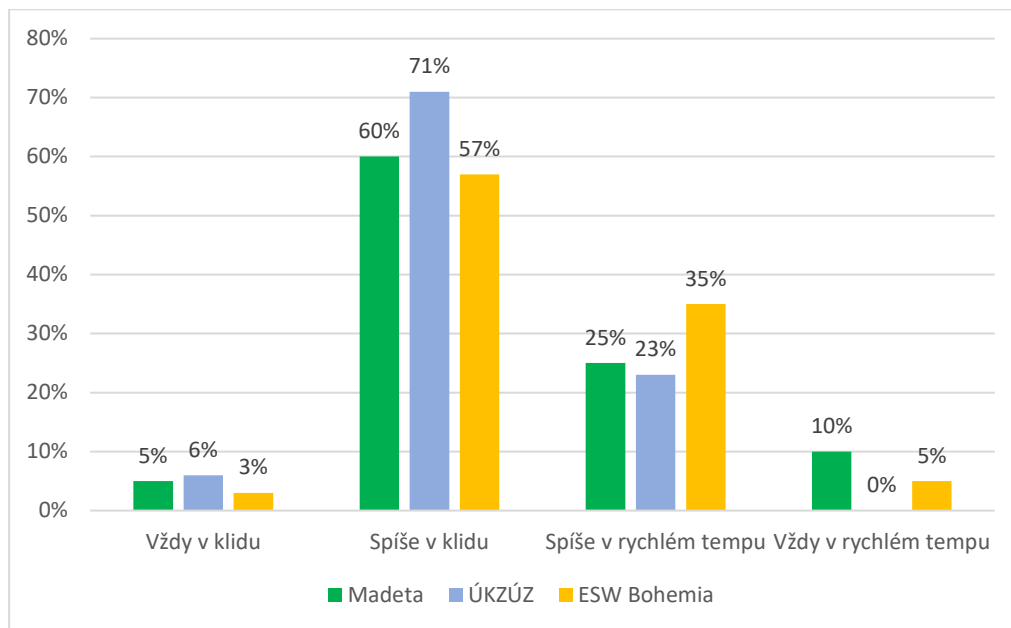
Výsledky a diskuze

Podle výsledků chodí 100 % všech pracovníků firmy ÚKZÚZ jen na ranní směny. V ESW je to téměř také 100 %, 2 % pracuje na dvousměnný provoz – záleží, zda se jedná o techniky a seřizovače či administrativní pracovníky. V Madetě chodí 40 % zaměstnanců jen na ranní směny, přes 30 % zaměstnanců má třisměnný provoz a 25 % pracovníků má dvousměnný provoz.

Opět lze vidět rozdíl směn mezi Madetou, ÚKZÚZ a ESW. Ve společnosti Madeta je jedno-směnný, dvousměnný i třisměnný provoz. Naopak zaměstnanci společnosti ÚKZÚZ mají pouze ranní směny a ESW dle výsledků téměř také.

11. Otázka: Pracujete v zaměstnání „v klidu“ nebo „v rychlém“ tempu?

Graf 7: Pracovní tempo



Zdroj: Vlastní zpracování

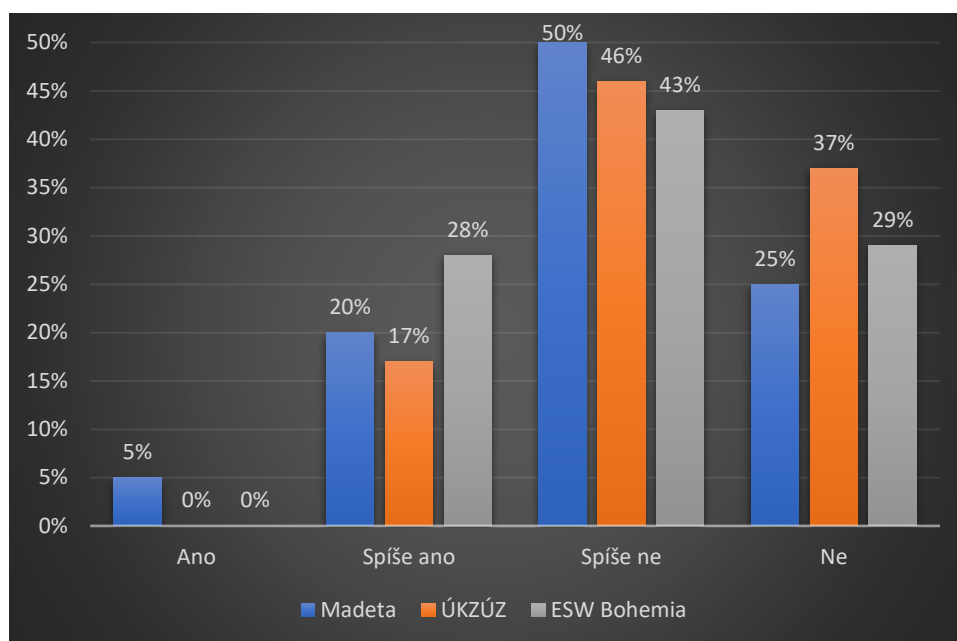
Výsledky a diskuze

Z grafu 7 patrné, že nejvyšší počet respondentů všech třech společností pracuje spíše v klidu. V ÚKZÚZ je to 71 %, u Madety 60 %, a v ESW 57 %. Z grafu 7 vyplývá, že „spíše v rychlém tempu“ pracuje 35 % pracovníků ESW, 25 % pracovníků v Madetě a 23 % a v ÚKZÚZ. Vždy v rychlém tempu pracuje 10 % pracovníků Madety a 5 % pracovníků ESW. Obecně „spíše v rychlém tempu“ je nejvíce ESW respondentů a „vždy v rychlém tempu“ je nejvíce respondentů z Madety.

Dále lze předpokládat, že nejvyšší zástup pracujících zaměstnanců „spíše v klidu“ bude ve společnosti ÚKZÚZ, a to se také potvrdilo. Zajímavým zjištěním je, že nejvyšší zástup zaměstnanců ESW pracuje „spíše v rychlém tempu“. Dotazníky této společnosti byly vyplněny jak administrativními pracovníky, tak i manuálními, ale i přesto převažují administrativní pracovníci. V ESW je práce založena na týmové spolupráci, proto zaměstnanci vstřebávají stres snáze.

12. Otázka: Pociťujete, že máte od nadřízeného více práce, než sami zvládnete?

Graf 8: Množství práce



Zdroj: Vlastní zpracování

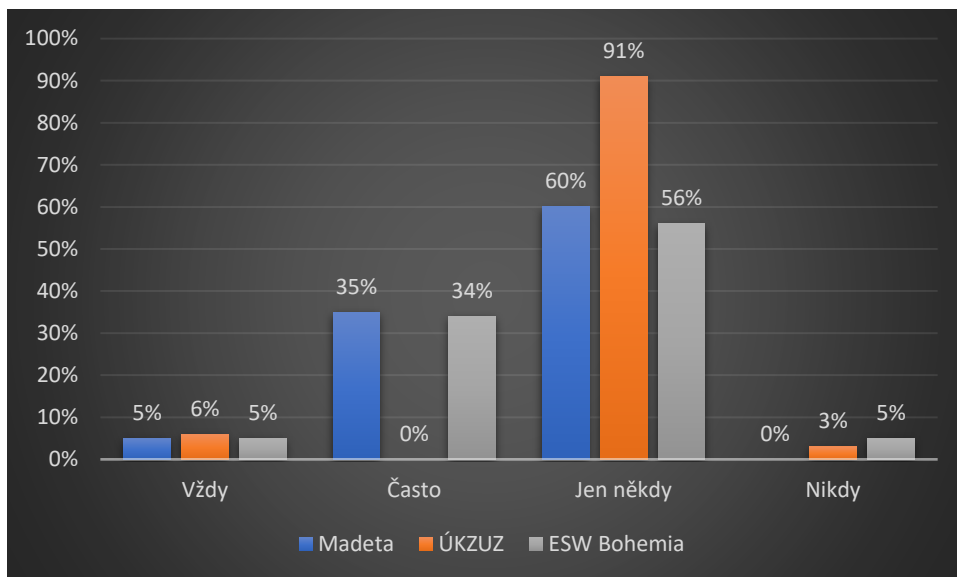
Výsledky a diskuze

Pouze v Madetě se vyskytují z 5 % respondenti, kteří si myslí, že mají od nadřízeného více práce, než sami zvládnou. Odpověď „spíše ano“ označilo 20 % respondentů Madety, 17 % respondentů ÚKZÚZ a 28 % respondentů ESW. Více práce od nadřízeného spíše nepociťuje 50 % pracovníků Madety, 46 % pracovníků ÚKZÚZ a 43 % pracovníků ESW. Na otázku „Pociťujete, že máte od nadřízeného více práce, než sami zvládnete?“ odpovědělo „ne“ 25 % respondentů Madety, 37 % respondentů ÚKZÚZ a 29 % respondentů ESW.

