



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF MANAGEMENT

VYHODNOCOVÁNÍ, ZVLÁDÁNÍ A SNIŽOVÁNÍ STRESU

STRESS EVALUATION, COPING AND REDUCTION

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. PAVEL KOUTNÝ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

PhDr. EMILIE FRANKOVÁ, Ph.D.

BRNO 2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Koutný Pavel, Bc.

Rízení a ekonomika podniku (6208T097)

Reditel ústavu Vám v souladu se zákonem c.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním rádem VUT v Brně a Smernicí dekana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Vyhodnocování, zvládání a snižování stresu

v anglickém jazyce:

Stress Evaluation, Coping and Reduction

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Vymezení problému a cíle práce
Teoretická východiska práce
Analýza problému a současné situace
Vlastní návrhy řešení, přínos návrhu řešení
Záver
Seznam použité literatury
Přílohy

Seznam odborné literatury:

BEDRNOVÁ, E a kol. Management osobního rozvoje: Duševní hygiena, seberízení a efektivní životní styl. 1. vyd. Praha: Management Press, 2009. 359 s. ISBN 978-80-7261-198-0.

HLADKÝ, A. Zdravotní aspekty zátěže a stresu. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1993. 173 s. ISBN 80-7066-7784-2.

JOSHI, V. Stres a zdraví. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 156 s. ISBN 80-7367-211-1.

KRIVOHLAVÝ, J. Psychologie zdraví. 2. vyd. Praha: Portál, 2003. 279 s. ISBN 80-7178-774-4.

PRAŠKO, J. PRAŠKOVÁ, H. Proti stresu krok za krokem. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 188 s. ISBN 80-247-0068-9.

PRAŠKO, J. Jak se zbavit napětí, stresu a úzkosti. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. 204 s. ISBN 80-247-0185-5.

PRAŠKO, J. PRAŠKOVÁ, H. Asertivitou proti stresu. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1996. 181 s. ISBN 80-7169-334-0.

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Emilie Franková, Ph.D.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2013/2014.

L.S.

prof. Ing. Vojtech Koráb, Dr., MBA
Reditel ústavu

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Dekan fakulty

V Brně, dne 19.01.2014

Abstrakt

Diplomová práce „Vyhodnocování, zvládání a snižování stresu“ je zaměřena na aktuální problém u většiny zaměstnanců a tím je stres, který na ně působí. Práce analyzuje typy stresu, příznaky a projevy stresu, také jeho vliv na zdraví člověka a pracovní výkon. Dále se soustředí na faktory, které stres vyvolávají, jejich identifikaci a eliminaci. Práce je zaměřena na teoretický rozbor problematiky a následně je orientována na měření stresorů v pracovním prostředí. Konkrétně na měření stresu u zaměstnanců firmy P&L spol. s.r.o. V závěru práce jsou formulována doporučení na snížení zjištěných stresových faktorů.

Abstract

The diploma thesis concentrates on the stress that the vast majority of employees face today. The thesis analyzes the various types of stress, its indication and manifestation. Furthermore, the factors that contribute to stress, their identification and elimination are also discussed. The focus of the thesis is on the theoretical analysis of the problems. Moreover, it measures the stressors on the workplace, too. Specifically, it evaluates the level of stress in P&L spol. s.r.o. In the conclusion, the recommendations that decrease the detected stress factors are given.

Klíčová slova

Stres, druhy stresu, stresor, zátěž, tlak, pracovní stres, zdraví, zvládání stresu, vyhodnocování stresu

Key words

Stress, the types of stress, stressor, burden, pressure, stress at work, health, managing of stress, evaluation of stress

Bibliografická citace diplomové práce

KOUTNÝ, P. *Vyhodnocování, zvládání a snižování stresu*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2014 117 s. Vedoucí diplomové práce PhDr. Emilie Franková, Ph.D.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušil autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/200 Sb. O právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně, dne 22. ledna 2014

.....

podpis

Poděkování

Rád bych tímto chtěl poděkovat vedoucí mé diplomové práce paní PhDr. Emilii Frankové, Ph.D. za ochotu, vedení a cenné rady a připomínky, které mi poskytla při vypracování a řešení práce. Dále patří můj dík společnosti P&L spol. s.r.o., která mi poskytla důležité podklady a další odbornou pomoc pro zpracování diplomové práce.

Obsah:

1	TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	12
1.1	Pojem stres	12
1.2	Definice stresu.....	13
1.3	Historie studie stresu	15
1.4	Druhy stresu	15
1.4.1	Dělení dle způsobu vnímání	16
1.4.2	Dělení z hlediska času.....	17
1.4.3	Dělení dle intenzity stresové reakce	19
1.5	Stres a práce	19
1.6	Stresory - zdroje stresu.....	22
1.7	Vliv stresu na zdraví člověka	23
1.7.1	Stres a nemoci.....	25
1.8	Příznaky stresu	25
1.9	Vliv stresu na pracovní výkon.....	27
1.10	Ekonomické dopady stresu.....	28
1.11	Eliminace stresu v práci.....	29
1.12	Vyhodnocování a zvládání stresu.....	31
1.12.1	Některé z technik pro lepší zvládání stresu	33
1.13	Nepříznivé psychické a sociální jevy	36
1.13.1	Mobbing.....	36
1.13.2	Workoholismus	37
1.13.3	Syndrom vyhoření.....	38
2	ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÉ SITUACE	40
2.1	Firma P&L spol. s.r.o.....	40
2.2	Výzkumné otázky a metody	42
2.3	Zpracovaný řízený rozhovor s jednatelem společnosti	42
2.4	Dotazník	47
2.4.1	Sběr dat	47
2.4.2	Struktura dotazníku.....	47
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ A JEJICH PŘÍNOS.....	89
3.1	Konkrétní návrhy, doporučení a jejich finanční náročnost	90

3.1.1	Doporučení pro management.....	91
3.1.2	Doporučení pro zaměstnance.....	101
4	ZÁVĚR.....	107
5	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	108

ÚVOD

Diplomová práce se zabývá teoretickými poznatky z psychologické oblasti týkající se stresu a následné využití těchto aspektů v praxi. Práce je zaměřena na stres jako takový, který je součástí každodenního života a dále se zaměřuje na stres na pracovišti.

Stresu se nevyhne žádná lidská bytost a na každého jedince nějakým způsobem stres působí a ovlivňuje ho, ať již má na nás kladný, nebo negativní vliv. Stres je v dnešní hektické době velmi aktuální téma a skutečnost, že je nutné o zaměstnance pečovat, aby nedocházelo k nadměrnému působení stresu, by si měli uvědomovat snad všichni vrcholoví manažeři ve firmách. Člověk stráví v práci až třetinu dne a proto se většina stresových situací odehrává právě v tomto prostředí. Stres vzniká na pracovišti z nejrůznějších příčin a o snížení stresu na přijatelnou úroveň by se měli snažit a zasloužit všichni zaměstnanci a především ti, kteří jsou na vedoucích postech a mají za úkol řídit ostatní.

CÍLE PRÁCE A VYMEZENÍ PROBLÉMU

Cílem diplomové práce je, na základě poznatků získaných z odborné literatury, vypracování návrhu na vyhodnocování, zvládání a snižování stresu u zaměstnanců ve zvoleném podniku. Postupně je v práci rozebrán stres, jak působí na zaměstnance a poté jsou aplikovány poznatky získané z literatury, kdy jsou navrženy jednotlivé strategie, které mají snížit stresové faktory, působící na zaměstnance.

Hlavním prvkem při zkoumání působení stresu na člověka je, jak mu co nejlépe předcházet a pokud už se stres vyskytl, tak jak působícímu stresu co nejlépe čelit.

Práce je rozčleněna na jednotlivé kapitoly.

Úvodní kapitola je zaměřena na vymezení problému a jsou definovány cíle práce. Dále je práce zaměřena na teoretická východiska. Tato kapitola za pomoci literárních pramenů objasňuje co je to stres, jaké jsou příčiny jeho vzniku, jak stres ovlivňuje každého z nás a tudíž i pracovní výkon všech pracujících.

V praktické části je uvedena a popsána firma P&L spol. s.r.o., na kterou je diplomová práce zaměřena. Potřebné informace o firmě byly získány za pomoci metody řízeného rozhovoru, pozorování firemního prostředí a prostudování materiálů poskytnutých firmou. Jsou uvedeny jednotlivé metodiky zpracování praktické části diplomové práce. Následně je provedena analýza a vyhodnocení stresových faktorů působících na zaměstnance. Je předložen návrh na měření stresu u zaměstnanců za pomoci vytvořeného dotazníku.

V poslední kapitole je následně po vyhodnocení dotazníku předložen návrh na snížení jednotlivých stresorů a z nich pramenícího stresu a jeho vlivu na zaměstnance. Jsou uvedeny i jednotlivé doporučení pro jednotlivé pracovníky, které by jim měly umožnit snadněji zvládat a eliminovat působící stresové faktory.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Již od narození je celý život spojen se stresem a jeho působením na lidský organismus. S přibývajícím věkem, když začíná být člověk pracovně aktivní, se setkává s takzvaným pracovním stresem. V dnešní hektické době jsou na zaměstnance kladeny stále větší nároky a tudíž i působení stresu se poslední dobou stává stále více diskutovaným tématem. Je to také z toho důvodu, že pracující tráví třetinu dne právě v pracovním prostředí. Stres u jednotlivých pracovníků vždy nějakým způsobem ovlivňuje celý podnik. Ať už se jedná o pozitivní stres, nebo nebezpečný negativní stres.

1.1 Pojem stres

Mezi lidmi i ve většině publikací se o stresu obvykle hovoří v negativním smyslu. V běžné řeči se o stresu mluví jako o nějaké události, nebo sledu událostí, které zapříčiní reakci v podobě negativního stresu, ale někdy také jako o vypjaté situaci, která vede k pocitu radostné nálady. (JOSHI, 2007)

Pojem stres v obecném pojetí označuje reakci organismu na nadměrnou zátěž. (ANDERS, 2007)

Stres je módní pojem. Lidé rádi poukazují na to, jak jsou přepracovaní, že toho mají moc a jejich život je pak plný stresu. Tím ukazují na něco vnějšího, s čím se musí prát. Snaží se tím poukázat na svou statečnost. Daleko složitější je pak přiznat odpovědnost a důsledky stresu. Proto o tom, že jsme podráždění, nervózní, máme potíže vycházet s ostatními, trpíme tělesnými, ba dokonce psychickými důsledky stresu, raději nikdo nemluví. A většina z nás se za tuhle skutečnost i stydí a berou ji jako svůj nedostatek, nebo osobní selhání. (PRAŠKO, 2001)

Tlak a obtíže nejsou totéž

Myšlenka, že chceme-li uspět, musíme být pod tlakem, v nás zraje už od dětství. Je důležité odlišovat tlak a obtíže. Když víme, že před sebou máme těžký úkol

nebo problém, který akceptujeme a chceme se s ním co nejlépe vypořádat, obvykle nepocítujeme velkou míru stresu a úkol dokážeme úspěšně zvládnout. Naproti tomu tlak, přestože ho pocítujeme uvnitř sebe samých, v nás vyvolává pocit, že kupředu nás pohání něco, co se nachází mimo nás. Namísto naší vlastní motivace vyniknout nás pohání snaha naplnit očekávání druhých lidí. S tlakem poté přichází strach z neúspěchu a vnitřní konflikt. Obtížný úkol, který jsme přijali za svůj, nedoprovází škodlivý fyzický a mentální „vedlejší produkt“ stres a to i tehdy, když jeho realizace může v člověku vyvolávat únavu či ho zcela vyčerpat. (GALLWEY, 2012)

Psychicky odolní lidé jsou stejní jako kdokoliv z nás. Také podléhají stresu. Jejich návod na odvádění trvale vysokého výkonu tkví v tom, že si osvojili strategie a techniky, které jim umožňují stres kontrolovat a ve stresových situacích neztrácet hlavu. (JONES, 2010)

Lidé prožívající nepohodu mají snahu kontrolovat to, co se s nimi děje. Často ovšem cítí, že jejich kontrola nefunguje dostatečně. V mnoha případech, kdy se lidé snaží kontrolovat prožívání stresu, dochází k opačnému jevu a příznaky stresu se zhoršují. Je to především z toho důvodu, že lidé používají přístupy, které nejsou účinné. (PRAŠKO, 2001)

1.2 Definice stresu

Termín „stres“ je opravdu mimořádně nejednoznačný. Většinou se tento termín používá ve významu působící události (stresor) a někdy ve smyslu odpovědi na tuto událost (stresová reakce). (JOSHI, 2007)

Z publikací je zřejmé, že každý z autorů se snaží stres popsat svou vlastní definicí, ale význam jednotlivých definic zůstává obdobný. Slovem stres tedy rozumíme reakci organismu na nadměrnou zátěž. V normálním hovoru, bychom jako stres označili vše, co na nás nějak tlačí, přetěžuje nás a co je nám nepříjemné. (PRAŠKO, 2007)

Jedná se o vnitřní stav člověka, který je buď přímo něčím ohrožován, nebo takové ohrožení očekává a přitom se domnívá, že jeho obrna proti nepříznivým vlivům není dostatečně silná. (KŘIVOHLAVÝ, 2003)

Stres je tedy tělesná a duševní reakce na působící stresor. (PRAŠKO, 2001)

Nejmarkantnější rozdíl mezi lidmi a zvířaty spočívá v tom, že my lidé se nemusíme automaticky chovat podle toho, co nám poručují naše emoce. Máme na vybranou. Buď se spolehne na svého naprogramovaného „autopilota“ a své emoce poslechneme, nebo zapojíme do akce rozum a své instinktivní reakce „přehlasujeme“. (WAHLEN, 2012)

Rozlišujeme dva druhy stresových faktorů (GEISSELHART, 2006):

A.) Vnější stresové faktory (jako například):

- časový tlak,
- pokyny na pracovišti,
- zatěžující finanční situace
- a další

B.) Vnitřní stresové faktory (jako například):

- vlastní (přehnaný) pocit odpovědnosti,
- obava ze selhání nebo ztráty,
- obava z konkurence
- a další

Stresové reakce

Stresová reakce je velmi funkční, když se jedná o ochranu života v nebezpečné situaci. K tomu naštěstí dochází pouze výjimečně a dnešní stresory mají tedy spíše charakter psychologického ohrožení. Ale organismus mezi těmito situacemi nerozlišuje a reaguje na ně stejným mechanismem. (PRAŠKO, 2001)

Stresové reakce bychom mohli rozlišit na (JONES, 2010):

- Psychické – pochybnosti, obavy, špatná paměť, zmatek, panika, frustrace
- Fyziologické – svalové napětí, zvracení, bušení srdce, zpocené dlaně a tréma
- Behaviorální – neklid, náhlé ztišení a stažení se do sebe nebo naopak hlučnost a otevřenost, poruchy spánku, netrpělivé přecházení, vznětlivost, pití nadměrného množství kofeinu či alkoholu

1.3 Historie studie stresu

V minulosti se stres zkoumal pouze z vědeckého pohledu jako jeden z předmětů výzkumů. Samozřejmě i dříve byl stres součástí každodenního života, ale nebyl tématem tolik diskutovaným a proto se ani nedostávalo tolik informací o stresu samotném a tedy také o tom, jak se s ním vypořádat. (KŘIVOHLAVÝ, 1994)

Pojem stres, jak ho v dnešní době chápeme, se začal utvářet v osmnáctém a devatenáctém století, kdy probíhal intenzivní vědecký a průmyslový pokrok. O to, jak dnes stres vnímáme, se nejvíce zasloužili ve vývoj chápání stresu Walter Cannon, který v roce 1932 vyvinul pojem stres a další autor ucelené koncepce stresu je Hans Selye, který v roce 1936 tvrdil, že stres je vyústěním interakce mezi určitou silou, která působí na člověka a schopnosti organismu odolat tomuto tlaku. (KENNARD, 2008)

1.4 Druhy stresu

Stres lze rozdělit vícero způsoby podle různých hledisek. V práci je použito dělení podle:

- *způsobu vnímání*
- *času*
- *intenzity stresové reakce*

1.4.1 Dělení dle způsobu vnímání

Stres působí na každého z nás, ale je na každém jedinci jak se s tímto působícím faktorem dokáže vypořádat. Je nutné také podotknout, že pozitivní stres, nebo určitá míra stresu škodlivá není a naopak může zvyšovat pracovní výkon a také obranyschopnost celého organismu. Proto je velmi důležité pro celou organizaci, aby její pracovníci dokázali se stresem bojovat a eliminovat ho na přijatelnou míru. Ti pracovníci, kteří této eliminace nejsou schopni, by během dlouhodobě trvajících stresu byli vystaveni mnoha komplikacím, potížím a negativní vliv by to mělo jak na jejich život, zdraví, ale i pro celou firmu.

Podle způsobu vnímání jsou jednotlivé stresy svou chemickou povahou obdobné. Základní rozdíl mezi těmito stresy spočívá především v tom, jak na jednotlivé stresové situace reaguje odlišně každý jedinec. (PRAŠKO, 2003)

Eustres

Bývá označován jako „dobrý stres“, nebo také „kladný stres“, který na nás působí pozitivně. (BOUŠKAL, 2012)

Obvykle charakterizuje situaci, v níž svým způsobem nadstandardní podněty působí spíše jako výzva. Tyhle situace na nás vytvářejí tlak, ale jen v míře, která nás nutí věci řešit nebo se jimi zabývat. (BEDRNOVÁ, 2009)

Eustres je tedy přívětivou tvář stresi. Samozřejmě určitou námahu při těchto situacích musíme vyvinout, ale můžeme říci, že čím větší množství eustresu, tím větší schopnost stability a odolnosti v případě nájezdu distresu. Eustres je dobré aktivně vyhledávat. Lidé, kteří dokážou hledat a nalézat radost v běžných situacích života, případně i ve zvládnání těžkostí, mají vysokou odolnost proti stresu. (PLAMÍNEK, 2008)

Distres

Bývá označován jako „negativní stres“ a je opakem předchozího eustresu, protože na nás působí negativně. (BOUŠKAL, 2012)

Schopností vnímat distres jsme nebyli vybaveni proto, abychom se trápili, ale proto, abychom si byli schopni pomoci. Distres nás upozorňuje na hrozící nebezpečí. Pokud ale nejsme schopni na distres reagovat a odbourávat, můžeme očekávat, že organismus se nakonec zhroutí. (PLAMÍNEK, 2008)

Distres představuje situaci, ve které nestandardní podněty působí škodlivě. Mohou vést k útlumu, zklamání, rozčarování nebo zhroucení. V těchto situacích již nebyváme schopni jednotlivé působící stresory zvládnout a to se projevuje v rovině psychické, ale někdy i zdravotní. (BEDRNOVÁ, 2009)

1.4.2 Dělení z hlediska času

Chronický stres

Chronický stres nastává tehdy, když přichází jeden záchvat stresu za druhým. Člověk trpící chronickým stresem nedokáže vypustit z hlavy věci, které jej frustrují. Může trpět nespavostí a neustále si před očima promítá události z uplynulého dne, a užívá se tím, co přinese další den. Prožívání chronického stresu po delší dobu je zdraví škodlivé a snižuje obranyschopnost imunitního systému. (JONES, 2010)

Může být zapříčiněn, jedním nebo i více stresory a intenzita jednotlivých stresorů většinou bývá v proměnlivých intervalech. Tento druh stresu negativně ovlivňuje zdraví i pracovní výkon zaměstnance.

Stále se opakující stres znamená pro srdce, krevní cévy a ledviny pracovní přetížení. Opakovaná aktivace potom vyvolá únavu a může dojít i k poškození srdce. Během posledních let výskyt kardiovaskulárních nemocí dramaticky stoupl a to i u lidí mladého věku a tento nárůst je přičítán modernímu životnímu stylu a stresu. (MIZIA, 2007)

K chronickému stresu dochází tam, kde není možno situaci řešit, kde není možné dostat stres pod kontrolu, zvládnout ho a zvítězit. Výsledkem je obvykle vzdání se a rezignace na jakoukoliv snahu nastalou situaci dále řešit. (KŘIVOHLAVÝ, 2003)

Anticipační stres

Oproti předchozímu se jedná o stres, který vzniká v návaznosti na události, které teprve nastanou. Jde o tzv. „stres z očekávání“. Bývá poměrně častý a je zvláštní tím, že se u něj nevyskytuje žádný stresor. U osob trpící tímto druhem stresu, jde o jakési předvídání, tušení nebo představu děje a jaké bude mít důsledky. Příznaky tohoto stresového zatížení trvají většinou krátkodobě a situace je zvládnutelná. Vyskytuje se hlavně u lidí s nízkým sebevědomím, kteří mají strach z budoucnosti.

Akutní stres

K tomuto stresu dochází například v situacích, které jsou náhlé a bývají provázány s ohrožením života. Trvá krátkou dobu, ale intenzitou je velký, přizpůsobit se tomuto druhu stresu je v podstatě nemožné.

Hlavním příznakem akutního stresu bývají záchvaty stresu, které se střídají s obdobím velmi mírného stresu nebo dokonce stresem zanedbatelným. Akutní stres prožíváme například během pracovního dne, ale poté, co pracovní prostředí opustíme, se stres výrazně zmírní. Lidé jsou vybaveni k tomu, aby se dokázali s akutním stresem vyrovnat. Mohou ho snášet i po delší čas, ale je zapotřebí si mezi těmito situacemi najít období klidu, kdy si odpočineme a obnovíme si zásoby energie. (JONES, 2010)

Rozdílně se chová imunitní systém v reakci na akutní a chronický stres. V praxi to znamená, že je možné očekávat, že tam kde jde o jednorázový stres, dochází ke zvýšení činnosti imunitního systému. Tam, kde jde o dlouhodobě působící stres, dochází ke snížení činnosti imunitního systému, k takzvanému potlačení imunity. Z psychologického hlediska je hlavní charakteristikou tzv. akutního stresu to, co nazýváme termínem „výzva“. Za této situace, která má charakter výzvy, je aktivován sympaticko-adrenální systém. (KŘIVOHLAVÝ, 2003)

Posttraumatický stres

Bývá označován také jako stres následný nebo posttraumatická porucha. Jedná se o opožděnou reakci na již prožitou stresovou situaci, která trvá většinou krátce,

ale je velice intenzivní. Bývají to hlavně situace s fatálními následky, kdy bývají v ohrožení životy a zdraví spousty lidí. Posttraumatický stres provází deprese, psychické napětí, pocity úzkosti s kolísající intenzitou těchto faktorů, které přicházejí v různém časovém horizontu.

Mnoho z lidí, kteří trpí tímto stresem, se s prožitou stresovou situací vyrovnávají ještě dlouhou dobu. V pracovním prostředí se může jednat zejména o havárie a z nich plynoucí pracovní úraz, nebo smrt pracovníků. Doprovodem tohoto stresu jsou pocity úzkosti, deprese, psychickou napjatostí, poruchy soustředění a spánku. (KŘIVOHLAVÝ, 2003)

1.4.3 Dělení dle intenzity stresové reakce

Stres lze rozlišovat také dle jeho intenzity, jakou na jedince působí. (KŘIVOHLAVÝ, 2003)

Hypostres

Tímto termínem se označuje běžný stres, který je mírný a ještě není nezvladatelný. Jedná se o slaběji působící stres, který prozatím je zvládnutelný, aniž by činil jedinci výrazné obtíže. Nebezpečí by hrozilo v případě, kdy by tento stres působil dlouhodobě, poté se může přeměnit v hyperstres.

Hyperstres

Jde o stres, který přesáhl pomyslnou hranici zvládnutelnosti. Na tento druh stresu již není možná adaptabilita a způsobuje spoustu škodlivých faktorů, jako je psychické zhroucení, fyzické zhroucení, celkové selhání a v nejhrošším případě smrt.

1.5 Stres a práce

Většina z nás stráví značnou část svého života na pracovišti. Problémy, kterým jsme vystaveni během zaměstnání, se přitom často přenášejí i do osobního života. (ŠTĚPANÍK, 2008)

Nejběžnější zdroje stresu v práci (ARNOLD, 2007):

- Vnitřní faktory spojené se zaměstnáním
- Role v organizaci
- Osobnost a zvládání strategie
- Vztahy v práci
- Vývoj kariérního postupu
- Kultura a klima organizace
- Propojení domova a práce

Fyzické stresové faktory (ARNOLD, 2007):

- Extrémní teploty
- Vibrace a otřesy
- Hluk
- Prašnost a chemické škodliviny
- Nedostačující osvětlení

Psychické stresové faktory (ARNOLD, 2007):

- Nedostatek spánku
- Pracovní směny
- Vztahy na pracovišti
- Mzdové podmínky
- Profesní kariéra
- Monotónní práce
- Časový tlak
- Velké množství práce
- Malé množství práce
- Změny v podnikovém prostředí

U řady profesí je stres v práci zdrojem psychických poruch. Nejvíce jsou pracovním stresem ohroženi lidé pracující na vedoucích pozicích a také lidé co mají rizikové zaměstnání, kdy je na ně kladena velká odpovědnost a časově náročné úkoly.

Stres a chyby v práci

To, že se lidé dostávají pod tlak a do následního stresu kvůli chybám, je přirozené. Protože chyba mívá většinou nepříjemné důsledky, které člověk pocítí tím více, čím větší odpovědnost za chybu sám nese. Zde mohou být za tlak odpovědné subjektivní i objektivní faktory.

V zásadě platí, že čím více se výsledek odchyluje od očekávání, tím vyšší bude pocit neúspěchu a z něj plynoucího stresu, který chyba zapříčinila. (FRIEDEL, 2006)

Jednou z možností jak eliminovat pracovní stres a z něj pramenící chyby je například 10-ti minutová relaxace. Čím větší je časový tlak, kterému jsme vystavení, tím důležitější je, abychom si udělali pravidelně čas na relaxaci. Možná to zní rozporuplně. Ale čím častěji máte pocit, že již nejste pány svého času, protože je na vás kladeno příliš mnoho nároků zvenčí, tím blahodárnější je zkušenost, že jste přesto ještě schopni stanovit si sami své priority. (GEISSELHART, 2006)

Zjistěte svou motivaci

Nejdříve je dobré ujasnit si, jak, proč a za jakým účelem chceme stanovený cíl splnit. Potom je již možné pochopit skutečnou motivaci. Je také možné zvážit význam dílčích cílů, jakož i výhod a nevýhod očekávaného úspěchu, respektive případného neúspěchu. (WHALEN, 2012)

Je vhodné uvést, že na stres v práci mají vliv i externí faktory. Každý jedinec reaguje na různé situace odlišně. Co někdo považuje za normální, může být pro druhého velmi stresující.

Určitá míra napětí je nutná a zdravá. Především v nebezpečných situacích je důležité, aby tělo fungovalo spolehlivě a rychle, aby vylučovalo dostatečné množství adrenalinu a zaručilo tak reakční schopnost, kterou potřebujeme.

Určitá míra stresu pomáhá rychle reagovat například při (GEISSELHART, 2006):

- zkouškách,
- důležitých rozhovorech (s kolegy nebo nadřízenými),
- silničním provozu,
- telefonátu se zákazníky,
- styku s poskytovateli služeb a úřady,
- nebo pokud jde o finanční otázky a vůbec situace, které se týkají financí.

1.6 Stresory - zdroje stresu

Pojmem stresor se označují nejruznější negativní životní faktory.

Termínu stres se začalo používat ve dvou různých významech: jednak pro situaci člověka, který se nachází v tlaku nepříznivých životních podmínek. Jednak pro různé faktory, které člověka vystavují tlaku. V tomto druhém pojetí se pro jednotlivé nepříznivé vlivy (tlaky), které mohou vést k tíživé situaci člověka, nyní používá termínu „stresory“ (KŘIVOHLAVÝ, 2003)

Podněty, které v nás vyvolávají stres (tedy stresory), přicházejí jak zvenčí, tak i zevnitř organismu. Stresujícím činitelem tedy není pouze naše okolí, ale také my sami. (ŠTĚPANÍK, 2008)

Stres zpočátku vede k větší výkonnosti a také podpoře kreativity. Určitá míra stresu je tedy smysluplná. (MERG, 2007)

Hlavními kategoriemi stresorů jsou pro podnikatele (BEDRNOVÁ, 2007):

➤ ***Faktory prostředí***

(např. vysoká daňová zátěž, změny v legislativě a předpisech, změny vývoje ekonomiky, pozdní platba za zboží a služby, rychlý vývoj technologií)

➤ ***Faktory spojené s prací a firmou***

(např. překážky v naplnění pracovních cílů, nadměrné pracovní zatížení, a mnohé další)

➤ **Individuální faktory**

(problémy v rodině, nedostatek času na koníčky, finanční tlaky, neočekávané a náročné situace)

➤ **Osobní faktory**

(např. perfekcionismus, přílišné zaměření na detaily, vysoká výkonová motivace, potřeba kontroly a moci)

Osobnost hraje jednu z klíčových rolí při ovlivňování toho, jak lidé vidí stresory a jak na ně reagují. (ARNOLD, 2007)

Stresorů, tedy faktorů vyvolávajících stres na pracovišti je celá řada a je nutné, aby i vedoucí manažeři tento fakt pochopili, přijali a snažili se například již při zadávání úkolů jednotlivým pracovníkům, co nejvíce eliminovat vznik jednotlivých stresorů.

