



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 coping ve zpracovatelském průmyslu

Vypracovala: Kamila Němečková

Vedoucí práce: Ing. Markéta Kocourková, Ph.D.

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: **Kamila NĚMEČKOVÁ**
Osobní číslo: **E20347**
Studijní program: **B0413A050023 Ekonomika a management**
Téma práce: **Stres management ve zpracovatelském průmyslu**
Zadávací katedra: **Katedra řízení**

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je analýza stresorů ve zpracovatelském průmyslu a návrh opatření směřujících k snížení dopadu stresu na pracovníky.

Metodika práce:

Analýza odborné literatury se zaměřením na možné stresory na pracovišti, coping a stres management; charakteristika zpracovatelského průmyslu; provedení analýzy a syntézy dat; návrh opatření směřujících k snížení dopadu stresu na pracovníky.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Literární přehled.
3. Cíl práce a metodika zpracování.
4. Charakteristika zpracovatelského průmyslu.
5. Analýza současného stavu.
6. Návrh změn směřujících k snížení dopadu stresu na pracovníky.
7. Závěr.
8. Přehled použité literatury.
9. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**


Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- Bedrnová, E., & Pauknerová, D. (2015). *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. Praha: Management Press.
- Covey, S. R. (2016). *7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změni odš život*. Praha: FC Czech.
- Dewe P. J., & Cooper C. L. (2017). *Work Stress and Coping: Forces of Change and Challenges*. SAGE Publications Ltd.
- Martin, J. (2014). *Managing Stress in the Workplace: How to Get Rid of Stress at Work and Live a Longer Life*. Great Britain: Amazon.
- Plamínek, J. (2013). *Sebezpozdní, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezoládní*. Praha: Grada.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Markéta Adamová**
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: **7. ledna 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **14. dubna 2023**


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA


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

V Českých Budějovicích dne 7. ledna 2022

Prohlášení

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

Prohlašuji, že v souladu s §47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě 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 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.

V Českých Budějovicích dne 11. 4. 2023

.....
Kamila Němečková

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce paní Ing. Markétě Kocourkové, Ph.D. za vedení mé práce, konzultování a cenné rady. Dále děkuji všem respondentům, kteří se podíleli na dotazníkovém šetření a tím přispěli mnoha cennými informacemi této práci. Děkuji i své rodině a přátelům, kteří mě po celou dobu vytváření této práce podporovali.

Kamila Němečková

Obsah

1.	Úvod.....	4
2.	Literární přehled	5
2.1	Stres	5
2.1.1	Stres na pracovišti	6
2.2	Prevence před pracovním stresem	7
2.3	Eustres a distres	8
2.4	Hyper stres a Hypo stres	10
2.5	Teorie P-E a stres ze zaměstnání	11
2.6	Emoční inteligence a její spojitost se stresem na pracovišti	11
2.7	Coping.....	12
2.7.1	Pozitivní a negativní coping	13
2.7.2	Coping zaměřený na problém	14
2.7.3	Coping zaměřený na emoce	14
2.7.4	Coping založený na náboženství	15
2.7.5	Coping zaměřený na význam	15
2.8	Coping a jeho souvislost s charakterem člověka	16
3.	Cíl práce a metodika zpracování.....	18
3.1	Cíl práce	18
3.2	Metodika zpracování.....	18
3.2.1	Dotazník	18
3.3	Charakteristika zpracovatelského průmyslu	20
4.	Analýza současného stavu	21
4.1	Respondenti a stres	24
4.2	Stresory	27
4.3	Příznaky stresu	28
4.4	Coping.....	29
4.5	Výzkumné otázky	32
4.5.1	Výzkumná otázka 1: Jaký je současný stav stresu a copingu ve zpracovatelském průmyslu?.....	32
4.5.2	Výzkumná otázka 2: Má pracovní zařazení vliv na stres a jeho hodnocení ve zpracovatelském průmyslu?.....	34
4.6	Shrnutí.....	36
5.	Diskuse.....	38

6.	Návrh změn směřujících k snížení dopadu stresu na pracovníky	40
6.1	Struktura obecného copingového plánu	40
6.2	Coping opatření, která může zavést zaměstnavatel.....	41
6.3	Coping doporučení pro pracovníky.....	43
6.4	Náklady spojené s opatřeními proti stresu na pracovišti.....	44
7.	Závěr.....	45
8.	Summary	46
	Přehled použité literatury	47
	Seznamy	45
	Přílohy	46

1 Úvod

Stres je všem známá emocionální, ale i fyzická reakce na stresor neboli podnět, který vyvolává v jedinci úzkost. Pracovní stres doprovází každého pracovníka po dobu jeho pracovní doby. Někteří pracovníci zažívají nižší stres, jiní zase vyšší. Tato hladina stresu se odvozuje od několika faktorů, mezi nimiž může být i například typ pracovní pozice či vlastnosti daného jedince.

Stres je rozeznáván ve své základní podobě jako eustres a distres. Dále se může dělit na hypo stres a hyper stres v závislosti na pracovní zátěži. Pracovníci, kteří jsou krajně zatíženi, pocítují hyper stres, naopak ti, kteří mají opakující se práci, či malé pracovní zatížení, pocítují hypo stres.

S pojmem stres se často spojuje i pojem stres management neboli řízení stresu. Toto zahrnuje mnoho praktik a činností, které napomáhají k řízení stresu a stresových situací. Mezi takové praktiky patří i coping.

Stres management může být spojen i s teorií person environment fit, která se ve svém základu staví na rovnici, která obsahuje tři veličiny, a to chování, prostředí a člověk.

Coping je určitý přístup každého člověka k vypořádávání se se stresem. Je možné ho rozdělit do mnoha kategorií a podkategorií. Mezi základní dělení copingu patří pozitivní a negativní coping či coping zaměřený na problém a coping zaměřený na emoce.

Výběr metody copingu je na každém jedinci. V mnoha případech je výběr copingu ovlivněn vlastnostmi daného člověka. Je prokázáno, že vlastnosti big five mají určitou spojitost s výběrem metody copingu.

Cílem bakalářské práce je analýza stresorů ve zpracovatelském průmyslu a návrh opatření směřujících k snížení dopadu stresu na pracovníky. Analýza odborné literatury se zaměřením na možné stresory na pracovišti, coping a stres management; charakteristika zpracovatelského průmyslu; provedení analýzy a syntézy dat; návrh opatření směřujících k snížení dopadu stresu na pracovníky.

Dílčím cílem je analýza hladiny stresu a nejčastěji využívané metody pozitivního a negativního copingu mezi respondenty.

Dále je důležité porozumění termínům jako jsou stres, stres management a coping a jak souvisí EQ s hladinou stresu či souvislost Big five vlastností s výběrem metod copingu.

Nejdůležitějším cílem je však stanovení copingového plánu pro odvětví zpracovatelského průmyslu.

2 Literární přehled

2.1 Stres

V dnešní rušné době je pojem stres velice známý. Stres doprovází každého z nás během našich denních aktivit, ať už více či méně. Naopak pokud bychom našli někoho, kdo stres, ať už v jakékoliv podobě, nezažívá, bylo by to podivuhodné.

Stres je tedy reakce na určitou změnu stavu, kterou mozek vyhodnotí jako nebezpečnou. Tato reakce bývá psychická, emocionální i fyzická.

„Někteří lidé definovali stres jako událost či situaci, která v nich vyvolala napětí, tlak či negativní emoce, jako například úzkost či vztek.“ (Joseph, 2013, str. 74)

Pro každého představuje stres něco jiného. Někdo pociťuje stres, který je způsoben prací či studiem, jiní lidé vidí stres v komunikaci či prezentování se před mnoha lidmi. Jeden člověk může také pociťovat stres z více stresorů najednou.

Se stresem musí člověk umět pracovat a vyrovnat se s ním. Proto také je definován pojem stres management neboli řízení stresu. Stres management dlouhodobě snižuje hladinu stresu a způsobuje to, že hladina stresu není stále na vysoké úrovni, což by mohlo snížit psychické zdraví člověka. Při dlouhodobé vysoké hladině stresu, která není aktivně snižována za pomoci stres managementu, je možný výskyt psychických onemocnění jako jsou úzkosti, deprese či vyhoření.

Každý člověk využívá jiný způsob, jak se vyrovnat se stresem, který se v něm naakumuloval. Někteří využívají metody, které vyčtou z knih či najdou na internetu, jiní navštěvují odborné poradenství. Stres nemusí být ale pouze negativní. Někdy může být stres i pozitivním podnětem pro motivaci daného jedince.

V souvislosti s výše zmíněným stres managementem je však rozpoznáván pouze stres, který v jedinci vyvolá negativní emoce.

Za prvního, kdo v roce 1965 definoval a demonstroval stres a jeho existenci, je považován Hans Selye, kanadský endokrinolog. Selye dále definoval negativní stres jako distres a pozitivní stres jako eustres.

2.1.1 Stres na pracovišti

Zaměstnanec ve své práci pociťuje stres každý den. Tento stres se však jeví jako potenciální podnět snižující pracovní výkon a motivaci.

Havermans a kolektiv (2018) tvrdí, že pracovní stres je přímo propojen s vyšším riskem fyzických či mentálních onemocnění. Na toto tvrzení navazují Hoeková a kolektiv (2017), kteří tvrdí, že v takto stresových prostředích se může rychle zvýšit počet zaměstnanců, kteří odcházejí na nemocenskou dovolenou. Nejčastějšími důvody odchodu, které jsou spojené s dlouhodobou vyšší hladinou stresu, je úzkost, deprese či vyhoření.

Dle Josepha (2013) je stres, který je spojený s pracovní pozicí a náplní práce zaměstnance, jeden z mnoha problémů, který je řešen nejen psychology, ale i zaměstnavateli a zaměstnanci. V důsledku toho, že zaměstnanci často pracují přesčas a pod stresem, roste počet případů nemocí, které způsobuje stres na pracovišti.

Dále Joseph (2013) rozděluje stresory na tři základní kategorie: katastrofální události, velké životní změny a denní spory. Pracovní stres zařazuje do kategorie denních sporů.

Dále rozděluje stresory na pracovišti do nejčastějších kategorií pracovních požadavků. Tyto požadavky jsou kvantitativní, kognitivní a emocionální. Do kvantitativních požadavků zařazuje časovou tíseň a množství práce, do kognitivních požadavků zařazuje obtížnost práce a za emocionální požadavky považuje empatii či restrikcii prokazovat emoce na pracovišti.

Stresor se poté objevuje, pokud není zaměstnanec schopný nějaký z požadavků splnit a na tento stresor následně jedinec vytvoří emocionální reakci.

Pauknerová (2006) definuje stresory na pracovišti takto:

- Nevyjasněné vztahy mezi podřízenými a nadřízenými.
- Dlouhá nebo nepravidelná pracovní doba.
- Nebezpečná práce.
- Změna charakteru práce či monotónnost práce.
- Změna managementu.

Dále definuje faktory, které stres zvyšují:

- Nemoc či smrt v rodině.

- Problémy v rodině.
- Válečné konflikty či přírodní katastrofy.
- Nemoc či stáří, které mají za důsledek snížení výkonnosti jedince.

Dle Pauknerové (2006) je každý jedinec psychicky vybaven odlišně pro reakci na stres. Tato psychická vybavenost jedince se odvíjí od událostí v jeho dosavadním životě, ale je dána také tím, jaké má dědičné vlastnosti.

Martin (2014) říká, že dle studie vytvořené Hariss Interactive pro Everest College, bylo v roce 2013 84 % pracovníků pod stresem, který vznikl z jejich pracovní pozice.

Respondenti nejčastěji uváděli jako stresory následující:

- Nízká mzda.
- Vysoká pracovní náplň.
- Dojíždění do práce.
- Nespokojenost se svými spolupracovníky.
- Špatná work-life rovnováha.

2.2 Prevence před pracovním stresem

Studie, kterou představil Havermans a kolektiv (2018), se zaměřuje na pracovní stres a preventivní opatření, která by se měla zavádět ve firmách, aby se tento typ stresu snížil. Řadoví zaměstnanci i vedoucí pracovníci projevili zájem o komunikaci o pracovním stresu.

Prevenci však nejde zavádět, pokud se zaměstnanci bojí oslovit svého vedoucího a pracovní stres s ním rozebrat. Proto je nutné nejdříve zajistit, aby řadoví zaměstnanci byli schopni o tomto tématu hovořit komfortně, protože jedině poté, co sdělí svému vedoucímu všechny poznatky, které je stresují, je vedoucí schopen zavést kvalitní opatření, která vedou ke snížení stresu.

Hoeková a kolektiv (2017) vytvořili protokol, který má několik kroků, které vedou k lepšímu řízení stresu na pracovišti. Tyto kroky jsou:

1. Povědomí o stresu na pracovišti – Tento krok zahrnuje hlavně formu dotazníku, který má cíl zjistit, jaké jsou stresory na pracovišti a jak vysoká hladina stresu se zde nachází.

2. Stanovení problémů – Zde se stanoví seznam stresorů, které se na pracovišti nacházejí, dále psychicky riskantní faktory, které jsou spojené s prací, následně se těmito body stanoví priorit.

3. Rozhodnutí o intervencích – V tomto kroku se stanoví intervenční tým, který rozhodne na základě priorit, které se stanovily v kroku 2, kolik intervencí bude provedeno a v jakém pořadí se provedou.

4. Implementace – Intervence stanovené v předchozím kroku jsou nyní zabudované do plánu a nyní již stanovené intervence implementujeme do pracovního prostředí.

5. Hodnocení – Zde se stanoví průzkumný dotazník, který má cíl zjistit, zda-li byly intervence správně implementované a měly nějaký účinek. Dále se stanoví, zdali je potřeba vytvořit další opatření ke snížení stresu na pracovišti.

2.3 Eustres a distres

Plamínek (2013) říká, že stres je dělen na eustres a distres.

Eustres je stres, který když subjekt prožívá, jsou v něm vyvolány pocity, které jsou vnímány jako pozitivní. Naopak distres je stres, který vyvolává pocity negativní.

Pokud tedy je vnímán nějaký stresor, který je následně zpracován, musí se subjekt rozhodnout, zdali ho hodnotí kladně či záporně. Pokud ho hodnotí kladně, stresor je přijat a je pocíťován eustres. Naopak pokud je hodnocen stres záporně, může se subjekt rozhodnout, jakou taktiku zvolí: defenzivu, ofenzivu či blokaci. V důsledku zvolení jedné z těchto taktik poté pocíťuje distres.

Rozhodování o tom, jestli je zvolen eustres či distres, probíhá hluboko v mozku. Tuto funkci není možno ovlivnit, což ve velké míře případů vede k tomu, že mozek vidí většinu stresorů jako negativní neboli nebezpečné.