Celkem 25 % respondentů v Madetě, kteří pociťují, že mají více práce od nadřízeného, než sami zvládnou, označilo „ano“ a „spíše ano“, což je celá jedna čtvrtina pracovníků. ESW má jednoznačně nejvíce zastoupení v odpovědi „spíše ano“, což tvoří 28 % všech respondentů. Ve výrobních firmách pociťují, že mají od nadřízeného více práce, než sami zvládají v porovnání s výzkumným ústavem. Tento fakt může také ovlivňovat fluktuaci. Lze zaznamenat výsledek, který ukazuje, že až 75 % respondentů společnosti Madeta spíše nepociťuje nebo vůbec nepociťuje více práce od nadřízeného, než sami dokážou vykonat.

13. Otázka: Když přijдете domů z práce, cítíte se unaveni?

Graf 9: Pocit únavy po práci



Zdroj: Vlastní zpracování

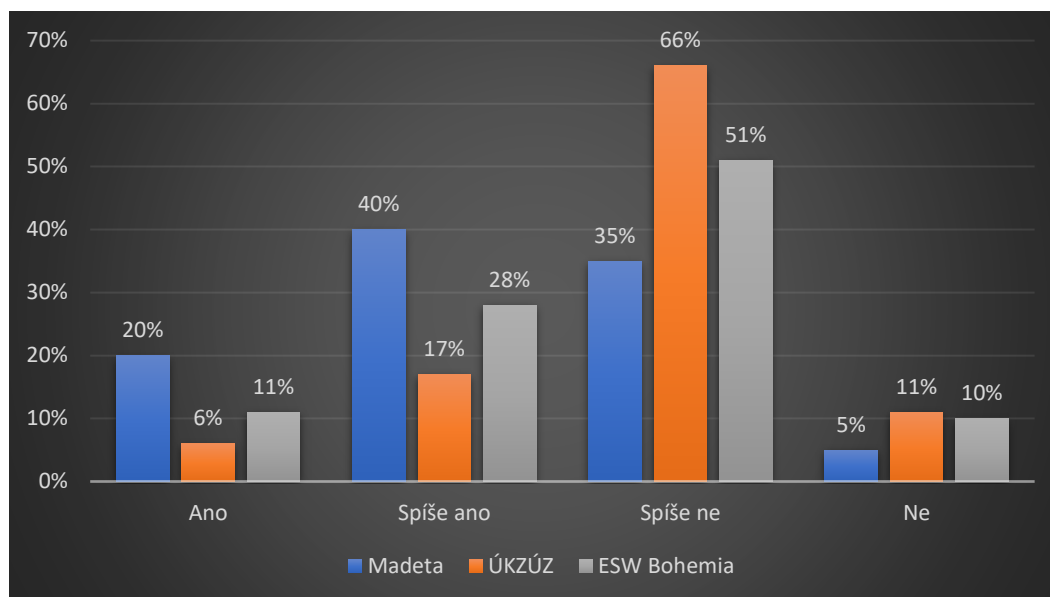
Výsledky a diskuze

Na grafu 9 lze vidět, že u odpovědi „jen někdy“ odpovědělo 91 % zúčastněných respondentů ÚKZÚZ, 60 % respondentů Madety a 56 % respondentů ESW. Často je unaveno 35 % respondentů Madety a 34 % respondentů ESW. Vždy bývá unaveno 5 % respondentů Madety, 6 % respondentů ÚKZÚZ a 5 % respondentů ESW. Pocit únavy po práci „nikdy“ nezaznamenává 5 % respondentů ESW a 3 % respondentů ÚKZÚZ.

V Madetě se vyskytuje největší problém s únavou. U společnosti Madeta není nikdo, kdo by se necítil alespoň někdy unavený. Nejmenší problém s únavou má ÚKZÚZ a 91 % respondentů jsou unaveni „jen někdy“. Na respondenty pocházející z Madety a ESW (obě jsou výrobní společnosti) je kladeno více práce, než sami zvládnou. ESW a Madeta jsou výrobní firmy.

14. Otázka: Zažíváte v práci stres?

Graf 10: Stres na pracovišti



Zdroj: Vlastní zpracování

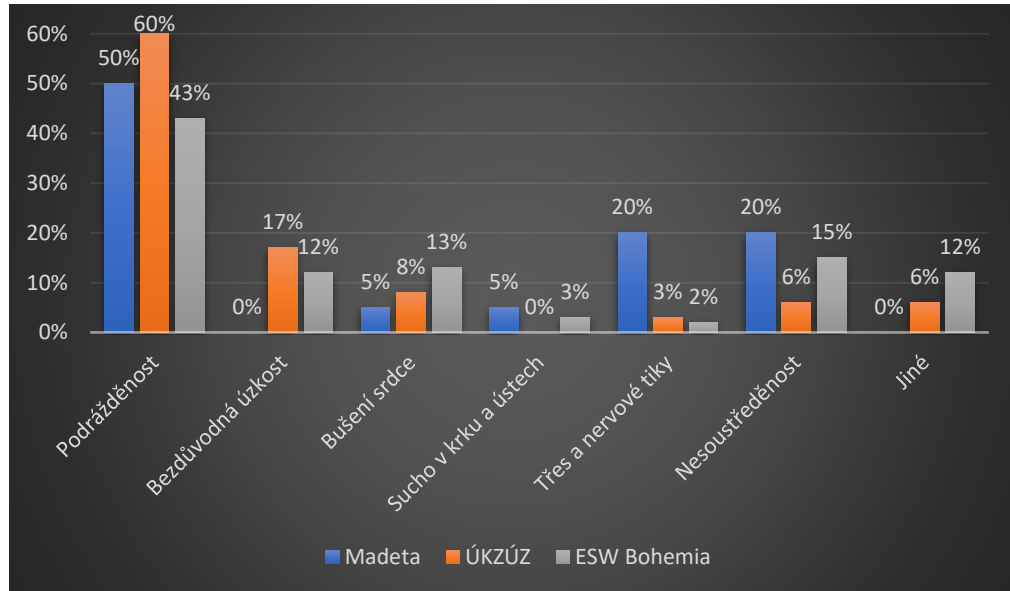
Výsledky a diskuze

V Madetě zažívá stres 20 % respondentů. V ESW pouze 11 % a v ÚKZÚZ jen 6 %. Odpověď „spíše ano“ zvolilo 40 % respondentů Madety, 28 % ESW a v ÚKZÚZ je to pouze 17 % zúčastněných respondentů. Odpověď „spíše ne“ zvolilo 35 % respondentů pracujících v Madetě, 66 % ÚKZÚZ respondentů a 51 % ESW respondentů. Stres na pracovišti vůbec nepociťuje 5 % respondentů pocházející z Madety, 11 % respondentů z ÚKZÚZ a 10 % respondentů z ESW.

Nejvíce stresovaných zaměstnanců se nachází ve společnosti Madeta. Odpovědi „ano“ a „spíše ano“ zodpovědělo v Madetě až 60 %. V ESW odpovědi „ano“ a „spíše ano“ zvolilo 39 % respondentů. Nejméně zaměstnanců, kteří se stresují, se nachází ve společnosti ÚKZÚZ (23 %). Může to být způsobeno tím, že se zde nevyskytuje velká míra vedoucích pracovníků a pracují zde administrativní pracovníci a pracovníci nevýrobního typu. ESW se dá také považovat za společnost, kde není tolik stresu v porovnání se společností Madeta. Podnik by měl pečovat o své zaměstnance, aby se nedostávali do vysoké úrovně stresu. Následně se u nich stres projevuje negativně. Zaměstnavatel na Evropské úrovni je zodpovědný za stres zaměstnanců na pracovišti a měl by se o ně náležitě starat.