Dělení stresorů

Z kvalitativního hlediska rozlišujeme stresory na (KRIVOHLAVÝ, 1994):

- ministresory (mikrostresory)
- makrostresory

Ministresory (mikrostresory) vyjadřují pouze mírné až velmi mírné okolnosti nebo podmínky, které vyvolávají stres (jde především o dlouhodoběji působící stres).

Na rozdíl od ministresorů jsou makrostresory až děsivě působící vlivy (mohou být krátkodobé), které mají závažné důsledky.

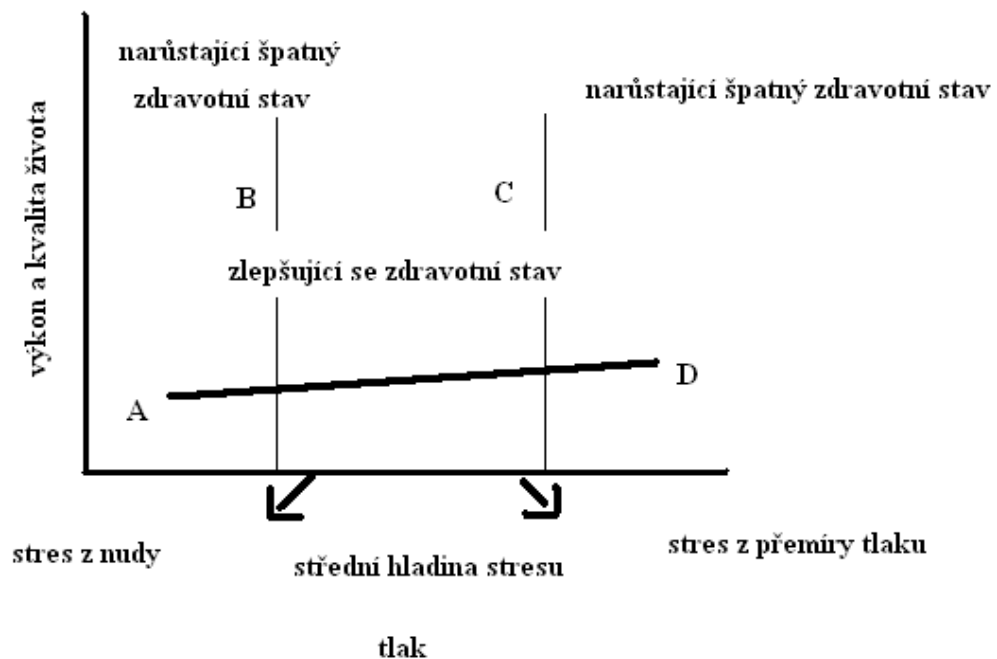
1.7 Vliv stresu na zdraví člověka

Nemoc je způsobena souhrou mnoha faktorů. Je možné, že stres je jedním z nich. Přestože se berou v úvahu nejen velké negativní životní zážitky, ale i denní těžkosti a starosti, které pak dovedou člověka do mimořádné vnitřní tísně. Je ale nutné vidět skutečnost, že ne každý, kdo je vystaven působení nějakého ze stresorů onemocní. (KŘIVOHLAVÝ, 2003)

K udržení duševního a tělesného zdraví, by se měl každý člověk snažit zachovat rovnováhu u tří základních součástí lidského života, mezi které řadíme (ANDRES, 2007):

- Práci
- Volný čas
- Spánek

Silné stresy, nebo stresy dlouhodobé pro zdraví pozitivní samozřejmě nejsou. Mohou vést k psychickým poruchám a zdravotním problémům. Míru individuální odlišnosti vůči zátěžovým situacím vyjadřuje pojem frustrační tolerance. Lidé se liší svou náchylností a odolností ke stresu. Stresem bývají nejvíce ohroženy osobnosti úzkostné, precitlivělé a lidé příliš soutěživí, netrpěliví, ambiciózní. (ŠTĚPANÍK, 2008)



Obr. 1: Optimální hladina stresu pro dobrý zdravotní stav (Zdroj: Arnold, 2007)

1.7.1 Stres a nemoci

Pokoušení se trvale přizpůsobit přítomnosti stresoru mohou člověka natolik tělesně vyčerpat, že se stane méně odolným vůči nemocem. (ATKINSONOVÁ, 1995)

Zdravotní obtíže spojené se stresem

Stres, který působí na lidský organismus delší dobu, může vyvolat nejrůznější zdravotní obtíže (KŘIVOHLAVÝ, 2003) jako například:

- Bolesti hlavy
- Kardiovaskulární onemocnění (infarkty myokardu)
- Hypertenze (chorobně vysoký krevní tlak)
- Vředy
- Infekční choroby
- Astma
- Revmatickou artritidu
- Cukrovka (Diabetes)

1.8 Příznaky stresu

Když vzniká stres

Střídání dne a noci neovlivňuje pouze spánkový cyklus. Touto čtyřiaadvacetihodinovou periodou se řídí mnoho dalších biorytmů. Vylučování různých hormonů, například hlavního stresového hormonu kortizolu, se také řídí rytmem dvaceti čtyř hodin. (SERVAN-SCHREIBER, 2011)

Hlavní roli při vzniku stresu mají různé části mozku, zejména to je kmen a kůra s podivuhodnými vzájemnými vztahy. Kmen je starší a vyvinul se u člověka mnohem dříve, než mozková kůra a je tedy i rychlejší. Na přímé nebezpečí reaguje tělo okamžitou akcí. V ohrožení dochází k mimo vědomému, řízenému přesunu energie ve prospěch děje okamžitě odvracejícího nebezpečí.

V jakémkoliv boji obstojí lépe ten, kdo je schopen a připraven lépe a rychleji reagovat. Výsledkem je automatická stresová reakce, která tělo připravuje na útok nebo útěk. Organismus se dostává do stavu napětí (tedy stresu). (PLAMÍNEK, 2008)

A. Fyziologické příznaky stresu:

- Bušení srdce - vnímání zrychlené, nepravidelné a silnější činnosti srdce.
- Bolest a sevření za hrudní kostí.
- Bodavé, řezavé a palčivé pocity v rukou a nohou.
- Časté nucení k močení.
- Dvojité vidění a obtížné soustředění pohledu očí na jeden bod.
- Křečovitě, svírající bolesti v dolní části břicha a průjem.
- Migréna - záchvatová bolest jedné poloviny hlavy.
- Nepříjemné pocity v krku.
- Nechutenství a plynatost v břišní oblasti.
- Sexuální impotence, nebo nedostatek sexuální touhy.
- Svalové napětí v krční oblasti a v dolní části páteře, často spojené s bolestmi v těchto částech těla.
- Úporné bolesti hlavy - často začínající v krční oblasti a rozšiřující se vpřed směrem od temene hlavy k čelu.
- Změny v menstruačním cyklu.

(KŘIVOHLAVÝ, 2001)

B. Emocionální - citové příznaky stresu:

- Prudké a výrazně rychlé změny nálady.
- Nadměrné trápení se s věcmi, které zdaleka nejsou tak důležité.
- Nadměrné snění a stažení se ze sociálního styku, omezení kontaktu s druhými lidmi.
- Nadměrné pocity únavy a obtíže při soustředění pozornosti.
- Neschopnost projevit emocionální náklonnosti, spolucítění s druhými lidmi.
- Nadměrné starosti o vlastní zdravotní stav a fyzický vzhled.
- Zvýšená podrážděnost, popudlivost a úzkostlivost.

(KŘIVOHLAVÝ, 2001)

C. Behaviorální příznaky stresu - chování a jednání lidí ve stresu:

- Nerozhodnost a do značné míry i nerozumné nářky.
- Snížené množství vykonané práce a zvýšená zmetkovost práce.
- Sklon ke zvýšené osobní nehodovosti a nepozornému řízení auta.
- Větší závislost na drogách, zvýšené množství tablet na uklidnění a léků na spaní.
- Zhoršená kvalita práce, snaha vyhnout se úkolům, výmluvy, vyhýbání se odpovědnosti i častější podvádění.
- Zvýšené množství vykouřených cigaret za den.
- Zvýšená konzumace alkoholických nápojů.
- Změněný denní životní rytmus - problémy s usínáním, dlouhé noční bdění a pak pozdní vstávání s pocitem velké únavy.
- Ztráta chuti k jídlu nebo naopak přejídání.
- Zvýšená absence, nemocnost, pomalé uzdravování po nemoci, nehodách a úrazech.

(KŘIVOHLAVÝ, 2003)

1.9 Vliv stresu na pracovní výkon

Obzvláště lidé s velkým pracovním stresem, ale také lidé chronicky nevytížení, jsou ohrožení, protože to vede k napětí, podrážděnosti a únavě. Zejména ohrožení stresem jsou lidé, kteří (MERG, 2007):

- nezvládají se vyrovnat se zklamáním
- obětují se pro druhé a neznají nic jiného
- očekávají nereálné
- neznají vlastní hranice
- praktikují životní filozofii „všechno nebo nic“
- nemají žádný smysl života

Stres na pracovišti bývá v dnešní době způsoben přetížením, nejistotou v práci, přemírou informací a stylem řízení, které spíše trestá, než odměňuje. Důvodem vzniku stresu podle studií také bývá nedostatek možností rozhodovat o následném dění, než samotné rozhodování. (ARNOLD, 2007)

Hranice, kdy stres motivuje a kdy začíná snižovat výkonnost či ohrožovat organismus, je individuální. Bez určité míry hladiny stresu většinou klesá motivace a klesá pak i výkon pracovníků. Nulový stres z pravidla vede k nulovému výkonu a většinou ani nepřináší spokojenost. Normálnímu člověku je vlastní potřeba aktivity, která přináší uspokojení, ale také pochopitelně stresující podněty. (ŠTĚPANÍK, 2008)

Stejně důležité, jako být vnitřně vyrovnaný a klidně reagovat na stresové situace, je nenechat se dostat v práci pod tlak od kolegů. Právě zde je mnoho lidí hodně citlivých. Strach, že člověk není uznáván, že ve srovnání s ostatními vypadá hůř nebo že nepodává dostatečný výkon, často vyvolává konkurenční boj nebo mobbing. (KRATZ, 2005)

Protistresová strategie

Ten, kdo často trpí stresem, by si měl vytvořit osobní proti-stresovou strategii. Jedná se o to, aby vypátral své osobní stresové faktory a postupně a cíleně se je snažil odstranit. (GEISSELHART, 2006)

O tom, jak člověk prožívá stres, rozhodují především individuální zdroje. Jsou to především (MERG, 2007):

- Kulturní zdroje - jaké strategie řešení problémů mám k dispozici?
- Sociální - jak na mě podporuje rodina a přátelé?
- Psychické - jak silně se zformovalo mé vědomí vlastní hodnoty?
- Tělesné zdroje - jak odolný je můj biologický imunitní systém?
- Věcné - mám všechny materiální zdroje, které potřebuji pro svou práci?

1.10 Ekonomické dopady stresu

Stres se stal nedílnou součástí života a to ve všech jeho oblastech. Údaje z mnoha průzkumů dokládají, že neschopnost lidí řešit stresové situace má enormní dopad na případnou finanční ztrátu v podniku. (JANČÍK, 2011)

Ekonomické dopady stresu jsou nezpochybnitelné. Pozitivní i negativní stres mají vliv na zaměstnance, tento vliv má za následek ovlivnění jejich pracovního výkonu, což ovlivňuje celý podnik. Zaměstnavatele potom zajímá, jak je od zaměstnanců odvedená jejich stanovená pracovní náplň.

Finančně vyjádřit působení stresu můžeme například v době, kdy nadměrný stres u pracovníků způsobí zameškání pracovních dnů, nebo má firma zvýšené náklady na zdravotní práci u zaměstnanců. Podniky tedy doplácí a musí utrácet peníze především v případě poklesu výkonu a produktivity pracovníků, v případě absence pracovníků z důvodu nemoci jsou další ušlé zisky, dále také odškodnění za pracovní úraz, nebo za fluktuaci zaměstnanců. (ARNOLD, 2007).

Každý podnik by měl projevit snahu o monitorování, vyhodnocení a poté eliminaci stresových faktorů v pracovním prostředí. Odměnou pro podnik je poté zlepšení zdravotního stavu zaměstnanců, zvýšení výkonnosti, větší celková pohoda zaměstnanců a tím i větší ekonomický přínos jak pro zaměstnance samotné, tak pro podnik jako celek.

1.11 Eliminace stresu v práci

Ne všem vyhovují odborné rady, jak se vypořádat se stresem, protože mohou být příliš obecné, nebo prostě někomu nesedí. Osvědčenou a často využívanou metodou je střídání činností. Duševní práce se například kompenzuje tělesným pohybem, zdravou fyzickou námahou. Někomu vyhovuje sport, jiní zas preferují procházky v přírodě, chození na masáže, cvičení jógy, někdo má přesný režim práce a odpočinku a jiné další metody. (ŠTĚPANÍK, 2008)

Často jsme chyceni do cyklu stresu a napětí, který nám pak nedovoluje fungovat tak, jak nejlépe umíme a zapříčiní například pocit únavy, úzkosti a neštěstí. Chceme-li zmírnit dlouhodobý stres a být v optimální pohodě, potřebujeme během dne období mentální i tělesné relaxace. (STRÍBRNÝ, 2003)

Příklad některých z technik, které umožňují lepší zvládnání těžkostí v práci (KŘIVOHLAVÝ, 2003):

- relaxace
- pohyb – cvičení - sport

Relaxace

V dnešní době je zapotřebí neustále zdůrazňovat význam relaxace. Je důležité naučit se vypnout ze shonu všedního dne, jakoukoliv formou, jde o nezbytný protipól k mnoha stresovým faktorům, se kterými se dennodenně setkáváme. (GEISSELHART, 2006)

Cvičení a boj se stresem

S údaji o tom, že lidé, kteří pravidelně cvičí či sportují, lépe zvládají problémy každodenního života, se setkáváme často. Stejně tak i s údaji opačnými u jedinců, kteří se moc nepohybují. (KŘIVOHLAVÝ, 2003)

Když lidé debatují o snížení stresu, obvykle se zaměřují na postupy, které dobře znají, ať už je to cvičení, hluboké nádechy a výdechy a další. Vnějšíkově orientované strategie jsou ale efektivní pouze tehdy, když dobře zvládneme i vnitřní hru. Lidé se obvykle domnívají, že stejné fyzické aktivity mají obdobné účinky. To je však vnějšíková hra. Pokud bereme v úvahu i další oblasti, které přispívají ke zlepšení zdraví, zjistíme, že člověk který běhá například po pláži, může prospívat i skutečnost, že se může těšit s krásy okolí, ve kterém se pohybuje. (GALLWEY, 2012)

Pro naše fyzické i duševní napětí je velmi důležité, abychom na jedné straně našli přirozenou rovnováhu mezi „skutečným“ a „zdravým“ stresem, na druhé straně také mezi jakýmkoliv typem napětí a obdobím úplného uvolnění. (GEISSELHART, 2006)

1.12 Vyhodnocování a zvládání stresu

Jak se zjišťuje a měří stres

V průběhu posledních dvou tří desetiletí se v literatuře objevilo množství různých metod diagnostikování a měření stresu. Tyto metody je možno rozdělit do několika skupin:

- využití poznatků o fyziologických a biochemických příznacích stresu
- využití dotazníků zaměřených na zjišťování psychologických charakteristik příznaků stresu
- využití dotazníků zaměřených na těžké životní události
- využití dotazníků zaměřených na každodenní starosti

(KŘIVOHLAVÝ, 2003)

Lepší než léčba je prevence proti stresu. Prevencí rozumíme předcházení. Někteří lidé, díky svému způsobu života dovedou stres eliminovat a stresu předcházet. Jsou to lidé, kteří žijí rytmicky, s dostatkem tělesné aktivity a také odpočinku, dovedou se uvolnit, jejich myšlení je konstruktivní, proto si dělají jen minimální starosti a problémy řeší přímo. Takoví lidé se dokážou ze života těšit. Většina z nás ovšem tohle nedokáže a proto je zapotřebí na sobě neustále pracovat. (PRAŠKO, 2001)

Způsoby zvládání stresu

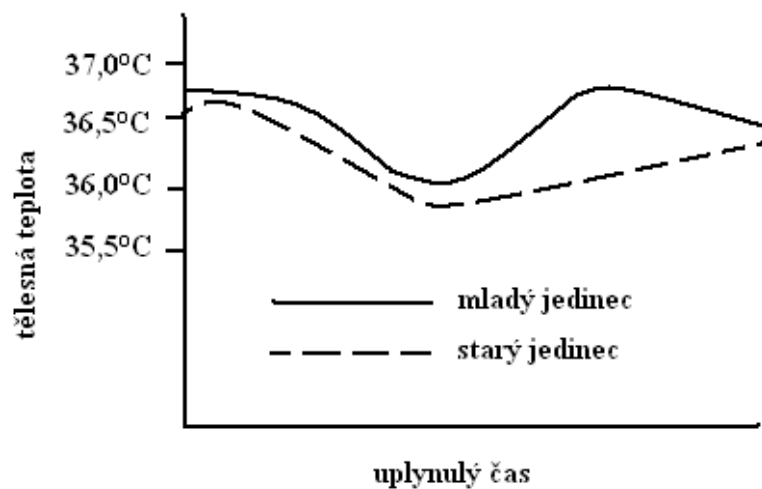
Poznat a uvědomit si, jak se stresem nakládáme a jak na nás působí je velmi důležité.

Rozdělení do jednotlivých kategorií popisujících možné způsoby zvládání stresu (JONES, 2010):

- Hromadící typ – stres si nechává pro sebe, ostatní si nemusí ani všimnout, že je tato osoba ve stresu. Na okolí působí klidně a zdá se, že má vše pod kontrolou, jedná se pouze o zastírání vnitřního zmatku.
- Delegující typ – stres vědomě přesouvá na druhé, aby se se stresovou situací vypořádali za něj. Cítí se dobře, když vidí ostatní kolem sebe ve stresu.
- Typ bacilonosič – sami ve velkém stresu nejsou, ale bezděčně ho působí lidem v okolí.
- Typ ochránce – ostatní chrání před stresem tím, že jej přebírá na sebe. Tyto osoby se považují za válečníky, kteří zachraňují ostatní před stresem.

- Vyhýbavý typ – vyhýbání se situacím, ve kterých by musel jedinec čelit stresu. Vedení klidného, nepodnětného a pohodlného života.
- Typ houba – má pocit, že zvládne jakékoliv množství stresu. Vystavení tolika stresovým a náročným situacím, jak je to jen možné.
- Racionalizující typ – stres bere jako součást života. Shledávají stres jako něco, s čím se musí naučit žít a vypořádat.
- Typ ničitel – život těmto lidem připadá příliš krátký na to, aby se stresovali. Stresové situace řeší zpřímá a cíleně.
- Typ popírač – odmítá si připustit, že je ve stresu. Přiznání stresu vidí jako známku slabosti.
- Typ magnet – vypadá, že je ve stresu neustále a říká si, proč se pořád necítí ve své kůži

Schopnost zvládnání stresu u starších jedinců je horší než u mladých. Například situace, kdy je člověk vystaven náhlému poklesu teploty.



Obr. 2: Stresová reakce mladých a starých jedinců (Zdroj: JOSHI, 2007, str. 119)

Věnujte se kontaktům s opravdovými přáteli

Jednou ze zásadních chyb je, když o své práci a problémech s nikým nepromluvíte. A další chybou je, když o tom mluvíte se špatnými osobami. Většinou se nedoporučuje mluvit o tom s kolegy, protože je třeba vycházet z faktu, že všechno, co bylo vyřčeno, se vrátí. (MERG, 2007)

Pozitivní podoba pracovního místa

Pokud se v kanceláři necítíte dobře, zkuste si přinést svou oblíbenou rostlinu, nebo si na stěnu pověste obrázek, který vám dělá dobře. Tím, že si kancelář zkrášlíte, dosáhnete příjemné atmosféry. (MERG, 2007)

1.12.1 Některé z technik pro lepší zvládnání stresu

Činnosti, které nás zbavují stresu, jsou různorodé. Můžeme je rozčlenit do následujících skupin (FRANKOVÁ, 2009 in BEDRNOVÁ, 2009):

- *První pomoc v případě aktuálního stresu*
- *Relaxační a autoregulační techniky*

První pomoc v případě aktuálního stresu (FRANKOVÁ, 2009 in BEDRNOVÁ, 2009):

- Protistresové dýchání

Je známo, že se u lidí v situaci akutního stresu objevují nepravidelnosti v dýchání. Přitom je poměrně snadné i v situaci stresu zaměřit svou pozornost na vlastní dech, pomalu se nadechnout a co nejhlouběji a volně vydechnout. Regulace dechu se řadí k jedné z vůbec nejvhodnějších relaxačních protistresových metod. Regulovanému dýchání je vhodné naučit se dříve, než se do situace akutního stresu dostaneme.

Doporučení: pohodlně se posaďte a soustředte se pouze na dýchání, cvičte sami; nechte své tělo pomalu a rytmicky dýchat, zkoušejte prodloužit nádech i výdech a takto v dýchání pokračujte několik minut.

- Chvilka o samotě

Jenou z nejčastějších příčin stresu bývají druzí lidé, ať už formou či obsahem jejich chování nebo jednání, nebo svými postoji, názory, představami, někdy třeba jen jejich oblečením. Lidem je totiž do určité míry vlastní sklon spíše přijímat to, na co jsme zvyklí a odmítat, na co zvyklí nejsme, co si nepřejeme a co neočekáváme.

- **Chvilková tělesná relaxace**
Během stresu se mimo jiného zvyšuje svalové napětí celého těla a především svalstva obličejového. Proto je během stresu důležité uvolnit ústa a ústní koutky, navlhčení rtů jazykem, jazyk nechat volně ležet v ústech, uvolnění veškerého dalšího obličejového svalstva. Je možné přidat protistresové dýchání.
- **Koncentrace**
Zaměření pozornosti na jakýkoliv emocionálně neutrální, zcela nám lhostejný předmět. Způsobí přirozené odpoutání se od působícího stresoru a tím přirozeně snížíme i své psychické napětí.
- **Cvičení**
Cvičení působí ve stresové situaci blahodárně a to hned několika způsoby. Může odvést pozornost od zátěžového podnětu. Dále také vede k odbourávání vlivem stresu nahromaděných nežádoucích látek z organismu. Podporuje tvorbu endorfinů a může nám způsobovat radost i samo o sobě.
- **Změna činnosti**
Obdobně jako u koncentrace jde o nenásilné, přirozené odvedení pozornosti od zdroje aktuální zátěže na novou činnost. Nejlepší je dělat něco, co je spojenou s fyzickým pohybem a co není zcela zautomatizováno. Jde vlastně o přirozenou formu odbourávání bojových hormonů-noradrenalinu a adrenalinu, které se do organismu vylučují od počátku stresu.
- **Počítání**
Podstata této techniky spočívá v převedení pozornosti k jednoduché, zcela racionální činnosti, ve které nemají místo emoce. V tomto případě lze počítat v podstatě cokoliv a lze k tomu používat i dostupnou techniku.

- Poslech relaxační hudby

V tomto kontextu je možné hudbu považovat za specifickou formu vyjádření emocí a citů. V dnešní době existuje i hudba přímo označovaná za relaxační, komponovaná se záměrem zklidňujícího působení na psychiku.

Relaxační a autoregulační techniky (FRANKOVÁ, 2009 in BEDRNOVÁ, 2009):

- Jóga

Jde o specifické duchovní hnutí, které má snahu napomoci člověku, prostřednictvím soustavy určitých tělesných a duchovních cvičení, získat dokonalejší sebeuvědomění a osvobodit „jogína“ od vlivů okolního světa. v dnešní době existuje již spousta modifikací této techniky.

- Couéismus

Patří mezi jednu z nejstarších novověkých relaxačních metod. Základy této metody tvoří pasivní sebeuvolnění a využívání techniky autosugesce. Každý jedinec má v sobě sílu, která mu může být velmi prospěšná, když se jí naučí vědomě a správně zacházet. Je totiž věcí každého z nás, co se sebou samým (a svým zdravím v nejširším slova smyslu) dokáže jedinec udělat.

- Jacksonova progresivní relaxace

Metoda je založena na uvědomění si souvislostí psychických a somatických. Základem je postupný nácvik uvolnění svalstva ve všech částech těla. Velká pozornost je zde kladena na partie krku a hlavy. Každé cvičení relaxace příslušných svalových partií začíná jejich napětím pro možnost kvalitnějšího prožitku následné relaxace.

- Autogenní trénink

Jde o specifický druh cvičení, jehož základem je niterné ponoření do sebe sama-jednota maximálního tělesného uvolnění a vnitřní duševní soustředění. Své pozici zde zaujímá část somatická (kosterní a svalová), část viscerální

(útrobní, vegetativní, autonomní) a také část psychická, která je představována vyšší nervovou činností. Jakékoliv změny v jedné ze tří oblastí se vždy projeví i ve zbylých oblastech. Mezi tři základní mechanismy, které se při cvičení autogenního tréninku uplatňují, patří:

- koncentrace;
- relaxace;
- představy.

Uvedené mechanismy se při autogenním tréninku uplatňují dle jednotlivých zásad:

- uvolnění-relaxace;
- koncentrace na tíži;
- koncentrace na teplo;
- koncentrace na srdeční tep;
- koncentrace na dech; koncentrace na chladné čelo;
- zrušení relaxace.

- Machačova relaxačně-aktivní metoda

Je podobná autogennímu tréninku, ale samotná relaxace je ještě obohacena o fázi aktivační, kde celé jedno cvičení zahrnuje střídání několika (zpravidla tří) fází relaxačních a aktivačních.

1.13 Nepříznivé psychické a sociální jevy

1.13.1 Mobbing

Jde o systematické šikanování ze strany spolupracovníka nebo spolupracovníků.

Často bývá zaměňován se šikanou, ale jde o dvě rozlišné záležitosti. Šikana způsobuje oběti zjevné a okamžité utrpení, zatímco mobbing je dlouhodobý, rafinovaný proces, který zasazuje rány především duši obětí. Oběti mobbingu často končí u psychiatrů s nulovým sebevědomím a pocitu úzkosti. (ŠVIDRNOCHOVÁ, 2003)

Mobbing, který bývá většinou kolektivní záležitostí, je doprovázen přímým násilím jen zřídka, zatímco šikana může být dílem jednotlivce a je doprovázena fyzickým

násilím. Mobbing na pracovišti se v dnešní době stává běžným jevem na celém světě, i když v některých státech jsou na tom hůře než v jiných. Atmosféra teroru a agrese proti jinému jedinci má negativní dopad a ovlivňuje celý pracovní kolektiv zúčastněných osob. (KVAPIL, 2011)

Průběh mobbingu

Mobbing je zdoluhavý vysilující proces vyznačující se nesmírnou dynamikou. Psychologové vytvořili model průběhu mobbingu, ale není jej možné aplikovat na každém případě, protože v mobbingu působí různé faktory a ty zapříčiňují jeho odlišný průběh. V modelu jsou čtyři základní vývojové fáze (KRATZ, 2005):

1. fáze: konflikt se konstruktivně neřeší

2. fáze: systematicky se vykonává psychický teror

3. fáze: reaguje personální vedení

4. fáze: oběť mobbingu je vyloučena z podnikového společenství

Bossing

Je to případ, kdy nadřízený útočí na jednoho nebo i více svých podřízených.

Staffing

Je to opačný případ, kdy jeden nebo skupina podřízených útočí na svého nadřízeného nebo na samotné vedení organizace.