Distres tedy upozorňuje na existující nebezpečí, a proto je potřeba s ním umět pracovat. Pokud není zpracován vede tento čin ke smyčce, která vyústí k vyšší hladině distresu a tím i zvýšené labilitě jedince. Proto je důležitá schopnost umět distres nechat působit pouze minimálně.

Pokud je pocíťován distres často a ve velké míře, může k jeho snížení pomoci eustres. Tento stres zvyšuje odolnost vůči distresu.

„Selye představil koncept pozitivního stresu, jmenovitě eustres v roce 1974. Svou práci rozšířil, aby rozlišil eustres a distres z hlediska adaptivity k reakci na stres“ (Li et al., 2016, str. 1210)

Kumar a kolektiv (2013) definují eustres jako pocit, který je krátkodobý, ale dává nám dispozice k podání výborného výkonu. Tento stres vyvolává v jedinci klid, pocit naplnění či radost ze života. Také uvádí, že eustres je známý i jako léčivý stres.

Jako příklad eustresu Kumar a kolektiv (2013) uvádějí:

- Splnění úkolu.
- Pocit radosti z lásky.
- Pocit radosti z výhry zápasu či hry.
- Pocit napětí při sledování hororu.
- Radost z prvního koupeného auta.

Dále Kumar a kolektiv (2013) definují distres jako negativní stres, který ovlivňuje schopnost vyrovnávání se se stresem a je vytvořen negativním eventem.

Jako příklad distresu uvádí:

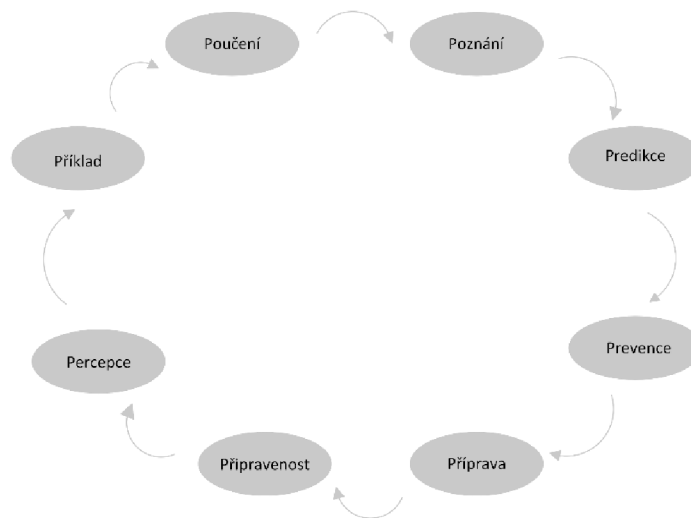
- Smrt příbuzného.
- Finanční problémy.
- Vysoká odpovědnost za práci.
- Vysoké pracovní vytížení.
- Chronická nemoc.

Plamínek (2013) dále definuje 8P zvládání distresu:

1. **Poznání** – zmírnění počátečního stresu tím, že je stresor rozeznán.
2. **Predikce** – předvídání stresoru již předtím, než nastane.
3. **Prevence** – vytvoření kroků, které vedou k prevenci před stresory, jež mohou nastat.
4. **Příprava** – snížení stresu tím, že se na něj subjekt psychicky připraví.
5. **Přípravenost** – dlouhodobý psychický trénink na zvládání stresorů, které již známe.
6. **Percepce** – změna pohledu na situaci, a tím znemožnění či snížení přístupu stresu.

7. **Příklad** – vytvoření příkladového řešení pro již známý stresor a tím znemožnění či útlumu přístupu stresu.
8. **Poučení** – vyhodnocení zvládnutí stresové situace a vyvození dalšího postupu při další obdobné události.

Obrázek 1: Metoda 8P



Zdroj: Plamínek (2013)

2.4 Hyper stres a Hypo stres

Dále je možné rozdělit stres na Hyper stres a Hypo stres.

Kumar a kolektiv (2013) definují Hyper stres jako stres, který jedinec pociťuje ve velice zátěžových situacích. Tento stres se nejčastěji vyskytuje, když je jedinec krajně přepracovaný. V tento moment i každodenní situace, které nejsou za normálních okolností vysoce stresující, vyvolávají nyní nadměrnou emocionální odpověď.

Hypo stres je opak hyper stresu. Tento stres zažívají jedinci, kteří nemají práci, která by je stavěla před důležitá rozhodnutí nebo před zátěžové situace. Proto je symptomem hypo stresu například nedostatek inspirace či motivace.

Zatímco hyper stres se často vyskytuje v zaměstnáních, která jsou rušná a velmi často jsou spojená s komunikací se zákazníky či s pracovními pozicemi, kde je jedinec nucen využívat často multitasking, hypo stres se v mnoha případech projevuje například u dělníků, kteří provádějí jeden pracovní úkon opakovaně.

2.5 Teorie P-E a stres ze zaměstnání

Do managementu byl zanesen lidský faktor až v éře, která se je často označována jako human relations era.

Tato éra započala v 30. letech minulého století a stěžejním dílem této éry byla práce Eltona Maya, který ve spolupráci s Fritzem Roethlisbergerem vytvořil Hawthorne studies. Tyto studie zkoumaly efekt pracovního prostředí na produktivitu.

Dle Coopera a Deweho (2017) teorie, která je pro stres management stěžejní, pochází od jednoho z nejvýznamnějších vědců sociální sféry, Kurta Lewina.

Lewin vytvořil teorii, která se nazývá Person-environment fit. Tato teorie se zabývá vzorcem, který definuje B neboli „behaviour“ (do českého jazyka lze přeložit jako „chování“), které označuje funkci znázorňující interakci mezi veličinami označenými jako *e* (environment) – prostředí, a *p* (person) - člověk. Tato funkce prokazuje, že pokud jsou obě veličiny identifikovány, je možné zjistit, jak se subjekty v prostředí chovají a jaká opatření je možné provést, aby subjekty změnily vzorec svého chování v daném prostředí.

Tato teorie se ukazuje jako kompatibilní s výzkumem porozumění stresu, který se vyskytuje na pracovišti.

Dle Quicka a kolektivu (2000) existují dva přístupy ke stresu, které využívají person-environment fit, a to ekologický přístup a adaptační přístup. Adaptační přístup řeší adaptaci jedinců, zatímco ekologický přístup argumentuje přežitím nejsilnějších. Model ekologického přístupu staví na tom, že v daném prostředí přežijí jen nejsilnější jedinci, avšak toto způsobuje vyšší zátěž. Zatímco adaptační přístup klade důraz na to, že pokud se jednotlivec přizpůsobí prostředí, sníží se jeho zátěž.

2.6 Emoční inteligence a její spojitost se stresem na pracovišti

V kapitole stres je definován stres jako reakce, která může být i emocionální, a proto je propojena a závislá na tom, jakou emoční inteligencí subjekt disponuje.

Emoční inteligence je schopnost jedince rozpoznat svoje emoce či emoce jiného subjektu. Z informací o emocích, které v interakci pojme, je schopen dále ovlivňovat akce, přemýšlení a další emoce.

„Emoční inteligence je inteligence, která je oddělená od kognitivní inteligence a má komponenty, které jsou rozdílné od tradičních měřítek osobnosti. Je definována jako schopnost monitorovat vlastní i cizí pocity a emoce, rozlišovat je a využít tyto informace k vedení svého přemýšlení a činností.“ (Kumar et al., 2013, str. 64)

Kumar a kolektiv (2013) vytvořili studii, která popisuje souvislost mezi stresem a emoční inteligencí. Jako součást měření byl zvolen faktor vlastní účinnosti neboli sebedůvěry ve vlastní schopnosti, jejíž velikost zjišťovali u 59 zaměstnanců.

Zjištěním bylo, že 68 % respondentů má průměrnou vlastní účinnost a 13 % disponuje vysokou vlastní účinností. Tito respondenti jsou tedy schopni efektivně se vypořádat s novými situacemi, které jsou mnohdy i stresové. Stresové situace a celkově stres jsou pro tyto respondenty dobře zvladatelné a kontrolovatelné.

Dále vlastní účinnost dělí na interpersonální a intrapersonální. Interpersonální účinnost udává, jak je jedinec zdatný v navazování a udržování mezilidských vztahů, zatímco intrapersonální účinnost udává schopnost jedince odprostit se od konfliktů a napětí, které ovlivňují vývoj osobnosti.

Výsledek studie udává vztah mezi stresem a vlastní účinností tak, že čím vyšší má subjekt vlastní účinnost, tím lépe se vyrovnává se stresem. Toto platí i pro interpersonální a intrapersonální účinnost.

2.7 Coping

Erdmana a Janke (2008) říkají, že coping je individuální přístup k reakci na jednotlivé stresory a následné vytvoření strategie jedincem. Tyto strategie je možné dělit na pozitivní a negativní.

Latack (1986) tvrdí, že coping je regulační proces, který je využíván subjekty ke snížení negativních emocí a jejich důsledků, které plynou ze stresových situací.

Coping je tedy specifický přístup k reakci jedince na stresor či stresovou situaci. Tento přístup si subjekt volí dle své osobnosti a na tom, v jaké formě se reakce projeví, záleží jaké jsou jeho vlastnosti. Coping jako takový má za cíl snížit emoce, které jsou pro subjekt negativní.

Coping lze dělit dle několika faktorů. Je možné ho rozlišovat na pozitivní a negativní či na coping zaměřený na problém nebo zaměřený na emoce. Dále lze v rámci těchto

obecných dělení specifikovat další strategie, jako například náboženský coping, který se zařazuje do copingu emocionálního.

Krohne (2002) zmiňuje dělení dle parametrů a coping člení na přístupy mikroanalytické a makroanalytické. Dále také rozděluje coping na coping zaměřený na vlastnosti a coping zaměřený na situaci.

„Mikroanalytické přístupy se zaměřují na vysoký počet specifických coping strategií, zatímco makroanalytická analýza operuje s vyšší úrovní abstrakce, tedy koncentruje se na více fundamentální konstrukty.“ (Krohne, str. 6, 2002)

Strategie copingu zaměřené na vlastnost definuje Krohne (2002) jako strategie zaměřující se na identifikaci jedinců, kteří disponují vlastnostmi, které nejsou přímo kompatibilní s vlastnostmi, jež jsou třeba pro řešení specifické stresové situace.

Pokud jde o strategie zaměřené na situaci, tyto Krohne (2002) definoval jako strategie, které se orientují více na coping jako takový a mají často obecný základ.

Çelikkaleli a Gündüz (2019) tvrdí, že coping je rozdělen na emocionálně zaměřený coping a problémově zaměřený coping.

2.7.1 Pozitivní a negativní coping

Pozitivní coping se vyznačuje tím, že subjekt využívá nástroje, které vyvolávají pozitivní pocit a tím snižují stresovou hladinu. Příkladem pozitivního copingu může být pravidelné cvičení, meditace či rozhovor s blízkou osobou.

Dle Tandlerové a kolektivu (2020) je brána relaxace či pozitivní mluva k sobě samotnému jako pozitivní coping. Naopak jako negativní coping uvádí například uzavření se do sebe sama či ústup ze sociálního života. Zároveň zmiňují, jaké jsou účinky těchto copingů. Zatímco pozitivní coping opravdu snižuje stres, negativní coping jen částečně snižuje pocit stresu. Toto částečné snížení stresu však nikdy není dlouhodobé.

Negativní coping je opakem copingu pozitivního. Nástroje specifické pro tento coping jsou například kouření, pití alkoholu, gambling či nechuť nebo odpor ke komunikaci.

Ve studii vytvořené Fordjourovou a kolektivem (2019), která analyzovala coping strategie dvou skupin dělníků, se na vysokých příčkách negativního copingu umístila vyšší konzumace kofeinových nápojů a sledování televize více hodin, čímž subjekt aktivně oddaloval práci.

2.7.2 Coping zaměřený na problém

Dle Çelikkaleliho a Gündüze (2019) je coping zaměřený na problém strategií, která řeší stresové situace racionálně a vytváří alternativy, které eliminují stresovou situaci a stresor.

Zhang a kolektiv (2023) tvrdí, že někteří jedinci využívají tento styl copingu tak, že jejich vyrovnávání se stresem je aktivní a zároveň v některých případech vyhledávají i sociální podporu.

Ojala (2012) definuje coping zaměřený na problém, jako soubor strategií, ve kterých subjekt využívá racionálního myšlení a získává informace k řešení problému. Lazarus a Folkmanová (1984) tvrdí, že tyto strategie copingu mají pozitivní vliv na mentální zdraví člověka.

Aulénová a kolektiv (2020) tvrdí, že coping zaměřený na problém je na rozdíl od toho zaměřeného na emoce, charakteristický pro danou oblast, ve které se využívá.

Studie Fordjourové a kolektivu (2019) prokazuje, že jedna skupina dělníků umístila na první příčku využívání copingu delegování složitých úkolů, které můžeme zařadit do copingu zaměřeného na problém.

2.7.3 Coping zaměřený na emoce

Strategie copingu zaměřeného na emoce jsou podle Ojalové (2012) zaměřeny na zbavení se negativních emocí, které vyvolávají stresové situace a stresory jako takové. Subjekt se zbavuje negativní emoce tak, že se stresoru či stresové situaci vyhýbá, odprošťuje se od ní či ji přímo zamítá. Zároveň zmiňuje, že tyto strategie copingu jsou pro psychické zdraví špatné v delším časovém spektru.

Dle Aulénové a kolektivu (2020) jsou strategie copingu zaměřeného na emoce využívány velice často v případech, kdy jsou situace a její podmínky neměnné.

2.7.4 Coping založený na náboženství

Náboženský coping byl s lidstvem už odnepaměti. Tento druh copingu je založen na víře člověka v určité náboženství, a proto už v dávné minulosti se lidé vyrovnávali se svými problémy tím, že jejich vysvětlením pro specifický problém byl Bůh.

Například dříve, pokud nebyla úroda na poli, mohli si tento problém vysvětlit tím, že Bůh se na ně zlobí a tímto je trestá.

Tento způsob copingu je jednoduchý pro zavedení, ale bohužel neřeší problém, který před jedincem stojí. Spíše vytváří iluzi toho, že problém je vyřešen, a proto tento coping může způsobovat újmy na psychickém zdraví v případech, kdy ho subjekt využívá špatným způsobem.

Dle Pargamenta a kolektivu (2000) má tento styl copingu teoretický i funkcionální základ. Teoretický základ je založen na hledání významu ve stresových situacích a aplikování tohoto do funkcionální sféry. Například subjekt při stresové situaci předefinuje stresor jako situaci, která mu může přinést nová poučení do života, a toto poučení dále praktikovat, čímž bude předcházet opakování stresoru a stresové situace či naopak v této stresové situaci může vidět trest od Boha, z něhož si nevezme další poučení.