15. Otázka: Co si myslíte, že se řadí mezi stresové indikátory? (Vyberte jednu odpověď, případně dopište jinou variantu)

Graf 11: Stresové indikátory



Zdroj: Vlastní zpracování

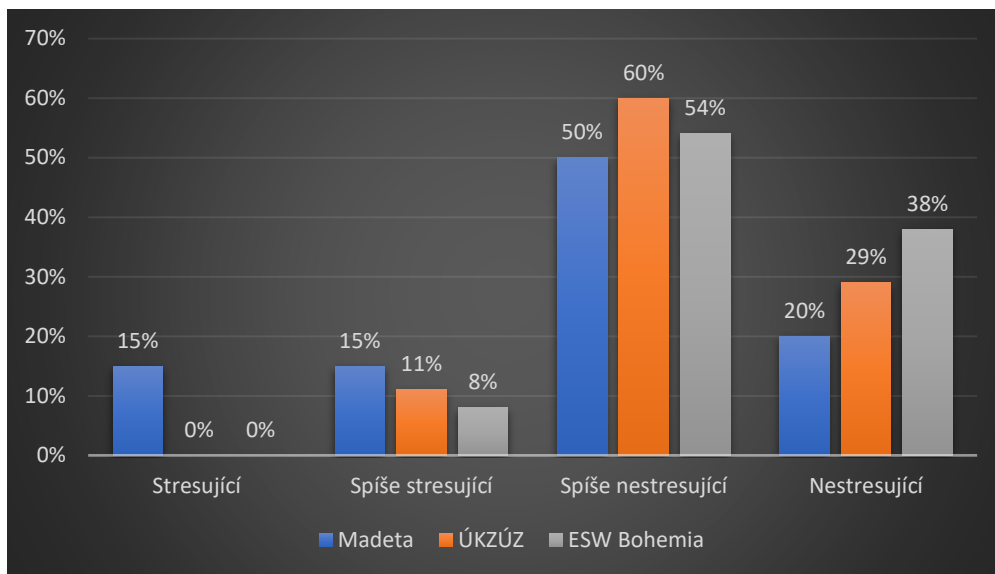
Výsledky a diskuze

V Madetě, v ÚKZÚZ a v ESW si respondenti myslí, že nejčastějším stresovým indikátorem se projevuje podrážděnost. Ve společnosti ÚKZÚZ tento názor zastává 60 % respondentů, 50 % respondentů v Madetě a 43 % respondentů v ESW. Bezdůvodnou úzkost zvolilo 17 % respondentů ÚKZÚZ a 12 % respondentů ESW. Bušení srdce bere jako stresový indikátor 5 % respondentů Madety, 8 % respondentů ÚKZÚZ a 13 % respondentů ESW. Sucho v krku a ústech zvolilo 5 % respondentů Madety a 3 % ESW. Třes a nervové tiky bere jako stresové indikátory 20 % zaměstnanců Madety, 3 % zaměstnanců ÚKZÚZ a 2 % zaměstnanců ESW. Pro odpověď „jiné“ hlasovalo 6 % respondentů ÚKZÚZ a 12 % ESW respondentů. Nejčastější odpověď byla všechny výše zmíněné stresové indikátory dohromady.

Respondenti z Madety volili ze 40 % třes, tiky a nesoustředěnost. Polovina pracovníků Madety hlasovala pro podrážděnost v porovnání s ÚKZÚZ a ESW. Většina respondentů všech firem však považuje podrážděnost za nejvyšší výskyt stresového indikátoru. V ESW hlasovalo 43 % pro podrážděnost. ÚKZÚZ má především jen podrážděnost a bezdůvodnou úzkost (77 %). ESW je více výrobní podnik, proto zde hraje roli bušení srdce, nesoustředěnost a bezdůvodná úzkost. Čím více práce je ve výrobnímu typu společnosti, tím stres u zaměstnanců roste.

16. Otázka: Jak hodnotíte komunikaci s kolegy či zákazníky?

Graf 12: Komunikace v zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

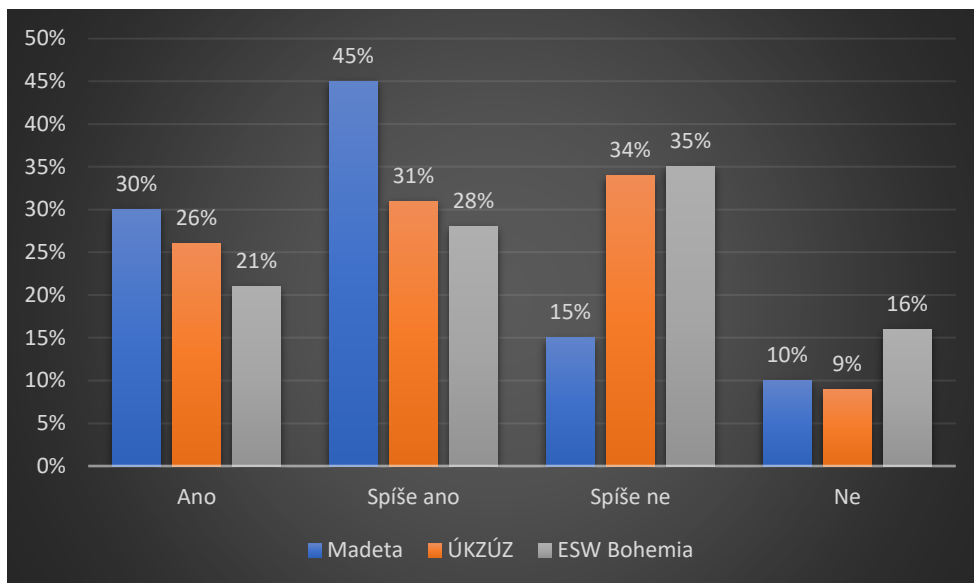
Výsledky a diskuze

V Madetě téměř 1/3 zvolila „stresující“ (15 %) a „spíše stresující“ (15 %) odpověď. Odpověď „spíše stresující“ zvolilo také 15 % respondentů v Madetě, 11 % respondentů ÚKZÚZ a 8 % ESW respondentů. Ze všech zúčastněných respondentů převažuje zvolená odpověď „spíše nestresující“, což je 60 % ÚKZÚZ pracovníků, 50 % pracovníků Madety a 54 % pracovníků ESW. Odpověď „nestresující“ zvolilo 38 % respondentů ESW, 29 % v ÚKZÚZ a 20 % v Madetě.

U této otázky se opět potvrzuje, že v Madetě je nejvyšší počet respondentů, kteří považují komunikaci v kolegy a zákazníky za stresovou. Pro ESW a ÚKZÚZ není pro zaměstnance komunikace s kolegy a zákazníky tak stresující. U ÚKZÚZ 89 % považuje komunikaci s kolegy a zákazníky za „nestresující“ a „spíše nestresující“. V ESW volili respondenti „spíše nestresující“ (54 %) a „nestresující“ (38 %), což souvisí s týmovou prací, která snižuje míru stresu. Madeta je zaměřená na samostatnou práci, která může mít negativní vliv na stres – viz 6. otázka.