1.13.2 Workoholismus

Workoholismus je považovaný za profesní deformaci či dokonce za chorobu. Mohli bychom ho charakterizovat jako závislost na práci. Práce a aktivity s ní spojené jedince doslova pohlít a jsou upřednostňované před jakoukoliv jinou činností. Pro tohoto jedince je podstatný hlavně pracovní výkon a jen ten mu přináší uspokojení. Pro workoholika je typický nedostatek odpočinku, nedokáže zpomalit ani v případech, kdy jsou na něj kladeny vysoké a nepřiměřené požadavky. Pokud má nějaké koníčky, tak jsou orientované na výkon a mají charakter práce. (FRANKOVÁ in BEDRNOVÁ, 2009)

Týká se hlavně dnešních managerů, kdy jde o závislost, která svou škodlivostí pro tělo workoholika snese příměr k alkoholismu. (NOVOTNÝ, 2008) Nejde ale pouze o doménu top managerů či podnikatelů, protože může propuknout u každého. (VICHNAROVÁ, 2000)

Jedním z nejzávažnějších důsledků workoholismusu je vyhoření spojené se ztrátou tělesné i duševní síly a neschopnosti normálního pohybu a života, které může být doprovázeno i psychickými poruchami. (NOVOTNÝ, 2008)

Závislost na práci probíhá v několika fázích (FRANKOVÁ in BEDRNOVÁ, 2009):

- Časné stadium: Postižený myslí téměř stále na práci. Pracuje přesčas a bere si práci domů. Odmítá čerpat dovolenou, kterou považuje za zbytečnou.
- Střední stadium: Vytrácí se veškerý společenský život jedince a mizí osobní vztahy. Pokud se snaží o změnu, tak je to jen krátkodobá a neúspěšná snaha. Přichází poruchy spánku, tělesné vyčerpání, problémy s pamětí a zírání do prázdna.
- Pozdní stadium: Problémy se stupňují a objevují se bolesti hlavy a zad, vysoký krevní tlak, deprese, žaludeční obtíže, mozkové mrtvice, nebo infarkt.

1.13.3 Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření nebo také vyprahlosti, vyhasnutí (anglicky burn-out syndrome) může potkat kohokoliv. (PLESNÍK, 2011)

Neustále přibývá lidí, kteří mají pocit totálního vyčerpání a už nadále nemohou, nebo nezvládají nesnadné životní situace a náročné pracovní podmínky. Spouštěče stresu tedy jednotlivé stresové faktory hrají hlavní roli při vzniku syndromu vyhoření. Dalo by se říci, že stres je příčina a vyhoření je důsledek. (STOCK, 2010)

Syndrom vyhoření je jedním z významných důsledků chronického stresu. Jde tedy především o dlouhodobě působící stres a vyčerpání, kdy dochází k dlouhodobé

nerovnováze mezi množstvím zátěže a odpočinkem. Některé pracovní profese bývají ohroženy více. Se syndromem vyhoření se nejčastěji hovoří o „pomáhajících profesích“, ale stejně tak mohou být ohroženi lidé, kteří mají práci závislou na komunikaci s lidmi. (KOTEK, 2011)

Hlavní příznaky syndromu vyhoření jsou (HÁTLOVÁ, 2012):

- Vyčerpání
- Sociální izolace (nezájem o okolí a rodinu)
- Pokles výkonnosti (apatie a únava)

Vývoj syndromu vyhoření (FRANKOVÁ, 2009 in BEDRNOVÁ, 2009):

- Nultá (iniciační) fáze: ohrožený jedinec pracuje co možná nejlépe, ale i přesto má pocit, že požadavky není možné splnit a že jeho snažení není dostatečně ohodnoceno.
- První fáze: přicházejí pocity, kdy si jedinec říká „nic nestíhám“ a „práce ztrácí systém“
- Druhá fáze: typická je úzkost a pocit, že je nutné stále něco dělat, ale činnost jedince není efektivní a výsledkem jeho nadměrné aktivity je chaotické chování
- Třetí fáze: mizí aktivita a dostavuje se pasivita, kdy se jedinec říká „nemusím nic“. Ztrácí se veškeré nadšení a zájem o práci. Je podrážděn s přítomnosti jiných pracovníků a převládají pocity zklamání a vyčerpání

Statistiky tvrdí, že si syndromem vyhoření projde každý třetí člověk. Názor psychologů je, že tímto syndromem je během kariéry postihnuta zhruba čtvrtina pracujících. Je zřejmé, že u tohoto syndromu nejde o rozmar líných zaměstnanců, ale jde o závažné onemocnění, které je zapotřebí léčit a řešit. (SOKOLOVÁ, 2012)

2 ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÉ SITUACE

Praktická část diplomové práce navazuje na teoretické poznatky. Jak již bylo uvedeno, cílem diplomové práce je vypracování návrhu jednotlivých metod na vyhodnocení a následné snížení stresu u zaměstnanců ve vybraném podniku. V analýze bude rozebráno jaké je tedy stresové zatížení pracovníků a jaké kroky podniknout, abychom případný špatný aktuální stav mohli zlepšit.

Hlavním cílem této kapitoly je vytvoření anonymního dotazníku, který bude předložen zaměstnancům, vyhodnocení výsledků dotazníku a následně vhodně zvolené metody a postupy, které by měli pomoci v eliminaci a zvládnutí stresu u jednotlivých pracovníků. Budou zkoumány nejčastější stresory působící na zaměstnance firmy.

Pro výzkum byla zvolena firma P&L spol. s.r.o., která je prodejcem zemědělské techniky.

2.1 Firma P&L spol. s.r.o.

Firma P&L spol. s.r.o. se zabývá prodejem zemědělské techniky a především se jedná o stroje určené ke zpracování půdy, setí a sklizeň. Sídlem společnosti jsou Biskupice u Luhačovic.

Tab. 1: O společnosti

Obchodní firma:	P & L, spol. s r.o.
Datum zápisu:	5. prosince 1990
Sídlo:	Biskupice 206, Biskupice u Luhačovic, PSČ 763 41
Právní forma:	společnost s ručením omezeným
Předmět činnosti:	- Obchod se zemědělskou technikou
	- Obchod s náhradními díly k zemědělské technice
	- Komplexní servis zemědělské techniky
	- Agrobazar
	- Zemědělské služby

Zdroj: (www.pal.cz), upraveno

Podnik trvale rozšiřuje své možnosti poskytovat zemědělcům stále větší škálu zemědělské techniky a služeb. Specializace firmy je na prodej strojů středním a velkým zemědělským podnikům. (www.pal.cz, 2005)

Historie společnosti

Tab. 2: Historie společnosti

1990	Založena firma společníky ing. Petrem Lebedou a ing. Lubošem Pelánkem. Iniciály jejich jmen daly vzniknout jménu společnosti. Základní jmění činilo 100 000 Kč.
1991	Zahájena obchodní činnost. Obrat prvního roku 1991 představuje 13,5 mil. Kč
1992	Soustředění na pokrytí trhu stroji pro zemědělskou prvovýrobu v oblasti střední Moravy a Vysočiny. Do společnosti přistoupili další tři společníci: Ing. Pavel Unar, Ing. Antonín Šedek a Ing. Jaroslav Šimon.
1996	Výrazné rozšíření a zkvalitnění nabízených služeb, investice do budov a zařízení pro zajištění všech požadavků a potřeb pro zákazníka. Poprvé v historii společnosti byl překročen obrat 299 mil. Kč.
1998	Ve společnosti již pracuje přes 40 zaměstnanců.
2002	Společnost se nadále rozrůstá. Zaměstnává již 80 zaměstnanců. Jen za uplynulé dva roky podnik zemědělcům dodal stroje a náhradní díly za 500 mil. Kč
2004	Navýšení základního kapitálu na 25 milionů korun. Obrat činil rekordních 421 mil. Kč.
2005	Ve společnosti pracuje přes 100 lidí. Plánuje překonat hranici půl miliardy korun v obchodním obratu.
2006	Nákup největší provozovny ve Velkém Meziříčí. Založení provozovny na východním Slovensku.
2007	Dosažen historicky rekordní obrat společnosti 634 mil. Kč

Zdroj: (www.pal.cz), upraveno

2.2 Výzkumné otázky a metody

V práci jsem uplatnil metodu dotazování, která byla směřována k zjištění míry stresového zatížení u jednotlivých pracovníků. Dotazníková metoda tedy byla použita jako hlavní zdroj získávání informací pro tuto práci. Jde o metodu, která při dobrém zpracování je v porovnání s ostatními pro daný typ výzkumu nejvhodnější z hlediska času i množství získaných informací. Metodika práce je tedy zejména v shromažďování, třídění, analyzování a následujícím výběru relevantních informací získaných z dotazníku.

Výzkum stresové zátěže u zaměstnanců proběhl za pomoci:

- Řízeného rozhovoru s jednatelem společnosti
- Dotazníku

Otázka 1 : Cítí se zaměstnanci během pracovní doby pod časovým tlakem?

Otázka 2 : Jsou zaměstnanci spokojeni s mezilidskými vztahy na pracovišti?

Otázka 3 : Je pravda, že zaměstnanci hluk při práci nestresuje?

Pro zodpovězení výzkumných otázek byl vytvořený dotazník rozdán mezi respondenty, aby bylo zjištěno: do jaké míry jsou zaměstnanci ve stresu a zda zvládají se stresem bojovat. Na základě zanalyzovaného dotazníku, jsou v práci stanoveny návrhy na zlepšení zvládání stresu.

2.3 Zpracovaný řízený rozhovor s jednatelem společnosti

Řízený rozhovor s jednatelem společnosti probíhal před vytvořením dotazníku a díky tomuto rozhovoru byly získány potřebné informace o podniku, ze kterých bylo následně možné vycházet při tvorbě dotazníku.

Jaké jsou vize a mise společnosti?

- Průběžný rozvoj společnosti zaměřený na poskytování technických služeb podnikům zemědělské prvovýroby, vytváření zisku jako vedlejšího produktu dobře odvedené práce.

- Společnost si také klade za důležité být spolehlivým partnerem pro všechny, se kterými spolupracuje. Velkou hodnotu, důležitou pro rozvoj správným směrem, pro firmu jsou dlouhodobě dobré vztahy stojící na vzájemném respektu a vzájemné prospěšnosti. To platí uvnitř společnosti, ale samozřejmě i ve vztahu k obchodním partnerům.
- Od samého založení firmy v roce 1990 je kladen velký důraz na kvalitní servis a rychlou dodávku náhradních dílů. Firemní motto: „*Servis, za kterým stojí lidé.*“

Vize a mise společnosti jsou tedy především orientována na budování dlouhodobých a pevných vztahů a poskytování komplexního servisu pro zákazníky. Strategií společnosti bylo a nadále bude zákazníkům vždy doporučovat a zajišťovat špičkové technologie, které zabezpečují uživatelům vysoký stupeň přidané hodnoty.

Jaký je režim práce?

Je diferencovaný dle jednotlivých činností ve společnosti, od striktně definovaných postupů a pracovní doby až po velmi volný, individuální přístup při práci s jednotlivými partnery.

- U obchodních zástupců je pracovní doba volnější a záleží na každém jedinci, jaký si udělá pracovní harmonogram. Pracovní harmonogram obchodních zástupců společnosti se mnohdy odvíjí od časového harmonogramu zákazníků.
- U servisních techniků je pracovní doba závislá na potřebách jednotlivých zákazníků, na množství aktuálních oprav a řešení akutních případů poruch. V průběhu sezónních prací jsou kladeny na pracovní dobu servisních techniků vysoké požadavky.
- Pro oblast výroby, logistiky a THP je pracovní doba předem stanovena jak pracovními smlouvami, tak jednotlivými body kolektivní smlouvy.

Jak pečujete o zdraví zaměstnanců?

- Samozřejmostí jsou všechna povinná školení bezpečnosti práce a ochrany zdraví, poskytování ochranných pracovních pomůcek a zdravotní prohlídky.

- Jsou vynakládány finanční prostředky na zotavení pracovníků.
- Podpora sportovních a zájmových mimopracovních činností zaměstnanců.

Podstupují zaměstnanci pravidelné školení, nebo kurzy?

- Ano, Naši zaměstnanci podstupují pravidelná školení, která vedení považuje za vhodné a přínosné.

Adekvátně s rozšiřováním společnosti roste i počet zaměstnanců a to ve všech profesích. Nejvíce se zvyšují počty pracovníků u těch profesí, které přímo souvisí se zajišťováním komplexního zákaznického servisu. Jedná se zejména o servisní techniky, obchodní zástupce, pracovníky logistiky a výroby. Cílem je nejen budovat početný obchodně-servisní tým. Hlavním cílem je zvyšovat odbornou úroveň jeho členů, nabízet, popřípadě rovnou zajišťovat zákazníkům řešení jejich potřeb a požadavků. Proto pracovníci firmy absolvují v průběhu celého roku širokou škálu seminářů a školení, které se týkají jak námi nabízených produktů, tak zvyšování obchodně-prodejných dovedností.

Jak jsou zaměstnanci hodnoceni a odměňováni?

Hodnocení a odměňování je progresivní ve vazbě na plnění zadaných úkolů, často v podílové formě k vytvořenému hospodářskému výsledku společnosti.

Někteří zaměstnanci (sekretariát, účetní, úklidové služby) mají stanovenou pevnou mzdu.

Do platového ohodnocení se také promítá osobní ohodnocení, nebo mimořádné odměny v závislosti na kvalitě odvedené práce. Stanovení mimořádných odměn je v kompetenci jednotlivých vedoucích středisek.

- Obchodní zástupci jsou finančně ohodnoceni na základě vytvořeného celoročního obratu a v návaznosti na jednotlivé prodané stroje a stanovené rabatové skupiny.
- Servisní technici mají stanovenou základní mzdu a pohyblivou složku mzdy tvoří množství vyřešených servisních případů a množství odpracovaných přesčasových hodin.

- Pracovníci ve výrobě jsou finančně ohodnoceni na základě plnění jednotlivých úkolů, které stanovuje vedoucí střediska.
- Pracovníci logistiky a THP mají základní mzdu stanovenou v pracovní smlouvě. Mimořádné složky mzdy jsou vypláceny 2x ročně, v případě dobrého hospodářského výsledku společnosti lze pracovníkům THP vyplatit „třináctý plat“.

Pořádáte pro zaměstnance nějaké společné aktivity?

Každoročně tradičně pořádáme sportovní firemní den.

Dále má každá provozovna Vánoční společnou akci dle vlastní volby. Zejména se jedná o akce sportovní, nebo kulturní, nepravidelně také organizujeme kulturní akce pro celou firmu.

Zjišťujete, zda jsou Vaši zaměstnanci spokojeni s prací a pracovními podmínkami?

Ano zjišťujeme. A to formou neformálních pohovorů, máme zde však značné rozdíly v přístupu jednotlivých vedoucích a tím i velké rezervy.

Jaká je fluktuace zaměstnanců ve firmě? A proč si myslíte, že tomu tak je?

Fluktuace je na dobré úrovni. Většina pracovníků pracuje ve společnosti dlouhodobě a tito pracovníci tvoří základní kostru celého týmu.

Firma ale nezvládla překotný růst společnosti a počtu pracovníků v letech 2007 – 2009, kdy v poměrně krátkém čase postupně přijali a následně propustili kolem padesáti pracovníků.

Jaká je nemocnost zaměstnanců?

Nemocnost zaměstnanců je na přijatelné úrovni.

Bohužel se ale nevyhneme ojedinělým pracovním úrazům, někdy dlouhodobějším pohybovým nemocem a to v oblasti výroby a servisu.

Celková nemocenská představuje 2.45% z celkové roční pracovní doby.

Jaké jsou podle Vás 3 nejčastější stresové faktory u Vašich zaměstnanců?

Faktory stresu jsou závislé na vykonávané činnosti daného pracovníka. V podniku dle názoru jednatele bude převažovat časový stres, protože práce je velmi ovlivněna sezónností a povětrnostními podmínkami. Další označení stresu z časového tlaku je pozdní dodávka jak náhradních dílů, tak strojů od dodavatelů a tím neschopnost dodržení slíbeného případně požadovaného termínu opravy, respektive zprovoznění nového stroje. Generuje práci pod tlakem jak nadřízeného, tak zákazníka.

Druhý největší, někdy i větší faktor stresu je platební disciplína zákazníků, z toho plynoucí časový nedostatek provozních finančních prostředků.

Dále jsou to také určitě rezervy v organizaci pracovních procesů, v návaznosti jednotlivých činností na sebe.

A někdy se pod stres může zaměstnanec dostat i po nereálných slibech zákaznickovy (především termínových).

Sledujete výskyt stresových faktorů ve firmě?

NE statisticky, ale určitě se jedná o dennodenní práci každého šéfa.

Jak si myslíte, že by se dal eliminovat faktor stresu na pracovišti?

Každá činnost vykonávaná člověkem s patřičnou kompetencí (schopností) k dané činnosti eliminuje faktor stresu.

Každý by měl věnovat maximální úsilí a snažení tomu, co je jeho zadání, co ovlivnit může a zároveň musí a nerozptylovat se tím co ovlivnit nemůže.

Svoji práci by měl předávat úplně dokončenou a tím eliminovat případný faktor stresu v následných krocích procesu.

Na druhou stranu. Přiměřený stres podporuje výkon a odhaluje někdy skryté schopnosti, nebo naopak neschopnosti jednotlivců.

Pokud jednotlivci záleží na výsledku týmu, občasnému stresu se nevyhne. Z hlediska času nemůže ale tento stav převažovat.

2.4 Dotazník¹

2.4.1 Sběr dat

Všem cílovým zaměstnancům podniku byl po dohodě s jednatelem společnosti předložen dotazník, který má za cíl zjistit úroveň stresu, jak ho vnímají samotní zaměstnanci a také zjistit stresové faktory na pracovišti.

- Jako podklad pro vytvoření dotazníku jsem použil získané vědomosti, které jsem měl možnost nastudovat a čerpat z odborné literatury.
- Dále jsem vycházel z rozhovoru s jednatelem společnosti.
- Důležitou úlohou při tvorbě dotazníku také byla osobní promluva s některými zaměstnanci podniku. Měl jsem možnost zeptat se zaměstnanců, na co by sami zaměstnanci chtěli v dotazníku v souvislosti se stresem odpovídat a díky tomu jsem měl možnost zkompletovat dotazník.

Předvýzkum

Před rozdáním respondentům byl vytvořený dotazník předložen 6 pracovníkům firmy a to třem mužům a třem ženám. Bylo tak ověřeno, že dotazník je pro zaměstnance srozumitelný a byl získán odhad na časovou náročnost pro vyplnění dotazníku.

Ve vyhodnocení je věnována pozornost na rozdíly v odpovědích dle pohlaví, věku a především pracovního zařazení respondentů.

2.4.2 Struktura dotazníku

Celý dotazník se skládá z:

- motivační části
- souboru otázek
- poděkování

¹ Příloha 1: Dotazník

Motivační část

První část dotazníku je motivační, která slouží k oslovení dotazovaného a také slouží k vytvoření dostatečné motivace k zodpovědnému přístupu a vyplnění dotazníku.

Je představena oblast, na kterou se dotazník zaměřuje.

Je nutné dotazovaného přesvědčit, aby byl vůbec ochotný věnovat dotazníku svůj čas a pozornost.

K této motivaci na předložený dotazník je možné dosáhnout různými způsoby. V dotazníku bylo použito poukázání na důležitost respondentova názoru a zdůraznění hodnoty a významu dotazníku v případě zodpovědného vyplnění, jelikož se jedná právě o dotazník s tématem na eliminaci stresu ve firmě, kde respondent pracuje.

V motivační části je také zdůrazněno, že se jedná o anonymní dotazník. A je zde poděkování za ochotu, čas a zodpovědný přístup, který bude dotazníku respondent věnovat.

Soubor otázek

Skládá se ze tří částí. Pro popsání zkoumaného vzorku začneme poslední třetí částí ze souboru otázek, protože v něm najdeme potřebná statistická data. Jedná se o anonymní dotazník a statistická data by v první části dotazníku nebyla vhodná, proto byl tento souhrn otázek umístěn až v závěru dotazníku.

V další části vyhodnocování dotazníku statistická data uvedeme hned jako první, aby byl získán lepší přehled o zkoumaném vzorku.

Soubor otázek v dotazníku – výsledky a analýza části 3.

Zkoumaný vzorek

Vytvořený dotazník byl rozdán 110 respondentům. (podnik má v současné době kolem 120 zaměstnanců). Vytvořený dotazník nebyl předložen pouze majitelům a spolumajitelům podniku.

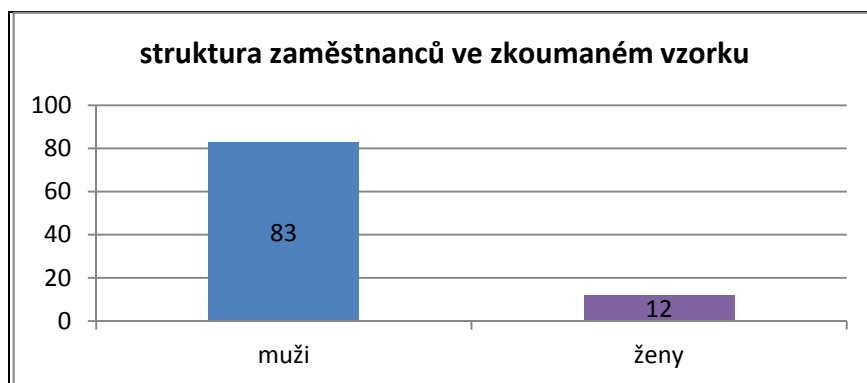
Celý dotazník je anonymní. Vyhodnocovány jsou zvláště respondenti mužského a ženského pohlaví.

Na celý dotazník anonymně odpovědělo 95 respondentů. Z toho 83 mužů a 12 žen. Návratnost tedy byla 86,4 %.

Tab. 3: Počet mužů a žen ve zkoumaném vzorku

Počet mužů (celkem)	Počet žen (celkem)	Procentuální podíl mužů	Procentuální podíl žen
83	12	87,37%	12,63%

Zdroj: autor



Graf 1: Struktura zaměstnanců ve zkoumaném vzorku (Zdroj: autor)

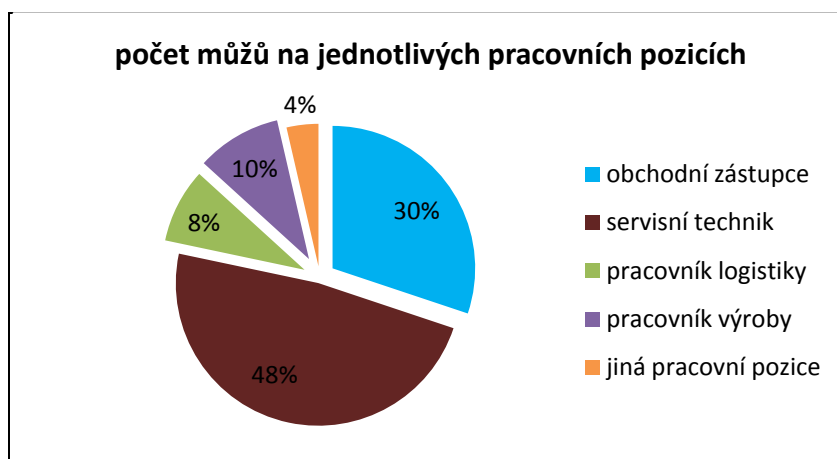
Ze zkoumaného vzorku je patrné, že ve zvoleném podniku pracuje více mužů.

Muži ve zkoumaném vzorku

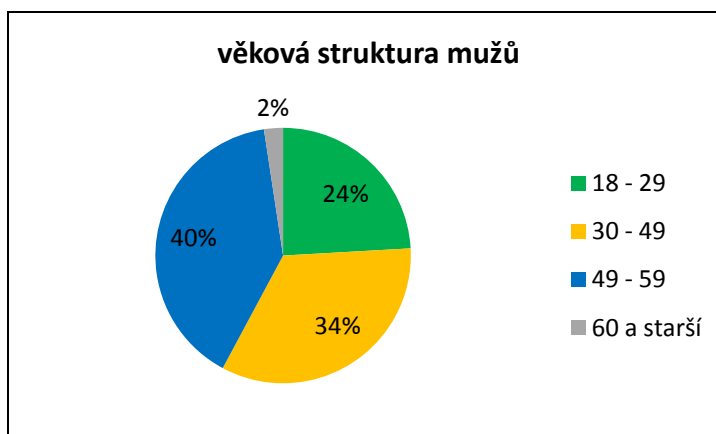
Tab. 4: Muži ve zkoumaném vzorku

pozice / věk	18 - 29	30 - 49	49 - 59	60 a starší	celkem
obchodní zástupce	4	8	13	0	25
servisní technik	10	15	15	0	40
pracovník logistiky	1	3	3	0	7
pracovník výroby	3	3	2	0	8
jiná pracovní pozice	1	0	0	2	3
Celkem	20	28	33	2	83

Zdroj: autor



Graf 2: Počet mužů na jednotlivých pracovních pozicích (Zdroj: autor)



Graf 3: Věková struktura mužů ve vzorku (Zdroj: autor)

Věkové zastoupení ve zkoumaném vzorku u mužů je poměrně různorodé a to na všech vybraných pracovních pozicích. Nejpočetnější je věková skupina 49-59, za kterou odpovídalo 33 respondentů, na druhém místě je věková skupina 30-49 s 28 respondenty a na třetím místě je věková skupina 18-29 s 20 respondenty. Do věkové skupiny 60 a více spadají pouze dva zaměstnanci mužského pohlaví, kteří na dotazník odpovídali.

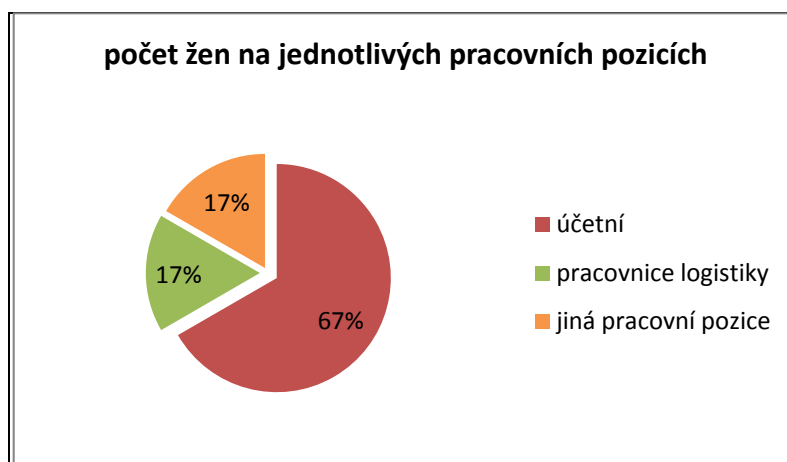
Z respondentů mužského pohlaví, kteří na dotazník odpověděli, početně dominují servisní technici, kterých je 40. Druhou nejpočetnější skupinou jsou obchodní zástupci, kterých je 25 a až poté následují další pracovní pozice, které mají početně obdobné zastoupení a to zaměstnanci logistiky 7 a zaměstnanci výroby 8. Muži, kteří na dotazník odpovídali a mají jinou pracovní pozici, než jaká byla předem zvolena, mají nejmenší procentuální zastoupení tj. 4% a jedná se o 3 zaměstnance.