Nábožensky založený coping patří do emocionálně založeného copingu.

To znamená, že tento coping je velmi často využíván v případech, kdy není možné využít coping zaměřený na problém, a proto si subjekt následně vybírá jednu ze strategií emocionálně založeného copingu, kterou může být právě například nábožensky založený coping.

2.7.5 Coping zaměřený na význam

Folkmanová (2008) definuje coping zaměřený na význam jako coping, který je zaměřený na víru, ať už je to víra v náboženství, spiritualismus či víra v právo, dále na existenční cíle a hodnoty.

Fu a Law (2018) na tuto definici navazují a tvrdí, že coping zaměřený na význam musí být zasazen do kontextu dané kultury a díky rozdílnostem kultur se i tento koncept hledání významu často liší.

Tento druh copingu je tedy zaměřen na hledání významu v tom, proč stresová situace nastala. Výše zmíněný náboženský coping na coping zaměřený na význam často navazuje.

Tento coping lze využít nejen v prostředí pracovním, ale i každodenním.

Jako příklad z prostředí mimo práci je možné uvést studii, jejíž autoři Fu a Law (2018) probírají, jaký coping využívají děti, jejichž rodiče je opustili kvůli práci v jiném státu. Většina z nich našla význam v pochopení finanční situace rodiny či význam benefitů toho, že rodiče jsou od nich daleko – využili tedy coping zaměřený na hledání významu.

Tato teorie copingu, stejně jako náboženský coping, patří do skupiny emocionálně zaměřeného copingu a jeho strategie je využívána, pokud neexistuje žádná racionální alternativa, která by se dala vyřešit za pomoci copingu zaměřeného na problém, nebo subjekt neuznává žádnou racionální alternativu.

2.8 Coping a jeho souvislost s charakterem člověka

Vlastnosti, kterými jedinec disponuje, mohou přímo či nepřímo ovlivnit to, jakou coping strategii budou volit.

Studie, kterou vytvořili Kato a Pedersenová (2004) zjistila, že se nachází určitá souvislost mezi tím, jaký coping subjekt využívá a tím, jaké má vlastnosti.

Coping zaměřený na zátěž je často navázaný na extroverzi a toleranci na frustraci, zatímco na emocionálně zaměřený coping se navazují vlastnosti jako například neurotismus. Některé tyto vlastnosti patří do tzv. Big five.

Big five je pětifaktorový model osobnosti, do kterého zahrnujeme pět vlastností, a to otevřenost, svědomitost, extraverze, přívětivost a neuroticismus.

Shi a Wang (2007) v jejich studii tvrdí, že osobnostní dimenze z Big five mají souvislost se zvoleným stylem copingu. Jedním z výsledků ve studii bylo, že extraverze a svědomitost mají přímou souvislost s copingem zaměřeným na problém.

S emocionálním copingem měla souvislost předně dimenze přívětivosti.

Tvrzení, které je uvedeno ve studii Schlatterové a kolektivu (2022) říká, že neuroticismus se projevil jako vlastnost Big five, která je často spojená s vyšší náchylností k výrazné odpovědi na stresor. Vyšší stupeň extraverze u subjektu naopak způsobuje nižší míru stresu a úzkostí, díky tendenci extrovertních jedinců nahlížet na situaci pozitivním pohledem.

Dále uvádí, že jedinci s vyšší mírou svědomitosti častěji využívají coping zaměřený na problém, čímž potvrzuje teorii ze studie Shi a Wanga (2007). Je možné, že s tímto výsledkem je spojeno to, že tito jedinci mají také vyšší pravděpodobnost vlastností jako například odpovědnost či disciplína.

3 Cíl práce a metodika zpracování

3.1 Cíl práce

Cílem práce je analýza stresorů, hladiny stresu a využívaných metod copingu zaměstnanců zpracovatelského průmyslu a následný návrh opatření, která povedou ke snížení stresové hladiny zaměstnanců tohoto průmyslu.

Cíle bylo dosaženo splněním dílčích cílů. Mezi tyto dílčí cíle patří analýza dostupné literatury k tématu copingu a stresu a rozpracování výzkumných otázek na podrobnější hypotézy.

3.2 Metodika zpracování

Předtím, než bylo zahájeno sestavování literární rešerše, musela být prostudována odborná literatura a připravený předběžný plán, jak budou kapitoly na sebe navazovat. Odborná literatura v této práci je složena z odborných článků a také z tištěné literatury, která se zabývá psychologií pro manažery či stres managementem a copingem.

Na základě prostudované literatury byla sestavena literární rešerše. Dalším krokem bylo provedení analýzy současného stavu. Pro tento krok byla stanovena metoda kvantitativní, a to konkrétně dotazníkové šetření, které je k dispozici v příloze.

Tento dotazník byl následně zpracován do grafické podoby za pomoci Microsoft office Excel.

3.2.1 Dotazník

Dotazník je psaná forma rozhovoru, v němž jsou kladeny otázky, na které je vyžadována písemná odpověď.

Dotazník, který slouží k analýze současného stavu, je složen z 29 otázek, které se týkají stresu, stres managementu a copingu a jsou děleny do 11 sekcí.

Zúčastnilo se celkem 110 respondentů, z nichž muselo být 5 odstraněno z důvodu neúplnosti dotazníku. Složení dle pohlaví udává zúčastnění 44 mužů a 61 žen různých věkových kategorií. V rámci zpracovatelského průmyslu dle Českého statistického úřadu bylo zaměstnáno průměrně 1 092 tis. za rok 2021.

Dotazník byl vytvořen na platformě Google forms a dále byl rozesílán elektronicky respondentům. Vybraní respondenti se pohybují na různých pracovních pozicích ve zpracovatelském průmyslu. Dotazník byl zasílán do vybraných firem v Jihočeském kraji, u kterých byl dostupný kontakt. Dále byla data sbírána metodou sněhové koule.

Dotazníkové šetření probíhalo během ledna a února 2023.

V dotazníku se vyskytuje několik druhů otázek.

Otázky v první sekci jsou alternativní - uzavřené. Respondent může odpovídat prostřednictvím již předem stanovených odpovědí a může využít pouze jednu z možností. Zároveň se dále v dotazníku objevují otázky stejného typu, kde může respondent zaškrtnout i více odpovědí.

Dále se může respondent setkat s dotazy, na které odpovídá prostřednictvím lineární stupnice ve škále 1-5.

Třetím typem otázek jsou otevřené otázky, které jsou cílené k tomu, aby respondent uvedl krátkou či delší odpověď, která přinese nové širší informace.

Pro dotazy, které jsou příbuzné svým tématem, je využito mřížky z výběru možností. Tato mřížka je využita tak, aby respondent na škále 1-5 odpověděl v menší časové ose na více otázek, které se týkají stresu.

V rámci analýzy současného stavu je třeba stanovit následující výzkumné otázky:

Jako výzkumné dotazy jsou stanovené následující, které dále budou ověřovány v kapitole 5:

Výzkumná otázka 1: Jaký je současný stav stresu a copingu ve zpracovatelském průmyslu?

Výzkumná otázka 2: Má pracovní zařazení vliv na stres a jeho hodnocení ve zpracovatelském průmyslu?

Dále v rámci statistické části byla provedena deskriptivní statistika a Kruskal-Wallisův test. Před provedením samotného Kruskal-Wallis testu bylo důležité provést testy na normalitu dat. Pro ověření tohoto faktoru byl využit Shapiro-Wilkův test a bylo zjištěno, že data nemají normální rozdělení.

Dle Fienberga a kolektivu (2007) byl Kruskal-Wallis test poprvé publikován v roce 1952 v Journal of the American Statistical Association.

„Kruskal-Wallis test (H test) je jeden z neparametrických testů, které jsou založeny na řadách, které jsou využity na porovnávání prostředků c nezávislých náhodných vzorků velikostí n_1, \dots, n_c tažených z c jednorozměrných populací s neznámými kumulativními distribučními funkcemi F_1, \dots, F_c .“ (Miari et al., 2022, str. 950)

Po provedení analýzy současného stavu ve zpracovatelském průmyslu, jsou stanovena opatření, která napomůžou v budoucím managementu stresu v podnicích. Tato opatření jsou stanovena na základě statistické analýzy.

3.3 Charakteristika zpracovatelského průmyslu

Dle klasifikace ekonomických činností vydávané Evropskou komisí CZ-NACE je zpracovatelský průmysl zařazen do skupiny C, která se dále dělí dle názvů jednotlivých odvětví zpracovatelského průmyslu.

Dle CZ-NACE je zpracovatelský průmysl charakterizován tím, jaké materiály, suroviny a látky využívá jako vstup zpracovatelského průmyslu a tyto vstupy jsou dále podstatně změněny či rekonstruovány. Výstupem tohoto průmyslu je výrobek či polotovár.

Ghobakhloo (2018) říká, že v kontextu průmyslu 4.0 je charakterizován zpracovatelský průmysl dvěma teoriemi, a to Manufacturing as a service (MaaS) a Product as a service (PaaS).

MaaS model představuje zpracovatelský průmysl jako propojenou síť, která je využívána k vytváření statků, zatímco PaaS model se snaží propojit produkt s konečným spotřebitelem tím, že poskytuje různé doplňkové služby, které tuto funkci zastávají.

Touto problematikou se zabývá Internet of Service (IoS) neboli internet služeb.

Kusiak (2020) tvrdí, že MaaS pohled na zpracovatelský průmysl se bude ještě rozšiřovat tím, že podniky budou více a více otevřené integrované produkci statků.

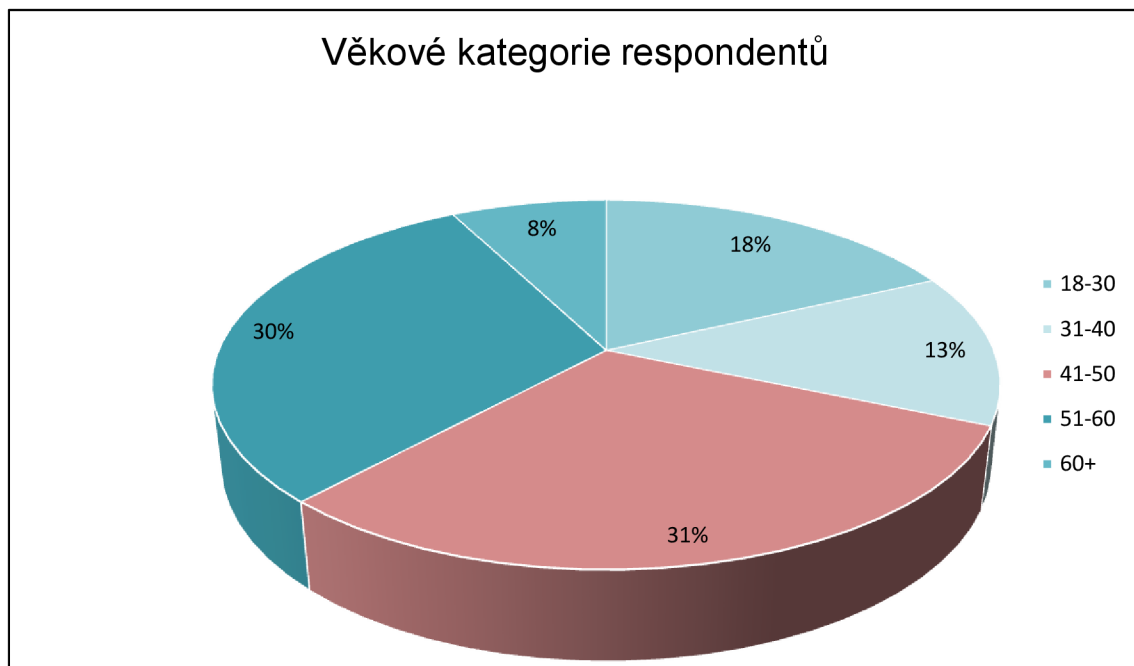
Gong a kolektiv (2021) říkají, že v současné době má na odvětví zpracovatelského průmyslu vliv digitalizace, 3D printing či udržitelnost a spotřebitelské postoje a z tohoto důvodu bude v budoucnosti výroba velmi inovována. Také výroba bude velmi vázána na služby a tímto se rozšíří uplatnění MaaS modelu.

4 Analýza současného stavu

Analýza současného stavu probíhala dle výše stanovené metody dotazníkového šetření. Tato metoda byla vybrána, protože dosahuje vysokého počtu respondentů a udává vysoký počet relevantních informací.

Věkové složení respondentů je znázorněno v následujícím grafu:

Graf 1: Věkové kategorie respondentů

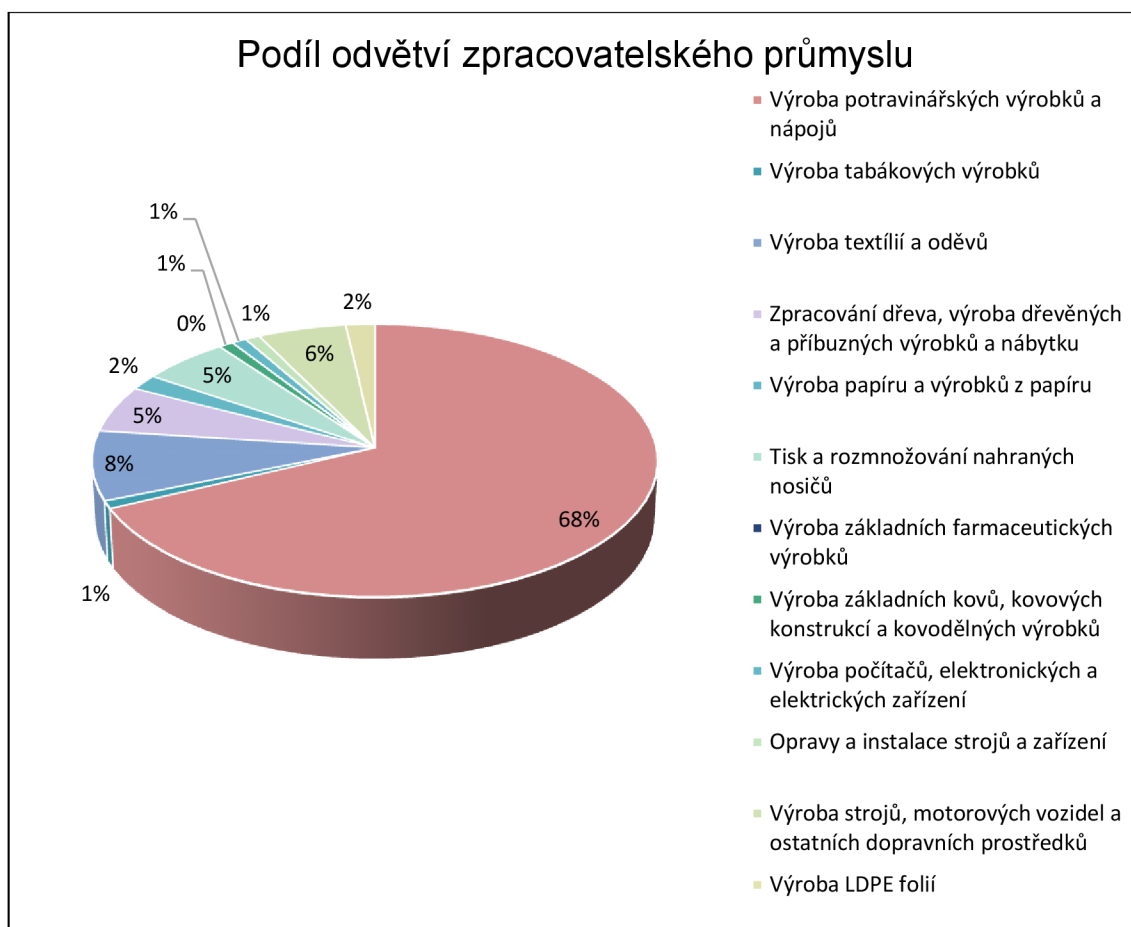


Zdroj: vlastní zpracování

Výše je možné vidět, že nejvyšší podíl respondentů je ve věku 41-50 let, naopak nejnižší podíl patří respondentům starším 60 let.