17. Otázka: Myslíte si, že stres ovlivňuje váš osobní život?

Graf 13: Vliv stresu na osobní život



Zdroj: Vlastní zpracování

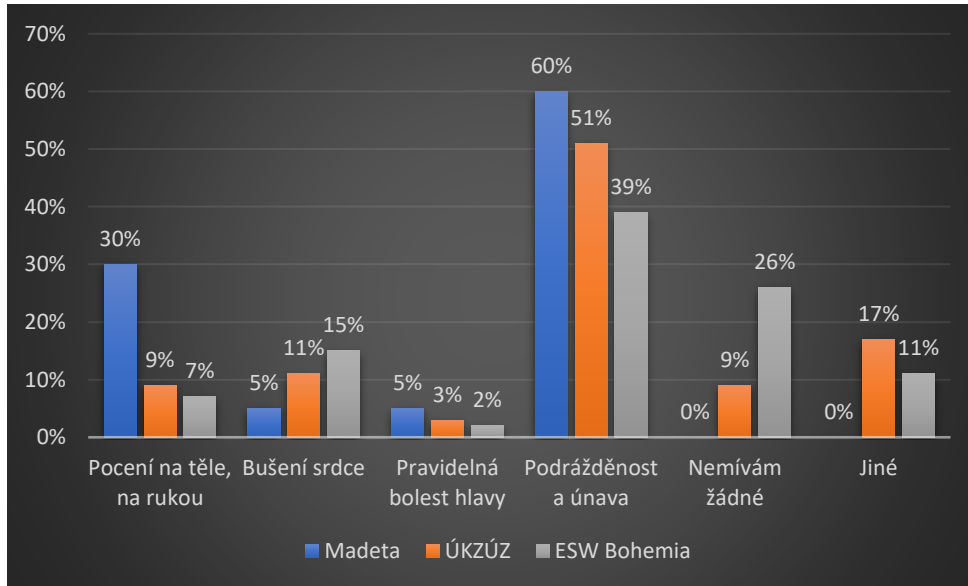
Výsledky a diskuze

Lze říct, že stres, který zažívají respondenti společnosti Madeta v práci, ovlivňuje jejich osobní život. Odpověď „ano“ zvolilo 30 % respondentů Madety, 26 % respondentů ÚKZÚZ a 21 % respondentů ESW. Pro odpověď „spíše ano“ hlasovalo 45 % respondentů Madety, 31 % respondentů ÚKZÚZ a 28 % respondentů ESW. Odpověď „spíše ne“ zvolilo 35 % respondentů ESW, 34 % ÚKZÚZ respondentů a 15 % respondentů Madety. Odpověď „ne“ zvolilo nejvíce respondentů v ESW a bylo to 16 %, v Madetě to bylo 10 % a v ÚKZÚZ 9 % respondentů.

V Madetě jsou to celé 3/4 respondentů, kteří zvolili odpověď „ano“ nebo „spíše ano“ na otázku „Myslíte si, že stres ovlivňuje váš osobní život?“. U společnosti ÚKZÚZ zvolilo tyto varianty 57 % a v ESW byl procentuální podíl nejmenší a to 49 %. Dá se říct, že téměř každému druhému člověku dokáže práce ovlivnit soukromý život bez ohledu na to, zda se jedná o zaměstnání či podnikání.

18. Otázka: Míváte nějaké příznaky stresu z níže uvedených? (Vyberte jednu odpověď, případně dopište jinou variantu)

Graf 14: Příznaky stresu



Zdroj: Vlastní zpracování

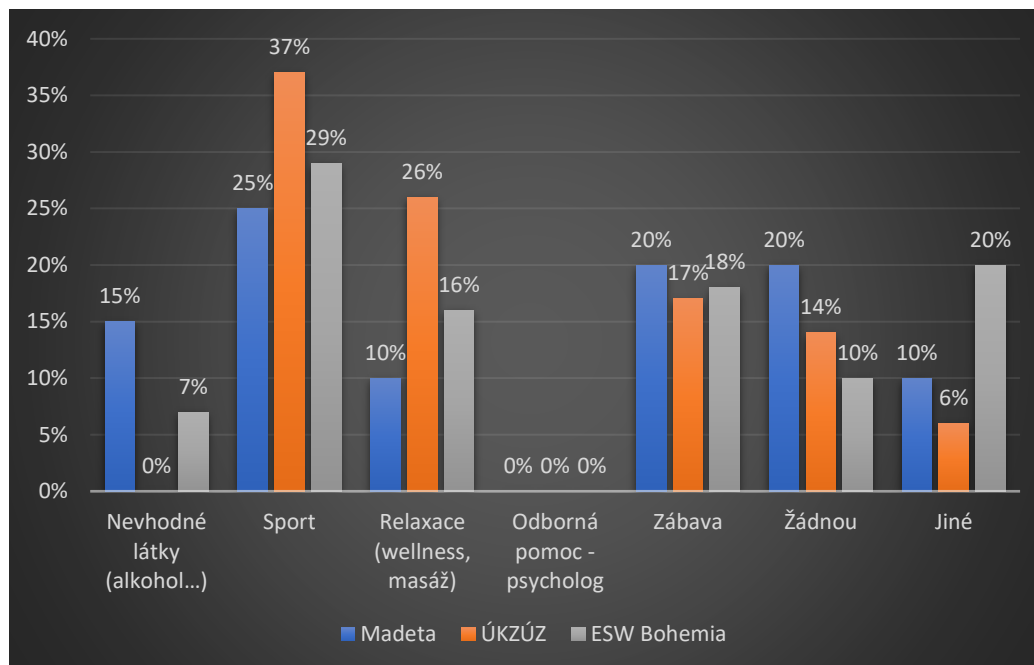
Výsledky a diskuze

Až 30 % respondentů v Madetě zažívá pocení na rukou a na těle, v ÚKZÚZ toto zažívá pouze 9 % respondentů a v ESW pouze 7 % respondentů. Bušení srdce na sobě pociťuje 5 % respondentů z Madety, 11 % respondentů ÚKZÚZ a 15 % respondentů ESW. Pravidelnou bolest hlavy pociťuje 5 % respondentů v Madetě, 3 % respondentů ÚKZÚZ a 2 % respondentů ESW. U Madety pociťuje až 60 % respondentů podrážděnost a únavu, u ÚKZÚZ je to 51 % a u ESW je to 39 %. U možnosti „nemívám žádné příznaky“ se 26 % respondentů společnosti ESW s žádnými příznaky stresu nepotkává. U ÚKZÚZ žádné příznaky stresu nemívá 9 % respondentů. Do varianty „jiné“ byly nejčastěji vypsány odpovědi jako demotivace, vyčerpání, vztek a nesoustředěnost.

Z grafu 14 se lze dozvědět, jaké příznaky stresu respondenti zažívají. Nejčastějším důsledkem stresu je podrážděnost a únava. V Madetě se každý respondent dělnické profese setkává s nějakým příznakem stresu. Není zde respondent, který by v této společnosti neměl žádné příznaky.

19. Otázka: Jakou aktivitou se snažíte zbavit stresu? (Vyberte jednu odpověď, případně dopište jinou variantu)

Graf 15: Snížení stresu



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Nevhodné látky požívá 15 % respondentů Madety a 7 % respondentů ESW. Nejčastější aktivitou, kterou respondenti provozují je sport. V Madetě sportuje 25 %, v ÚKZÚZ sportuje 37 % a u ESW sportuje 29 % pracovníků. V ÚKZÚZ se snaží eliminovat stres 26 % respondentů prostřednictvím relaxace, jako je wellness nebo masáž. U respondentů ESW provozuje wellness nebo masáž 16 % a v Madetě 10 % respondentů. Zábavou se snaží snížit stres 20 % respondentů Madety, 17 % respondentů ÚKZÚZ a 18 % respondentů ESW. Jsou i lidé, kteří proti stresu nedělají vůbec nic. V Madetě je 20 % takových respondentů, v ÚKZÚZ 14 % respondentů a v ESW je to 10 % respondentů. Respondenti, kteří zvolili možnost „jiné“, psali převážně, že chodí do přírody na procházky nebo více spí.

Méně vzdělaní řeší tento problém nevhodnými látkami v ESW (technici ve výrobě) a Madetě (dělnické profese). Největší procento tvoří vzdělanější respondenti, kteří využívají tělu prospěšné aktivity (nejrozumnější způsoby boje proti stresu jsou používány v ÚKZÚZ). Ze všech zúčastněných lze zjistit, že nikdo nevyhledává odbornou pomoc (psychologa) a že existuje

mnoho způsobů, jak se dá se stresem pracovat. Respondenti všech podniků (10–20 %) nepoužívají žádnou aktivitu proti stresu. Dělnické profese především v Madetě a ESW používají nevhodné látky. V Madetě se 20 % respondentů nesnaží nijak zbavit stresu. Dělnické profese především v Madetě a ESW používají nevhodné látky nebo stres řeší sportem a zábavou. ÚKZÚZ využívá prospěšnější aktivity než Madeta.

20. Otázka: Bráníte se sám nějakým způsobem proti stresu?

Tabulka 5: Obrana proti stresu

	Madeta		ÚKZÚZ		ESW Bohemia	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Ano	5	25	15	43	32	52
Ne	15	75	20	57	29	48

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Tři čtvrtiny účastníků dotazníkového šetření se v Madetě žádným způsobem nebrání vůči stresu a zbylá jedna čtvrtina se snaží proti stresu bojovat. 57 % respondentů a 43 % respondentů se snaží se stresem pracovat. V ESW (48 %) a v ÚKZÚZ (57 %) se respondenti nijak nechrání vůči stresu. Zde je viditelný rozdíl mezi Madetou a ESW s ÚKZÚZ, kde většina respondentů z Madety nebere v potaz stres jako problém. V ESW (48 %) a v ÚKZÚZ (57 %) respondentů nebere stres jako problém.