Ženy ve zkoumaném vzorku

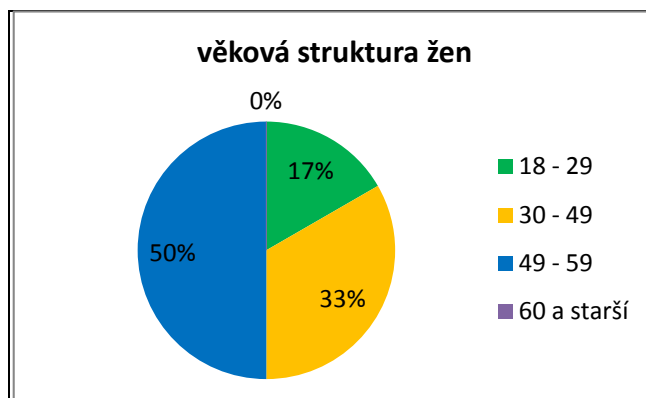
Tab. 5: Ženy ve zkoumaném vzorku

pozice / věk	18 - 29	30 - 49	49 - 59	60 a starší	celkem
účetní	0	3	5	0	8
pracovnice logistiky	1	1	0	0	2
jiná pracovní pozice	1	0	1	0	2
Celkem	2	4	6	0	12

Zdroj: autor



Graf 4: Počet žen na jednotlivých pracovních pozicích (Zdroj: autor)

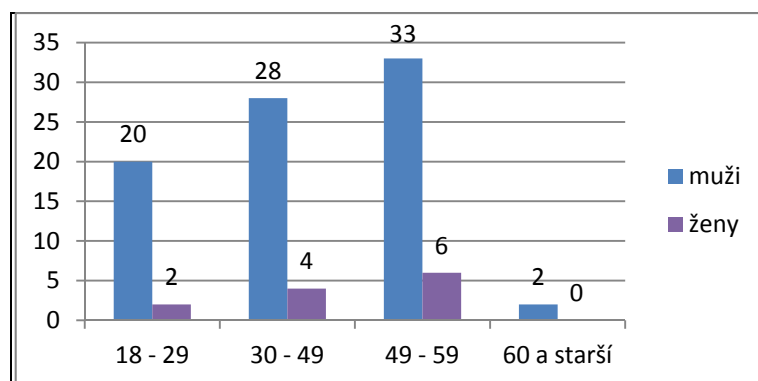


Graf 5: Věková struktura žen ve vzorku (Zdroj: autor)

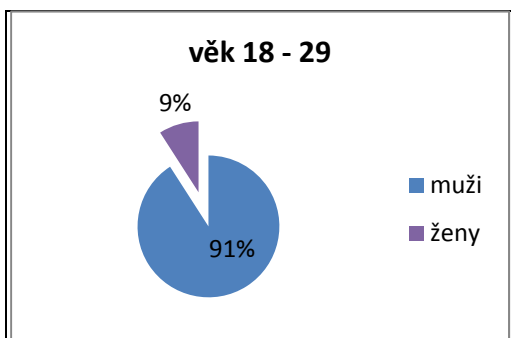
I když je zkoumaný vzorek žen početně slabší než u mužských kolegů, je možné pozorovat, že i v daném případě, je věkové zastoupení ve zkoumaném vzorku různorodé. Nejpočetnější je věková skupina 49-59, za kterou odpovídalo 6 žen, na druhém místě je věková skupina 30-49, kde jsou odpovědi od 4 žen. Na třetím místě je věková skupina 18-29 se 2 respondentkami a ve věkové skupině 60 a více nejsou žádné z odpovídajících zástupkyň ženského pohlaví.

V dotazníku jsou vybrány dvě pracovní pozice, které mohou respondentky označit a to účetní, které dominují s 67% a pracovnice logistiky, které představují 17% ze zkoumaného vzorku. Ženy, které jsou v podniku na jiné pracovní pozici, mají pouze dvě respondentky a stejně jako pracovnice logistiky představují 17% zastoupení ve zkoumaném vzorku.

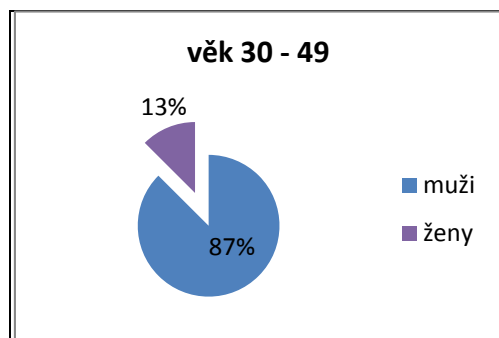
Porovnání věkových kategorií žen a mužů ve zkoumaném vzorku



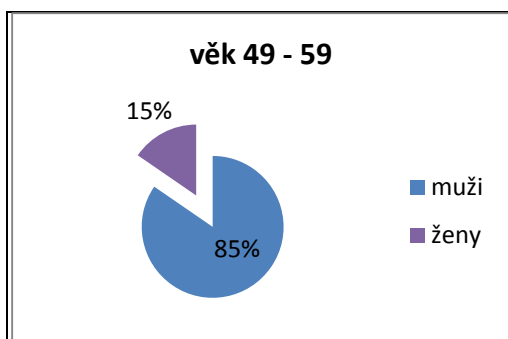
Graf 6: Porovnání věkových kategorií u zkoumaného vzorku (Zdroj: autor)



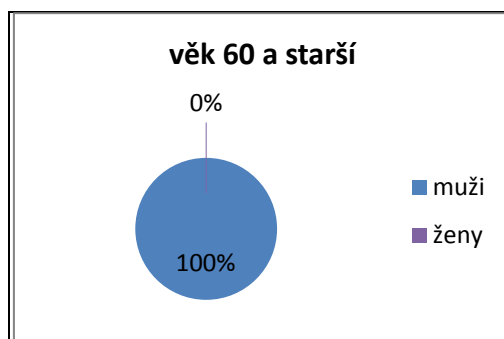
Graf 7: Věková kategorie 18 – 29
(Zdroj: autor)



Graf 8: Věková kategorie 30 – 49
(Zdroj: autor)



Graf 9: Věková kategorie 49 – 59
(Zdroj: autor)



Graf 10: Věková kategorie 60 a starší
(Zdroj: autor)

Ve všech věkových kategoriích převládají zástupci mužského pohlaví. Je to především z důvodu početní převahy respondentů mužského pohlaví.

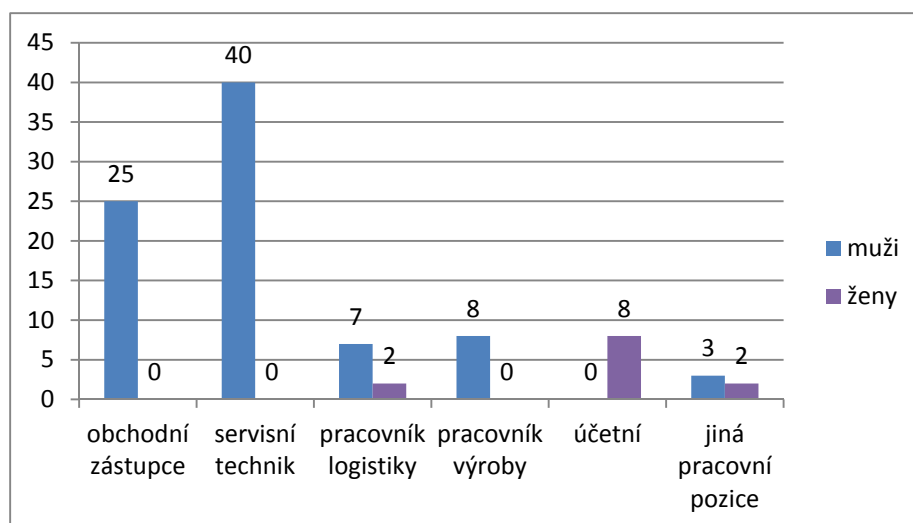
V podniku převládají muži i ženy ve věkové kategorii 49-59 let.

Další nejpočetnější kategorií jak u žen, tak i u mužů je kategorie 30-49 let.

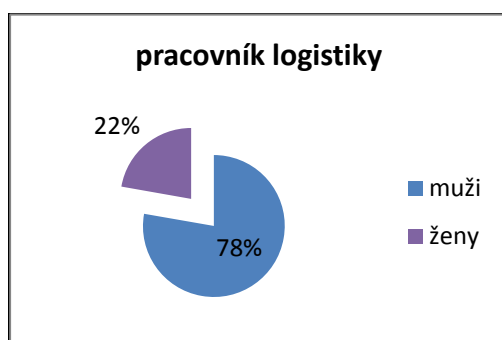
Třetí je kategorie 18-29 let.

Ve věku „60 a starší“ jsou ve zkoumaném vzorku pouze zástupci mužského pohlaví.

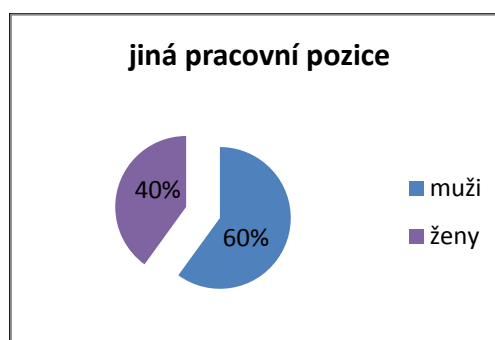
Porovnání počtu žen a mužů na jednotlivých pracovních pozicích ve zkoumaném vzorku



Graf 11: Porovnání jednotlivých pracovních pozic u zkoumaného vzorku (Zdroj: autor)



Graf 12: Porovnání počtu žen a mužů u pozice „pracovník logistiky“ (Zdroj: autor)



Graf 13: Porovnání počtu žen a mužů u „jiná pracovní pozice“ (Zdroj: autor)

„Pracovník logistiky“ je jediná zvolená pracovní pozice, kde můžeme porovnat počet zaměstnanců z hlediska pohlaví. Z Grafu 12 je patrné, že na dané pracovní pozici převládají muži 78%.

U skupiny respondentů „Jiná pracovní pozice“ je také možné porovnat podíl mužů a žen. Z Grafu 13 vyplývá, že i v tomto případě převládá počet mužů 60%.

Na pracovní pozici „obchodní zástupce“ ve zkoumaném vzorku vystupují pouze zástupci mužského pohlaví.

Na pracovní pozici „servisní technik“ ve zkoumaném vzorku vystupují pouze zástupci mužského pohlaví.

Na pracovní pozici „pracovník výroby“ ve zkoumaném vzorku vystupují pouze zástupci mužského pohlaví.

Na pracovní pozici „obchodní zástupce“ ve zkoumaném vzorku vystupují pouze zástupci mužského pohlaví.

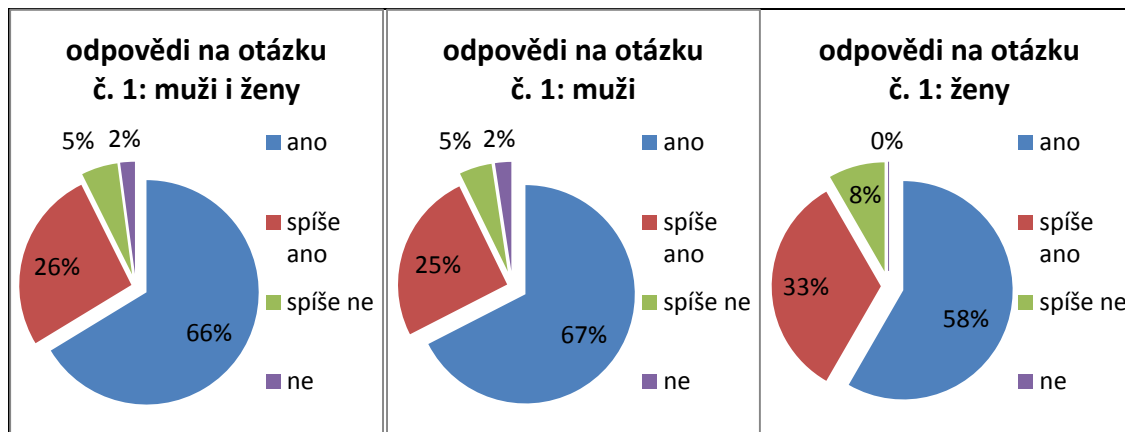
Na pracovní pozici „účetní“ ve zkoumaném vzorku vystupují pouze zástupci ženského pohlaví.

Soubor otázek v dotazníku část 1. – výsledky a analýza

Část 1. je v dotazníku rozdělena na dva soubory otázek, kde respondenti odpovídají na kladené otázky.

První soubor obsahuje 15 otázek, kde respondent označí odpověď, se kterou se nejvíce ztotožňuje a která se nejvíce blíží realitě. Za každou z položených otázek je číselné rozmezí 1-4, kde jednotlivé hodnoty značí **1 – Ano, 2 – Spíše ano, 3 – Spíše ne, 4- Ne.** Respondent má za úkol vybrat pouze jednu z nabízených možností.

1. Víte, co si přesně představit pod pojmem stres?



Graf 14: Otázka č. 1
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 15: Otázka č. 1
muži (Zdroj: autor)

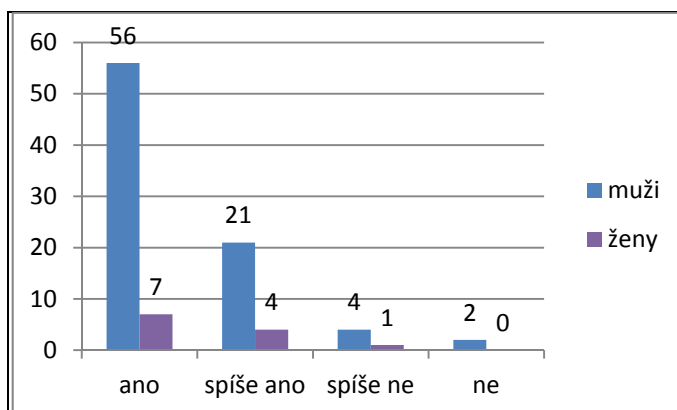
Graf 16: Otázka č. 1
ženy (Zdroj: autor)

U prvního tvrzení je z odpovědí patrné, že 67% mužů (Graf 15) a 58% žen (Graf 16) uvádí, že vědí, co se pod pojmem stres skrývá. Když se potom zaměříme pouze na kladné odpovědi, tak zjistíme, že celých 92% mužů a 91% žen vědí, co si přesně představit pod pojmem stres. Pouze 7% (Graf 14) z celého vzorku odpovídá na otázku záporně.

Jak z Grafu 15 a Grafu 16 vyplývá, jde o srovnatelné odpovědi u mužů i žen. Dle mého názoru, který opírám o výsledky rozhovoru s pracovníky podniku, měli respondenti při odpovědi na myslí především negativní distres a o pozitivním eustresu vůbec neuvažovali.

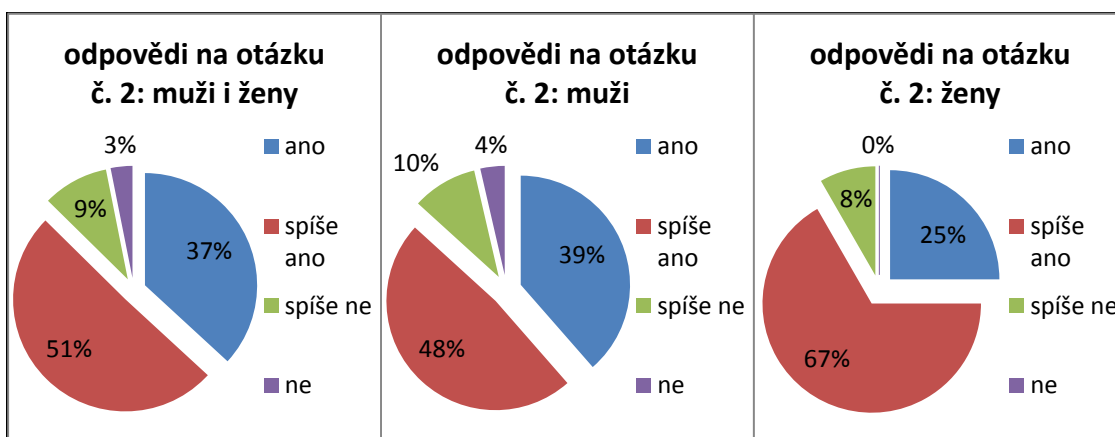
Můžeme ale pozorovat nepatrnou část respondentů, kteří spíše netuší co si pod pojmem stres představit a proto bych zde viděl jako vhodné řešení seznámit zaměstnance se stresem negativním i pozitivním a vůbec obeznámit zaměstnance s danou problematikou, aby měli základní přehled o pojmu stres.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 1



Graf 17: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 1

2. Cítíte se v současné době se svým životem spokojen/a?



Graf 18: Otázka č. 2
muži i ženy
(Zdroj: autor)

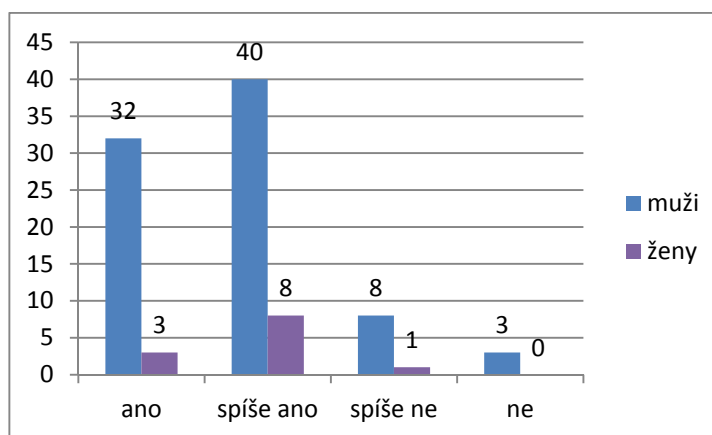
Graf 19: Otázka č. 2
muži (Zdroj: autor)

Graf 20: Otázka č. 2
ženy (Zdroj: autor)

Z odpovědí respondentů je patrné, že v současné době uvádějí větší spokojenost ženy. U žen pouze jedna respondentka odpověděla, že se cítí v současné době spíše nespokojena s jejím životem (Graf 20).

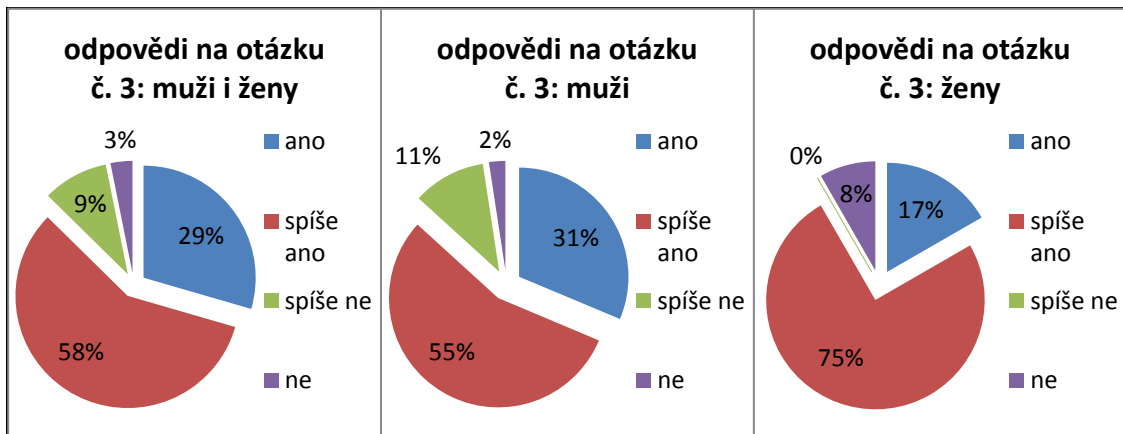
Pro zástupce mužského pohlaví je aktuální životní situace neuspokojivá pro 8 respondentů, což tvoří celých 10% (Graf 19) ze zkoumaného vzorku a tři zaměstnanci nejsou vůbec v dané době spokojeni s jejich životem.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 2



Graf 21: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 2

3. Jste spokojen/a se svým současným zaměstnáním?



Graf 22: Otázka č. 3
muži i ženy
(Zdroj: autor)

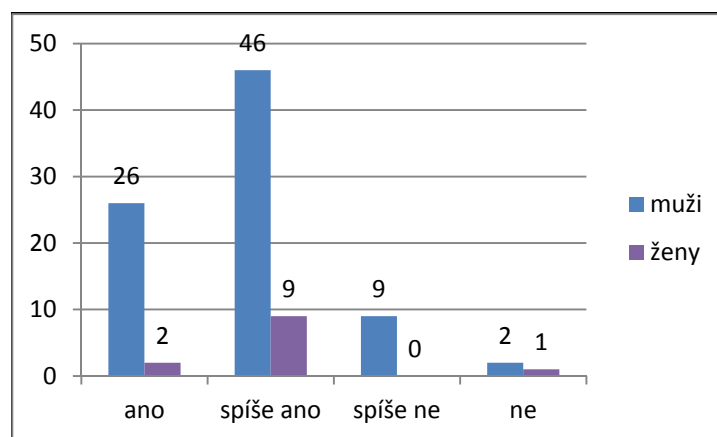
Graf 23: Otázka č. 3
muži (Zdroj: autor)

Graf 24: Otázka č. 3
ženy (Zdroj: autor)

Ze zkoumaného vzorku je celých 12% spíše nespokojených, nebo absolutně nespokojených se současným zaměstnáním. Z toho jsou 2 muži a jedna žena nespokojeni a 9 mužů tvrdí, že jsou spíše nespokojeni.

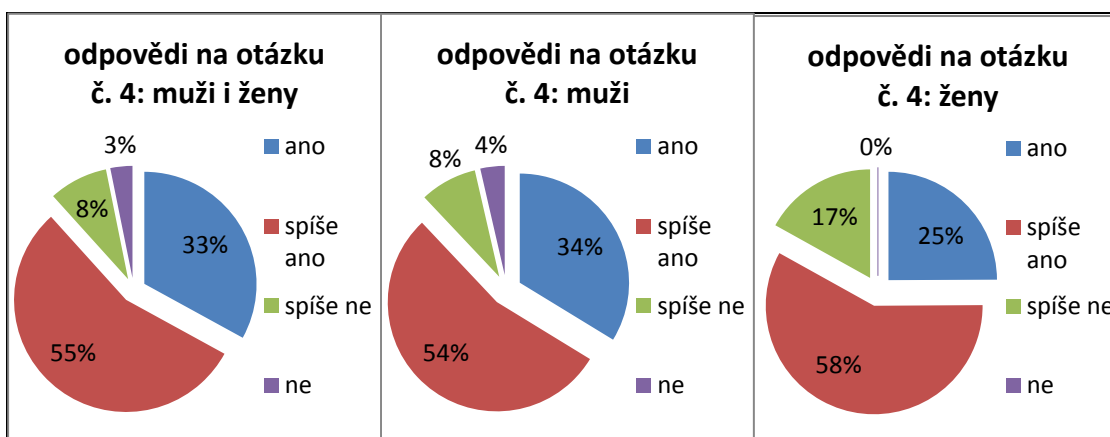
Na druhé straně je 29% spokojeno a 58% spíše spokojeno se současným zaměstnáním, což je 83 zaměstnanců z 95 navrácených dotazníků, kteří mají kladný vztah k aktuální práci a pracovní pozici.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 3



Graf 25: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 3

4. Jste spokojen/a s mezilidskými vztahy na pracovišti?



Graf 26: Otázka č. 4
muži i ženy
(Zdroj: autor)

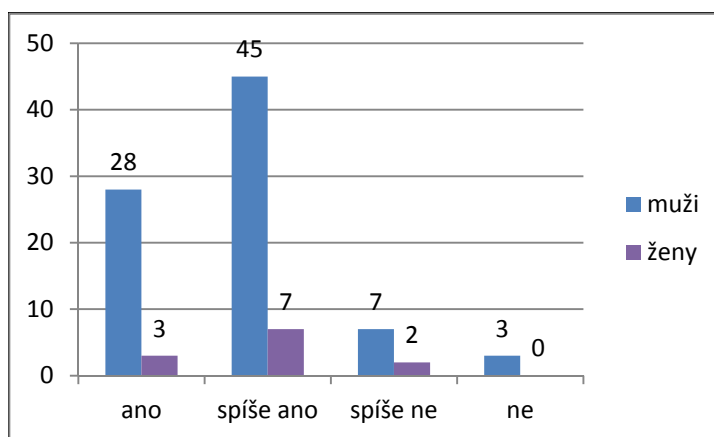
Graf 27: Otázka č. 4
muži (Zdroj: autor)

Graf 28: Otázka č. 4
ženy (Zdroj: autor)

Jak je patrné (Graf 28) jsou ženy z 83% spokojeny, nebo spíše spokojeny s mezilidskými vztahy na pracovišti. Žádná z respondentek není zcela nespokojena a 17% je spíše nespokojených a mají k mezilidským vztahům na pracovišti nějaké výhrady. U mužů (Graf 27) je obdobně jako u žen spokojených, nebo spíše spokojených s mezilidskými vztahy na pracovišti celých 88% respondentů. Dalších 8% je spíše nespokojeno a 4% mužů je velmi nespokojeno.

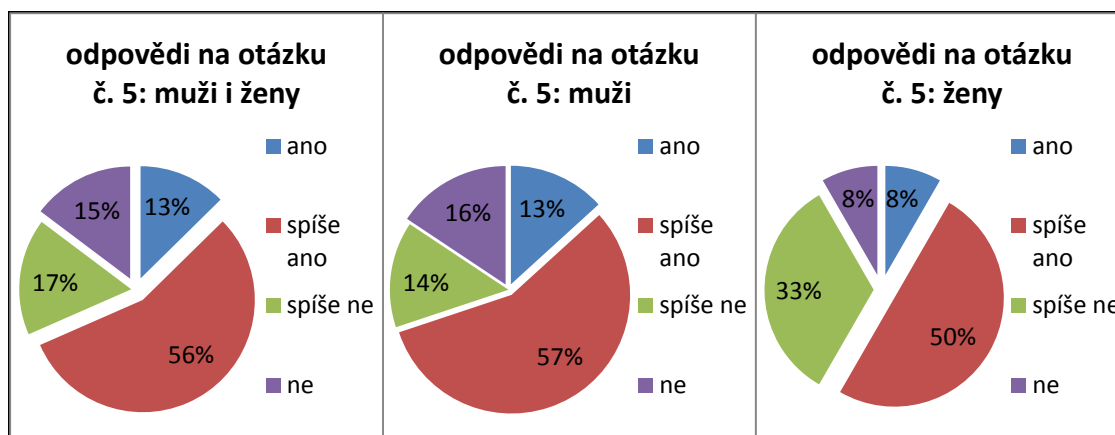
Především muži, kteří jsou velmi nespokojeni s mezilidskými vztahy, by měli podstoupit adekvátní kroky k vyřešení jejich nespokojenosti, aby tyto neshody s některými spolupracovníky neměly negativní vliv na psychickou pohodu respondentů samotných, ale i celého pracovního kolektivu.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 4



Graf 29: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 4

5. Jste spokojen/a s pracovním vybavením pracoviště?



Graf 30: Otázka č. 5
muži i ženy
(Zdroj: autor)

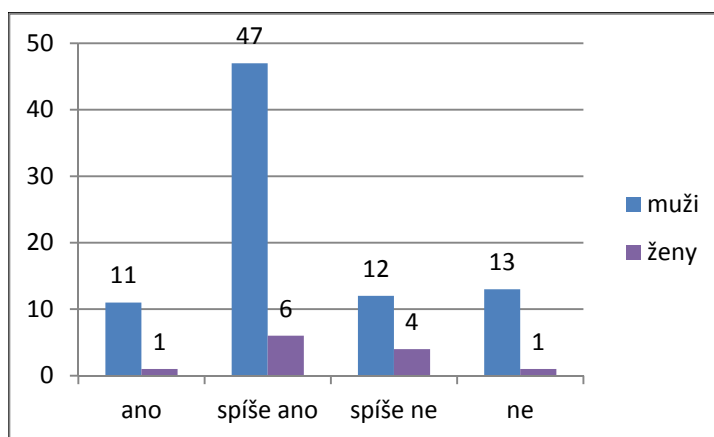
Graf 31: Otázka č. 5
muži (Zdroj: autor)

Graf 32: Otázka č. 5
ženy (Zdroj: autor)

Celých 70% zástupců mužských respondentů je spíše spokojených s vybavením pracoviště. U žen má kladný názor na vybavení pracoviště jen 58%.