Dále byli respondenti rozděleni do jednotlivých odvětví zpracovatelského průmyslu. Rozdělení bylo provedeno dle CZ-NACE na 9 základních kategorií a následně mohl respondent vložit i jinou odpověď. Podíl jednotlivých odvětví zpracovatelského průmyslu je zobrazen v grafu níže.

Graf 2: Podíl respondentů v jednotlivých odvětvích zpracovatelského průmyslu



Zdroj: vlastní zpracování

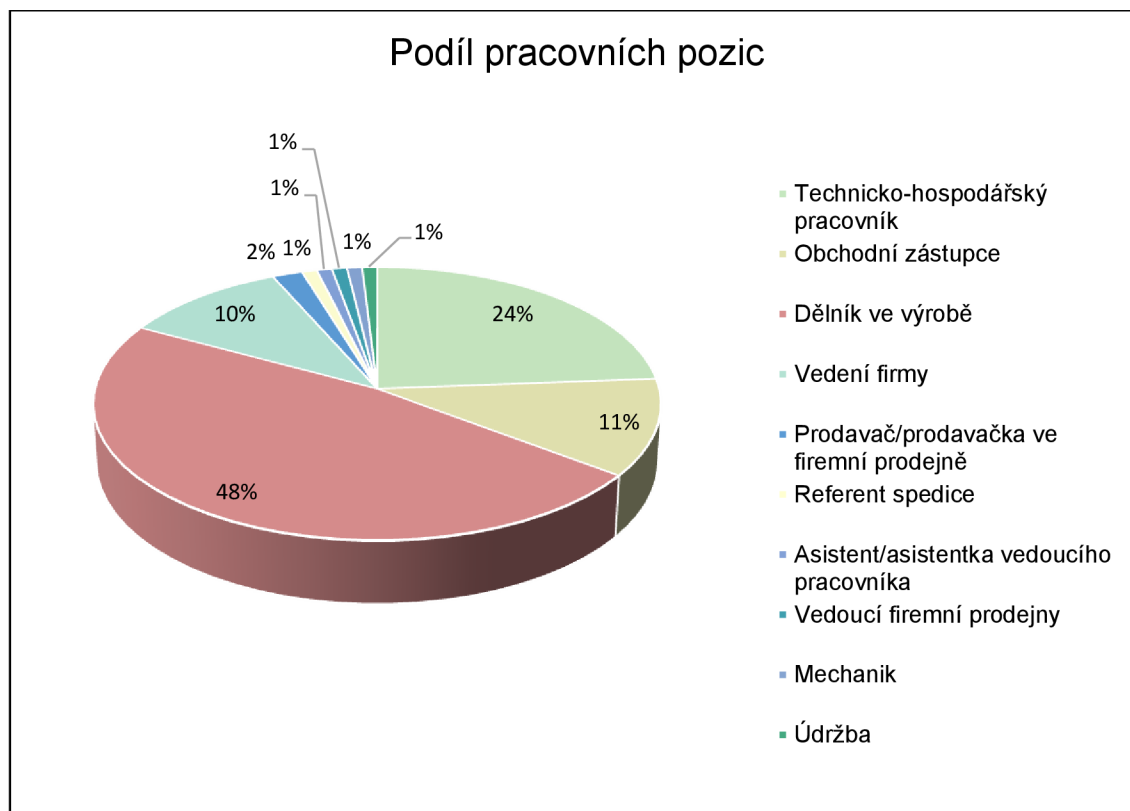
Nejvyšší podíl připadá na potravinářský průmysl (70,5 %). Dále jsou respondenti z dalších odvětví v nižších počtech. Druhý nejvyšší podíl náleží potravinářskému průmyslu (8,6 %), dále zpracování dřeva, výrobě dřevěných výrobků a příbuzných výrobků a nábytku (5,7 %) a výrobě základních kovů, kovových konstrukcí a kovodělných výrobků (5,7 %).

Dalším důležitým údajem je počet let, po které respondent pracuje ve své současné pracovní pozici. Zde respondenti odpovídali nejčastěji 1-5 let (32,4 %), dále 11-20 let (22,9 %), 6-10 let (19 %) a 21 a více let (19 %). Nejméně pak odpovídali respondenti odpovědí „méně než 1 rok“ (6,7 %).

Nejvíce respondentů má vzdělání střední s maturitou (41,9 %), dále jsou respondenti složeni takto: výuční list (39 %), vysokoškolské (7,6 %), základní (6,7 %) a vyšší odborné (4,8 %).

V následujícím grafu jsou znázorněny podíly jednotlivých pracovních pozic respondentů.

Graf 3: Podíl respondentů na pracovních pozicích ve zpracovatelském průmyslu



Zdroj: vlastní zpracování

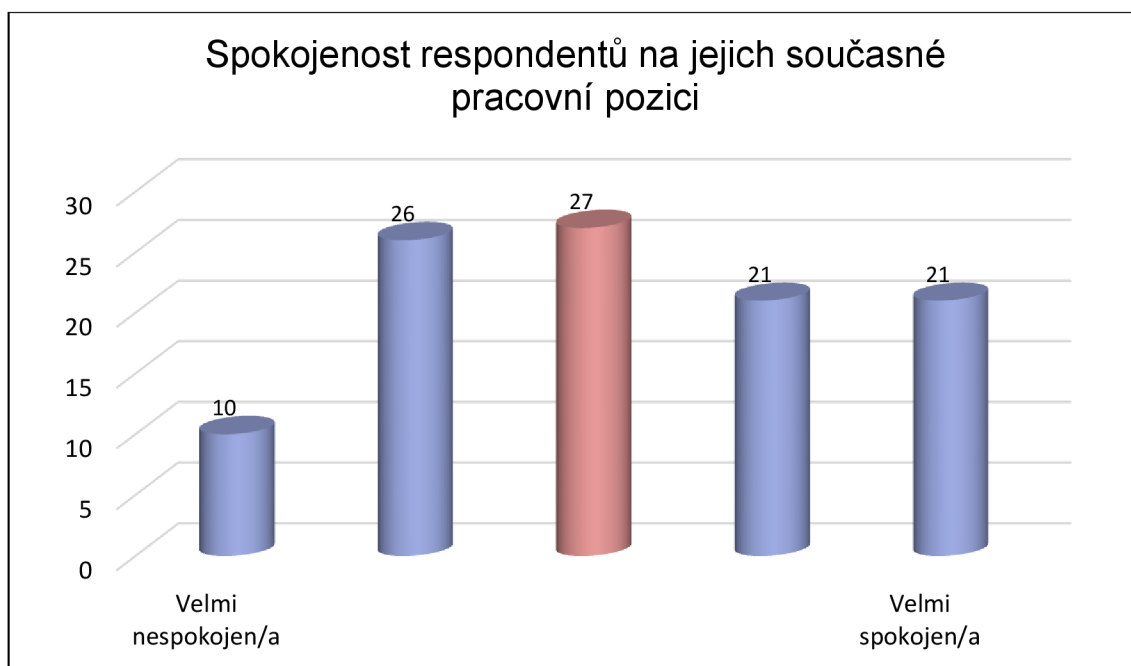
Nejvyšší podíl respondentů zaujímá pracovní pozici dělníka ve firmě. Toto je velmi důležitá součást celé firmy, a proto je potřeba analyzovat současný stav stresové hladiny těchto pracovníků.

Dále mají vysoký podíl pracovníci THP, vedení firmy a obchodní zástupci.

Je možné předpokládat, že všechny tyto kategorie mají různé hladiny stresu a stresory. Později bude navázáno analýzou stresorů pro jednotlivé pozice.

Posledním důležitým údajem ze základních poznatků o respondentech je jejich spokojenost na pracovní pozici. Tyto údaje jsou znázorněny v následujícím grafu.

Graf 4: Spokojenost respondentů na jejich současné pracovní pozici



Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti na tento dotaz odpovídali na škále 1-5, kde 1 znázorňuje velmi nespokojen/a a 5 znázorňuje velmi spokojen/a. Je možné vidět, že nejméně respondentů odpovědělo „velmi nespokojen/a“ (9,5 %), avšak nejvíce respondentů je se svou pracovní pozicí nespokojeno či má neutrální postoj či je se svou pracovní pozicí spíše nespokojeno.

4.1 Respondenti a stres

Druhá sada dotazů se týká stresu. Úvodní dotaz „Cítíte se v práci ve stresu?“ rozdělil respondenty na dvě části. První část se ve stresu cítí a jejich odpovědi byly v rozmezí „Ano“ (19 %) či „Spíše ano“ (29,5 %). Druhá skupina odpovídala „Ne“ (7,6 %) a „Spíše ne“ (43,8 %). Tato data tedy ukazují, že se cítí ve stresu v práci pouze polovina respondentů.

Pro doplnění tohoto dotazu, byli respondenti dotázáni „Jak vysoká je Vaše úroveň stresu v práci?“. Na tento dotaz respondenti odpovídali na škále 1-5, kde 1 znázorňuje „velmi nízká“ a 5 znázorňuje „velmi vysoká“.

Zde proběhne hlubší zaměření na odpovědi ve škále v rozmezí 3-5. Tito respondenti vykazují v práci alespoň střední zatížení stresem. Všichni respondenti, kteří uvedli, že jejich stresové zatížení je průměrné, tedy na stupnici uvedli číslo 3, vykazovali

v předchozí otázce, že si myslí, že v práci ve stresu spíše nejsou. Ostatní, kteří zvolili číslo 4 či 5, uvedli v předchozím dotazu, že ve stresu jsou.

Graf 5: Stresové zatížení respondentů v zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

Následně respondenti uváděli, jak často jsou v práci ve stresu na škále 1-5. 1 znázorňuje „nikdy“ a 5 znázorňuje „každý den“.

Zde budou zavedeny následující hypotézy:

H_0 : Pracovník, který je vystaven vyšší úrovni stresu, není v práci více nespokojen.

H_1 : Pracovník, který je vystaven vyšší úrovni stresu, je v práci více nespokojen.

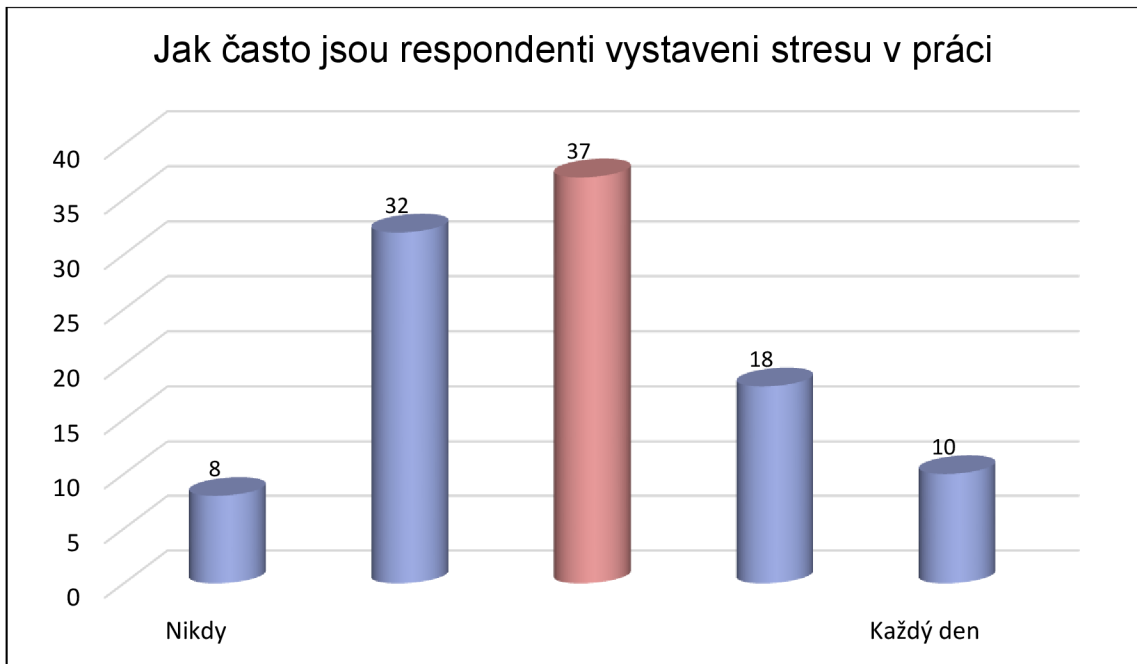
Pro tyto hypotézy byl využit Kruskal-Wallisův test.

Testová statistika: 10,2432

P-hodnota: 0,0365

Testová statistika se nepohybuje v intervalu přijetí H_0 , a proto je tato hypotéza zamítnuta.

Graf 6: Frekvence vystavení respondentů stresu v zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

Zde je nejčastěji zodpovězenou možností 3. Toto poukazuje na to, že zaměstnanci bývají ve stresu alespoň polovinu času stráveném v práci. Ti, kteří v tomto dotazu odpověděli číslem 3, uvedli také, že se v práci cítí ve středním či vyšším stresu.

Pro respondenty, kteří nejsou nikdy ve stresu, je tedy nejčastější odpověď, že jejich stresová zátěž je velmi nízká. Naopak u respondentů, kteří jsou ve stresu každý den, je velmi časté, že jejich stresová úroveň je vyšší na škále v rozmezí 4-5.