Dělnické profese si neumí poradit s vyšší mírou stresu. V ESW se nachází administrativní pracovníci a technici, kteří přistupují ke stresu lepším způsobem nežli dělnické profese v Madetě.

21. Otázka: Pokud ano, jakým způsobem se stavíte vůči stresu?

Na základě 20. otázky byla zodpovězena otázka č. 21. Pokud respondent odpověděl v předešlé otázce ano, odpověděl i na 21. otázku.

Madeta: Odpověděli pouze 3 respondenti a tento problém řeší procházkou, jídlem či uměním říci ne.

ÚKZÚZ: Na tuto otázku odpovědělo 15 respondentů a nejčastější odpovědí bylo řešit vše v klidu, vyhýbat se stresovým situacím nebo vyhledávání pohybové aktivity.

ESW: Zde odpovědělo 32 respondentů. Nejčastější odpovědi byly: správný time management a správné rozvržení práce, koníčky, brát práci s nadhledem, protože práce není vše a včasné plnění úkolů nebo nastavení mysli.

22. Otázka: Pečujete o balanc mezi prací a životem?

Tabulka 6: Balanc mezi prací a osobním životem

	Madeta		ÚKZÚZ		ESW Bohemia	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Ano	9	45	26	74	53	87
Ne	11	55	9	26	8	13

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

V Madetě pečuje o svůj balanc mezi prací a životem 45 % respondentů a zbylých 55 % tuto skutečnost neřeší. V ÚKZÚZ je výsledek mnohem lepší, protože o svůj balanc pečuje až 74 % účastníků a zbylých 26 % o svůj balanc nepečuje. V ESW je výsledek nejlepší. Celých 87 % respondentů pečuje o svůj balanc mezi prací a životem a zbylých 13 % tuto skutečnost neberou vážně.

Tento rozdíl může být zapříčiněn ve vzdělání, kdy si vzdělanější lidé uvědomují vážnost stresu jako problému a lidé s nižším vzděláním spíše nepovažují stres za problém, a proto se proti němu nebrání. Administrativní pracovníci a technici ESW se chovají podobně jako administrativní pracovníci v ÚKZÚZ a většina se snaží o sebe pečovat. Ve výrobní firmě jako je Madeta a ESW se musí splnit výrobní plán a tím je na zaměstnance vyvíjen tlak spojený se stresem. ÚKZÚZ je zaměřený na výzkum. Lze vidět, že dělníci v Madetě o sebe nedbají – měli by zařadit více sportovních aktivit na zmírnění stresu.

23. Otázka: Myslíte si, že existuje i pozitivní stres kromě toho negativního?

Tabulka 7: Pozitivní a negativní stres

	Madeta		ÚKZÚZ		ESW Bohemia	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Ano	16	80	29	83	51	84
Ne	4	20	6	17	10	16

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Ve společnosti Madeta si 80 % respondentů myslí, že existuje i pozitivní stres kromě negativního a 20 % respondentů si to nemyslí. V ÚKZÚZ tento názor zastává 83 % a 17 % respondentů v pozitivní stres nevěří. V ESW zastává tento názor 84 % pracujících a 16 % pracujících v pozitivní stres nevěří.

Zde jsou výsledky v procentuálním vyjádření téměř totožné a lze říct, všeobecně ve společnosti je známo že existuje i pozitivní stres.

4.3 Diskuze a návrhy opatření

U jednotlivých otázek dotazníkového šetření byla již prováděna diskuze. V této části bakalářské práce budou doporučeny návrhy, které mohou zlepšit práci se stresem a stres managementem v každé ze společností.

Na otázku č. 13 „Když přijдете domů z práce, cítíte se unaveni?“ odpovědělo z Madety „vždy“ a „často“ 40 % respondentů (celkem 8 respondentů). V ÚKZÚZ bylo jen 6 % respondentů (celkem 2 respondenti), kteří odpověděli „vždy“ a v ESW odpovědělo „vždy“ a „často“ 39 % respondentů (celkem 24 respondentů).

Návrh:

Doporučením jsou relaxační aktivity, jako je například wellness. Město Tábor se nachází neda- leko všech dříve zmíněných firem a ve městě se nachází hotel Palcát, kde je možnost využít vstup do wellness centra.

Tabulka 8: Wellness hotel Palcát

Aktivita	Délka aktivity	Cena aktivity (vč. DPH) /osoba
Wellness	90 minut	170 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 9: Náklady na wellness v hotelu Palcát/jednorázová aktivita

	Madeta - 8 respondentů	ESW - 24 respondentů	ÚKZÚZ – 2 respondenti
Cena	1 360 Kč	4 080 Kč	340 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato forma relaxace významně pomůže ke snížení stresu. Bylo by vhodné, aby respondenti chodili do wellness alespoň jednou měsíčně.

Tabulka 10: Roční náklady – wellness hotel Palcát

	Madeta - 8 respondentů	ESW - 24 respondentů	ÚKZÚZ – 2 respondenti
Cena	16 320 Kč	97 920 Kč	4 080 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Na otázku č. 14 „Zažíváte v práci stres?“ odpovědělo „ano“ a „spíše ano“, 60 % respondentů (celkem 12 respondentů) v Madetě, v ÚKZÚZ odpovědělo „ano“ a „spíše ano“ 23 % respondentů (celkem 8 respondentů) a v ESW „ano“ a „spíše ano“ 39 % respondentů (celkem 24 respondentů). Objevuje se zde vysoká míra stresu na pracovišti a tato skutečnost by se měla změnit.

Návrh:

Online kurz pro ESW a ÚKZÚZ respondenty – vhodným doporučením je kurz, který se zabývá zvládnutím stresu. Společnost LMC s.r.o. připravila kurz s názvem – jak zvládat stres. Obsahem kurzu jsou tři moduly. V prvním modulu se rozebírá vznik stresu. Druhý modul se zaměřuje na praxi pro zvládnutí stresu, dechová cvičení a mentální odstup. V závěrečném modulu jsou rozebírány závěrečné rady k praktikování.

Tabulka 11: Online kurz zaměřený na stres

Název společnosti	Název kurzu	Délka kurzu	Cena kurzu (vč. DPH) /osoba
LMC, s.r.o.	Jak zvládat stres	60 minut	490 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Kurz bude poskytnut pracovníkům dle procentuálních výsledků dotazníkového šetření.

Tabulka 12: Náklady na online kurz o stresu

	ESW - 24 respondentů	ÚKZÚZ - 8 respondentů
Cena	11 760 Kč	3 920 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tento kurz lze doporučit administrativním pracovníkům a technikům z ESW a ÚKZÚZ, kteří mají přístup k internetu během pracovní doby.

Prezenční kurz pro respondenty z Madety – kurz se koná prezenčně a pomůže účastníkům pochopit příčiny stresu, čeho se vyvarovat a jak efektivně relaxovat. Účastníci kurzu rozvinou své schopnosti, které jsou potřeba pro zvládnutí stresových situací. Tento kurz je určen pro každého, kdo se setkává s nepříjemnými dopady stresu na pracovišti. Kurz lze absolvovat v Praze či Brně. Po domluvě je možno pozvat lektory do společnosti a následně jim proplatit cestovné. Kurz lze doporučit dělnickým profesím, které na pracovišti nemají přístup k internetu.

Tabulka 13: Prezenční kurz na téma stres

Název společnosti	Název kurzu	Délka kurzu	Cena kurzu (vč. DPH) /účastník	Cena kurzu (vč. DPH) /12 respondentů Madety
ICT Pro s.r.o.	Stress management, relaxační techniky a prevence syndromu vyhoření	jednodenní kurz	6 500 Kč	78 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Kurz bude poskytnut respondentům dělnických profesí, u kterých je stres na denní bázi.

Otázka č. 16 zněla: „Jak hodnotíte komunikaci s kolegy či zákazníky?“. V Madetě odpovědělo „stresující“ a „spíše stresující“ 30 % respondentů (celkem 6 respondentů). V ÚKZÚZ odpovědělo 11 % respondentů (celkem 4 respondenti) „spíše stresující“ a v ESW odpovědělo 8 % respondentů (celkem 5 respondentů) „spíše stresující“.