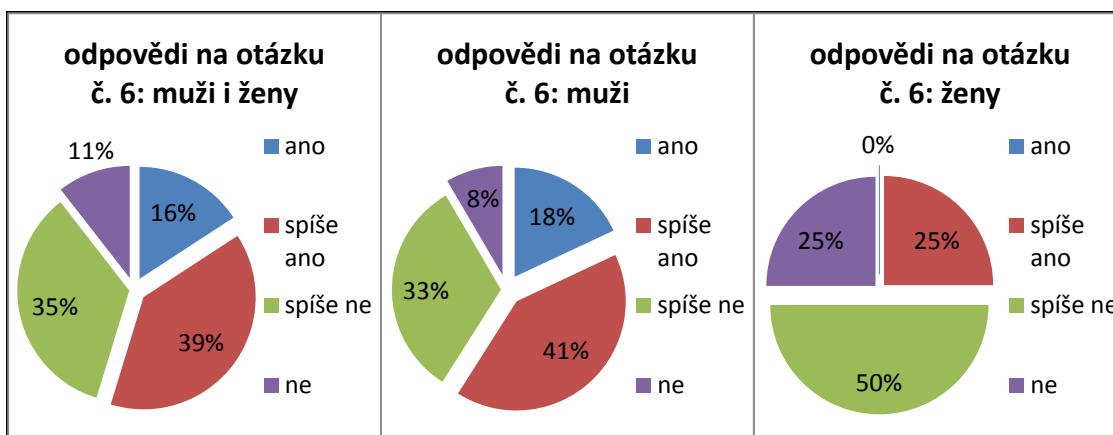
Je zde patrný velký rozdíl jak u mužů, tak u žen. Na tyto odlišné odpovědi jak u mužů, tak i u žen je třeba nahlédnout dle jednotlivých pracovních pozic, za které respondenti odpovídali.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 5



Graf 33: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 5

6. Stres ze zaměstnání nenarušuje Váš osobní život?



Graf 34: Otázka č. 6
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 35: Otázka č. 6
muži (Zdroj: autor)

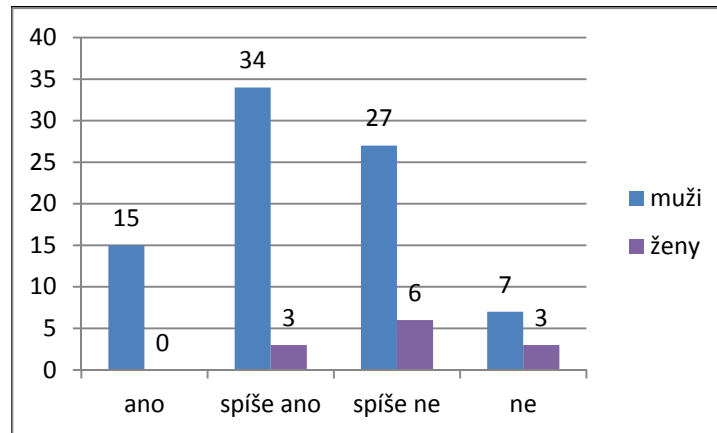
Graf 36: Otázka č. 6
ženy (Zdroj: autor)

V Grafech 35 a 36 je patrný rozdíl v odpovědích mužů i žen. Zatímco u mužů 18% uvádí, že stres ze zaměstnání vůbec nenarušuje jejich osobní život a 34 mužů tj. 41% stres ze zaměstnání spíše nenarušuje jejich osobní život, pak u žen jsou to pouze tři zástupkyně, které uvádějí, že stres spíše nenarušuje jejich osobní život.

27 mužů a 6 žen tvoří 35%, které považují stres ze zaměstnání jako zdroj ovlivnění jejich osobního života a 7 mužů a 3 ženy, tvořící 11% ze zkoumaného vzorku má pocit, že stres z práce narušuje značně i jejich osobní život.

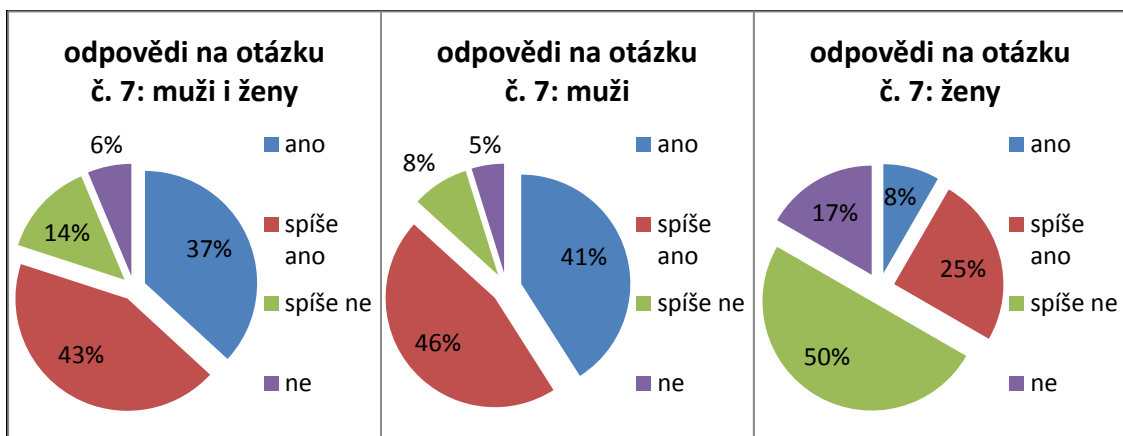
Odpovědi na tuto otázku jsou velice důležité, protože je patrné, že na zaměstnance stres nějakým způsobem působí a je důležité ho eliminovat. Naučit se rozdělovat pracovní a osobní život, aby působící pracovní stres zůstal, jako možný působící element pouze v pracovním prostředí. V návrhové části budou nastíněny možnosti, jak i tento pracovní stres co nejvíce eliminovat a naučit se ho zvládat, nebo mu účelně čelit.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 6



Graf 37: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 6

7. Alespoň pětkrát týdně spíte 7-8 hodin?



Graf 38: Otázka č. 7
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 39: Otázka č. 7
muži (Zdroj: autor)

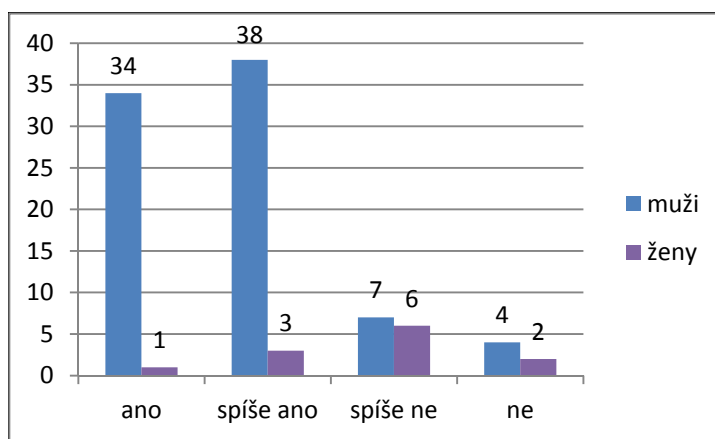
Graf 40: Otázka č. 7
ženy (Zdroj: autor)

Dostatečné množství spánku je důležitým faktorem pro dobrý zdravotní i psychický stav. Je poměrně dobrým zjištěním, že 87% respondentů mužského pohlaví spíše dodržuje spánkový cyklus a zbylých 13% spíše nedodržuje (Graf 39).

U žen jsou odpovědi odlišné, než u mužských kolegů. Pouze 33% žen spíše dodržuje doporučenou dobu spánku a regenerace a 67% tuto dobu nedodržuje (Graf 40).

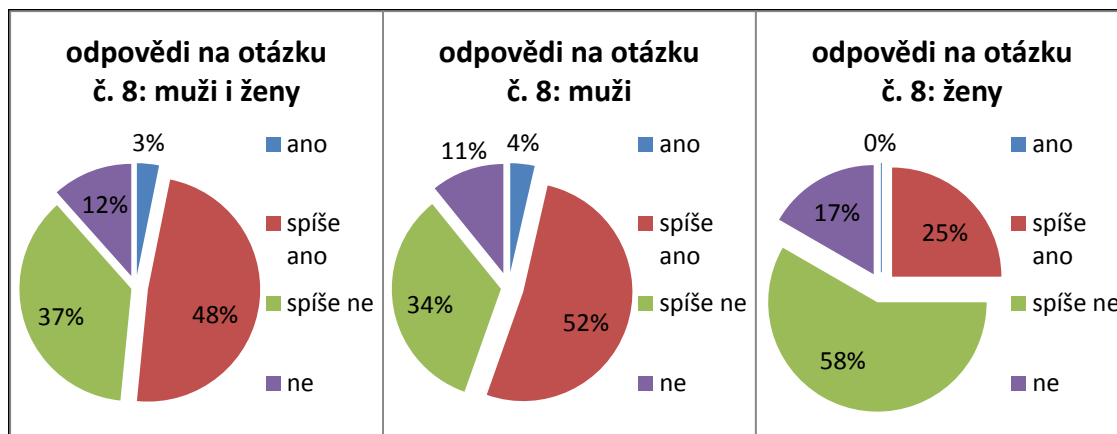
Je nutné dodat, že se jedná o doporučenou dobu pro spánek a regeneraci, každý jedinec může mít dobu odlišnou. Záleží také na věku jedince, pracovní pozici a na životním stylu.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 7



Graf 41: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 7

8. Cítíte se v zaměstnání dostatečně oceněni a uznáváni?



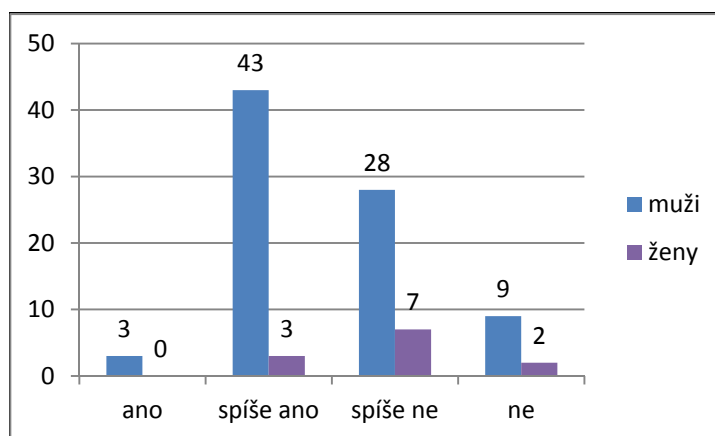
Graf 42: Otázka č. 8
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 43: Otázka č. 8
muži (Zdroj: autor)

Graf 44: Otázka č. 8
ženy (Zdroj: autor)

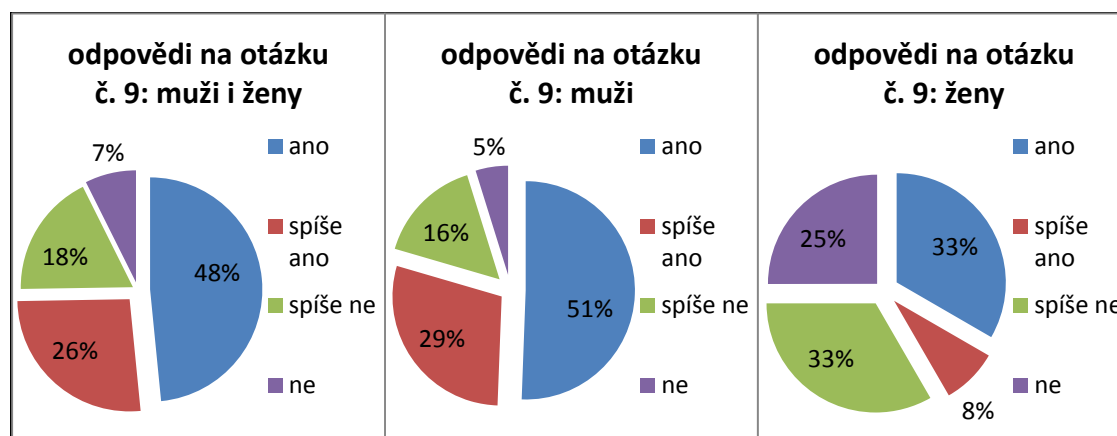
V Grafu 43 můžeme vidět další zajímavé informace, kdy je rozdělení u mužů poměrně vyrovnané, kdy polovina se cítí v zaměstnání dostatečně oceněna a uznávána a druhá polovina tento názor nesdílí. U žen (Graf 44) jsou to pouze 3 zaměstnankyně, tvořící 25% z celého ženského vzorku, které se cítí v zaměstnání dostatečně oceněny a uznávány a celých 75% se domnívá, že dostatečně oceněny a uznávány nejsou.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 8



Graf 45: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 8

9. Stravujete se pravidelně 3x denně a alespoň jednou denně máte teplé jídlo?



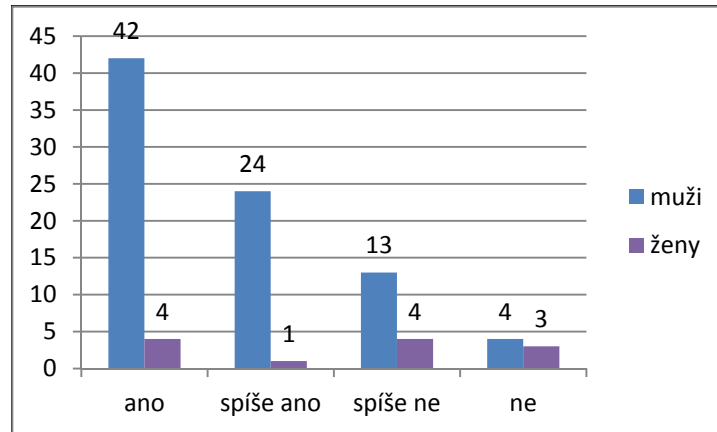
Graf 46: Otázka č. 9
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 47: Otázka č. 9
muži (Zdroj: autor)

Graf 48: Otázka č. 9
ženy (Zdroj: autor)

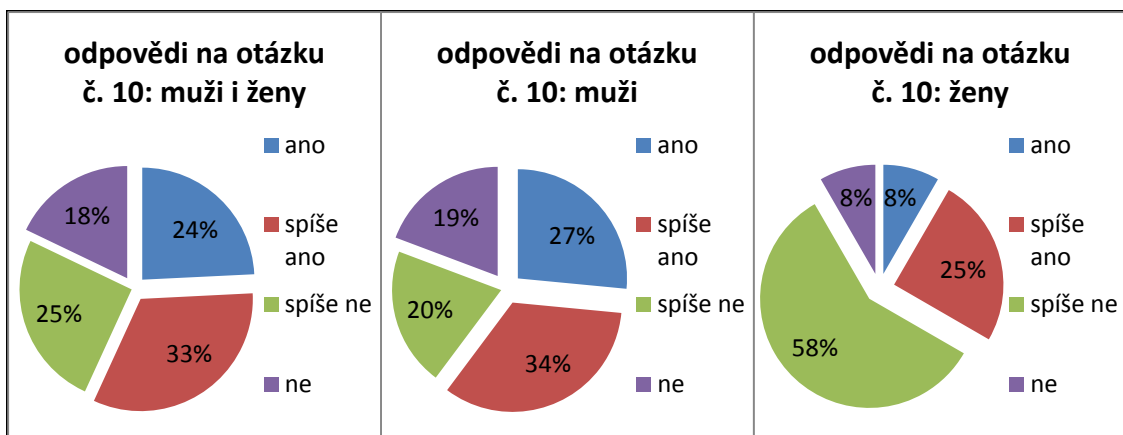
U žen se více než polovina nestravuje pravidelně 3x denně. U mužů se pouze 21% nestravuje pravidelně a je zde tedy patrný velký rozdíl mezi zaměstnanci mužského a ženského pohlaví.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 9



Graf 49: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 9

10. Alespoň 3x týdně máte mimo práci pohybovou aktivitu delší než hodinu?



Graf 50: Otázka č. 10
muži i ženy
(Zdroj: autor)

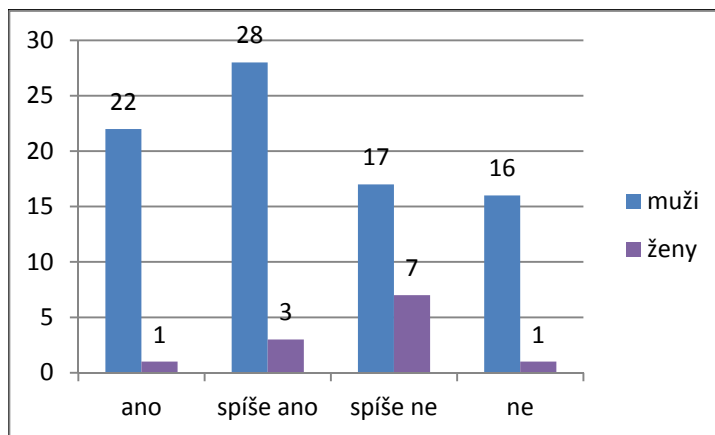
Graf 51: Otázka č. 10
muži (Zdroj: autor)

Graf 52: Otázka č. 10
ženy (Zdroj: autor)

Pohybová aktivita je poměrně dobrým způsobem pro eliminaci stresu. Jak můžeme vidět v Grafu 50 vyhledávání pohybové aktivity je u zaměstnanců poměrně různorodé. Zatímco více než polovina mužů 61% aktivně sportuje, tak u žen je to 66% zaměstnankyň, které pohybovou aktivitu nevyhledávají.

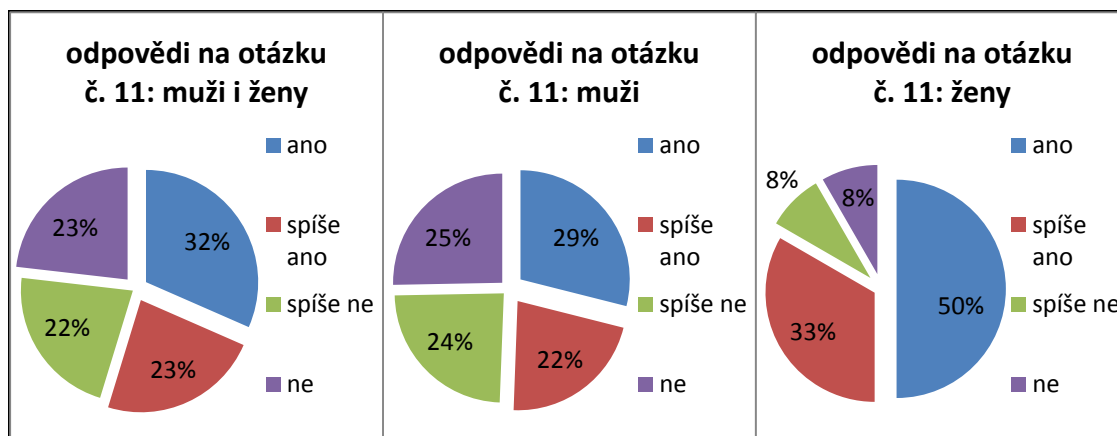
Otázku je nutné rozdělit podle jednotlivých pracovních pozic, protože zaměstnanci pracující manuálně, jsou unavení fyzicky již po pracovní době, ale pracovníci managementu, nebo obchodní zástupci jsou znaveni především psychicky. Proto budou v práci uvedeny odlišné doporučení na zmírnění stresu pro jednotlivé pracovní pozice.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 10



Graf 53: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 10

11. Odpovídá vaše váha vaší výšce?



Graf 54: Otázka č. 11
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 55: Otázka č. 11
muži (Zdroj: autor)

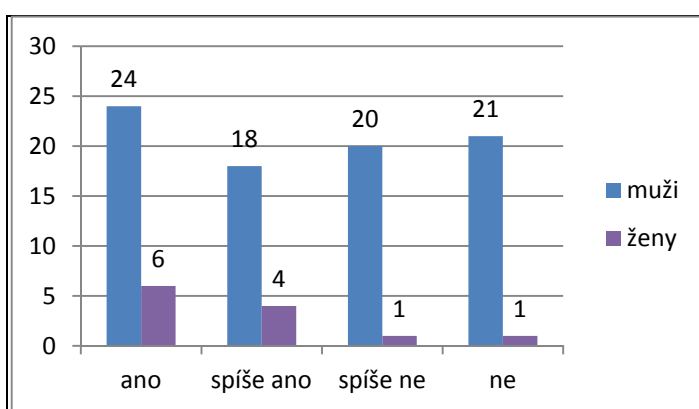
Graf 56: Otázka č. 11
ženy (Zdroj: autor)

V Grafu 56 můžeme pozorovat, že ženy mají odpovídající váhu a pouze 2 zaměstnankyně mají nadváhu. V Grafu 55 můžeme pozorovat, že muži mají odpovědi týkající se optimální váhy rovnoměrně rozdělené mezi všechny možné odpovědi.

Je nutné brát v potaz i věkové rozdělení zaměstnanců, které je rovnoměrně rozložené mezi všechny tři věkové kategorie obdobně jako otázka týkající se váhy.

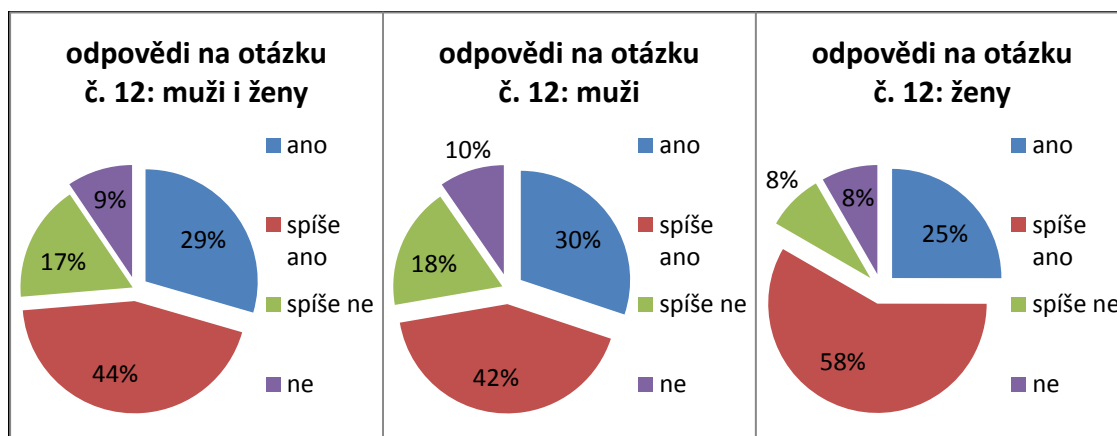
Cílem otázky není zjištění, zda jsou zaměstnanci obézní či nikoliv, spíše jde o obecný pohled na optimální váhu u zaměstnanců, kdy by bylo vhodné upravit jídelníček ve firemní jídelně pro zdraví prospěšnější produkty. Protože čím zdravěji se budou zaměstnanci stravovat, tím bude i jejich tělesná schránka v lepší kondici a to se promítne i do psychické roviny.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 11



Graf 57: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 11

12. Máte dobrý zdravotní stav (včetně srdce, zraku, sluchu, chrupu, trávení)?



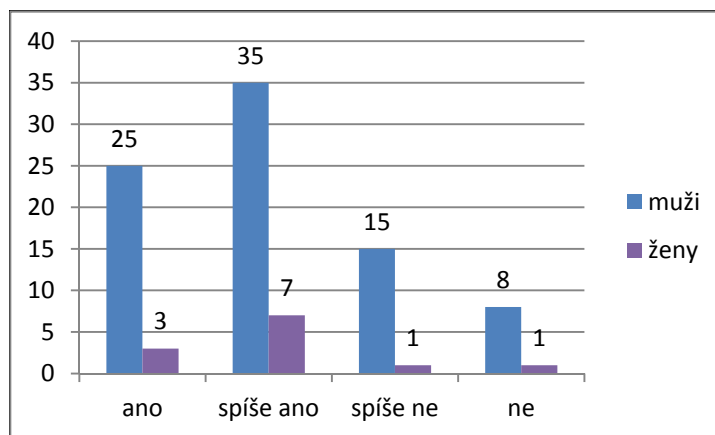
Graf 58: Otázka č. 12
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 59: Otázka č. 12
muži (Zdroj: autor)

Graf 60: Otázka č. 12
ženy (Zdroj: autor)

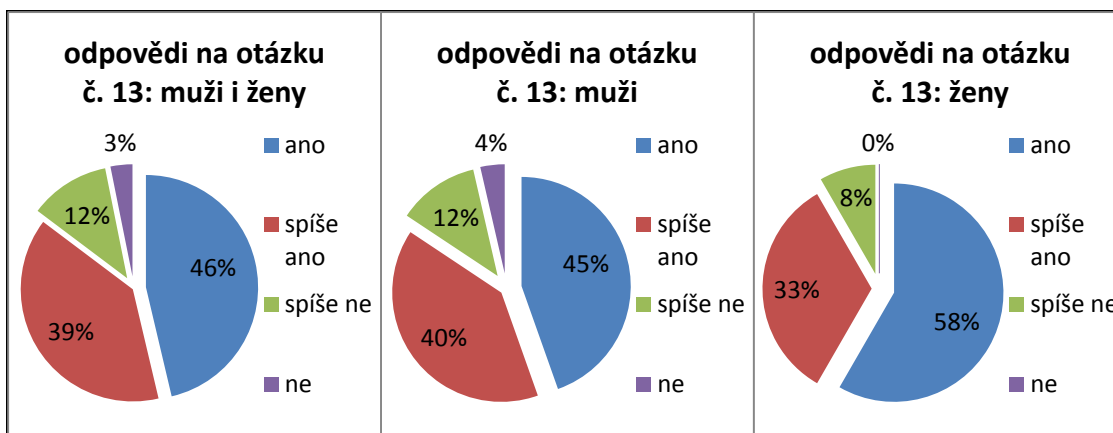
I vzhledem k věkové různorodosti ve firmě je poměrně dobrým zjištěním, že z celého vzorku 73% respondentů má dobrý zdravotní stav. Nicméně je zde i 23 mužů a dvě ženy, které nemají dobrý zdravotní stav.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 12



Graf 61: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 12

13. Můžete tvrdit, že nejste náchylný/á k nemocem?



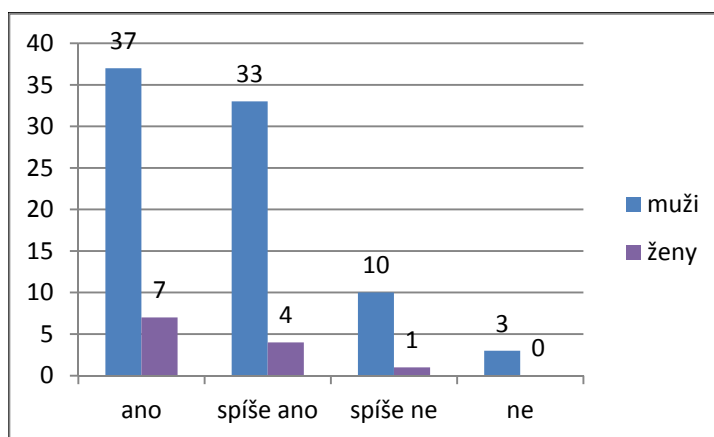
Graf 62: Otázka č. 13
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 63: Otázka č. 13
muži (Zdroj: autor)

Graf 64: Otázka č. 13
ženy (Zdroj: autor)

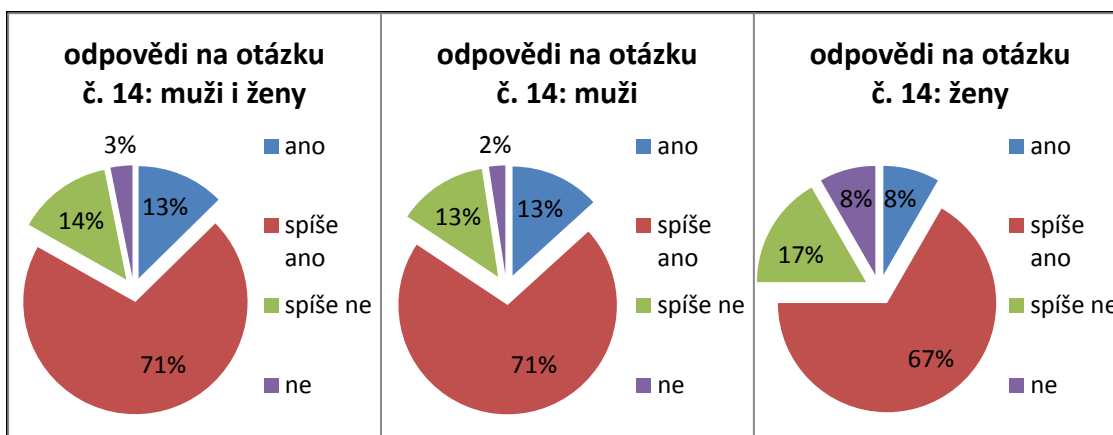
V Grafech vidíme souhrn předcházejících otázek, kdy jsme mohli pozorovat, že většina zaměstnanců se snaží dodržovat základní aspekty pro dobrý zdravotní stav.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 13



Graf 65: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 13

14. Myslíte si, že je Vaše pracovní zátěž přiměřená?



Graf 66: Otázka č. 14
muži i ženy
(Zdroj: autor)

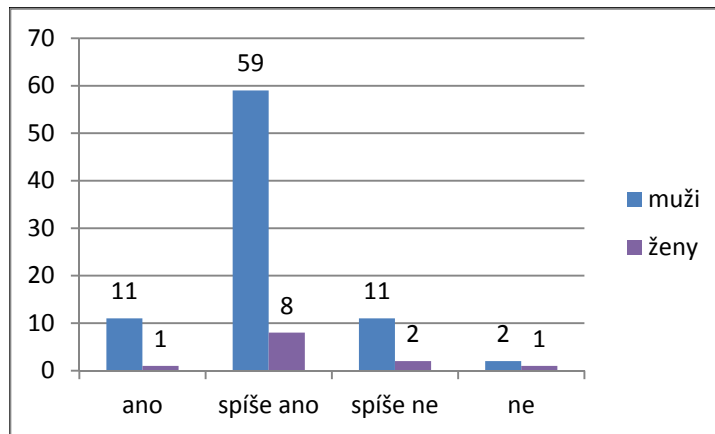
Graf 67: Otázka č. 14
muži (Zdroj: autor)

Graf 68: Otázka č. 14
ženy (Zdroj: autor)

V grafech 67 a 68 můžeme vidět, že 84% mužů a 75% žen uvádí, že je jejich pracovní zátěž přiměřená. 13 mužů a 2 ženy uvádí, že jejich pracovní zátěž přiměřená není.