V potaz je možno vzít následující hypotézy:

H_0 : Pracovníci, kteří mají vysokou stresovou hladinu, nejsou ve stresu častěji než zaměstnanci s nižší stresovou hladinou.

H_1 : Pracovníci, kteří mají vysokou stresovou hladinu, jsou ve stresu častěji než zaměstnanci s nižší stresovou hladinou.

Kvůli nenormalitě dat je potřeba provést neparametrický test. Zvoleným testem je Kruskal-Wallisův test.

Výsledky testu jsou následující:

Testová statistika: 56,5161

P-hodnota: 1,5629

Výsledky ukazují k zamítnutí hypotézy H_0 ve prospěch H_1 .

Důležitým dotazem pro tuto analýzu je „Dokáže Vás stres motivovat?“. Tento dotaz může být významným faktorem při konstrukci coping plánu. 73,3 % respondentů odpovědělo, že je stres nemotivuje, zbylých 26,7 % naopak stres motivuje.

Je potřeba poukázat na to, že 62 % respondentů, kteří uvedli, že je stres motivuje, prokázali také, že jejich stresové zatížení v práci je na škále na úrovni 3 a výše a jejich pracovní pozice je ve vedení firmy či zastávají funkci technicko-hospodářského pracovníka.

Ti, kteří uvedli, že je stres motivuje, byli následně dotázáni, kdy je stres motivuje. Odpovědi na tuto otázku se ve většině případů přikláněly k negativnímu postoji ke stresu. Například „pokud jde projekt do finále, nestíhá se a je konec projektu velmi problematický – např. špatná příprava výroby“ nebo „deadline“ či „stres při nedostatku času na úkol“.

Naopak se vyskytly i pozitivní postoje ke stresu jako například „dosažení lepších výsledků“ či „čím složitější je úkol, tím více ho chci perfektně dokončit“ nebo „motivuje mě například k tomu, abych vyřešila vzniklou stresovou situaci, co nejlépe to jde“.

4.2 Stresory

V této sekci otázek byli respondenti dotazováni na vybrané pracovní stresory.

Jednotlivé pracovní pozice mají jiné stresory, proto je potřeba se zaměřovat na stresory rozdělené z hlediska pozic.

Pro pracovníky na pozici dělníka je nejvíce stresující komunikace s nadřízeným, vztahy na pracovišti a změny v organizaci.

Obchodní zástupce nejvíce stresuje pracovní odpovědnost a na rozdíl od dělníků je nejméně stresují vztahy na pracovišti. Dále obchodní zástupci prokázali i to, že komunikace se zákazníkem pro ně není příliš stresující činnost.

Technicko-hospodářští pracovníci zvolili za nejvíce stresující pracovní zátěž, pracovní odpovědnost a nadměrnou zatíženost prací. Naopak nejméně je stresuje nejistota zaměstnání.

Pro respondenty, kteří pracují ve vedení firem, je nejvíce stresující také časová zátěž a pracovní odpovědnost, stejně jako u THP pracovníků, avšak k tomuto přidávají komunikaci se zákazníky. Nejméně je stresují špatné pracovní podmínky a komunikace s podřízenými.

Dále byli respondenti dotazováni, zdali si myslí, že plní úkoly, které nejsou součástí jejich pracovní náplně. Na tento dotaz odpovědělo 59 % respondentů, že ano. Následně bylo požadováno stanovit, jak moc tato práce respondenty stresuje. Zde se ukázalo, že tyto úkoly jsou pro respondenty středně stresující. Pouze minimum respondentů odpovídalo, že je tato práce vůbec nestresuje či naopak, že je velmi stresuje.

4.3 Příznaky stresu

Pokud zaměstnanec pociťuje v práci stres, je s tímto problémem spojeno mnoho faktorů. Jedním z těchto faktorů jsou příznaky stresu. Z vybraných příznaků stresu respondenti vybírali ty, které při vyšší hladině stresu zažívají. Tato data jsou znázorněna v následujícím grafu.

Graf 7: Příznaky stresu vyskytující se u respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Dle tohoto grafu respondenti nejvíce pociťují při stresu podrážděnost a špatnou náladu. Z hlediska fyzického zdraví se nejvíce u respondentů projevuje bolest hlavy.

Důležitým faktorem je však i nechuť k práci, kterou pociťuje 30 % všech respondentů. Toto ovlivňuje motivaci zaměstnance a jeho pracovní výkon k horšímu.

Stres je tedy problémem pro vysoké procento respondentů, a to nejen v pracovním životě, ale i v osobním životě, kde 54,3 % respondentů odpovědělo, že se jejich stres z pracovního prostředí přenáší i do života osobního.

4.4 Coping

Po analýze hladiny stresu ve zpracovatelském průmyslu následuje zjištění, jaké metody copingu respondenti využívají.

Ze všech respondentů zná pojem coping pouze 14,3 % odpovídajících. Tento pojem znají hlavně respondenti, kteří uvedli, že jejich vzdělání je střední, vyšší odborné či vysokoškolské. Pouze jeden respondent, který zná pojem coping uvedl, že jeho dosažené vzdělání je ukončeno výučním listem.

Pokud pouze 14,3 % respondentů zná coping, kolik respondentů zná pojem duševní hygiena? V tomto dotazu si respondenti vedli lépe. Celkem 45,7 % z nich znalo pojem duševní hygiena.

Respondenti vysvětlovali, co pro ně znamená duševní hygiena takto: „uspořádání myšlenek a přesné odhalení problému“, „vyčištění hlavy“ či „péče o svůj psychický stav“.

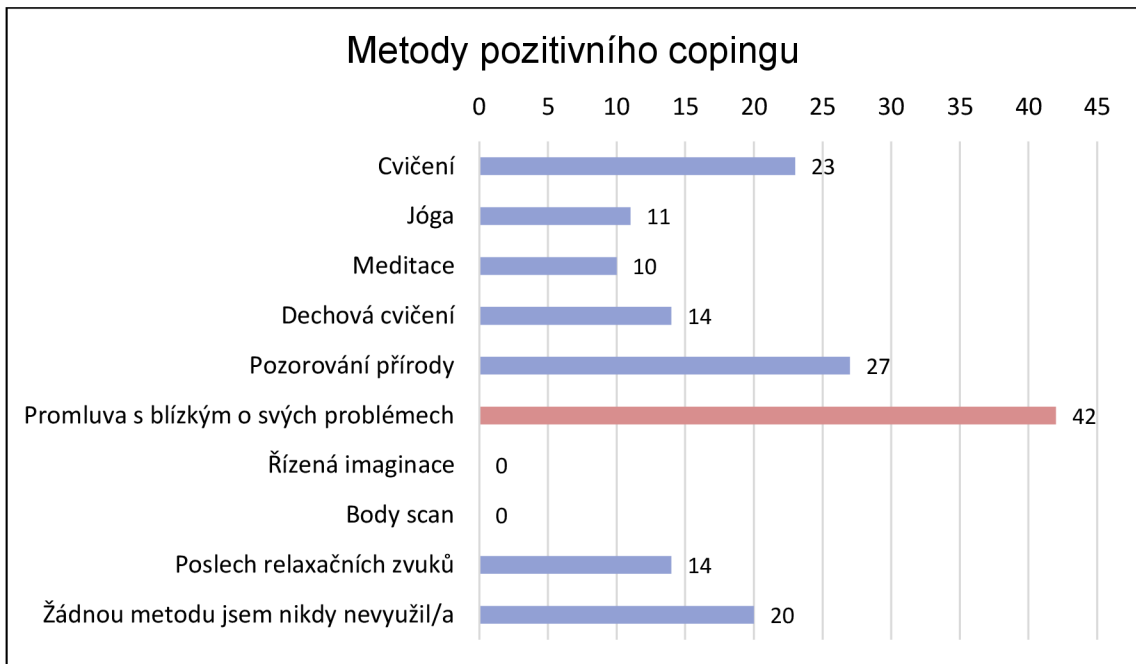
Zajímavý úkaz je i to, že respondenti často odpovídali, že je udržování duševní hygieny snižování stresu neboli tedy coping. V následujícím dotaze však 98 % respondentů odpovědělo, že snižování stresu patří naopak do duševní hygieny.

Individuální odpovědi na dotaz „Co je podle Vás coping?“ odpovídali respondenti nejčastěji: „zvládání stresu“, „vyrovnání se se stresem a zvládání stresových situací“ či „snižování stresu“.

Vyrovnávání se se stresem je důležitá součást pracovního života, a proto je důležitá informace, jak dobře se zaměstnanci vyrovnávají se stresem ze zaměstnání. Tento dotaz rozdělil respondenty na dvě části. Nejčastěji odpovídali respondenti, že se se stresem vyrovnávají poměrně snadno (32,4 %) a hned poté následovala odpověď „poměrně těžce“ (24,8 %). Zbytek respondentů se přiklánělo buď k těžkému vyrovnávání se se stresem (4,8 %), či jim nedělalo vyrovnávání se se stresem žádný problém (19 %). Střední cestu zvolilo celkem 20 respondentů (19 %).

Zvolené rozdělení metod copingu bylo na pozitivní a negativní coping. Respondenti vybírali, které metody copingu pro vyrovnání se stresem využívají. V následujících grafech jsou znázorněny pozitivní a poté i negativní metody copingu a jejich využití respondenty.

Graf 8: Metody pozitivního copingu využívané respondenty



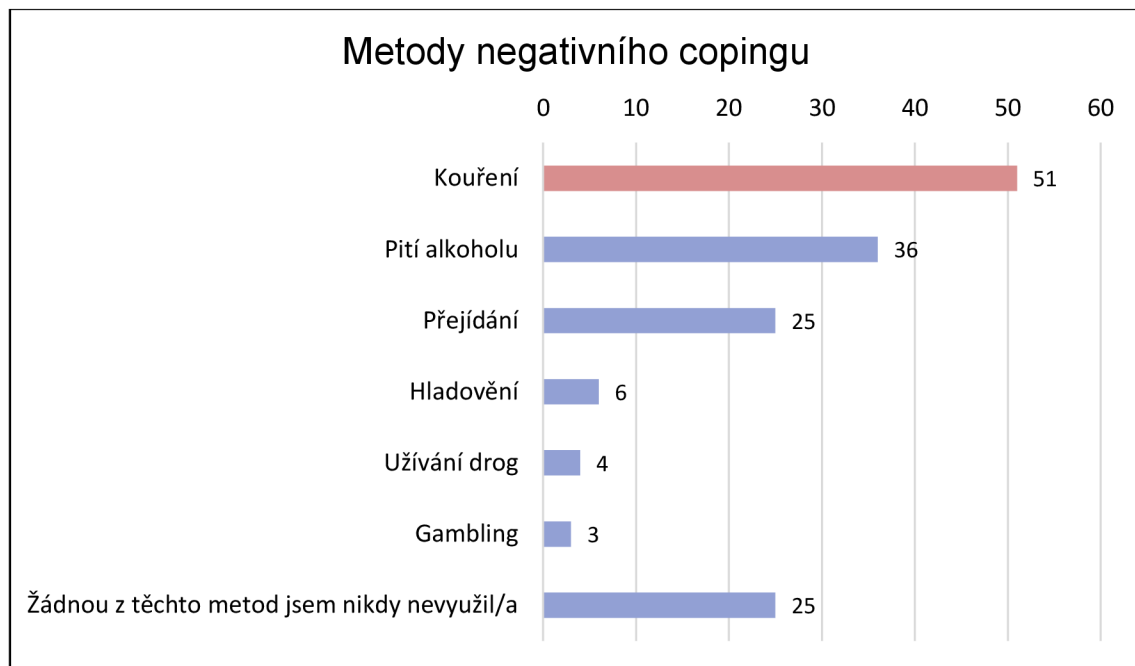
Zdroj: vlastní zpracování

Dle výše uvedených dat je nejvíce využívaná metoda pozitivního copingu „promluva s blízkým o svých problémech“, dále následuje „pozorování přírody“. Celkem 20 respondentů (19 %) nevyužívá žádnou metodu pozitivního copingu. Mezi další individuální odpovědi na tento dotaz se řadí: pečení, plavání či fyzická práce na chalupě.

Mezi nejméně využívané a také nejméně známé metody copingu patří body scan a řízená imaginace, které nevyužívá žádný z respondentů.

Celkem 59 % všech respondentů si myslí, že pozitivní coping je třeba praktikovat pravidelně.

Graf 9: Metody negativního copingu využívané respondenty



Zdroj: vlastní zpracování

Ve výběru z negativního copingu respondenti zařadili na první místo kouření (48,6 %). Na druhém místě se pohybuje alkohol (34,3 %). Celkem 35,3 % respondentů, kteří odpověděli, že kouří, dále odpověděli, že i pijí alkohol a 47,05 % z nich nevyužívá společně s kouřením další metodu negativního copingu. Zbýlých 17,65 % využívá společně s kouřením jinou metodu negativního copingu než alkohol. Mezi něž patří: hladovění, přejídání či užívání drog.

I když 76 % respondentů využívá negativní coping, na dotaz, zdali má tento druh copingu dlouhodobý účinek, odpovědělo ze všech 105 respondentů 82 %, že si myslí, že negativní coping nemá dlouhodobý účinek.

Ke snižování stresové hladiny zaměstnanců může přispět i zaměstnavatel tím, že poskytuje benefity, které jsou pro psychické zdraví pozitivní a snižují stresovou hladinu. V následujícím grafu je možné vidět, jaké jsou nejčastější benefity nabízené zaměstnavateli.

Graf 10: Metody snižování stresové hladiny implementované ze strany zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je možné vyčíst, že nejčastějším benefitem, který snižuje stresovou hladinu, je příspěvek na dovolenou (53,3 %). Důležité je i to, že část zaměstnavatelů nabízí i školení či workshop vyrovnávání se se stresem.

Respondenti se však vyjádřili tak, že celých 55,2 % nechce školení či workshop, který by jim pomohl se vyrovnat se stresem. Tento údaj tedy dává prostor pro doporučený coping plan pro zpracovatelský průmysl.

4.5 Výzkumné otázky

4.5.1 Výzkumná otázka 1: Jaký je současný stav stresu a copingu ve zpracovatelském průmyslu?

Dle výsledků analýzy současného stavu je možné říci, že v průmyslu je necelá polovina respondentů alespoň v minimálním stresu. Dle dalšího postupu analýzy je ve středním či vyšším stresu 59,04 % respondentů. Ukazuje se také, že stres není velkým motivátorem pro respondenty.

V současné době je tedy stres velkým problémem pro pracovníky.

Z hlediska copingu je více zajímavý pozitivní coping, protože tento coping snižuje stresovou hladinu, zatímco negativní coping ji přímo nesnižuje. Následující dvě hypotézy rozebírají stav copingu ve zpracovatelském průmyslu.

Myšlenka 1: Ženy využívají více pozitivní coping než muži.