Návrh:

Existuje několik způsobů, jak se s tímto stresem vypořádat:

Jasná a výstižná komunikace – Jde o minimalizaci zmatku a nedorozumění, důležité je se ujistit, že zprávy jsou přesné a jasné.

Aktivní naslouchání – Poslouchat, co říkají kolegové nebo zákazníci a dát najevo, že je někdo poslouchá. Aktivní naslouchání dává přesnější pochopení toho, co druhá strana chce.

Trpělivost – Pokud se situace zdá stresující, je třeba zkusit se uklidnit a být trpělivý. Není třeba se snažit problém hned řešit, ale jde o to nechat druhou stranu vysvětlit, co se děje a proč.

Pozitivní myšlení – snaha zaměřit se na pozitivní stránku situace a hledat řešení. Komunikace může být příležitostí k posílení vztahů s kolegy a klienty.

Relaxace – Pokud se někdo nachází příliš ve stresu, dobrá rada zní uklidnit se relaxačními technikami, jako je meditace, jóga nebo hluboké dýchání.

Pravidelná komunikace – Pokud se bude pravidelně a otevřeně komunikovat s kolegy a klienty, situace bude lépe pod kontrolou a dojde k minimalizaci rizika nedorozumění a konfliktů.

Online kurz komunikace – lze tento problém řešit přímo kurzem, který je zaměřen na komunikaci. Kurz se zaměřuje na sebevědomou a odvážnou komunikaci, práci s myšlenkami, aby komunikace byla pozitivně ovlivněná. Dále na rozpoznání okamžiků, kdy je lepší nechat věci

plynout a jak se nenechat nikým ani ničím „rozhodit“. Kurz je určen pro administrativní pracovníky a techniky, kteří pociťují během jednání stres.

Tabulka 14: Online kurz komunikace

Název společnosti	Název kurzu	Délka kurzu	Cena kurzu (vč. DPH) /osoba
LMC, s.r.o.	Sebevědomá a asertivní komunikace	43 minut	690 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 15: Celkové náklady na online kurz komunikace

	ESW - 5 respondentů	ÚKZÚZ - 4 respondenti
Cena	3 450 Kč	2 760 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Vzhledem k tomu, že kurz probíhá online, bude opět doporučen respondentům, jako jsou administrativní pracovníci a technici, kteří pracují s internetem. Lze vidět, jaké náklady by představoval tento kurz pro ESW a ÚKZÚZ.

Prezenční kurz komunikace pro dělnické profese – tento prezenční kurz je zaměřen na zvýšení sebevědomí a nálady. V průběhu semináře si lze natrénovat různorodé techniky na zvyšování sebedůvěry a zvládnání nejistoty v nepříjemných situacích, které se v životě odehrávají opakovaně.

Tabulka 16: Prezenční kurz komunikace

Název společnosti	Název kurzu	Délka kurzu	Cena kurzu (vč. DPH) /osoba	Madeta - 6 respondentů
VOX – CZ, s.r.o.	Nedostatek sebevědomí v komunikaci: projevy, důvody a řešení v konkrétních situacích	5 hodin	6 643 Kč	39 858 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tento prezenční kurz je vhodný pro respondenty dělnických profesí v Madetě.

Na otázku č. 19: „Jakou aktivitou se snažíte zbavit stresu?“ respondenti Madety zvolili možnost „nevhodné látky (alkohol, cigarety)“ a možnost „žádnou“ 35 % (celkem 7 respondentů). V ÚK-ZÚZ takový problém nebyl, protože 54 % respondentů (celkem 19 respondentů) řeší stres zábavou nebo sportem. Odpověď „žádnou“ zvolilo 14 % respondentů. V ESW zvolilo odpověď „nevhodné látky (alkohol, cigarety)“ a odpověď „žádnou“ 17 % respondentů.

Návrh:

Zaměstnanci Madety by měli změnit přístup ke stresu a přistupovat k němu jako k závažnému problému, protože jinak může mít vážné důsledky pro jejich zdraví, bezpečnost a produktivitu. Existuje mnoho zdravých způsobů, jak snížit stres a zlepšit pohodu a výkon. Patří mezi ně například cvičení, zdravá strava, pravidelný spánek, relaxační techniky (jako je meditace, jóga nebo hluboké dýchání), povídání s přáteli a rodinou, využití volného času na koníčky, zájmy a podobně.

Vedení společnosti by mělo podporovat zdravé způsoby zvládnání stresu a poskytovat zaměstnancům vhodné nástroje a zdroje k jejich realizaci. Ty mohou zahrnovat věci jako zdravotní a wellness programy, flexibilní pracovní doba, podpora rozvoje a další. Nejvíce trpí respondenti v Madetě, proto by bylo vhodné např. zařadit více sportu, než je doposud respondenty provozován. Otázka č. 19 potvrzuje méně sportu a nejméně relaxu. Sportovní aktivity lze pojmout jako team – buildingové akce. Níže lze vidět cenovou kalkulaci.

Tabulka 17: Výběr team – buildingových akcí

Název společnosti	Název aktivity	Délka aktivity	Cena (vč. DPH) /1 účastník	Celková cena (vč. DPH) /10 účastníků
FC SILON Tábořsko	Fotbal na umělém trávníku	90 minut	30 Kč	300 Kč
BOWLING SOJČÁK Tábor	Bowling	60 minut	22 Kč	220 Kč
Laser Game Tábor	Laser game	15 minut	110 Kč	1 100 Kč
Paintball klub Tábor	Paintball	60 minut	340 Kč	3 400 Kč
TJ Spartak Sezimovo Ústí	Florbal	60 minut	70 Kč	700 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Prvním doporučením je fotbal. Fotbalové hřiště zvané Soukeník se nachází 2 kilometry od Plané nad Lužnicí a je zde možnost pronajmutí menšího fotbalového hřiště na umělém trávníku za 300 Kč na hodinu dle rozvrhu.

Druhým návrhem na team – buildingovou akci je bowling. Pronájem dráhy činí 220 Kč na hodinu a nachází se na kraji města Tábor. Bowlingovou dráhu je nutno si zarezervovat několik dní dopředu.

Třetím návrhem je laser game v Táboře. Jedna hra trvá 15 minut, ale je možno si zahrát více her za sebou.

Předposlední návrh je paintball. Tuto team – buildingovou akci je vhodné realizovat v teplejších měsících. Akci lze realizovat venku, protože Paintball klub Tábor provozuje lesní hřiště. Lze hrát opět v týmech proti sobě a zdokonalit se mimo jiné v týmové spolupráci.

Posledním doporučením je sportovní hala v Sezimově Ústí II, kde lze hrát florbal nebo jinou pozemní aktivitu. Halu lze pronajmout za 700 Kč na hodinu včetně šatny na převlečení.

Všechny tyto team – buildingové akce by měly být logisticky dostupné pro všechny respondenty, protože se nachází v lokalitách nedaleko dříve zmíněných společností. Zároveň jsou zaměřeny na týmovou spolupráci, což by mělo zlepšit komunikaci, spolupráci v týmech a odbourat stres. Aby team – buildingové akce měly pozitivní vliv a byly prospěšné pro všechny zúčastněné, lze doporučit jejich konání alespoň dvakrát měsíčně.

Tabulka 18: Roční náklady na team – buildingové akce

Název aktivity	Roční cena (vč. DPH) /1 účastník	Roční cena (vč. DPH) /10 účastníků
Fotbal na umělém trávníku	720 Kč	7 200 Kč
Bowling	528 Kč	5 280 Kč
Laser game	2 640 Kč	26 400 Kč
Paintball	8 160 Kč	81 600 Kč
Florbal	1 680 Kč	16 800 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zde jsou cenové kalkulace za předpokladu, že by se každá z team – buildingových akcí konala dvakrát měsíčně.

5 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu v souvislosti s profesním zaměřením pracovníků, včetně návrhů na změny v současném stres managementu. Pro všechny tyto záměry byly vybrány společnosti Madeta a. s. (Madeta), ESW Bohemia k. s. (ESW) a Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský (ÚKZÚZ). Zaměstnanci těchto společností se podrobily dotazníkovému šetření. Účelem bylo získání odpovědí na otázky typu – jak se brání vůči stresu, v jakém prostředí pracují, jak stres ovlivňuje jejich život a podobně.

Na základě provedeného dotazníkového šetření byly zpracovány doporučené návrhy a opatření pro různá profesní zaměření.