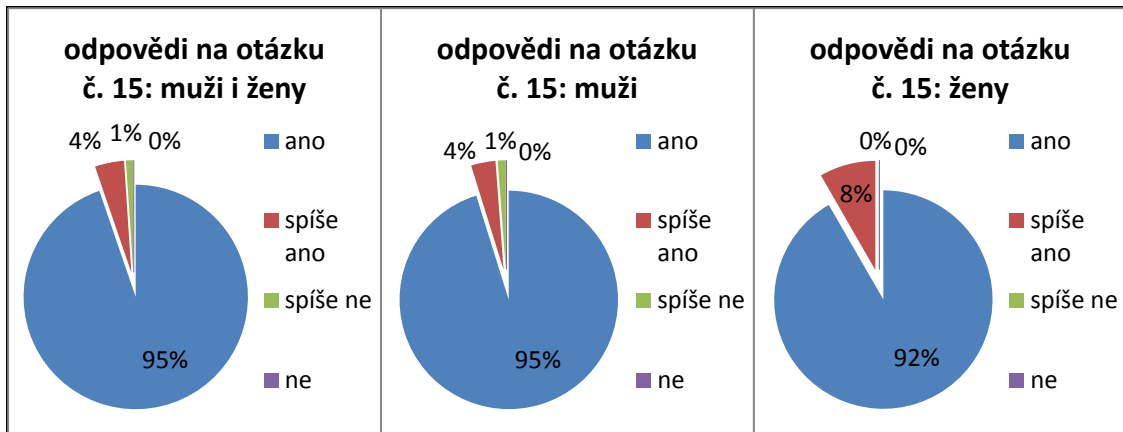
Zde je nutná především komunikace mezi nadřízeným a podřízeným, popřípadě lepší podávání informací od managementu, aby nedocházelo k případnému přetěžování schopností zaměstnance.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 14



Graf 69: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 14

15. Odborné psychologické pomoci jsem ještě nikdy nevyužil/a?



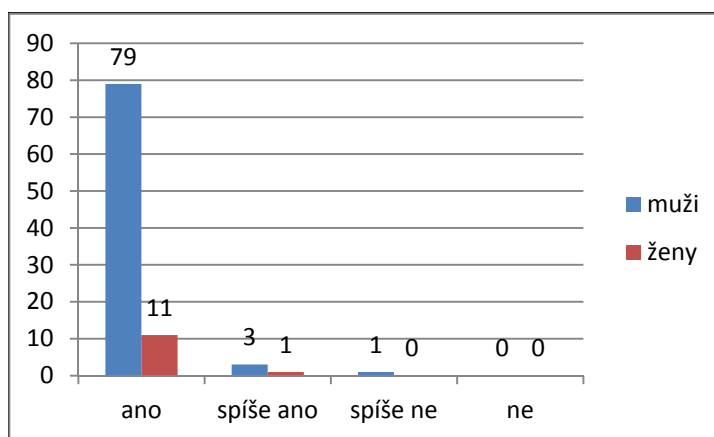
Graf 70: Otázka č. 15
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 71: Otázka č. 15
muži (Zdroj: autor)

Graf 72: Otázka č. 15
ženy (Zdroj: autor)

V grafu 71 můžeme vidět, že pouze jeden ze zaměstnanců, využil odborné psychologické pomoci. Ostatní zaměstnanci odbornou psychologickou pomoc doposud nepotřebovali, nebo vyhledání odborné pomoci z nejrůznějších důvodů zatím neuskutečnili.

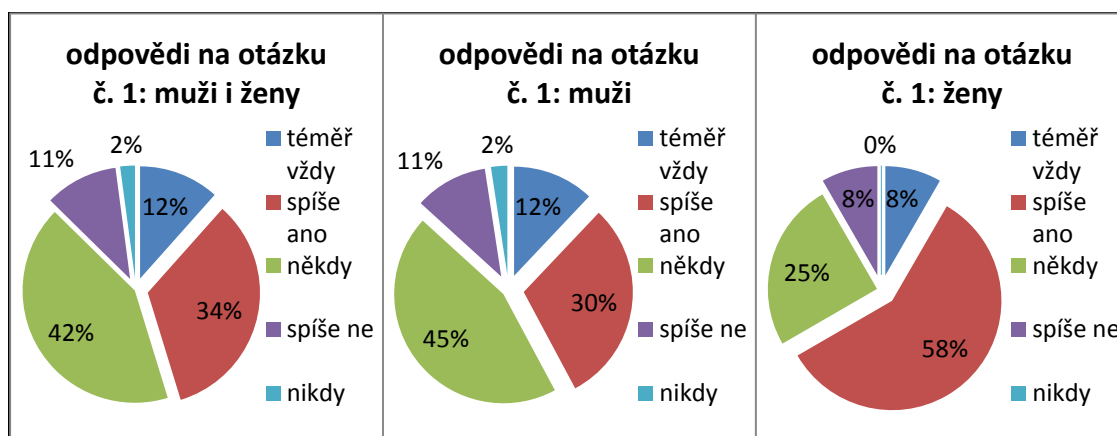
Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 15



Graf 73: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 15

Druhý soubor obsahuje 8 otázek, kde respondent označí odpověď, se kterou se nejvíce ztotožňuje a která se nejvíce blíží realitě. Za každou z položených otázek je číselné rozmezí 1-5, kde jednotlivé hodnoty značí **1 – Téměř vždy, 2 – Spíše ano, 3 – Někdy, 4- Spíše ne, 5 – Nikdy**. Respondent má za úkol vybrat pouze jednu z nabízených možností.

1. Cítíte se v zaměstnání pod časovým tlakem?



Graf 74: Otázka č. 1
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 75: Otázka č. 1
muži (Zdroj: autor)

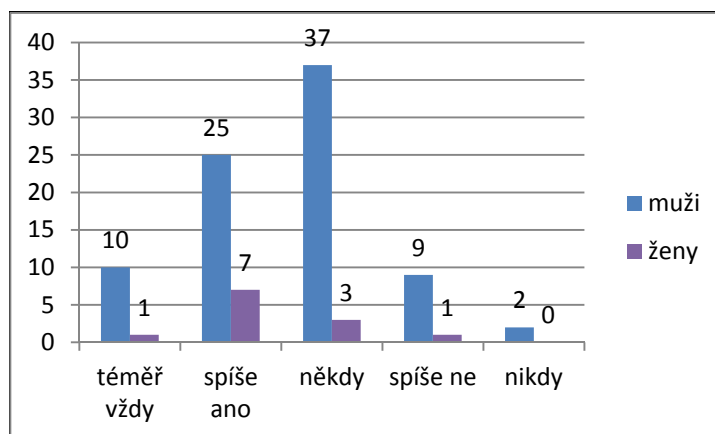
Graf 76: Otázka č. 1
ženy (Zdroj: autor)

Z Grafů 75 a 76 je patrné, že ženy se v práci cítí pod časovým tlakem více než muži. 91% žen se v dotazníku vyjádřilo, že se v práci někdy, nebo často cítí pod časovým tlakem. Z toho celých 66% pociťuje často časovou tíseň a pouze 25% pociťuje časový tlak jen někdy. Pouze 8% žen časovou tíseň během pracovní doby nepociťuje.

U mužů je to 11%, kdy časový tlak jedinci spíše nepociťují a 2% tomuto tlaku nečelí vůbec. 45% zkoumaného vzorku mužů je tomuto tlaku vystaveno někdy. 42% pociťuje časovou tíseň často, nebo téměř vždy.

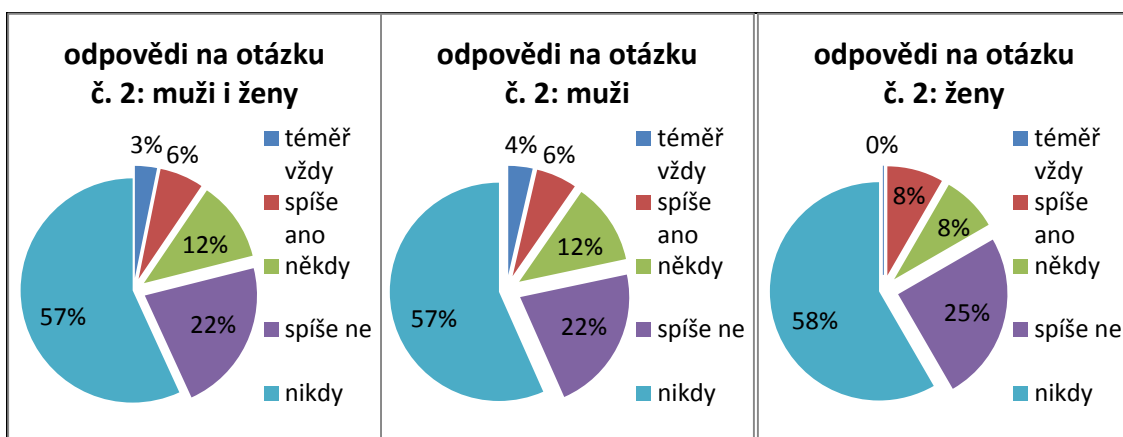
V dnešní hektické době je právě časový tlak stresor, který se poměrně často vyskytuje. U některých pracovních pozic je tento časový tlak na zaměstnance žádoucí více, u některých je méně prospěšný, nebo i zcela nežádoucí. Pro celý podnik i odváděnou práci je dobré zajistit, aby stres z časové tísně nepřesahoval určité hranice, kde zaměstnanci začínají v důsledku časové tísně nestíhat popřípadě chybovat.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 1



Graf 77: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 1

2. Myslíte si, že potřebujete stres ke zvýšení vašich pracovních výkonů?



Graf 78: Otázka č. 2
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 79: Otázka č. 2
muži (Zdroj: autor)

Graf 80: Otázka č. 2
ženy (Zdroj: autor)

Z Grafů 79 a 80 je patrné, že v dané otázce jsou odpovědi jak u mužů, tak i u žen obdobné.

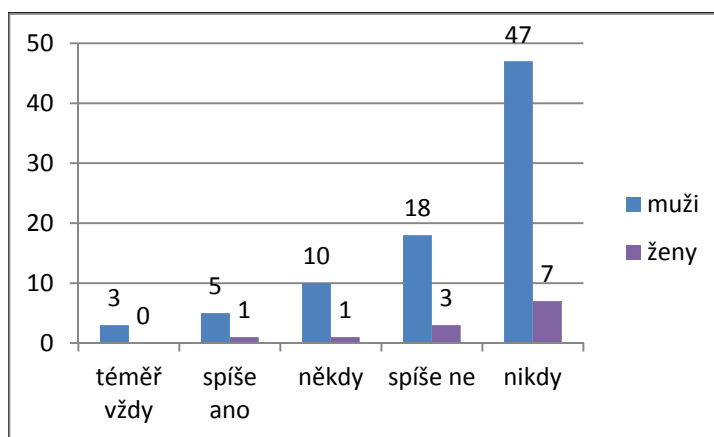
Celých 79% z celého zkoumaného vzorku se domnívá, že stres ke zvýšení pracovních výkonů nepotřebují.

4% mužů označili, že stres pro zvýšení pracovního výkonu potřebují téměř vždy, 6% spíše stres potřebuje a 12% působení stresu pro zvýšení výkonu v práci potřebuje někdy.

U žen je to 8% respondentek, které stres spíše potřebují ke zvýšení pracovního výkonu a 8%, které stres potřebují někdy.

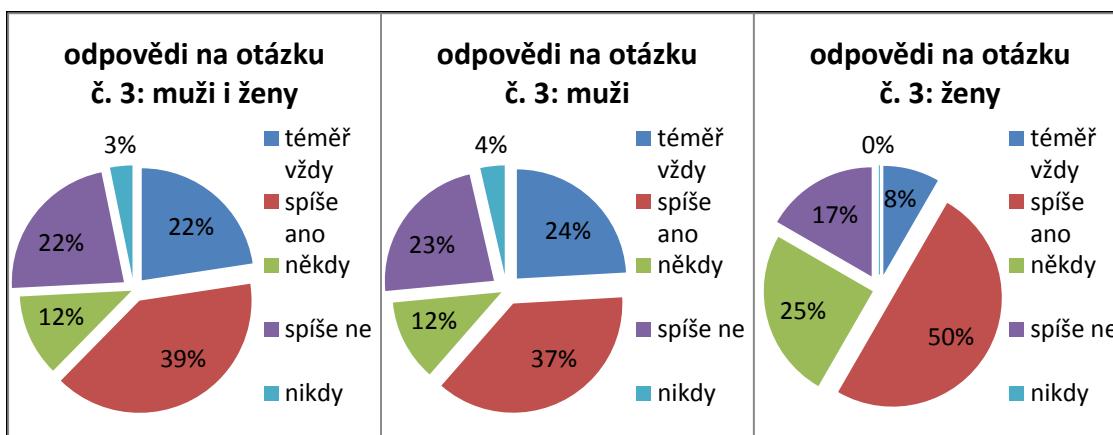
Je nutné zdůraznit, že negativní stres, který by měl na jedince působit každý den během pracovní doby, samozřejmě žádoucí není. Ale na druhou stranu občasné působení určité míry stresu škodlivé není a může být i prospěšné. Danou skutečnost by si zaměstnanci měli uvědomit a připustit. Jak je patrné z Grafu 78, necelých 80% všech respondentů se domnívá, že stres a to stres v jakékoliv míře a podobě, pro zvýšení pracovního výkonu považuje za nepotřebný.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 2



Graf 81: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 2

3. Myslíte si, že se často potýkáte se stresem?



Graf 82: Otázka č. 3
muži i ženy
Zdroj: autor)

Graf 83: Otázka č. 3
muži (Zdroj: autor)

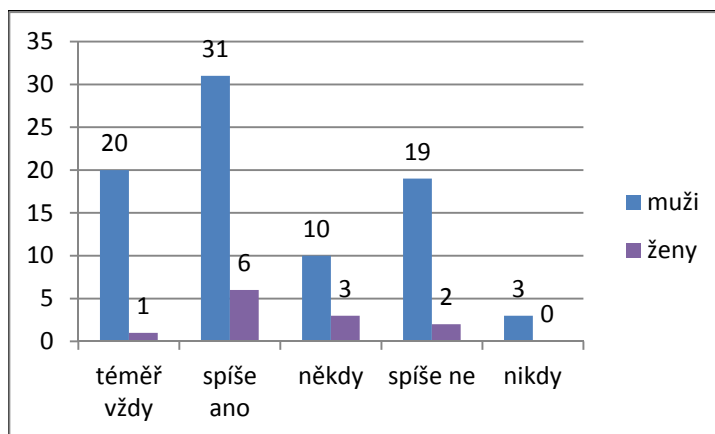
Graf 84: Otázka č. 3
ženy (Zdroj: autor)

Je zajímavé zjištění, kdy na předchozí otázku, kde si většina zaměstnanců uvádí, že stres ke zvýšení pracovních výkonů nepotřebují, zde většina z respondentů odpovídá kladně na výskyt stresu během plnění pracovních úkolů.

Ženy ve zkoumaném vzorku se potýkají se stresem častěji než muži, pouze 17% žen spíše nemusí stresu čelit, 25% se potýká se stresem někdy, 50% žen se spíše často potýká se stresem a 8% žen se téměř vždy musí vypořádat s působícím stresem.

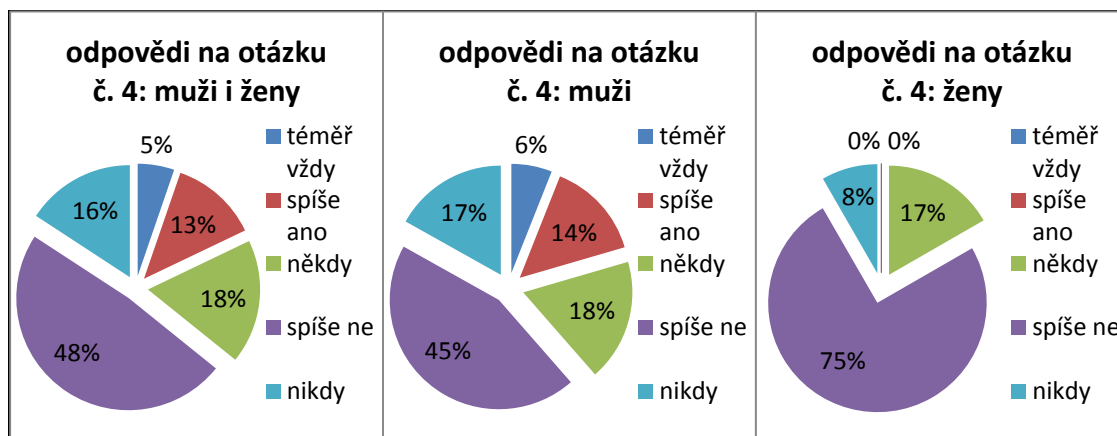
U mužů se 4% nepotýkají se stresem vůbec, 23% spíše nemusí stresu čelit, 12% se potýká se stresem někdy, 37 se spíše často potýká se stresem a 24% se téměř vždy musí vypořádat s působícím stresem. V Grafech 83 a 84 je tedy patrný rozdíl, mezi respondenty mužského a ženského pohlaví, kdy se potýká s téměř vždy působícím stresem více mužů než žen.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 3



Graf 85: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 3

4. Máte obavy ze ztráty zaměstnání?



Graf 86: Otázka č. 4
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 87: Otázka č. 4
muži (Zdroj: autor)

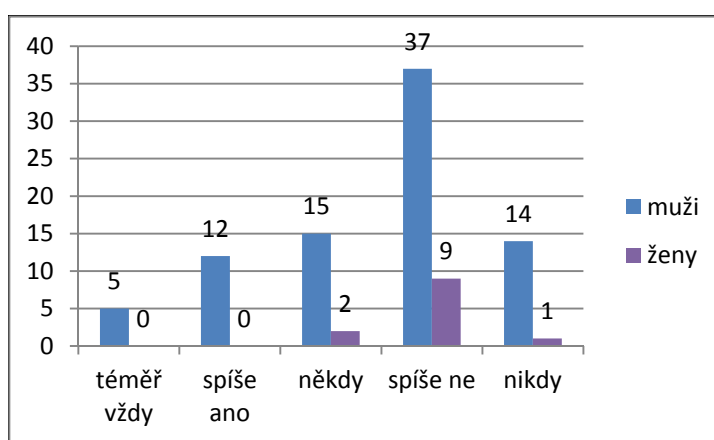
Graf 88: Otázka č. 4
ženy (Zdroj: autor)

Více než polovina zaměstnanců nemá obavy z případné ztráty zaměstnání. Strach z případné ztráty zaměstnání se řadí k velmi silným stresorům, proto jsou odpovědi respondentů velmi kladnou získanou informací.

Je zde ale na místě brát v potaz i zbylých 18% zaměstnanců jak mužů, tak i žen, kteří se ze případné ztráty zaměstnání obávají.

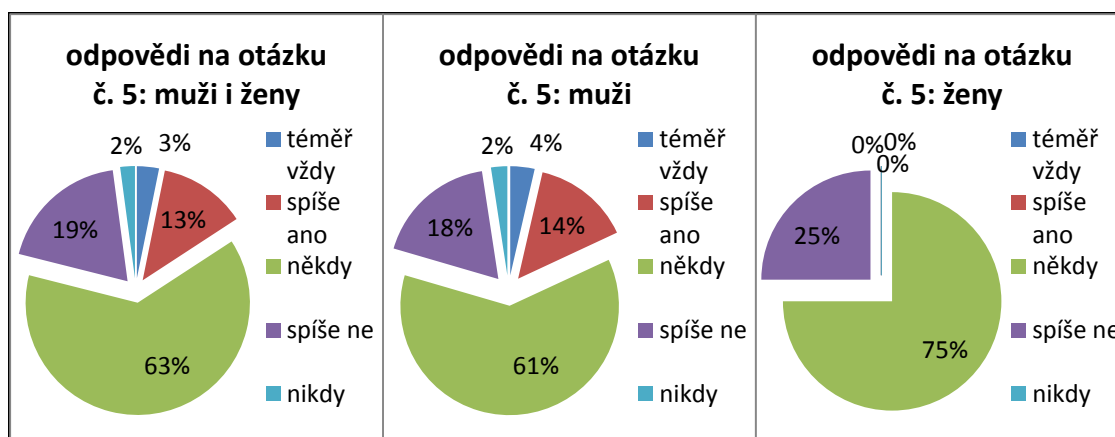
Tomuto strachu by se mohlo předcházet především lepší komunikací managementu se zaměstnanci.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 4



Graf 89: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 4

5. Cítíte se vyčerpaní jak fyzicky, tak psychicky?



Graf 90: Otázka č. 5
muži i ženy
(Zdroj: autor)

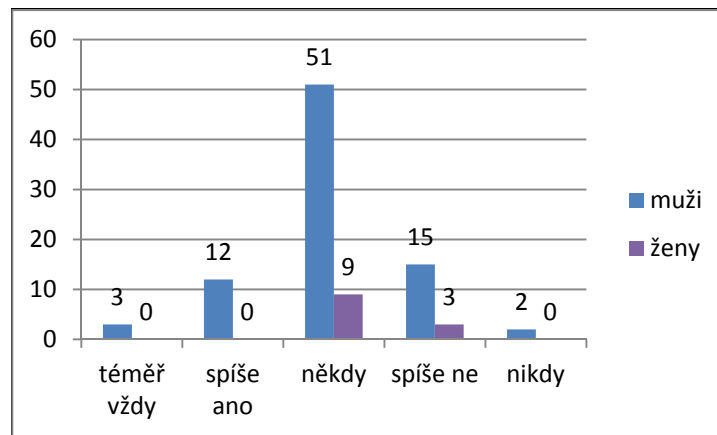
Graf 91: Otázka č. 5
muži (Zdroj: autor)

Graf 92: Otázka č. 5
ženy (Zdroj: autor)

61% mužů a 75% žen se někdy cítí vyčerpaní jak fyzicky, tak psychicky. U mužů je to potom celkem 18% respondentů, kteří se tak spíše cítí, nebo se vyčerpaní jak po fyzické, tak po psychické stránce cítí vždy.

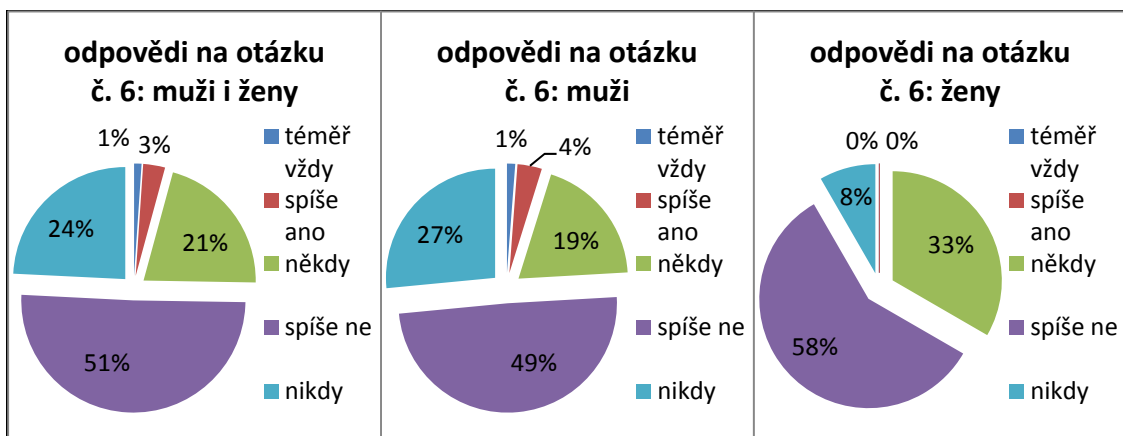
18% mužů a 25% se vyčerpaní jak fyzicky, tak i psychicky spíše necítí. 2% mužského zkoumaného vzorku se tak necítí nikdy.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 5



Graf 93: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 5

6. Váš mimopracovní čas si nedokážete organizovat?



Graf 94: Otázka č. 6
muži i ženy
(Zdroj: autor)

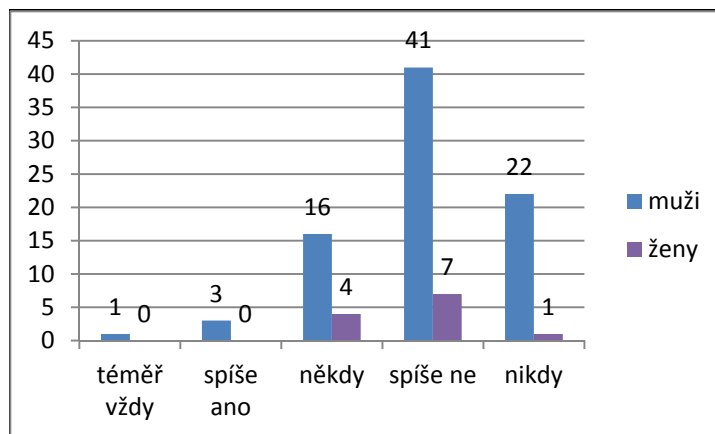
Graf 95: Otázka č. 6
muži (Zdroj: autor)

Graf 96: Otázka č. 6
ženy (Zdroj: autor)

Jak je patrné z Grafu 94, tak celých 75% nemá s organizací mimopracovního času problém a 21% s tím má problém někdy, pouze 4% z celého zkoumaného vzorku má z organizací času mimo pracovní prostředí problém.

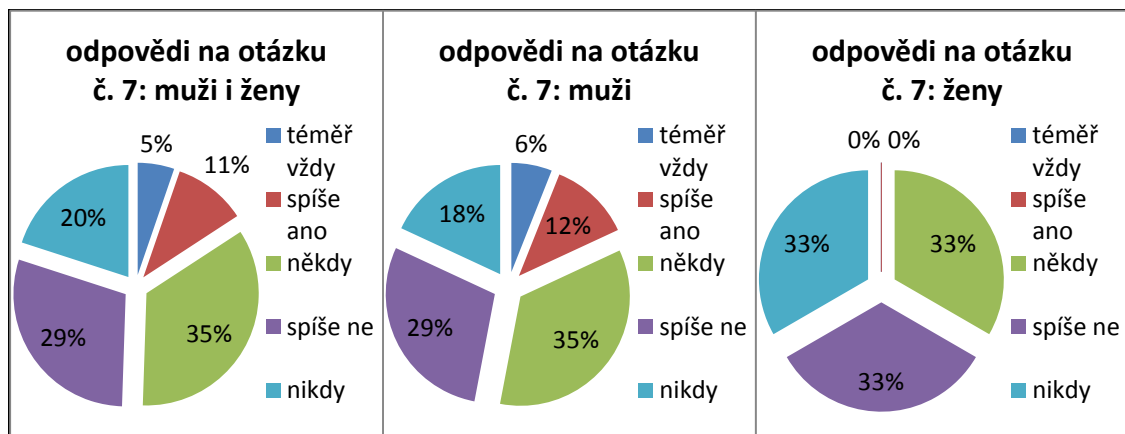
Vzhledem k různorodosti zkoumaného vzorku, kdy jsou členy vzorku nejen pracovníci managementu a obchodníci, ale také zaměstnanci výroby, je dobrým zjištěním, že si téměř všichni respondenti zvládají zorganizovat svůj mimopracovní čas.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 6



Graf 97: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 6

7. Máte potíže se spánkem (nemůžete usnout, budíte se)?



Graf 98: Otázka č. 7
muži i ženy
(Zdroj: autor)

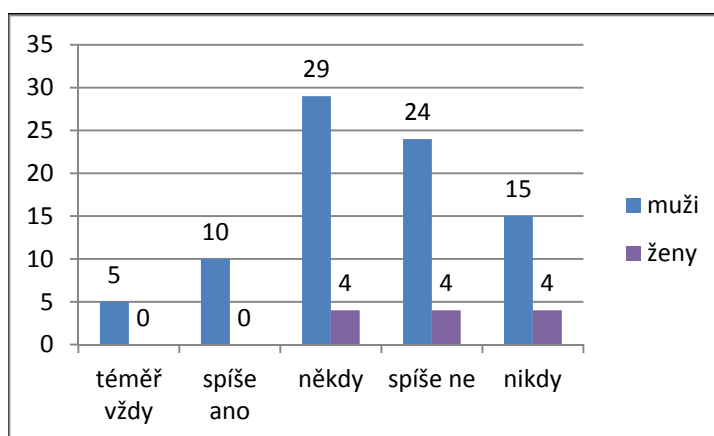
Graf 99: Otázka č. 7
muži (Zdroj: autor)

Graf 100: Otázka č. 7
ženy (Zdroj: autor)

Z Grafů 99 a 100 jsou patrné rozdíly mezi muži i ženami. Zatímco 33% žen má potíže se spánkem jen někdy a 66% potíže se spánkem nemá, tak u mužů je patrné zastoupení respondentů, kteří potíže mají.