Tato myšlenka je zaměřena na základní rozdíly mezi muži a ženami ve využívání pozitivního copingu. Tento coping je pro jedince prospěšný psychickému zdraví a snížení stresové zátěže, proto je významné zjistit, která skupina využívá tento coping více.

Nejdříve bude zjištěno, která ze skupin využívá častěji dle odpovědí z dotazníku nejvíce využívanou metodu pozitivního copingu, kterou je promluva s blízkým. Tuto metodu využívá celkem 40 % všech respondentů.

Pro zjištění využívanosti nejčastější metody copingu byl stanoven v Microsoft excel vzorec počet. Výsledkem je, že promluvu s blízkým využívají častěji ženy než muži.

Ženy: 29

Muži: 13

Ženy tedy využívají častěji promluvu s blízkým o svých problémech. Tento údaj vypovídá o tom, že nejčastější využívaná metoda pozitivního copingu je z více než poloviny využívána ženami.

Další dílčí částí je zjištění průměrného počtu využívaných metod na jednotlivce.

Toto vypovídá o tom, kolik metod copingu připadá po přepočtu průměrně na jednoho zástupce skupiny.

Z hlediska průměru využívaných metod copingu na osobu jsou na tom lépe ženy, přičemž na jednu ženu připadá 1,52 vybraných metod copingu. U mužů se tento průměr pohybuje na 1,04.

Třetí dílčí část tvoří respondenti, kteří nevyžívají žádnou metodu pozitivního copingu. Zde nevyžívá žádnou metodu copingu celkem 12 mužů a 8 žen.

Z výše uvedených dat je možné tvrdit, že častěji využívají pozitivní coping ženy.

Tato myšlenka slouží pro stanovení potřeby aplikování opatření na jednotlivé skupiny pohlaví a je podpořena studií, kterou vytvořili Li a kolektiv (2021), kde ověřují, zdali je životní spokojenost závislá na využívání pozitivního copingu. Zde bylo zjištěno,

že u žen tato závislost není tak vysoká jako u mužů, avšak jejich studie také prokázala, že pozitivní coping využívají častěji ženy. Zároveň také potvrdili, že ženy častěji využívají emocionální pozitivní coping, a to konkrétně promluvu s blízkým o svých problémech.

Myšlenka 2 – Pracovníci v textilním průmyslu využívají častěji pozitivní coping než negativní.

K následující myšlence bude využito opět tři dílčích částí, které budou aplikovány na pozitivní a negativní coping.

V první části bude porovnán počet pracovníků textilního průmyslu, kteří využívají nejčastější metodu pozitivního a negativního copingu.

Celkový vzorek obsahuje 9 pracovníků textilního průmyslu.

V rámci pozitivního copingu je nejvíce využívána promluva s blízkým o svých problémech, a to celkem šestkrát, tzn. 66,67 % pracovníků textilního průmyslu využívá tuto metodu pozitivního copingu.

U negativního copingu je nejčastější využívanou metodou pití alkoholu, kterou praktikují 4 zaměstnanci textilního průmyslu, celkem tedy 44,45 %.

Průměrně připadá na jednoho zaměstnance 1,5 pozitivních metod copingu a 1,11 metod negativního copingu.

Žádnou metodu pozitivního copingu využívá 1 pracovník textilního průmyslu a 2 pracovníci nevyžívají žádný negativní coping.

Z těchto dat je možné říci, že pracovníci v textilním průmyslu využívají častěji pozitivní coping než negativní coping.

4.5.2 Výzkumná otázka 2: Má pracovní zařazení vliv na stres a jeho hodnocení ve zpracovatelském průmyslu?

Je možné předpokládat, že pracovníci na různých pracovních pozicích budou mít různé stresory a tyto stresory se budou objevovat v různých frekvencích. Předpokládaným nejvíce stresově zatíženým pracovním zařazením jsou THP pracovníci, a proto následující myšlenka zjišťuje, zdali je toto tvrzení pravdivé.

Myšlenka 1 – THP pracovníci jsou skupinou s nejvyšší stresovou hladinou.

Je možné tvrdit, že THP pracovníci budou pravděpodobně skupinou s nejvyšší stresovou hladinou.

Tento údaj je důležitý z hlediska doporučení dalšího postupu v rámci copingového plánu.

V následující tabulce jsou údaje o průměrné stresové hladině na každé pracovní pozici. Z tabulky jsou odstraněny vzorky, které měly méně než 2 respondenty.

Tabulka 1: Průměrná stresová hladina pracovníků na jednotlivých pracovních pozicích

Pracovní pozice	Průměrná stresová hladina
Dělník ve výrobě	2,6
Obchodní zástupce	2,6
THP pracovníci	3,2
Vedení firmy	3,09

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky je možné vyčíst, že nejvyšší průměrnou hladinu stresu mají THP pracovníci, a to 3,2.

Dále bude změřena frekvence stresu. Frekvence stresu je sestavena z průměru na škále 1-5, přičemž ti, kteří uvedli, 5 jsou ve stresu každý den.

Tabulka 2: Průměrná frekvence stresu u jednotlivých pracovních pozic

Pracovní pozice	Průměrná frekvence stresu
Dělník ve výrobě	2,6
Obchodní zástupce	2,75
THP pracovník	3,4
Vedení podniku	3,4

Zdroj: vlastní zpracování

V rámci frekvence stresu na pracovišti jsou na nejvyšší příčce pracovníci vedení podniku a THP pracovníci.

Z těchto údajů je možné zamítnout to, že by skupinou s nejvyšší stresovou hladinou byla jiná skupina než THP pracovníci.

Pro další postup v doporučeném copingovém plánu ještě bude sloužit níže uvedená tabulka, která bude vypovídat o tom, kolik procent pracovníků z dané pracovní pozice motivuje stres.

Tabulka 3: Procento pracovníků motivovaných stresem u jednotlivých pracovních pozic

Pracovní pozice	Procento motivovaných stresem
Dělník ve výrobě	6 %
Obchodní zástupce	16,67 %
THP pracovník	52 %
Vedení podniku	63,64 %

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce stresem motivovanou skupinou je vedení podniku a THP pracovníci. Tyto dvě skupiny se v tabulkách výše prokázaly jako skupiny s nejvyšší stresovou hladinou. Je možné tedy říci, že tento stres může i částečně zvyšovat jejich produktivitu v práci.

4.6 Shrnutí

Analýza současného stavu zpracovatelského průmyslu prokázala, že respondenti mají nejčastěji ke své pracovní pozici neutrální postoj či jsou s ní mírně nespokojeni. Přibližně polovina respondentů je také v práci ve stresu. Výsledky dotazníku ukazují, že jsou v práci stresem zatíženi v rozmezí střední až vysoké stresové zátěže a stresu jsou vystaveni průměrně polovinu času stráveného v práci.

Stres však motivuje pouze 26,7 % pracovníků a většina z nich je ve střední či vysoké stresové zátěži.

Dělníky nejvíce stresují vztahy na pracovišti, zatímco THP pracovníky a vedení firem nejvíce stresuje časová zátěž a pracovní odpovědnost. Pro obchodní zástupce je nejvíce stresující rovněž pracovní odpovědnost.

Nejčastějšími příznaky stresu jsou podrážděnost, špatná nálada a bolest hlavy. Zároveň 30 % respondentů nemá při vysoké hladině stresu chuť pracovat, což snižuje jejich pracovní výkon.

Více než polovina respondentů si přesouvá svůj pracovní stres i do osobního života.

Pojem coping je znám pouze 14,3 % respondentů, kteří zastávají z většiny pozice ve vedení firmy, THP pracovníci či obchodní zástupci. Pouze jeden respondent znající pojem coping pracuje na pozici dělníka.

81 % respondentů však využívá pozitivní coping. Nejčastěji je využívána promluva s blízkým. 76 % respondentů využívá alespoň jednu metodu negativního copingu. Bezmála polovina (48,6 %) respondentů kouří, což dělá kouření nejen nejčastější využívanou metodou negativního copingu, ale i nejčastější využívanou metodou ze všech možností copingu nabízených v dotazníku. 82 % všech respondentů si však myslí, že využívání negativního copingu nemá dlouhodobý účinek.

Tabulka 4: Shrnutí výsledků hypotéz

Hypotéza	Výsledek
Pracovník, který je vystaven vyšší úrovni stresu není v práci více nespokojen.	Nepotvrzeno
Pracovníci, kteří mají vysokou stresovou hladinu nejsou ve stresu častěji než zaměstnanci s nižší stresovou hladinou.	Nepotvrzeno
Ženy využívají více pozitivní coping než muži.	Potvrzeno
Pracovníci v textilním průmyslu využívají častěji pozitivní coping než negativní.	Potvrzeno
THP pracovníci jsou skupinou s nejvyšší stresovou hladinou.	Potvrzeno

Zdroj: vlastní zpracování

5 Diskuse

V rámci stresorů na pracovišti se projevily jako nejvíce stresující časová zátěž, nadměrné pracovní zatížení, komunikace s nadřízeným a změny v organizaci. Tyto výsledky se částečně shodují s evropským průzkumem veřejného mínění, který byl vytvořen EU-OSHA. Tento průzkum vykazuje jako nejvíce stresující nejistotu zaměstnání, práci přesčas, nadměrné pracovní zatížení a násilí a obtěžování v práci.

Nyní bude zaměření přesunuto na stres v rámci věkových skupin. Výslednou nejvíce vystresovanou skupinou jsou pracovníci 60+ a 31-40. Jsou to tedy pracovníci před důchodem a pracovníci středního věku. Dle Milczarekové a kolektivu (2009) má nejvyšší stresovou hladinu v rámci EU skupina pracovníků středního věku.

Milczareková a kolektiv (2009) také tvrdí, že stres více převládá u mužů než u žen na úrovni EU. Tato práce poukazuje na shodu v tomto tvrzení, tedy že více jsou ve stresu muži.

Ahmad a kolektiv (2016) v jejich studii, která zjišťuje, jaké stresory se vyskytují u středního a nižšího managementu textilního průmyslu, tvrdí, že nejvíce stresující jsou pro zaměstnance v rámci pracovního prostředí jejich vztahy na pracovišti, do kterých zahrnují nevhodná oslovení, obtěžování či šikanu na pracovišti. V rámci této práce jsou vztahy na pracovišti méně závažným stresorem, který stresuje méně než polovinu zaměstnanců tohoto průmyslu.

Sariová a kolektiv (2020) ve své studii uvádějí, že významnou položkou pro zvyšování stresu je časová zátěž, která se ukazuje být jako závažný stresor i v této práci. Dále poukazují na pracovní podmínky, které významně zvyšují stres u zaměstnanců. Toto ale v této práci nebylo prokázáno.

Molek-Winiarská (2016) ve své studii říká, že z 331 organizací, u kterých prováděla průzkum, pouze 31 % zavádí určitou formu opatření proti stresu. Z tohoto průzkumu uvedlo 82,8 % respondentů, že jejich zaměstnavatel nabízí alespoň jeden benefit, který přispívá ke snížení stresové hladiny.

Dále Molek-Winiarská (2016) zmiňuje intervence na individuální úrovni, kam řadí workshopy či školení, která se týkají copingu či relaxace. Tato opatření zavádí dle Molek-Winiarské 62,1 % respondentů. Procento je vypočítáno pouze z respondentů, kteří zavádí určitý typ opatření. Tato práce vykazuje pouze 22,9 % respondentů, kteří uvedli, že jejich zaměstnavatel implementuje coping na individuální úrovni.

Se zpracovatelským průmyslem je spjat výraz technostres. Technostres je dle Kota (2022) typ stresu, který se vyznačoval dříve jako stres při práci s počítači. Novodobá definice technostresu spojuje stres s využitím jakýchkoliv technických přístrojů při práci. Tento problém je spojen v nynější době hlavně se staršími pracovníky, kteří se musí učit s těmito technologiemi pracovat.

V rámci studie od Zhanga a kolektivu (2022) bylo studováno pět dimenzí spojených s technostresem. Tři z nich byly potvrzeny jako vysoce přispívající k vyhoření, a to: techno-invaze, techno-nejistota a techno-komplikace.

6 Návrh změn směřujících k snížení dopadu stresu na pracovníky

Tato kapitola bude řešit vhodná opatření na pracovištích, která povedou ke snížení stresové hladiny zaměstnanců.

6.1 Struktura obecného copingového plánu

Každá firma má individuální fungování a také individuální stresory, proto je vhodné vytvořit obecný plán, který bude vzorem pro firmy, které chtějí snižovat stresovou hladinu svých zaměstnanců.

1. Identifikace stresorů na pracovišti

První důležitý krok je identifikace jednotlivých stresorů, které se u pracovníků nebo pracovních skupin vyskytují. Tyto stresory je vhodné evidovat.

Identifikace stresorů může proběhnout za pomoci dotazů. Tyto dotazy mohou být vybrány z dotazníku, který je možný vidět v příloze.

Může být využit výčet základních stresorů obecně pro celý podnik a následně výčet stresorů, které se mohou vyskytovat na jednotlivých pracovištích. Vzhledem k omezenosti výběru je doporučeno využít i volné otázky pro jednotlivé pracovníky. Tato otázka bude sloužit pro identifikaci jiných stresorů, které se neobjevily ve výčtu z předchozí otázky.

2. Měření stresové hladiny dle pracovních pozic či oddělení

Druhým krokem je měření stresové hladiny, kterou vytvářejí stresory, které byly zaznamenány v předešlém kroku.

Pro vyšší efektivitu snižování stresu je potřeba rozdělit si pracovníky dle jejich oddělení a jednotlivé hladiny stresu měřit na základě těchto oddělení. V případě, že jedno oddělení bude mít velmi nízkou stresovou hladinu, a naopak jiné oddělení bude mít vysokou stresovou hladinu, je možné se více zaměřit na tu část podniku, kde bude stresová hladina vyšší, a tím tedy přesunout náklady na opatření z jednoho místa, kde není tolik opatření potřeba, na místo druhé.

Měření hladiny může probíhat opět za pomoci otázek z dotazníku, který je možné vidět v příloze. Tyto dotazy jsou koncipovány na škále 1-5, avšak mohou být upraveny tak, aby byly pro daný podnik efektivnější.

Tyto dotazy se zaměřují na to, jak vysoká je stresová hladina momentálně na jednotlivých pracovištích. Dále je zaměřeno na frekvenci stresu. Toto zjišťuje zdali je zaměstnanec vystresován v práci každý den nebo zdali se jeho stresová hladiny vykyvuje pouze občas či nikdy.

3. Zavedení vhodných opatření

Dle identifikovaných stresorů a stresových hladin je následně důležité vyhodnotit, kolik opatření a jakého druhu bude potřeba na jednotlivých pracovištích zavést.