Bakalářská práce se dělí na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou sepsány poznatky, které se týkají stresu ze zdrojů doporučené a další literatury. Je zde uvedena charakteristika stresu, stres managementu, rozdělení stresorů a postupů, jak vzniká stres a jak se lze proti stresu bránit.

V praktické části byly popsány společnosti Madeta a. s., ESW Bohemia k. s. a Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský. Analýza praktické části je založena na dotazníkovém šetření, které probíhalo online i tištěnou formou u tří vybraných podniků – Madeta, ESW a ÚKZÚZ. Dotazník celkem obsahoval 23 otázek. Odpovědi v dotazníku byly zodpovězeny anonymně a cílem bylo získat co nejvyšší počet respondentů v každé společnosti. Dotazníky byly rozdány a rozeslány všem zaměstnancům ve všech společnostech. Bohužel se nepodařilo získat vyplněné dotazníky od všech zaměstnanců. V Madetě byla návratnost 66 % (20 vyplněných dotazníků), v ESW byla návratnost 88 % (61 vyplněných dotazníků) a v ÚKZÚZ byla návratnost 95 % (35 vyplněných dotazníků). Celkový počet vyplněných dotazníků byl 116. U každé otázky je popsán výsledek a následně je rozebrána každá otázka v diskuzi.

Na základě zodpovězených dotazníků bylo zjištěno, že největší stres podstupují respondenti společnosti Madeta v dělnických profesích. Respondenti odpověděli „ano“ (20 %) a „spíše ano“ (40 %). Důvodem je dlouhá pracovní doba, třisměnný provoz a individuální (50 %), fyzicky náročná, monotónní práce v rychlém tempu (35 %). Respondenti z dělnických profesí potřebují značnou péči, aby vlivem stresu nedocházelo ke zvýšení fluktuace. V Madetě pracuje 40 % respondentů méně než 5 let, z toho 15 % respondentů pracuje mezi 2-5 roky. Znamená to, že

dochází k časté proměně pracovníků, a to je spojeno se zvýšenými náklady na zaučování nových zaměstnanců. Komunikace s kolegy a zákazníky je pro respondenty „spíše nestresující“ (50 %) a „nestresující“ (20 %). Respondenti na dělnických profesích by měli být seznámeni s následky dlouhodobého stresu a péče o své zdraví. Únava u respondentů Madety se projevuje „vždy“ (z 5 %) a „často“ (ze 40 %). V Madetě se nenachází jediný respondent, který by nebyl nikdy unavený. Jako řešení užívají nevhodné látky – cigarety, alkohol (15 %), nevyhledávají odbornou pomoc (0 %) a pouze se baví (20 %). Oproti ÚKZÚZ a ESW méně sportují (25 %), zřejmě proto, že pro profese administrativních pracovníků a techniků v ÚKZÚZ a ESW není v zaměstnání téměř žádná fyzická práce. Pracovníci Madety jsou si vědomi (75 %), že stres na ně má vliv, přitom s ním nejsou schopni bojovat. Například na otázku „Míváte nějaké příznaky stresu z níže uvedených?“ ze všech zmíněných společností vychází Madeta s nejhoršími výsledky. V Madetě pociťuje 60 % respondentů (celkem 12 respondentů) „podrážděnost a únavu“ a 30 % respondentů (celkem 6 respondentů) „pocení na těle a rukou“ jako příznak stresu, což je závažné, protože je to přesun stresu do tělesné úrovně. Spokojenost v zaměstnání hodnotili respondenti nejčastěji známkou „3“ (45 %), což je nejhorší hodnocení oproti ÚKZÚZ a ESW.

Nejlepší dosažené výsledky byly ve společnosti ÚKZÚZ (administrativní pracovníci a technici nevýrobního typu). Zjistilo se, že respondenti na otázku: „Zažíváte v práci stres?“ odpověděli „spíše ne“ (66 %) a „ne“ (11 %). Respondenti pracují „spíše v klidu“ (70 %) a „vždy v klidu“ (7 %). Na pracovišti se pracuje nejčastěji individuálně i v týmu (54 %). Komunikace s kolegy a zákazníky nezpůsobuje téměř žádný stres. Pro 60 % respondentů je komunikace „spíše nestresující“ a pro 29 % respondentů je „nestresující“. Ve společnosti se nachází mnohem menší množství nadřízených (6 %) v porovnání s ESW (23 %) a Madetou (25 %). ÚKZÚZ je zaměřen na výzkum, Madeta a ESW jsou výrobní firmy. Respondenti ÚKZÚZ se cítí unavení „jen někdy“ (91 %). V ÚKZÚZ se pracuje pouze na ranní směny, které pozitivně ovlivňují spokojenost v zaměstnání, ohodnocenou známkami „1“ a „2“ ze 75 %. Ranní směny zároveň snižují stres v porovnání s dvousměnným nebo třísměnným provozem. Respondenti ÚKZÚZ v boji se stresem používají prospěšné aktivity, jako jsou sportovní aktivity (37 %) a relaxace v podobě wellness nebo masáží (26 %). Uvědomují si závažnost stresu, proto přistupují k péči o sebe samé zodpovědně.

Výsledky poslední společnosti ESW (administrativní pracovníci, technici výrobního typu) se nacházejí mezi Madetou a ÚKZÚZ. Respondenti ESW na otázku: „Zažíváte v práci stres?“ odpověděli „spíše ne“ (51 %) a „ne“ (10 %). Práce v ESW probíhá „spíše v klidu“ (57 %). Zjistilo se, že respondenti jsou zaměřeni na týmovou práci (38 %) nebo na kombinaci týmové

a individuální práce (43 %). Komunikace se zákazníky je považována za „spíše nestresující“ (54 %) a „nestresující“ (38 %). V ESW se pracuje jen na ranní směny (administrativní pracovníci) s výjimkou odpoledních směn (technici výrobního typu). Všechny směny trvají 8 hodin a respondentům pracovní doba vyhovuje (89 %). Během pracovní doby pracuje v rychlejším tempu 39 % respondentů a mají pocit, že mají od nadřízeného více práce, než sami zvládnou (28 %). Časová tíseň a nadstandardní množství práce jsou faktory, které mají negativní vliv na stres. Na základě těchto faktorů jsou respondenti unavení „jen někdy“ (56 %) a „často“ (34 %). Respondenti ESW jsou pod stresovým tlakem, ale vypořádávají se lépe se stresem prostřednictvím týmové práce, než je tomu v Madetě u dělnických profesí, kteří pracují individuálně (50 %). ESW respondenti si uvědomují následky dlouhodobého stresu a z 87 % pečují o balanc mezi prací a životem. Spokojenost zaměstnanců v ESW byla nejčastěji ohodnocena známkou „1“ (21 %) a „2“ (51 %).

V bakalářské práci byly zjištěny rozdíly mezi dělnickými profesemi a administrativou s techniky výrobního nebo nevýrobního typu a cíl bakalářské práce lze považovat za splněný.

Pro rozdílné profese ve všech třech společnostech byly pro jednotlivé stresové faktory vytvořeny návrhy, které jsou podrobně rozpracovány v kapitole 4.3. Výše zmíněné návrhy byly vytvořeny na základě aktuálního stres managementu ve vybraných podnicích. Pokud podniky budou schopni realizovat některé z navržených doporučení, lze předpokládat pozitivní přínos pro stres management.

6 Summary

Key words: stress factors, impact of stress, stress management, professional focus

The thesis deals with stress management and the problem of stress in the workplace. The methodological approach is based on a questionnaire survey of three selected companies – Madeta a. s. (Madeta), ESW Bohemia k. s. (ESW) and the Central Institute for Inspection and Testing of Agriculture (ÚKZÚZ). The questionnaire was created on the office.com website and it contains 23 questions. The data are processed using appropriate graphs and tables through Microsoft office Word and Microsoft office Excel. The results show that in Madeta, most of the respondents are under stress (labourers) - they work in three shifts, in a fast pace most often individually and they are unable to resist the stress. In ÚKZÚZ (administrative workers and non-production type technicians), they work the morning shift in a calm pace and show little stress. Employees are aware of the consequences of long-term stress and therefore take care of themselves through appropriate activities. In ESW (administrative workers and production-type technicians), they work mainly in the morning shift and often in teams. Working in a team helps to reduce stress. Employees take care of themselves in appropriate ways in order to reduce stress.

7 Seznam použitých zdrojů:

Allen, D. (2008). *Mít vše hotovo: jak zvládnout práci i život a cítit se při tom dobře*. Brno: Jan Melvil.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: KoganPage.