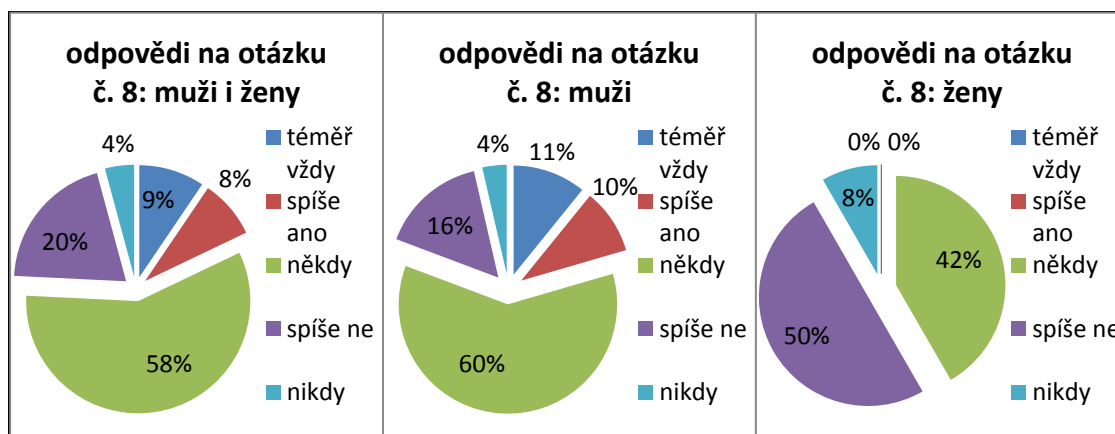
6% mužů má potíže se spánkem téměř vždy, 47% spíše má, nebo někdy má potíže se spánkem a zbylých 47% potíže se spánkem nemá.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 7



Graf 101: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 7

8. Rozčilujete se v práci?



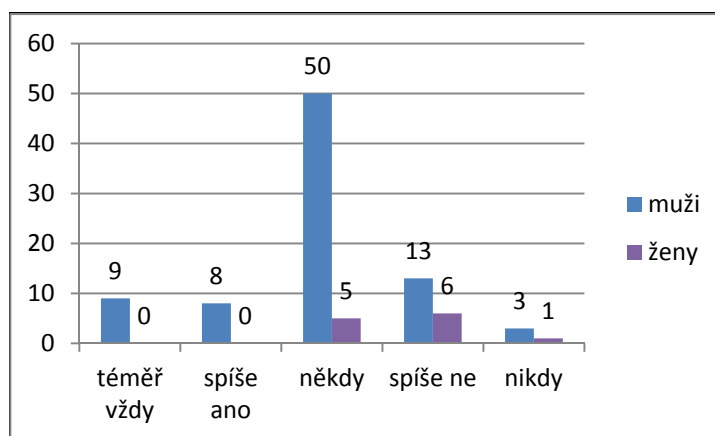
Graf 102: Otázka č. 8
muži i ženy
(Zdroj: autor)

Graf 103: Otázka č. 8
muži (Zdroj: autor)

Graf 104: Otázka č. 8
ženy (Zdroj: autor)

Z Grafů 103 a 104 je patrný rozdíl. U žen je to 42% respondentek, které se v práci někdy rozčilují a 58%, které se v práci spíše nerozčilují, nebo se nerozčilují vůbec. U mužů je to 60% respondentů, kteří se v práci někdy rozčilují a 20% mužů, kteří se v práci spíše nerozčilují, nebo se nerozčilují vůbec. 10% se v práci spíše rozčiluje a 11% se během pracovní doby rozčiluje téměř vždy.

Porovnání počtu jednotlivých odpovědí mužů a žen na otázku č. 8



Graf 105: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 8

Soubor otázek v dotazníku část 2. – výsledky a analýza

Druhá část souboru otázek obsahuje otázky a k nim jsou uvedeny jednotlivé možnosti odpovědí, ze kterých si respondent může vybrat jednu až všechny z možností a u každé otázky je možnost doplnit vlastní odpověď, která v nabídce není uvedena.

Na konci druhé části je ponechán prostor, kde respondent může vyjádřit svůj vlastní názor, co si myslí o stresu na pracovní pozici kterou zastupuje a jeho názor na stres v dané firmě jako takové.

Jednotlivé otázky

1. Jak stres odbouráváte?

Tab. 6: Jak zaměstnanci odbourávají stres

	celkem	muži	ženy
sport	61	56	5
alkohol	34	29	5
cigarety	23	17	6
léky	1	1	0
wellness	14	12	2
jiné	četba, divadlo, vyjížďky na koních, sex, PC hry, odpočinek, myslivost, kynologie, jídlo, zahrada		

Zdroj: autor

Sport je nejčastější volbou zaměstnanců pro odbourání stresu. Ze zkoumaného vzorku sportuje, nebo se snaží být sportovně aktivních 61 respondentů.

U mužského pohlaví je to 67% všech dotázaných mužů, kteří jsou sportovně aktivní a 42% všech dotázaných žen, které jsou sportovně aktivní.

Alkohol, jako prostředek pro odbourání stresu označilo celkem 34 zaměstnanců a z toho 29 mužů a 5 žen. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 34% všech dotázaných mužů a 42% dotázaných žen.

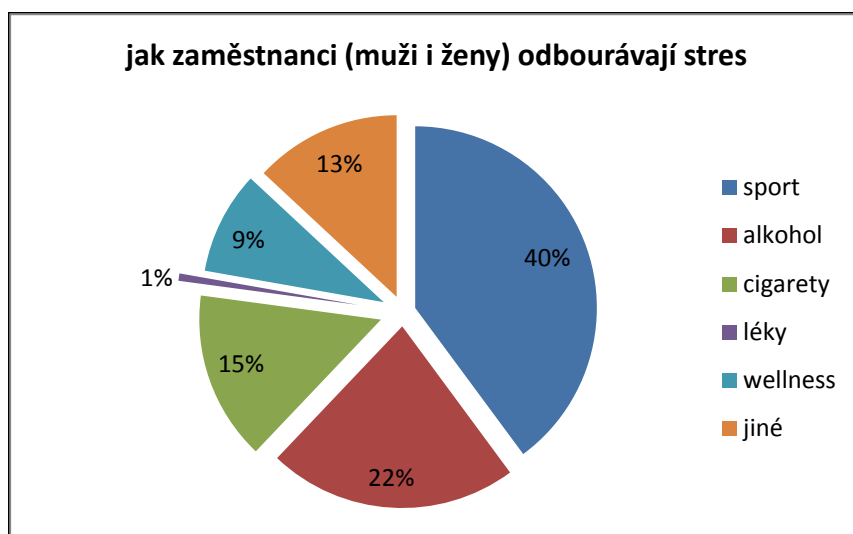
Kouření cigaret, jako možný prostředek na zmírnění stresu označilo 23 zaměstnanců a z toho 17 mužů a 6 žen. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 20% všech dotázaných mužů a 50% dotázaných žen.

Braní léků na zmírnění stresu označil pouze jeden respondent z mužského vzorku.

Wellness navštěvuje celkem 14 zaměstnanců a to 12 mužů a 2 ženy. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 14% všech dotázaných mužů a 17% dotázaných žen.

Mezi další možnosti, které nebyly předem vytipovány jako možné prostředky na zmírnění stresu a zaměstnanci je provozují, nebo užívají, respondenti označili: četbu

knih, chození na různé kulturní akce, vyjížďky na koních, sex, hraní počítačových a jiných her, kynologie, myslivost, jídlo, odpočinek a práce na zahradě.



Graf 106: Jak zaměstnanci nejčastěji odbourávají stres (Zdroj:autor)

2. Zakřížkujte fyzické faktory, které Vám při práci vadí.

Tab. 7: Fyzické faktory, které zaměstnancům vadí

	celkem	muži	ženy
vibrace	12	12	0
prašnost	28	28	0
hluk	56	48	8
osvětlení	12	8	4
vlhkost	9	9	0
teplota	39	34	5
zápach	25	25	0
malá pracovní plocha	22	20	2
jiné	průvan, celkové vybavení pracoviště		

Zdroj: autor

Za nejčastější fyzický faktor, který znepríjemňuje práci, zaměstnanci označili hluk. Celkem tento fyzický faktor označilo 56 zaměstnanců a z toho 48 mužů a 8 žen. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 58% všech dotázaných mužů a 67% dotázaných žen.

Druhým nejčastějším fyzickým faktorem, který respondenti označili jako nežádoucí je teplota. Celkem tento fyzický faktor označilo 39 zaměstnanců a z toho 34 mužů a 5 žen. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 41% všech dotázaných mužů a 42% dotázaných žen.

Další fyzický faktor, který vadí jak mužům, tak i ženám je malá pracovní plocha, která vadí 22 respondentům a z toho 20 mužům a 2 ženám. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 24% všech dotázaných mužů a 17% všech dotázaných žen.

Posledním fyzickým faktorem, který vadí jak mužům, tak i ženám je osvětlení. 12 respondentů označilo, že jim tento fyzický faktor při práci vadí. Z toho se jedná o 8 mužů a 4 ženy. Ze zkoumaného vzorku jde o 10% všech dotázaných mužů a 33% dotázaných žen.

Zbýlé čtyři fyzické faktory vadí pouze mužům a jedná se o fyzické faktory: prašnost, zápach, vibrace a vlhkost.

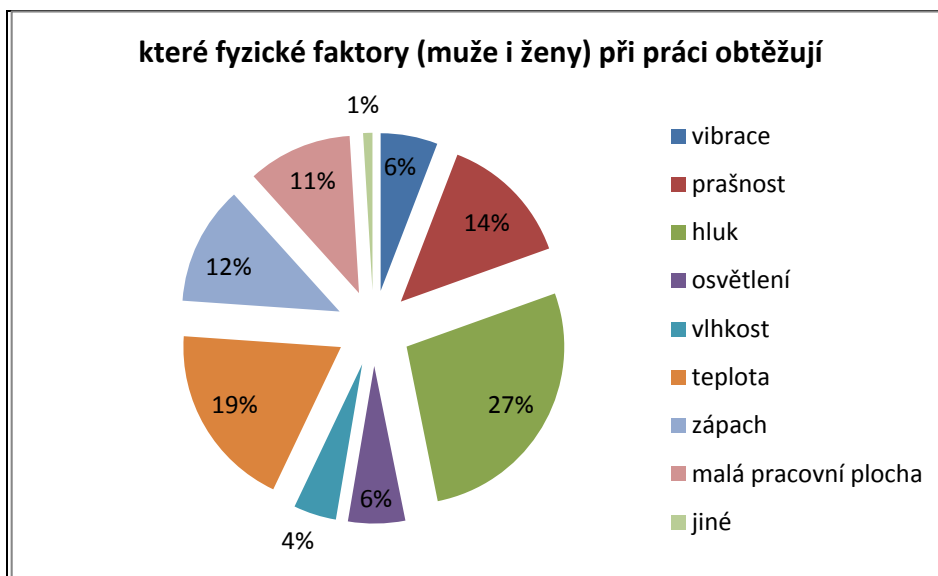
Prašnost vadí 28 zaměstnancům a tvoří tak 34% všech dotázaných mužů.

Zápach označilo 25 zaměstnancům a tvoří tak 30% všech dotázaných mužů.

Vibrace označilo 12 zaměstnancům a tvoří tak 14% všech dotázaných mužů.

Posledním fyzickým faktorem, který mužům při práci vadí je vlhkost, která byla označena 9 respondenty. Tvoří tak fyzický faktor pro 11% všech dotázaných mužů, který jim při práci vadí.

Mezi další vadící fyzické faktory, které nebyly předem vytipovány, respondenti označili: průvan a celkové vybavení pracoviště.



Graf 107: Fyzické faktory, které zaměstnancům nejvíce vadí (Zdroj:autor)

3. Jaký je Váš důvod pro chození do práce?

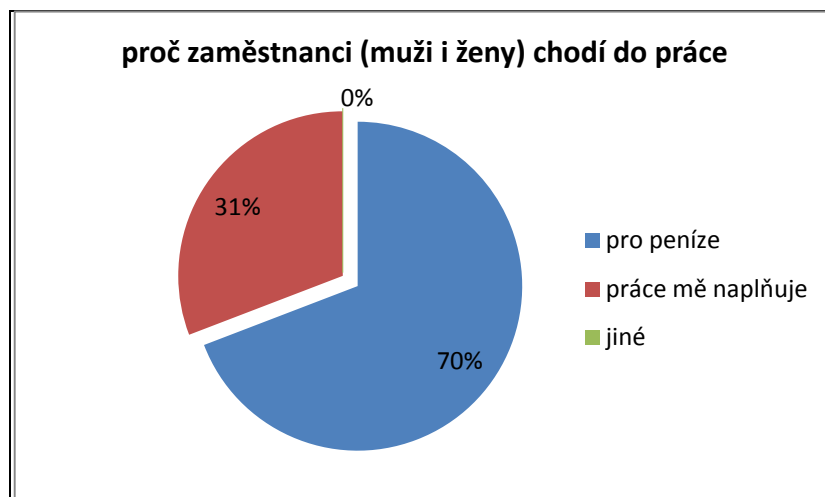
Tab. 8: Proč zaměstnanci chodí do práce

	celkem	muži	ženy
pro peníze	92	81	11
práce mě naplňuje	41	35	6
jiné		-	

Zdroj: autor

Jako nejčastější důvod chození do práce označili jak muži, tak i ženy vydělání peněz. Z respondentů danou možnost označilo 81 mužů a 11 žen. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 98% všech dotázaných mužů a 92% dotázaných žen.

Skutečnost že práce, kterou respondent zastává a zároveň ho naplňuje, označilo 35 mužů a 6 žen. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 42% všech dotázaných mužů a 50% dotázaných žen.



Graf 108: Proč zaměstnanci chodí do práce (Zdroj: autor)

4. Zakřížkujte psychické faktory, které Vám při práci vadí.

Tab. 9: Psychické faktory, které zaměstnancům vadí

	celkem	muži	ženy
riziko úrazu	16	16	0
riziko onemocnění	11	9	2
tlak od nadřízených	41	32	9
kontrola odváděné práce	8	3	5
strach ze ztráty zaměstnání	13	12	1
mzdové ohodnocení	40	32	8
špatné mezilidské vztahy na pracovišti	31	26	5
velká pracovní zátěž	13	13	0
jiné	organizace práce, neschopnost nadřízeného		

Zdroj: autor

Za nejčastější psychický faktor, který zneprjemňuje práci, zaměstnanci označili tlak od nadřízených. Celkem tento psychický faktor označilo 41 zaměstnanců a z toho 32 mužů a 9 žen. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 39% všech dotázaných mužů a 75% dotázaných žen.

Druhým nejčastějším psychickým faktorem, který respondenti označili jako nežádoucí je mzdové ohodnocení. Celkem tento fyzický faktor označilo 40 zaměstnanců a z toho 32 mužů a 8 žen. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 39% všech dotázaných mužů a 67% dotázaných žen.

Další psychický faktor, který vadí jak mužům, tak i ženám jsou špatné mezilidské vztahy na pracovišti. Tyto špatné vztahy vadí 31 respondentům a z toho 26 mužům a 5 ženám. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 31% všech dotázaných mužů a 42% všech dotázaných žen.

Dalším psychickým faktorem, který vadí mužům i ženám je strach ze ztráty zaměstnání. Tímto strachem trpí celkem 13 respondentů a z toho 12 mužů a 1 žena. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 14% všech dotázaných mužů a 8% všech dotázaných žen.

Dalším psychickým faktorem, který vadí mužům i ženám je riziko onemocnění. Tímto strachem trpí celkem 11 respondentů a z toho 9 mužů a 2 ženy. Ze zkoumaného vzorku se jedná o 11% všech dotázaných mužů a 17% všech dotázaných žen.

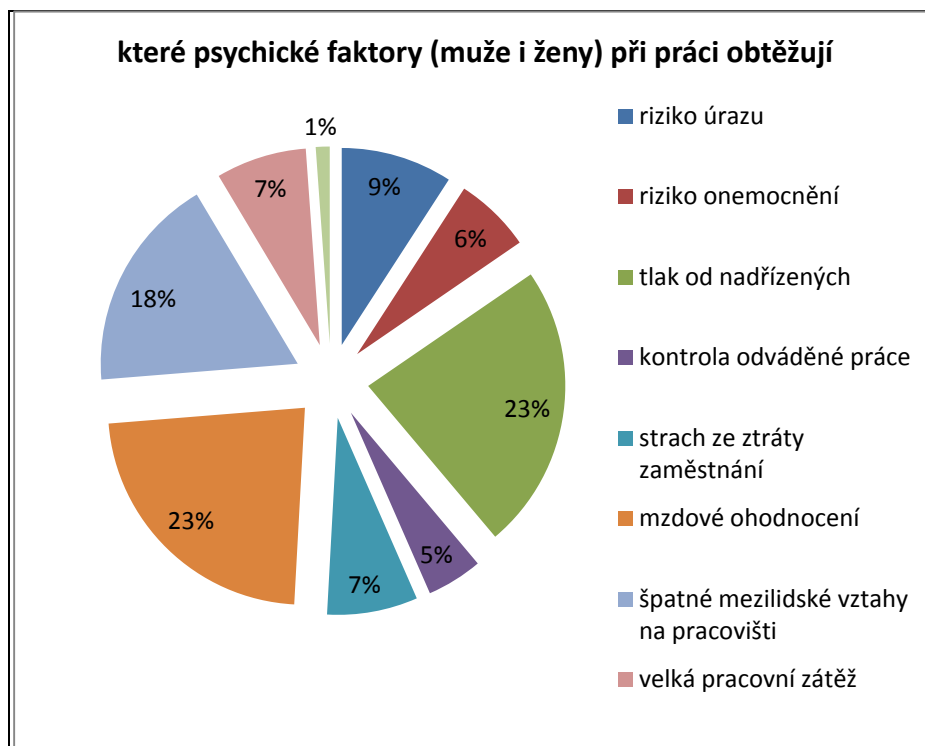
Posledním psychickým faktorem, který vadí jak mužům, tak i ženám je kontrola odváděné práce. 8 respondentů označilo, že jim tento psychický faktor při práci vadí. Z toho se jedná o 3 muže a 5 žen. Ze zkoumaného vzorku jde o 4% všech dotázaných mužů a 42% dotázaných žen.

Zbývající dva psychické faktory vadí pouze mužům a jedná se o psychické faktory: riziko úrazu a velká pracovní zátěž.

Riziko úrazu vadí 16 zaměstnancům a tvoří tak 19% všech dotázaných mužů.

Velká pracovní zátěž 13 zaměstnancům a tvoří tak 16% všech dotázaných mužů.

Mezi další vadící psychické faktory, které nebyly předem vytipovány, respondenti označili: nedostateční organizace práce a neschopnost nadřízeného.



Graf 109: Psychické faktory, které zaměstnancům nejvíce vadí (Zdroj:autor)

Volný prostor, kde se respondenti mohli vyjádřit, co si myslí o stresu na pracovišti a jejich pracovní pozici, jak by se dal stres eliminovat apod.

Jednotlivé názory zaměstnanců použité z dotazníku:

- „ Lepší organizace práce.“
- „Stres v práci je úměrná k požadovaným činnostem, protože v dnešní době se stresu úplně vyhnout nedá.“
- „Zvýšená míra stresu ovlivňuje celý pracovní kolektiv a vzájemné vztahy.“
- „Snahou by mělo být včasné a řádné řešení problémů.“
- „Stres vyvolávají nadřízení, když neplní své povinnosti a vyžadují to po ostatních.“
- „Více upřímnosti na pracovišti.“
- „Nelhat si mezi sebou a každý by měl být více spolehlivý.“

Poděkování v dotazníku

Na závěr celého dotazníku je krátké poděkování, za čas strávený u vyplňování dotazníku. Dále je podotknuto, že právě dokončený dotazník a jeho výsledky budou použity za účelem hledání cest k eliminaci stresu na respondentově pracovišti.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ A JEJICH PŘÍNOS

Na základě vyhodnocení získaných informací je důležité zjištění, že se stres na pracovišti nachází a bylo by dobré tuto situaci nějakým způsobem řešit a stanovit opatření, která by působení stresu na pracovišti eliminovala.

Zjištěna byla také ta skutečnost, že jsou stresem zatíženy všechny zkoumané pracovní pozice, i když každá pracovní pozice je ovlivněna svými specifickými stresory.

Úplné odbourání stresu není možné a v mnoha případech by mohlo napáchat více škody, než krátkodobé mírné stresové zatížení jedince.

Je také jasné, že firma nemá možnost odstranit všechny negativní stresory, které na zaměstnance působí, protože některé se nedají ovlivnit, některé se dají omezit pouze částečně. Hlavní jsou zde negativní stresory, které se dají omezit ve velké míře a firma k tomu má možnosti.

Konkrétní návrhy na snížení stresu budou pro celou firmu a všechny pracovní pozice. Každý ze zaměstnanců by si měl uvědomit, jaké stresové faktory na něj během pracovní doby působí a poté by si měl zvolit svou vlastní protistresovou strategii, která mu bude nejvíce vyhovovat.

Hlavními postavami v roli eliminace stresu na pracovišti by měli být profesionální psychologové, kteří se specializují na danou problematiku a s touto mají zkušenosti. Jde ale o variantu řešení, která je pro podnik finančně nejvíce zatěžující.

Další klíčové postavy jsou samotní vrcholoví manažeři, kteří by si měli osvojit nějaké z možností řešení a eliminaci stresu v práci.

Prospěšné pro odbourání stresu v podniku, by také byly vzdělávací semináře zaměřené na zvládání zátěžových situací v práci, které tak budou předcházet nadměrnému množství stresu.

3.1 Konkrétní návrhy, doporučení a jejich finanční náročnost

Ať již se jedná o pozitivní eustres nebo o negativní distres v podstatě nelze přesně říci- popřípadě dát návod, jak například negativní stres eliminovat nebo působení pozitivního stresu zvýšit. Proto moje návrhy pro danou firmu lze považovat za doporučené „menu“, kde si bude moci každý ze zaměstnanců ať již vrcholového managementu, nebo řadových zaměstnanců vybrat dle možností a konkrétní chuti.

Jednotlivé návrhy zastupují různé finanční zatížení pro podnik. Některé jsou možné použít za pomoci zanedbatelného finančního obnosu. Některé návrhy jsou naopak finančně náročnější a záleží pouze na podniku kolik je ochoten do případných změn investovat.

U některých návrhů nejde tolik o finanční náročnost, ale především náročnost časovou.

Doporučení pro management

- Prevence
- Pracovní prostředí
- Psychické faktory:
 - Riziko úrazu
 - Časový tlak a Time management
 - Ztráta zaměstnání a organizační změny
 - Mezilidské vztahy na pracovišti
 - Mzda
- Fyzické faktory:
 - Prašnost
 - Hluk
 - Teplota
 - Zápach
 - Pracovní plocha

Doporučení pro zaměstnance

- Dovolena
- Doporučení aplikovatelná během pracovní doby:
 - Koncentrace
 - Počítání
 - Poslech hudby
 - Dechová cvičení
 - Chvilka o samotě
- Dobrá životospráva
 - Strava
 - Sport a pohyb
 - Spánek

Jako jedno z doporučení bych uvedl: seznámení zaměstnanců s výsledky diplomové práce a následné obeznámení zaměstnanců s návrhy, které firma vybere za nejlepší a bude je chtít implementovat v praxi.

3.1.1 Doporučení pro management

Prevence

Prevence je pro eliminaci stresu jednou z nejdůležitějších technik. Výskyt stresu je dobré monitorovat a případně odhalit již v zárodku. Z odpovědí z dotazníku (které jsou znázorněny v Grafu 82) můžeme vidět, že velká míra zaměstnanců odpověděla, že se setkává s působícím stresem během pracovní doby poměrně často.

Především u velkých podniků, jako je firma P&L spol. s.r.o. bývají komplikované komunikační sítě mezi řadovými zaměstnanci a top managementem. Proto by bylo vhodné dvakrát ročně nechat zaměstnance vyplnit anonymní dotazník zaměřující se na problematiku výskytu stresu. Díky tomu bychom mohli monitorovat, jaká je situace ohledně stresu na pracovišti a zda má tendenci se zlepšovat, nebo naopak zda se stává horší. V tom případě bych firmě doporučil podstoupit adekvátní kroky směřující k nápravě.

o finanční náročnost prevence

Formu anonymních dotazníků považují za nejjednodušší a nejlevnější průzkum. Tímto úkolem lze pověřit některou z pracovníků sekretariátu. Zodpovězení dotazníku lze zajistit moderními komunikačními kanály za nepatrné finanční náklady a tuto akci lze opakovat dle potřeb. Jednou z možností je, že vyhodnocení dotazníku může být zadáno externě odborné osobě. Druhou možností můžeme vidět jako samotné moderní komunikační kanály, které dokážou s vyplněnými dotazníky pracovat a vyhodnotit je. Proto by si vyhodnocené dotazníky mohli zpracovat a získat z nich potřebné informace i samotní vedoucí pracovníci jednotlivých středisek.

Pracovní prostředí

Každý vnímá a snáší zátěž odlišně a tím je i rozdíl v tom jak a v jaké míře jedinec tlak pociťuje. Duševní tlak se nedá měřit objektivně oproti tlaku fyzickému, který se měřit dá.

Psychické a fyzické stresory

Zaměstnanci jsou vystaveni na jednotlivých pracovních pozicích nejrozličnějším stresorům. V tabulkách 10 a 17 jsou uvedeny psychické a fyzické faktory, které zaměstnanci označili jako faktory, které na ně působí nejčastěji.

Dále jsou rozepsány jednotlivé návrhy, které by měli pomoci zaměstnancům k eliminaci co největšího množství působících stresorů.

Psychické faktory

Tab. 10: Psychické faktory, které zaměstnancům vadí

Psychické stresory, které zaměstnancům nejvíce vadí.					
	servisní technik	obchodní zástupce	pracovník výroby	THP	Celkem
riziko úrazu	10	0	6	0	16
tlak od nadřízených	24	6	4	7	41
ztráta zaměstnání	1	5	1	6	13
mzda	19	11	4	6	40
mezilidské vztahy	12	17	1	1	31

Zdroj: autor

Riziko úrazu

Pokud se podíváme na celkové množství odpovědí, tak je poměrně dobrým zjištěním, že i když největší počet respondentů byl z oblasti servisu, tak riziko úrazu jako možný stresor vnímá pouze jedna čtvrtina z nich. Ale i tohle zastoupení je dost důležité pro to, aby se tomuto stresoru věnovala pozornost a byla přijata opatření k jeho eliminaci.

Zaměstnanci by se měli cítit v pracovním prostředí co nejlépe, protože pokud se zaměstnanci cítí v práci dobře, odvádějí potom vyšší pracovní výkon, mají větší pracovní nasazení a přitom je i jejich psychická pohoda v lepší kondici.

Pomoci by tomu mělo především školení o bezpečnosti práce a dodržování pracovních postupů a důsledné využívání ochranných pracovních pomůcek.

o finanční náročnost riziko úrazu

Školení o BOZP a PO (bezpečnost práce a požární ochrana) 1 krát ročně při čemž cena za jedno školení by se lišila dle typu zvoleného školení. Jedná se o zákonná školení, která by neměla podcenit žádná firma.

Tab. 11: Náklady na školení BOZP

Školení BOZP	zaměstnanců	přibližná cena za osobu	náklady za 110 zaměstnanců
On-line	110	70 Kč	7 700 Kč
Fyzicky	110	100 Kč	11 000 Kč

Zdroj: autor

I když je druhá varianta s osobním školením finančně náročnější osobně jich ji doporučil více, protože dle mého názoru je více efektivní než internetová varianta.