Například pokud bude vysoká hladina stresu u dělníků a stresorem bude časová zátěž, je vhodné přijmout nového pracovníka, který tento stresor částečně či úplně eliminuje. Dalším řešením pro tento problém by mohl být lepší time management ze strany mistra výroby. Pro tento skill je vhodné mistra výroby přihlásit na školení, které se týká time managementu.

4. Vyhodnocení efektivity opatření

Po určité době, po kterou je nutné nechat opatření běžet, nastává fáze vyhodnocení opatření. Toto hodnocení může probíhat tak, že po dobu, kdy opatření funguje, bude sledován jeho průběh a stav stresové hladiny zaměstnanců. Tato metoda je více časově nákladná, avšak u některých opatření nezbytná.

Druhou metodou je zaznamenání stavu hladiny stresu v době, kdy zavádíme vhodné opatření a následně po zkušební době opatření opět zaznamenat současný stav. Toto může proběhnout za pomoci dotazníku či rozhovoru s pracovníky.

5. Úprava opatření

Tento krok se bude užívat pouze v případech, kdy zavedená opatření nemají potřebný efekt. Pokud je opatření vyhodnoceno jako nevhodné, musí být evidované současně i se stresorem, který mělo dané opatření omezit či eliminovat. Evidence bude sloužit k tomu, aby se podobná chyba nestala i v budoucnu a tím se neutopily další náklady.

Následně se pro stresor navrhne nové vhodnější opatření.

Na tento obecný plán navazují následující kapitoly, které navrhují konkrétní možná opatření, která se do plánu mohou implementovat.

6.2 Coping opatření, která může zavést zaměstnavatel

Prvním základním krokem ke snížení stresové hladiny pracovníků je pro firmu zavést firemního psychologa. Firemní psycholog bude řešit psychické problémy, které se u zaměstnanců vyskytují z hlediska pracovního. Mezi tyto problémy se často řadí i stres.

Důležitá je informovanost zaměstnanců a školení či workshop o komunikaci svých pracovních problémů s firemním psychologem, protože je zde vysoká pravděpodobnost, že někteří pracovníci, zvláště starší pracovníci, nebudou ochotni své problémy s psychologem diskutovat. Toto se může stát hlavně kvůli faktu, že i v nynější společnosti někteří lidé stále věří, že řešit své problémy s psychologem z nich bude dělat člověka se zdravotním problémem. Někteří se mohou bát o stabilitu svého zaměstnání.

Dle průzkumu, jehož autory jsou Leclerc a kolektiv (2022), který je zaštitěn EUOSHA jsou po pandemii COVID-19 pracovníci více stresováni, ale také jsou více otevření tomu komunikovat své psychické problémy v práci.

Tuto skutečnost je tedy nutné ještě podpořit, aby snahy o snižování stresové hladiny pracovníků byly co nejvíce efektivní.

Dále je možné zavedení workshopu, který přímo informuje o možnostech snižování stresu. Tato školení se mohou zaměřovat na wellbeing, stres či na psychickou pohodu. Školení týkající se wellbeingu se dle neveřejné nabídky pohybují v ceně 6 000 – 8 000 Kč za osobu. Školení týkající se stresu a stres managementu se pohybují ve vyšší cenové úrovni, a to 10 000 – 12 000 Kč za osobu.

Z hlediska aktivit, které lze přímo aplikovat na pracovníky, je zde možnost flexibilní pracovní doby, která umožňuje pracovníkům, které stresují brzké ranní pracovní hodiny, se dostavit do práce až později.

Z hlediska prostředí může zaměstnavatel zasahovat do stresové hladiny pracovníků tak, že jim vytvoří přehledné a uklizené prostředí, které bude pracovníkům napomáhat k nižší stresové hladině.

Jako další opatření bude uvedeno volnější uspořádání pracovních aktivit. Pracovník by měl v tomto případě dostat seznam aktivit, které za pracovní den musí splnit, ale pokud je to možné, měl by si je seřadit tak, jak sám chce. Toto dává pracovníkovi vyšší pocit

samostatnosti a nezávislosti a zároveň tato úloha snižuje stresovou zátěž, díky upravení pracovních úloh dle toho, jak si to pracovník přeje.

Jako největší stresor se v dotazníkovém šetření jeví časová zátěž. Tento problém je možné řešit za pomoci zavedení pracovní pozice backoffice administrátora v rámci THP pracovníků. U dělnických prací je v tomto případě nutný nábor nových pracovníků nebo brigádníků z řad studentů.

Dle portálu Národní soustava povolání se platové rozmezí backoffice administrativního pracovníka pohybuje v rozmezí 28 000 – 52 000 Kč. Náklady zaměstnavatele na tohoto pracovníka budou vyčísleny z průměrné částky z tohoto rozmezí, tedy ze 40 000 Kč. Bez započítání benefitů a pouze se základní slevou na poplatníka bude celkový náklad pro zaměstnavatele za tohoto pracovníka 53 520 Kč za měsíc.

Pokud bude podnik snižovat stresovou hladinu na pracovních pozicích dělníků a bude nabírat nové zaměstnance do těchto pozic, dle Národní soustavy povolání se pohybuje platové rozmezí mezi 16 000 – 33 000 Kč. Pokud z tohoto opět bude vypočten náklad na pracovníka z průměru platového rozmezí 24 500 Kč, poté vydá zaměstnavatel náklad na měsíc ve výši 32 781 Kč za každého podpůrného dělníka navíc.

V případě vyčíslení nákladů na firemního psychologa je dle portálu Národní soustavy povolání platové rozmezí 35 000 – 56 000 Kč. Náklad zaměstnavatele byl vypočten z průměrné částky tohoto rozmezí, a to 45 500 Kč. Tento celkový náklad zaměstnavatele na firemního psychologa na měsíc činí 60 879 Kč.

6.3 Coping doporučení pro pracovníky

Z hlediska jednotlivců je možné doporučit rozšíření pozitivního copingu pro ty, kteří ho již provádějí a pro ty, kteří nepracují ani jednu metodu pozitivního copingu, je doporučeno s ním začít.

Pozitivní coping by měl provádět každý jedinec v podobě, kterou si určí sám, alespoň jedenkrát denně.

Pro snížení stresové hladiny je kromě copingu také dobré vedení zápisníku, který bude sloužit pro účely time managementu. Skládání pracovních úloh a zapisování si důležitých pracovních událostí na jedno místo je důležitým faktorem, který alespoň z části eliminuje stresovou situaci, kterou může být například zapomenutá pracovní

schůzka či nahromadění se pracovních úkolů a následné zameškání deadlinu pro tyto úkoly.

Pracovník by si také měl dopřávat pravidelné krátké pětiminutové přestávky od své práce, které mají za cíl uklidnit výkyvy stresu.

Z hlediska životosprávy je důležité pít dostatek vody a nemít příliš vysokou hladinu kofeinu v systému. Tyto dva faktory zvyšují také stresovou hladinu. Z hlediska jídelníčku je doporučeno mít během dne menší dopolední svačinu a následně oběd. Pocit prázdného žaludku je také stresorem.

Na pracovním stole je také vhodné mít post-it papírky, jež budou sloužit pro náhodné myšlenky, které nesmí pracovník zapomenout a napadnou ho během právě probíhajícího pracovního úkolu, od kterého nemůže odejít.

U pracovníků, kteří mají své zázemí v kanceláři, je možné upravit své prostředí tak, aby se cítili ve své práci lépe. Toto může z části provést zaměstnavatel např. výběrem vhodné barvy zdí či designem kanceláře, avšak zaměstnanec sám si ho může dekorovat například květinami nebo obrázky, které mu zpříjemní pobyt na pracovišti.

6.4 Náklady spojené s opatřeními proti stresu na pracovišti

Je samozřejmé, že všechna výše uvedená opatření jsou pro zaměstnavatele nákladem. Otázkou však je, zdali se mu tyto náklady vyplatí vynaložit.

Vzhledem ke zvyšující se stresové vyčerpání pracovníků je možné, že se v budoucnosti zvýší i počet pracovníků, kteří půjdou na nemocenskou dovolenou právě kvůli vysoké stresové hladině a zdravotním problémům, které jsou se stresem spojeny.

Dle článku od EUOSHA, jehož autory jsou Hassardová a kolektiv (2014), patří mezi zdravotní potíže, které souvisí s psychosociálními riziky a stresem, následující:

- Deprese a jiné psychické zdravotní potíže.
- Muskuloskeletální poruchy.
- Diabetes.
- Kardiovaskulární onemocnění.

Dále v tomto článku Hassardová a kolektiv (2014) tvrdí, že přímé finanční náklady v EU jsou firmám hrazeny skrze veřejné zdravotnictví a náklady, které společnostem

vznikají, jsou spojené právě s fluktuací zaměstnanců či absencí. Hlavní příčiny těchto nákladů poté vznikají z poškození zdraví, snížené kvality života či úmrtnosti.

Z tohoto hlediska lze tvrdit, že náklady, které firma vynaloží do kvalitní prevenci proti vysoké hladině stresu na pracovišti, mají vysokou návratnost.

7 Závěr

Tato práce byla rozdělena na dvě hlavní části, a to metodická a praktická.

V první části byly vysvětleny pojmy a provedena literární rešerše na téma stres, stres management a coping. Byla zde vysvětlena i souvislost mezi EQ jedince a jeho hladinou stresu.

Dále bylo rozebráno, jaké typy stresu může jedinec prožívat a z jakého důvodu. Definován byl i pracovní stres, stresory, se kterými se pracovník může v práci setkat, a jak s nimi pracovat. Další částí stres managementu byla teorie P-E. Tato teorie představovala vzorec prostředí, chování a člověka a jeho spojitost se stres managementem.

Druhá polovina metodické části byla zaměřena na coping. Zde byl definován coping jako takový z několika úhlů pohledu, následně byl coping rozdělen do několika základních strategií a metod. Samostatné podkapitoly sloužily pro bližší pochopení následujících strategií copingu: pozitivní a negativní coping, coping zaměřený na emoce a problém, coping zaměřený na náboženství a coping zaměřený na význam.

Zde bylo zjištěno, že coping, který se zaměřuje na náboženství a význam, je součástí copingu emocionálního.

To, zdali si člověk vybere spíše coping zaměřený na emoce či na problém, bylo řešeno v další podkapitole, která zkoumala vzájemnou závislost výběru metody copingu a charakteru člověka. Zde se došlo k závěru, že každá vlastnost Big five má svou návaznost na určitý coping. Například neurotičtí lidé častěji vybírají coping zaměřený na emoce.

V praktické části je uvedena analýza zpracovatelského průmyslu a analýza současného stavu, která proběhla za pomoci dotazníkového šetření. V analýze bylo využito deskriptivní statistiky a také Kruskal-Wallis testu. Součástí analýzy je shrnutí, které sumarizuje všechny výsledky dosažené analýzou.

V další kapitole proběhla diskuse, která srovnává dosažené výsledky s výsledky z odborných článků. Dále je zde nastíněna problematika technostresu.

V poslední kapitole jsou stanovena opatření, která mají za cíl snížit stres ve zpracovatelském průmyslu. Tato opatření jsou rozdělena na ta, která aplikuje zaměstnavatel a ta která aplikuje zaměstnanec. Opatření implementované

zaměstnavateli jsou nákladnější než ty aplikované zaměstnanci, a proto je zde i podkapitola, která podporuje výhodnost vynaložení nákladů na opatření z hlediska zaměstnavatelů.

8 Summary

At the very beginning of this bachelor thesis there are terms explanation and literary research for topics such as stress, stress management and coping. Subsequently there is a literature analysis of relationship between emotional intelligence and stress levels as well as the definition of work-related stress, stressors with which employees can meet at their workplace.

Further section explained terms related with coping. Coping can be divided into a lot of strategies some of which are also defined in this thesis. In addition to this, there is also interpreted the relationship between different coping strategies and the character of a person, mainly the connection of coping with Big five traits.

The main purpose of the bachelors thesis is to analyse stressors in manufacturing industry and proposition of precautions which lead to lowering of stress impact on employees.

In the next part of the thesis an analysis of current situation in manufacturing industry can be seen. This was done with help of survey, descriptive statistics and also the Kruskal-Wallis test. The outcomes of the analysis were summarised at the end of this chapter.

Discussion was the next part that needed to be done. In this part there are the outcomes of this thesis compared to other outcomes of various articles and studies.

Lastly there are defined precautions which can be implemented by employers and employees at companies in the manufacturing industry.

I. Přehled použité literatury

Ahmad, A., Hussain, A., Ahmad, Q. W., & Ul Islam, B. (2017). Causes of Workplace Stress in Textile industry of developing Countries: A Case Study from Pakistan. *Advances in Social & Occupational Ergonomics*, 487, 283-294.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-41688-5_25

Aulén, A. -M., Pakarinen, E., Feldt, T., & Lerkkanen, M. K. (2021). Teacher coping profiles in relation to teacher well-being: A mixed method approach. *Teaching and Teacher Education*, 102, 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103323>

Çelikkaleli, Ö., & Gündüz, B. (2019). Direct and Indirect Relationships between Personality Types and Problem-Focused Coping Style in Adolescents: Mediation Role of Cognitive Flexibility. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 48(1), 73-99. <https://doi.org/10.14812/cufej.483079>

Dewe, P. J., & Cooper, C. L. (2017). *Work Stress and Coping: Forces of Change and Challenges* (1st ed.). SAGE Publications.

Erdmann, G., & Janke, W. (2008). *Stressverarbeitungsfragebogen SVF: Stress, Stressverarbeitung und ihre Erfassung durch ein mehrdimensionales Testsystem* (4 ed.).

Fienberg, S. E., Stigler, S. M., & Tanur, J. M. (2007). The William Kruskal Legacy: 1919-2005. *Statistical Science*, 22(2), 255-261.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1214/088342306000000420>

Folkman, S. (2008). The case for positive emotions in the stress process. *Anxiety, stress, and coping*, 21(1), 3-14.

Fordjour, G. A., Chan, A. P. C., & Toffour-Kwarteng, L. (2019). Coping strategies Adopted by Construction Employees to Deal with the Causes and Effects of Occupational Psychological Disorders: A study in Ghana. *Health*, 11(6).
<https://doi.org/10.4236/health.2019.116062>

Fu, Y., & Law, Y. W. (2018). Chinese Adolescents' Meaning-Focused Coping With Prolonged Parent-Child Separation. *Journal of Adolescent Research*, 33(6), 752-773. <https://doi.org/10.1177/0743558417700271>

Ghobakhloo, M. (2018). The future of manufacturing industry: A strategic roadmap toward Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 29(6), 910-936. <https://doi.org/10.1108/JMTM-02-2018-0057>

Gong, X., Jiao, R., Jariwala, A., & Morkos, B. (2021). Crowdsourced Manufacturing for Delivery of Manufacturing as a Service. *2021 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEE IEEM21)*, 1617-1621. <https://doi.org/10.1109/IEEM50564.2021.9673096>

Hassard, J., Teoh, K., Cox, T., & Dewe, P. (2014). Výpočet nákladů spojených se stresem a psychosociálními riziky při práci. *EU-OSHA*.

Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2018). Work Stress Prevention Needs of Employees and Supervisors. *BMC Public Health*, 18, 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>

Hoek, R. J. A., Havermans, B. M., Houtman, I. L. D., Brouwers, E. P. M., Heerkens, Y. F., Zijlstra-Vlasveld, M. C., Anema, J. R., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2017). Stress Prevention at Work: a Study protocol for the evaluation of a multifaceted integral stress prevention strategy to prevent employee stress in a healthcare organization: a cluster controlled trial. *BMC Public Health*, 18(26), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4585-0>

Joseph, T. D. (2013). Work related stress. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(10), 73-80. <https://ejbss.org/index.php/ejbss/index>

Kato, K., & Pedersen, N. L. Personality and Coping: A Study of Twins Reared Apart and Twins Reared Together. *Behavior Genetics*, 35(2). <https://doi.org/0001-8244/05/0300-0147/0>

Kot, P. (2022). Psychometric properties of the polish adaptation of technostress creators and technostress inhibitors scale. *Medycyna Pracy*, 73(4), 277-293.

<https://doi.org/https://doi.org/10.13075/mp.5893.01236>

Krohne, H. W. (2001). Stress nad Coping Theories. *The International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 22. <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/03817-1>

Kumar, J. S., Kumar, E. G. R., & Abdulla, U. V. (2013). *Role of Emotional Intelligence in Managing Stress at Workplace*. LAP LAMBERT Academic Publishing.

Kusiak, A. (2020). Service manufacturing = Proces-as-a-service + Manufacturing Operations-as-a-service. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 31, 1-2.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10845-019-01527-3>

Latack, J. C. (1986). Coping with job stress: Measures and future directions for scale development. *Journal of applied psychology*, 71(3), 377-385.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.377>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Leclerc, C., De Keulenaer, F., & Belli, S. (2022). OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. <https://doi.org/10.2802/478476>

Li, A., Wang, S., Cai, M., Sun, R., & Liu, X. (2021). Self-compassion and life-satisfaction among Chinese self-quarantined residents during COVID-19 pandemic: A moderated mediation model of positive coping and gender. *Personality and Individual Differences*, 170. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110457>

Li, C. -T., Cao, J., & Li, T. M. H. Eustress or distress: An empirical study of perceived stress in everyday college life. *UbiComp '16: The 2016 ACM international joint conference on pervasive and ubiquitous computing*, 1209-1217.

<https://doi.org/10.1145/2968219.2968309>

Martin, J. (2014). *Managing Stress in the Workplace: How to Get Rid of Stress at Work and Live a Longer Life* (2nd ed.). Amazon.

Miari, M., Anan, M. T., & Zeina, M. B. (2022). Single Valued Neutrosophic Kruskal-Wallis and Mann-Whitney Tests. *Neutrosophic Sets and Systems*, 51(1), 949-956.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7163297>

Milczarek, M., Schneider, E., & Gonzales, E. R. (2009). OSH in figures: stress at work - facts and figures.

Molek-Winiarska, D. (2016). Stress management intervention assessment - field study results. *International Journal of Contemporary Management*, 15(4), 91-109.
<https://doi.org/10.4467/24498939IJCM.16.026.6707>

Národní soustava povolání. (2017). Retrieved March 21, 2023, from <https://www.nsp.cz/>

Ojala, M. (2012). How do children cope with global climate change?: Coping strategies, engagement, and well-being. *Journal of Environmental Psychology*, 32(3), 225-233.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2012.02.004>

Pargament, K. I., Koenig, H. G., & Perez, L. M. (2000). The Many Methods of Religious Coping: Development and Initial Validation of the RCOPE. *Journal of Clinical Psychology*, 56(4), 519-543. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(200004\)56:4%3C519::AID-JCLP6%3E3.0.CO;2-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200004)56:4%3C519::AID-JCLP6%3E3.0.CO;2-1)

Pauknerová, D., Hubinková, Z., Francová, T., & Šindelářová, H. (2006). *Psychologie pro ekonomy a manažery* (2nd ed.). Grada Publishing.

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

Průměrný počet zaměstnanců v národním hospodářství podle ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE) (2005-2021). (2022, December 9). Český Statistický Úřad. Retrieved March 18, 2023, from <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-aktualizovano-9122022>

Psychosocial risks and stress at work. (2007). European Agency for Safety and Health at Work. Retrieved March 4, 2023, from <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Quick, J. C., Nelson, D. L., Quick, J. D., & Orman, D. K. (2000). An isomorphic theory of stress: the dynamics of person-environment fit. *Stress and Health*, *17*(1), 147-157. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.893>

Sari, D. L., Storyna, H., Sinaga, R. I. P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Perwira Redi, A. A. N. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia, *794*. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>

Schlatter, S., Lousy, S., Canada, B., Théron, C., Duclos, A., Blakeley, C., Lehot, J. -J., Rimmelé, T., Guillot, A., Lilot, M., & Debarnot, U. (2022). Personality traits affect anticipatory stress vulnerability and coping effectiveness in occupational critical care situations. *Scientific reports*, *12*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1038/s41598-022-24905-z>

Shi, J., & Wang, L. (2007). Validation of Emotional Intelligence Scale in Chinese University students. *Personality and Individual Differences*, *43*(2), 377-387. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2006.12.012>

Tandler, N., Krauss, A., & Proyer, R. T. (2020). Authentic Happiness at Work: Self- and Peer-Rated Orientations to Happiness, Work Satisfaction, and Stress Coping. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01931>

Zhang, S., Sunindijo, R. Y., Frimpong, S., & Su, Z. (2023). Work stressors, coping strategies, and poor mental health in the Chinese construction industry. *Safety science*, *159*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106039>

Zhang, Z., Ye, B., Qiu, Z., Zhang, H., & Yu, C. (2022). Does Technostress Increase R&D Employees' Knowledge Hiding in the Digital Era?. *Frontiers in Psychology*, *13*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.873846>

II. Seznamy

Seznam tabulek

Tabulka 1: Průměrná stresová hladina pracovníků na jednotlivých pracovních pozicích	34
Tabulka 2: Průměrná frekvence stresu u jednotlivých pracovních pozic	34
Tabulka 3: Procento pracovníků motivovaných stresem u jednotlivých pracovních pozic	34
Tabulka 4: Shrnutí výsledků hypotéz	36

Seznam obrázků

Obrázek 1: Metoda 8P	9
----------------------------	---

Seznam grafů

Graf 1: Věkové kategorie respondentů	20
Graf 2: Podíl respondentů v jednotlivých odvětvích zpracovatelského průmyslu	21
Graf 3: Podíl respondentů na pracovních pozicích ve zpracovatelském průmyslu	22
Graf 4: Spokojenost respondentů na jejich současné pracovní pozici	23
Graf 5: Stresové zatížení respondentů v zaměstnání	24
Graf 6: Frekvence vystavení respondentů stresu v zaměstnání	25
Graf 7: Příznaky stresu vyskytující se u respondentů	27
Graf 8: Metody pozitivního copingu využívané respondenty	29
Graf 9: Metody negativního copingu využívané respondenty	30
Graf 10: Metody snižování stresové hladiny implementované ze strany zaměstnavatele	31

Seznam příloh

Příloha I.: Dotazník

Příloha II.: Výsledky statistické analýzy

III. Přílohy

Příloha I.: Dotazník

Sekce 1 z 11

Stres management a coping ve zpracovatelském průmyslu

Vážení respondenti,
obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci, která se věnuje tématu stres management a coping ve zpracovatelském průmyslu.

Dotazník Vám zabere nejvýše 10 minut a je složen z otázek týkajících se Vaší osoby, stresu z Vašeho zaměstnání a toho, jak se s tímto stresem vyrovnáváte.

Děkuji za Váš čas a spolupráci.

Kamila Němečková (nemeck07@jcu.cz)
Studentka ekonomické fakulty, obor Ekonomika a Management, 3. ročník bakalářského studia

Jaké je Vaše pohlaví? *

Žena

Muž

Jiné

Kolik Vám je let? *

18-30

31-40

41-50

51-60

60+

V jaké oblasti zpracovatelského průmyslu se firma, ve které pracujete, pohybuje? *

- Výroba potravinářských výrobků a nápojů
- Výroba tabákových výrobků
- Výroba textilií a oděvů
- Zpracování dřeva, výroba dřevěných a příbuzných výrobků a nábytku
- Výroba papíru a výrobků z papíru
- Tisk a rozmnožování nahraných nosičů
- Výroba základních farmaceutických výrobků
- Výroba základních kovů, kovových konstrukcí a kovodělných výrobků
- Výroba počítačů, elektronických a elektrických zařízení
- Výroba strojů, motorových vozidel a ostatních dopravních prostředků
- Opravy a instalace strojů a zařízení
- Jiná...

Jak dlouho ve firmě pracujete? *

- Méně než 1 rok
- 1-5 let
- 6-10 let
- 11-20 let
- 21 a více let

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? *

- Základní vzdělání
- Výuční list
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

Jaká je Vaše pracovní pozice ve firmě? *

- Technicko-hospodářský pracovník (THP)
- Obchodní zástupce
- Dělník ve výrobě
- Vedení firmy
- Jiná...

Jak jste spokojen/a s Vaší současnou pracovní pozicí? *

- | | | | | | | |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Velmi nespokojen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Velmi spokojen |

Sekce 2 z 11

Stres



Popis (nepovinný)

Cítíte se v práci ve stresu? *

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Jak vysoká je Vaše úroveň stresu v práci? *

- | | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Žádná | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Velmi vysoká |

Jak často jste v práci vystaveni stresu? *

- | | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nikdy | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Každý den |

Dokáže Vás stres motivovat? *

- Ano
- Ne

Sekce 3 z 11

Stres a motivace



Popis (nepovinný)

Uveďte situaci, kdy Vás stres motivuje. *

Text dlouhé odpovědi

.....

Stres a jeho příznaky



Popis (nepovinný)

Který z těchto příznaků stresu se u Vás projevují? *

- Podrážděnost
- Špatná nálada
- Špatný spánek
- Bolest hlavy
- Bolest břicha
- Problémy se soustředěním
- Nevolnost
- Nechuť k práci
- Jiná...

Projevuje se pracovní stres ve Vašem osobním životě? *

- Ano
- Ne

Znáte pojem "coping"?

- Ano
- Ne

Sekce 7 z 11

Coping



Popis (nepovinný)

Co je podle Vás coping? *



Text dlouhé odpovědi

Sekce 8 z 11

Pozitivní metody snižování stresu



Popis (nepovinný)

Jak se dokážete vyrovnat se stresem ze zaměstnání? *



	1	2	3	4	5	
Velmi snadno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi obtížně

Kterou z těchto metod snižování stresu jste někdy využil/a? *

- Cvičení
- Jóga
- Meditace
- Dechová cvičení
- Pozorování přírody
- Promluva s blízkým o svých problémech
- Řízená imaginace
- Body scan
- Poslech relaxačních zvuků
- Žádnou metodu jsem nikdy nevyužil/a
- Jiná...

Je podle Vás potřeba pro snížení stresu praktikovat relaxační praktiky pravidelně? *

- Ano
- Ne

Negativní metody snižování stresu



Popis (nepovinný)

100

Kterou z těchto metod snižování stresu jste někdy využil/a? *

- Kouření
- Pití alkoholu
- Přejídání
- Hladovění
- Užívání drog
- Gambling (hazardní hry)
- Žádnou z těchto metod jsem nikdy nevyužil/a
- Jiná...

Myslíte si, že metody snižování stresu z předchozí otázky mají dlouhodobý účinek? *

- Ano
- Ne

Znáte pojem "duševní hygiena"? *

- Ano
- Ne

Sekce 10 z 11

Duševní hygiena



Popis (nepovinný)

Co je podle Vás "duševní hygiena"? *

Text dlouhé odpovědi

Patří podle Vás aktivní snižování stresové hladiny do duševní hygieny? *

Ano

Ne

Sekce 11 z 11

Jak zaměstnavatel může pomoci snižování stresu



Popis (nepovinný)

Které z následujících možností snižování stresu nabízí Váš zaměstnavatel? *

- Školení, jak se vyrovnávat s pracovním stresem
- Workshop, který představuje metody vyrovnání se se stresem
- Wellness poukaz
- Příspěvek na dovolenou
- Poukaz do sportcentra
- Firemní psycholog
- Jiná...

Uvítali byste workshopy či školení, která se týkají vypořádání se stresem ze zaměstnání? *

Ano

Ne

Příloha II: Výsledky statistické analýzy

Kruskal-Wallis test

r_{avg}	53		
Kategorie	n	$r_{avg,k}$	$n*(r_{avg,k} - r_{avg})^2$
1	10	30,45	5085,025
2	26	53,3269	2,778846154
3	27	60,8704	1672,453704
4	21	60,1429	1071,428571
5	21	46,0714	1008,107143
Celkem	105		
Suma $n*(r_{avg,k} - r_{avg})^2$	8839,79		
suma $(r - r_{avg})^2$	89751		
Testová statistika H	10,2432		
Volnost	4		
P-hodnota	0,03652		
<p>H_0: Pracovník, který je vystaven vyšší úrovni stresu není v práci více nespokojen</p> <p>H_1: Pracovník, který je vystaven vyšší úrovni stresu je v práci více nespokojen.</p> <p>Testová statistika se nepohybuje v intervalu P-hodnoty, H_0 zamítáme.</p>			

r_{avg}	53		
Kategorie	n	$r_{avg,k}$	$n*(r_{avg,k} - r_{avg})^2$
1	13	19,61538	14488,92308
2	30	34,61667	10138,40833
3	30	57,83333	700,8333333
4	29	77,55172	17480,82759
5	3	95,83333	5504,083333
Celkem	105		
Suma $n*(r_{avg,k} - r_{avg})^2$	48313,07566		
suma $(r - r_{avg})^2$	88905		
Testová statistika H	56,51605499		
Volnost	4		
P-hodnota	1,56293E-11		
<p>H_0: Pracovníci, kteří mají vysokou stresovou hladinu nejsou ve stresu častěji než zaměstnanci s nižší stresovou hladinou.</p> <p>H_1: Pracovníci, kteří mají vysokou stresovou hladinu jsou ve stresu častěji než zaměstnanci s nižší stresovou hladinou.</p> <p>Testová statistika není v intervalu P-hodnoty, proto H_0 zamítáme</p>			