Auger, L. (1998). *Strach, obavy a jejich překonávání*. Praha: Portál.

Bedrnová, E. (2009). *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press.

Blažek, L. (2014). *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování* Praha: Grada.

Clegg, B. (2005). *Stress management* Brno: CP Books.

de Lange, C. (2021). *Don't stress about it*. New Scientist, 252(3363), 38-41.
[https://doi.org/10.1016/s0262-4079\(21\)02172-2](https://doi.org/10.1016/s0262-4079(21)02172-2)

Jóga (2008): *pramen harmonie a životní energie*. Praha: Svojtka & Co.

Kožinová, D. (2022). *Jak zvládnout stres a posílit odolnost*. Praha: Grada.

Křivohlavý, J. (2010). *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada.

Leuchter, R. K., Stuber, M. L., McDonald, A. L., & Croymans, D. M. (2022). *Relationship between exercise intensity and stress levels among U.S. medical students*. *Medical Education Online*, 27(1), 1-8. <https://doi.org/10.1080/10872981.2022.2027651>

Míček, L. (1984). *Duševní hygiena*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.

Moravcová, I. (2019). *Zářit a nevyhořet: syndrom vyhoření a 11 silných příběhů úspěšných lidí*. Praha: Euromedia Group.

Novák, T. (2004). *Jak bojovat se stresem*. Praha: Grada.

Novák, T., & Capponi, V. (2003). *Sám sobě psychologem*. Praha: Grada.

Paulík, K. (2017). *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada.

Plamínek, J. (2013). *Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. Praha: Grada.

Plamínek, J. (2008). *Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. Praha: Grada.

Praško, J., & Prašková, H. (1996). *Asertivitou proti stresu*. Praha: Grada.

Schnack, G., & Schnack, K. (2006). *Antistresové rituály: jak zůstaneme svěží a uvolnění*. Praha: Eminent.

Stock, C. (2010). *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada.

Šnýdrová, I. (2006). *Manažerka a stres*. Praha: Grada.

Štěpaník, J. (2008). *Umění jednat s lidmi 3: stres, frustrace a konflikty*. Praha: Grada.

Kozel, R., Mynářová, L., & Svobodová, H. (2011). *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada.

8 Seznam obrázků

<i>Obrázek 1: Vliv odolnosti na stres</i>	11
<i>Obrázek 2: Schéma lidského mozku</i>	15
<i>Obrázek 3: Metoda 8P</i>	17
<i>Obrázek 4: Typy stresorů</i>	19

9 Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Pohlaví</i>	36
<i>Tabulka 2: Typ úvazku</i>	37
<i>Tabulka 3: Délka pracovní doby</i>	41
<i>Tabulka 4: Pracovní doba</i>	42
<i>Tabulka 5: Obrana proti stresu</i>	53
<i>Tabulka 6: Balanc mezi prací a osobním životem</i>	54
<i>Tabulka 7: Pozitivní a negativní stres</i>	54
<i>Tabulka 8: Wellness hotel Palcát</i>	55
<i>Tabulka 9: Náklady na wellness v hotelu Palcát/jednorázová aktivita</i>	55
<i>Tabulka 10: Roční náklady – wellness hotel Palcát</i>	55
<i>Tabulka 11: Online kurz zaměřený na stres</i>	56
<i>Tabulka 12: Náklady na online kurz o stresu</i>	56
<i>Tabulka 13: Prezenční kurz na téma stres</i>	57
<i>Tabulka 14: Online kurz komunikace</i>	58
<i>Tabulka 15: Celkové náklady na online kurz komunikace</i>	58
<i>Tabulka 16: Prezenční kurz komunikace</i>	59
<i>Tabulka 17: Výběr team – buildingových akcí</i>	60
<i>Tabulka 18: Roční náklady na team – buildingové akce</i>	61

10 Seznam grafů

<i>Graf 1: Věkové rozmezí</i>	37
<i>Graf 2: Pracovní zařazení</i>	38
<i>Graf 3: Doba práce v dané organizaci</i>	39
<i>Graf 4: Způsob práce</i>	40
<i>Graf 5: Spokojenost s aktuálním zaměstnáním</i>	41
<i>Graf 6: Druhy směn</i>	43
<i>Graf 7: Pracovní tempo</i>	44
<i>Graf 8: Množství práce</i>	45
<i>Graf 9: Pocit únavy po práci</i>	46
<i>Graf 10: Stres na pracovišti</i>	47
<i>Graf 11: Stresové indikátory</i>	48
<i>Graf 12: Komunikace v zaměstnání</i>	49
<i>Graf 13: Vliv stresu na osobní život</i>	50
<i>Graf 14: Příznaky stresu</i>	51
<i>Graf 15: Snížení stresu</i>	52

11 Seznam příloh

Příloha 1

Dotazník zabývající se stresem

Dobrý den, jsem studentem třetího ročníku ekonomické fakulty na Jihočeské Univerzitě a téma mé bakalářské práce je stres management. Poskytnuté údaje zůstanou anonymní, budou zpracovány pouze pro potřeby této práce. Vybrané odpovědi označte křížkem, případně dopište odpověď. Tímto Vám chci předem srdečně moc poděkovat za vyplnění tohoto krátkého dotazníku.

1) Vyberte pohlaví:

- Muž
- Žena

2) Věkové rozmezí:

- 20-30
- 31-40
- 41-50
- 60 a více

3) Jaký máte typ úvazku?

- Plný úvazek
- Částečný úvazek
- Brigáda

4) Pracovní zařazení:

- Vedoucí pracovník
- Řadový pracovník
- Brigádník

5) Jak dlouho pracujete v dané organizaci?

- Méně než 2 roky
- 2 až 5 let
- Více než 5 let

6) Pracujete sám nebo v týmu?

- Sám/sama
- V týmu

- Obojí

7) Jak dlouho trvá Vaše pracovní doba?

- 4–6 h
- 7–10 h
- 11 h a více

8) Jak moc jste spokojeni se svým dosavadním zaměstnáním? (škála 1-5, kde 1 znamená nejvíce spokojen, 5 - nejméně spokojen)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

9) Vyhovuje Vám pracovní doba?

- Ano
- Ne

10) Pracujete:

- Jen ranní směny
- Ranní a odpolední směny (dvousměnný provoz)
- Ranní, odpolední a noční směny (třisměnný provoz)

11) Pracujete v zaměstnání „v klidu“ nebo „v rychlém“ tempu?

- Vždy v klidu
- Spíše v klidu
- Vždy v rychlém tempu
- Spíše v rychlém tempu

12) Pociťujete, že máte od nadřízeného více práce, než sami zvládnete?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

13) Když přijdete domů z práce, jste unaveni?

- Vždy
- Často
- Jen někdy
- Nikdy

14) Zažíváte v práci stres?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

15) Co si myslíte, že se řadí mezi stresové indikátory? (Vyberte jednu odpověď, případně dopište jinou variantu)

- Podrážděnost, přecitlivělost
- Bezdůvodná úzkost
- Bušení srdce
- Sucho v krku a ústech
- Slabost nebo závrať
- Třes a nervové tiky
- Neschopnost soustředit se
- Jiné:

16) Jak hodnotíte komunikaci s kolegy či zákazníky?

- Stresující
- Spíše stresující
- Spíše nestresující
- Nestresující

17) Myslíte si, že stres ovlivňuje váš osobní život?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

18) Míváte nějaké příznaky stresu z níže uvedených? (Vyberte jednu odpověď, případně dopište jinou variantu)

- Pocení na těle, na rukou
- Bušení srdce
- Pravidelná bolest hlavy
- Podrážděnost a únava
- Jiné:

19) Jakou aktivitou se snažíte zbavit stresu? (Vyberte jednu odpověď, případně dopište jinou variantu)

- Nevhodné látky (alkohol, cigarety)
- Sport
- Relaxace a péče o sebe (wellness, masáž)
- Odborná pomoc – psycholog
- Zábava
- Žádnou
- Jiné:

20) Bráníte se sám nějakým způsobem proti stresu?

- Ano
- Ne

21) Pokud ano, jakým způsobem se stavíte vůči stresu?

Otevřená odpověď:

22) Pečujete o balanc mezi prací a životem?

- Ano
- Ne

23) Myslíte si, že existuje i pozitivní stres kromě toho negativního?

- Ano
- Ne