Ceny u jednotlivých školení a kurzů byli určeny na základě zprůměrování některých z nabídek dostupných na internetu.

Tab. 12: Náklady na školení PO

Školení PO	zaměstnanců	přibližná cena za osobu	náklady za 110 zaměstnanců
On-line	110	65 Kč	7 150 Kč
Fyzicky	110	90 Kč	9 900 Kč

Zdroj: autor

Stejně jako u školení BOZP bych i školení PO on-line nedoporučoval.

Tyto školení se často nabízí v balíčku, kde je pak možná sleva.

Tab. 13: Náklady na školení BOZP i PO

Školení BOZP i PO	zaměstnanců	přibližná cena za osobu	náklady za 110 zaměstnanců
Fyzicky	110	160 Kč	17 600 Kč

Zdroj: autor

Znamenalo by to náklady pro firmu za 110 zaměstnanců 17 600 Kč za obě školení najednou. Místo 20 900 Kč pokud by obě školení proběhly odděleně.

Dalším doporučeným školením je školení řidičů, které bych doporučil také 1 krát ročně.

Školení fyzicky ve společnosti je jistě efektivnější a náklady se odvíjejí od způsobu školení, zda jsou v něm zahrnuty i testovací jízdy pro klienty. S testovacími jízdami se cena pohybuje na základě doby jízdy, nebo počtu odjetých kilometrů. Školení i s testovacími jízdami je vhodné především pro řidiče z povolání ve zkoumaném vzorku bych tohle školení doporučil především servisním technikům (respondentů bylo 40) popřípadě obchodním zástupcům (respondentů bylo 25).

Tab. 14: Náklady na školení řidičů

Školení řidičů	zaměstnanců	přibližná cena za osobu	náklady na 110 zaměstnanců
On-line	110	190 Kč	20 900 Kč
Fyzicky bez testovacích jízd	110	280 Kč	30 800 Kč
Fyzicky s testovacími jízdami	110	900 Kč za 1,5 hodiny	99 000 Kč
Rozdělení zaměstnanců pro školení řidičů			
servisní technik	40	900 Kč za 1,5 hodiny	36 000 Kč
obchodní zástupce	25	900 Kč za 1,5 hodiny	22 500 Kč
zbytek zaměstnanců	45	280 Kč	12 600 Kč

Zdroj: autor

Časový tlak a Time management

Time management obsahuje mnoho dílčích témat, jako například:

- praktické plánování času a využití pracovních pomůcek
- stanovení životních cílů a priorit

V Grafu 74 lze vidět, že časová tíseň je jedním z hlavních problémů, který zaměstnanci zkoumaného podniku mají. Můžeme také vyzorovat, že mimopracovní čas (Graf 94) si většina zaměstnanců dokáže zorganizovat, ale během pracovní doby tomu tak není. Zdrojů časové tísně během pracovní doby může být velká škála, ať již jde o velké množství požadovaných úkolů, nebo jde o špatnou organizaci práce a chaotické plnění úkonů daného jedince.

Time management se nepoužívá pouze na plánování času během pracovního procesu, ale je potřeba si naplánovat i vlastní volnočasové aktivity a relaxaci.

Trénink Time managementu je tedy nevyčísitelným přínosem. A to především z toho důvodu, že řízení času je důležitou schopností jak top managementu, tak i řadového pracovníka, aby nedocházelo k provádění zbytečných úkonů a zaměstnanci si dávali pozor na zloděje času. Díky tomu, že si zaměstnanci zvládají jasně stanovit priority co je důležité a jak nejlépe dosáhnout vytýčených cílů, je eliminován a případně zcela odstraněn zbytečný stres pro zaměstnance, který vyplývá z nedostatku času.

Zaměstnanci by se také měli naučit jasně stanovovat dlouhodobé cíle. Například pomocí techniky SMART. Cíle potom budou konkrétní, měřitelné, akceptované, dosažitelné a sledovatelné. Tento postup umožní zaměstnancům zvýšit efektivitu v dosahování stanovených cílů. Budou si moci stanovit pořadí podle důležitosti jednotlivých úkolů, připravit se na jednotlivé úkoly a rozlišit od sebe úkoly a cíle krátkodobé a dlouhodobé.

○ *finanční náročnost Time managementu*

Cena za kurz Time managementu se pohybuje především dle toho, jak kvalitní kurz vybereme a kolik osob se daného kurzu účastní. Zaměstnanci by se mohli školení zúčastnit v několika menších skupinách, aby byl zajištěn kvalitní výsledný efekt.

Firma by tak musela zajistit náklady na školitele a případnou volnočasovou aktivitu po ukončení kurzu, včetně občerstvení pro odškolené zaměstnance.

Tab. 15: Náklady na kurz Time managementu

Kurz	zaměstnanců	přibližná cena za osobu	náklady za 110 zaměstnanců
Time managemnt	110	2 000 Kč	220 000 Kč
kurz v rámci jednotlivých středisek, kdy přijede školitel, je více než o polovinu levnější			

Zdroj: autor

Jedná se o nabídku, kdy se zájemci o tento kurz hlásí individuálně a školení probíhá v prostorách zajištěných poskytovateli kurzu. Pokud by měla firma zájem o kurz, kdy by školitel byl pozván do firemního prostředí a kurz by proběhl v rámci jednotlivých středisek, pak by se cena výrazně lišila a náklady by byly méně než poloviční. Záleželo by na poptávce a nabídce

Další náklady by byly na občerstvení a volnočasovou aktivitu po skončení kurzu.

Doporučil bych, aby se tohoto kurzu zúčastnili alespoň vedoucí pracovníci a po kurzu by se o nově nabitě znalosti mohli podělit se svými podřízenými. Zaleží zde zcela na podniku, kolik je ochoten vynaložit finančních prostředků za tento velmi užitečný kurz.

U Time managementu i dalších uvedených kurzů bych doporučil, aby se jich zaměstnanci účastnili během osobního volna. Pokud by se kurzů účastnili zaměstnanci během pracovní doby, musela by se řešit případná náhrada za dobu jejich nepřítomnosti.

Ztráta zaměstnání a organizační změny

Je nutná dobrá komunikace nadřízených s podřízenými, aby nedocházelo ke strachu a stresu z případné ztráty zaměstnání, nebo strachu z případné změny organizační struktury. Případné obavy a nejistota zaměstnanců pramenící z dění kolem nich a strach ze ztráty pracovní pozice, nebo případné propuštění, je v dnešní době jedním z hlavních faktorů působících stres.

V řízeném rozhovoru s jednatelem společnosti bylo také zjištěno, že fluktuace ve firmě je na nízké úrovni, což je v dnešní době velmi uspokojivé zjištění. Stres bývá jednou z nejčastějších příčin častých pracovních změn. Tyto změny jsou pro firmu finančně i časově zatěžující, protože noví zaměstnanci musí podstupovat zaškolení a náběhová křivka na 100% výkonnost se předpokládá v rádech dvou až tří měsíců.

Ztráta zaměstnání z důvodu propuštění zaměstnance firmou je jen jedna strana mince. Je proto velmi důležité dokázat vytvořit dobré pracovní podmínky, aby zaměstnanci byli spokojeni a neměli důvod sami z práce odcházet. Je dobré, aby zaměstnanci nevykonávali stále stejnou monotónní práci a také pracovní tempo by mělo být optimální.

o finanční náročnost ztráta zaměstnání a organizační změny

Náklady na vyškolení nových zaměstnanců společnosti jsou závislé na konkrétní pracovní pozici. Případné kurzy, které by pomohly především k lepší komunikaci, budou uvedeny na konci dalšího návrhu (Mezilidské vztahy na pracovišti).

Mezilidské vztahy na pracovišti

Od managementu je důležitým prvkem dostatečná komunikace na všech úrovních.

- jasně sdělovat podřízeným cíle, kterých se má dosáhnout
- poskytovat zaměstnancům zpětnou vazbu v případě jejich vlastních postřehů nebo nápadů
- vedoucí pracovníci by se měli snažit působit na své okolí pozitivně a dávat tak pozitivní příklad
- dobře odvedenou práci, nebo mimořádné pracovní výkony nad rámec povinností dokázat uznat a ocenit

Během pracovní doby by si měli dát vedoucí pracovníci pozor na „mobbing“ psychický teror. Který by se neměl v zaměstnání vůbec tolerovat.

Doporučil bych, aby firma vedoucím pracovníkům umožnila školení na řízení mezilidských vztahů na pracovišti. Nadřazení by se stále měli zdokonalovat v asertivním jednání, naslouchání a umění řešit konflikty a vzniklé problémy.

Dalším kurzem, který bych doporučil je umění verbální a neverbální komunikace. Díky umění ovládat verbální komunikace eliminujeme na pracovišti:

- neupřímnost
- nejasnost a nekonkrétnost
- přehánění
- nepřímé vyjadřování pocitů
- překrucování
- špatné naslouchání
- přehnané emoce
- odbíhání od tématu
- a další

A díky ovládnutí znalostí o neverbální komunikaci budou zaměstnanci komunikovat efektivněji díky ovládnutí:

- mimiky a výrazu tváře
- očního kontaktu
- postoje a držení těla
- způsobu vyjadřování
- a další

Je důležité, aby nevznikaly negativní vztahy mezi zaměstnanci, protože tyto špatné vztahy mají za následek vznik konfliktů, jejichž řešení bývají velmi obtížná. Pro celkové zlepšení mezilidských vztahů na pracovišti je dobré organizovat společné teambuildingové akce, kde se mohou zaměstnanci lépe poznat. Tyto akce pořádat za účelem stmelování kolektivu a upevnění mezilidských vztahů.

Možné návrhy na teambuildingové aktivity:

- ❖ sportovní den
- ❖ kuželky
- ❖ wellness pobyt
- ❖ poznávací zájezdy
- ❖ paintball, airsoft, laser game
- ❖ a další

- finanční náročnost mezilidské vztahy na pracovišti

Tab. 16: Náklady na navrhované kurzy

Kurzy	přibližná cena za osobu
- Umění asertivity	2 000 Kč
- Verbální a neverbální komunikace	2 100 Kč
- První pomoc při syndromu vyhoření	1 800 Kč
- Zvládání mezilidských vztahů	2 300 Kč
- Obchodní dovednosti	2 900 Kč

Zdroj: autor

Na jednotlivé kurzy nemusí chodit všichni zaměstnanci. Jsou to kurzy, které by měla firma zvážit především pro vedoucí pracovníky.

Team buildingové akce jsou dobré především na zvýšení pohody a utužení vztahů mezi zaměstnanci. Jak velké náklady budou pro podnik představovat, záleží především na uvážení a výběru Team buildingové aktivity. Například sportovní den je návrh teambuildingové aktivity, který je uskutečnitelný pro všech 110 zaměstnanců. Jinak je volba aktivity na zvážení každého střediska.

Mzda

V oblasti mezd shledávám, že analyzovaná společnost není z těch, která svým zaměstnancům vyplácí pouze minimální mzdy, ale spíše se řadí ke společnostem s mírně nadprůměrným mzdovým ohodnocením v závislosti na regionu.

Management podniku by mohl informovat zaměstnance, z čeho se skládá jejich mzda a jakým způsobem si mohou zaměstnanci své finanční tedy mzdové ohodnocení zvýšit.

Zaměstnanci by se poté měli sami zamyslet, jak manipulují se svou mzdou a jasně si stanovit priority, co je důležité a kde se naopak dá ušetřit. Případně nahradit nakupované produkty jejich levnější alternativou pokud je to možné.

Fyzické faktory

Tab. 17: Fyzické faktory, které zaměstnancům vadí

Fyzické stresory, které zaměstnancům nejvíce vadí.					
	servisní technik	obchodní zástupce	pracovník výroby	THP	Celkem
prašnost	17	6	3	2	28
hluk	34	11	5	6	56
teplota	19	14	1	5	39
zápach	16	5	2	2	25
pracovní plocha	7	5	5	5	22

Zdroj: autor

Jak můžeme vidět (v Tab. 17), že respondenti jako jeden z nejčastějších stresorů označili hluk. Ten se dá pouze na některých pracovních pozicích eliminovat ucpávkami do uší, nebo protihlukovými klapkami. Na místech ve výrobě, kde musí pracovníci mezi sebou komunikovat nelze toto opatření použít. Hluk jako častý stresor označili i zaměstnanci pracující v kancelářích. Důvodem nadměrného hluku může být fakt, že kanceláře bezprostředně sousedí s výrobní halou, proto by bylo dobré uvažovat o přesunutí kanceláří, nebo o jejich odhlučnění. Další možností by byla modernizace výrobní linky a kopě nových méně hlučných strojů.

Firma by mohla uvažovat o vybudování klidové místnosti, která bude odhlučněná. Tato místnost by byla určena k odpočinku a krátkodobé relaxaci. Taková místnost by pomohla i s dalšími stresory, kterými jsou teplota, prašnost a zápach. Navrhují, aby se v takové místnosti konzumovaly potraviny, případně podávaly obědy.

Špatná teplota na pracovišti je velmi negativním stresorem. Firma by se měla snažit dodržovat přiměřenou teplotu na pracovišti. Přiměřenou teplotu pro práci upravuje nařízení v zákoníku práce. Pokud by ale chtěl podnik reflektovat na odpovědi zaměstnanců v dotazníku, mohl by provést rekonstrukci stávající vzduchotechniky. Bylo by potřeba bližšího průzkumu, zda zaměstnancům vadí vysoké teploty během léta a následnou modernizaci klimatizace. Nebo zda se jedná o nízkou teplotu v zimě, kdy by byla potřeba modernizace topného systému.

Prašnost v oblasti výroby a servisu nelze zcela odstranit. Proto doporučuji, aby zaměstnanci nosili bezpečnostní roušky popřípadě respirátory, aby se jim nedostávalo nadměrné množství prachu a nečistot do dýchacího ústrojí.

Zde bych doporučoval umožnit zaměstnancům krátké přestávky, kdy by měli možnost využít přestávky k procházce na čerstvém vzduchu.

Malá pracovní plocha nemusí být nutně způsobena malým prostorem, ale většinou se jedná o špatné uspořádání pracoviště. Proto by bylo dobré investovat čas pro potřebnou reorganizaci.

- finanční náklady na eliminaci fyzických stresorů

Ucpávky do uší a protihluková sluchátka je možné pořídit v řádu sto korun, ale i tisícikorun. Záleží na množství a kvalitě vybraných produktů.

Vybudování klidové místnosti by bylo možné z některé z místností, které se v budově nachází. Pokud bychom v místnosti chtěli udělat novou klimatizační jednotku, protihluková skla a odhlučňené dveře a další úpravy, cena by se mohla pohybovat v rámci sta tisíců. I za takhle značnou investici by bylo dobré zvážit tuhle variantu, protože její přínos by se mohl vrátit v podobě navýšení pracovních výkonů zaměstnanců.

Pro vhodně vybrané respirátory by byla vhodná odborná konzultace. I kvalitnější respirátory je možné pořídit za pár desítek korun.

Rekonstrukce vzduchotechniky by záležela na odborném posouzení.

3.1.2 Doporučení pro zaměstnance

Ať již se jedná o nejrůznější techniky, možnosti a postupy při relaxaci, meditaci a podobně. Je důležité, aby se zaměstnanci naučili pozitivně myslet. Díky tomu je možné aktivněji přistupovat k řešení vzniklých problémů a úkolů bez nezvladatelného a nadměrného stresového zatížení.

Ne každému jedinci lze doporučit ty samé techniky pro případné odbourání a eliminaci působících stresových faktorů. Proto je důležité, aby podnik měl dostatečné množství různorodých technik a možností, pro odbourání a eliminaci stresu na pracovišti.

- Odpočinek

Říci zaměstnancům, jak mají odpočívat, v podstatě není možné. A to především, protože každému jedinci může vyhovovat něco jiného. Odpočinek může být:

- krátký přímo během pracovní doby
- dlouhodobý v podobě několikadenní dovolené

Krátkodobý odpočinek během pracovní doby je na místě již při prvním výskytu příznaků únavy. Během krátkodobého odpočinku dochází k rychlé regeneraci fyzických i psychických sil.

Uvádím zde jednotlivá doporučení a případné postupy, které odborná literatura považuje za efektivní. Je potom na každém zaměstnanci, který z návrhů mu bude vyhovovat. (viz kapitola teorie 1.12.1 (FRANKOVÁ, 2009 in BEDRNOVÁ, 2009)

Dovolená

Dlouhodobější dovolená, kdy se jedná o několik dní (doporučuje se nejméně 10 dní), kdy si zaměstnanec vezme volno, které by si měl zaměstnanec užít a těšit se na něj. Takle několikadenní dovolená se ukazuje jako mnohem účinnější, než když si zaměstnanci opakovaně berou volno na den, nebo dva.

Koncentrace

Změna koncentrace je velmi účinnou metodou, kdy pozornost zaměříme na jakýkoliv emocionálně neutrální předmět, který je nám zcela lhostejný. Díky tomu přirozeně odpoutáme pozornost od stresoru, který na nás působí a následkem bude snížení psychického napětí. V podstatě stejnou technikou jako změna koncentrace je změna činnosti, kdy se jedná o odvedení pozornosti od zátěže, za pomoci nové činnosti, které je nenásilné a přirozené.

Počítání

Další technikou, kterou lze uplatnit během pracovní doby je počítání. Jedná se o jednoduchou techniku, kterou zvládne každý i bez jakékoliv přípravy. Tato jednoduchá činnost, kdy počítáme cokoliv za pomoci jakékoliv techniky, nám pomůže jednoduše a nenásilně odpoutat pozornost.

Poslech hudby

Poslech hudby není vždy během pracovní doby možný. Ale jedná se také o dobrou metodu na zklidnění psychiky. Ať už se jedinec rozhodne poslouchat přímo relaxační hudbu, která je na zklidnění mysli určená. Nebo poslech hudby dle vlastní volby na jakou má osoba v danou chvíli náladu.

Dechová cvičení

Během působení akutního stresu se u každého jedince projevují nepravidelnosti v dýchání. Protistresové dýchání je jednou z nejsnáze proveditelných a zároveň nejúčinnějších protistresových technik.

Během situace, kdy jsou zaměstnanci firmy vystaveni akutnímu stresu je důležité, aby svou pozornost zaměřili pozornost na vlastní dech a nenásilně pomalu se nadechnout a poté co nehlouběji zvolna vydechnout. Správnému dýchání je potřeba se naučit!

Doporučení:

Pokud se chystáte cvičit techniku protistresového dýchání, najděte si příjemné místo, kde se budete moci příjemně posadit, uvolnit a soustředit se pouze na vlastní dýchání. Naučit a nacvičit danou techniku bych doporučil o samotě, bez jakýchkoliv okolních rušivých elementů. Během nácviku své tělo do ničeho nenuťte. Nechte svůj dech pracovat a pomalu a rytmicky dýchejte. Pokud to bude možné, techniku provozujte několik minut a během toho se snažte každý nádech i výdech prodlužovat. Doporučná doba pro jeden výdech a nádech je kolem 5 vteřin, protože doporučené je množství 12 vdechů za jednu minutu.

Chvilka o samotě

Poslední technikou je chvilka o samotě. Jde o to, že během pracovní doby jsme neustále v konfrontaci s ostatními lidmi a ti na nás a na naši psychiku působí.

Dobrá životospráva (strava, sport a pohyb, spánek)

V případě, že si jedinec dopřeje, pokud to bude možné, přísun zdravé stravy, bude mít pohybovou aktivitu a dostatek spánku, zajistí si tak potřebné předpoklady k tomu, že ho jeho organismus při krátkodobém i silném zatížení podrží a neseleže příliš rychle.

- Strava

Je dobré, aby výživa každého zaměstnance byla vyvážená. Jelikož je člověk všežravec, měl by konzumovat jak stravu rostlinnou, tak i masitou stravu. Každý zaměstnanec je jiný a je proto dobré, aby se každý sám rozumně a zodpovědně zamyslel a vytvořil jemu vyhovující režim a variantu, která by mu neškodila. Doporučil bych, aby se zaměstnanci nezříkali žádných jídel, pokud jim po nich není po psychické, nebo fyzické stránce těžko, spíš by se měli zaměřit na pravidelný přísun potravin, ale v rozumných porcích, aby byli po zdravotní stránce v pořádku. Jako některé, ze zásad a přístupů dobrého stravování, bych uvedl:

- nepřejídat se
- jíst v příjemném prostředí
- nespěchat při jídle a stravu dostatečně před polknutím rozžvýkat a vychutnat
- pravidelný přísun stravy v optimálním množství pro každého jedince
- preferovat kvalitní potraviny, které mají dostatek všech potřebných vitamínů, minerálů a vlákniny
- po jídle mít krátký odpočinek
- mít dostatečný výdej energie, aby nebyl menší než její příjem

- Sport a pohyb

Ve firmě je nutné rozlišit jednotlivé pracovní pozice, protože především pracovníci managementu by si měli najít dostatek pohybu. Zaměstnanci výroby mohou mít dostatek pohybu i během pracovní doby, ale pokud vykonávají stále dokola obdobnou činnost, může být pohybové ústrojí zatěžováno jednotuně a je vhodné, aby si našli

fyzickou aktivitu, která zapojí i zbytek pohybové ústrojí. Je potom na každém jedinci, jaký druh pohybu preferuje, ať už se jedná o sport, nebo pouhou turistiku, či procházky. Díky dostatečnému pohybu, omezí zaměstnanci hrozbu obezity a tělo bude v rovnováze a jeho hybné ústrojí v pořádku a neztratí svou pružnost a pohyblivost.

Samotná pohybová aktivita působí ve stresové situaci velmi blahodárně, protože může odvést pozornost od tíživého podnětu. Odbourává stresem nahromaděné nežádoucí látky z těla a podporuje tvorbu „hormonů štěstí“ endorfinů.

- Spánek

Pravidelný a dostatečný spánek je vůbec jedna z nejúčinnějších a nejsnadnějších metod relaxace, která posiluje imunitní systém. Přitom má problémy se spánkem téměř 20 % populace. Je to především z důvodu, že lidé při usínání nemají zaměstnanou mysl a tak ji začnou sami zahrnovat starostmi a obavami.

Při problémovém spánku, který může vzniknout jako následek obtíží z pracovního prostředí, bych zaměstnancům doporučil vyzkoušet pozměnit a přeprogramovat denní režim a pokusit se stanovit životní priority. Někdy pro klidnější spánek stačí podstoupit jen pár vedlejších kroků, jako například:

- mít dostatek pohybu během dne
- těsně před spaním nepřemýšlejte o problémech, nebo o práci
- mít v místnosti pro spaní dostatek klidu, bez rušivých elementů
- mít v místnosti dostatek kyslíku (vyvětrat)
- jíst zdravější stravu, která je pestřejší na potřebné vitamíny
- jíst poslední jídlo dostatečně dlouhou dobu před tím než jdeme spát (doporučují se minimálně 2 hodiny)
- četba nebo uklidňující hudba před spaním

Pokud tyto doporučení přesto klidnějšímu spánku nepomohou, může se jednat o závažnější spánkovou poruchu, kdy je nejúčinnějším řešením podstoupit psychoterapii, nebo vyhledat odbornou poradenskou pomoc.

Poznámka

V podstatě neexistuje žádná ideální doba spánku. Každý jedinec je jiný a stejně tak je odlišná jeho potřeba spánku. Z Grafu 38 je zřejmé, že zaměstnanci ve velké míře

dodržují doporučených 7-8 hodin spánku, které jsou považovány za optimální pro dospělého jedince. Důležitá zde ale není doba spánku, ale aby spánek byl pro tělo i mysl dostatečným aktem, kde se jedinec uvolní a zregeneruje tělo i mysl do nového dne a budí se odpočatý a svěží jak fyzicky, tak i psychicky.

4 ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce s názvem „Vyhodnocování, zvládání a snižování stresu“ bylo zjistit, jak a kde nejvíce se projevují příznaky stresu na vybraném zkoumaném vzorku společnosti P & L, spol. s r.o.

První část práce přibližuje teoretická východiska k vybranému tématu. Za pomoci literárních pramenů tato část objasňuje pojem stres, jak stres ovlivňuje každého z nás a tudíž i pracovní výkon zaměstnanců.

Druhá část je zaměřena na analýzu. V této části byla hlavním cílem tvorba dotazníku, za pomoci kterého bylo možné porovnat míru stresu u jednotlivých pracovníků a zjištění nejčastěji působících stresorů. Dále byl uskutečněn řízený rozhovor s jednatelem společnosti.

Získané informace byly zpracovány do ucelené formy za pomoci grafů a tabulek.

Třetí část obsahuje jednotlivé návrhy a doporučení, které mají pomoci k odbourání, nebo alespoň k eliminaci působícího stresu a to jak ze strany zaměstnanců, tak i ze strany firmy. Pro jednotlivé návrhy a doporučení je uveden jejich přínos a případná finanční náročnost pro realizaci.

Přínos celé práce je tedy především v zjištění míry stresu u zaměstnanců zvoleného podniku a zjištění hlavních působících stresorů. Klíčové jsou návrhy pro podnik i zaměstnance a případné změny v samotném přístupu k vedení a organizaci práce na jednotlivých pracovních pozicích. Množství a kvalita návrhů by měla být dostatečná pro to, aby si podnik některé z nich vyzkoušel a případně implementoval.

Věřím, že definované cíle diplomové práce jsem splnil a některé z mých návrhů budou pro firmu, nebo pro samotné respondenty přínosem a možnou inspirací.

5 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje:

ARNOLD, J. a kol. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3.

ATKINSONOVÁ, R. *Psychologie*. 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995, 863 s. ISBN 80-856-0535-X.

BEDRNOVÁ, E a NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

BEDRNOVÁ, E. *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2009, 359 s. ISBN 978-80-7261-198-0.

GALLWEY, W. HANZELIK, E. a HORTON, J. *Zvládněte stres metodou Inner Game!: jak se vyrovnat s nástrahami života a dosáhnout vnitřní stability*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2012, 244 s. ISBN 978-80-7261-243-7.

GEISSELHART, R. a KNÖDLER, T. *Zvítězte nad stresem: mentální trénink pro rozhodování ve stresu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, 102 s. ISBN 80-247-1518-X.

HLADKÝ, A. *Zdravotní aspekty zátěže a stresu*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1993. 173 s. ISBN 80-7066-7784-2.

JOHN, F. *Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, 102 s. ISBN 80-247-1517-1.

JONES, G a MOORHOUSE, A. *Jak získat psychickou odolnost: strategie vítězů, které změni váš pracovní výkon*. 1. vyd. Překlad Milina Krajčovičová. Praha: Grada Publishing, 2010, 217 s. ISBN 978-80-247-3022-6.

JOSHI, V. *Stres a zdraví*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 156 s. ISBN 978-80-7367-211-9.

KRATZ, H. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005, 131 s. ISBN 80-726-1127-5.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada - Avicenum, 1994, 190 s. ISBN 80-716-9121-6.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003, 279 s. ISBN 80-717-8774-4.

MERG, K. a KNÖDLER, T. *Jak přežít v práci: každodenní povolání bez stresu a vyhoření : koučem vlastní kariéry : vycházení s kolegy a šéfy : jak se nenechat vyždímat*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, 145 s. ISBN 978-80-251-1723-1

PLAMÍNEK, J. HANZELIK, E. a HORTON, J. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2008, 178 s. ISBN 978-80-247-2593-2.

PRAŠKO, J. a PRAŠKOVÁ, H. *Asertivitou proti stresu*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2007, 277 s. ISBN 978-80-247-1697-8.

PRAŠKO, J. *Jak se zbavit napětí, stresu a úzkosti*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2003, 201 s. ISBN 80-247-0185-5.

PRAŠKO, J. *Proti stresu krok za krokem*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2001, 187 s. ISBN 80-247-0068-9.

SERVAN-SCHREIBER, D. *Uzdravení bez léků a bez lékařů: jak zvítězit nad stresem, úzkostí a depresí bez farmakoterapie a psychoterapie*. Překlad Hana Prousková. V Praze: Rybka, 2011, 230 s. ISBN 978-808-7067-260.

STŘÍBRNÝ, P. *Přírodní péče o zdraví: pilates, jóga, meditace, zmírnění stresu*. V Praze: Slovart, 2003, 256 s. ISBN 80-720-9546-3.

STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 103 s. ISBN 978-80-247-3553-5.

ŠTĚPANÍK, J. a KNÖDLER, T. *Umění jednat s lidmi. 3, Stres, frustrace a konflikty*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 162 s. ISBN 978-80-247-1527-8.

WAHLEN, CH. a KNÖDLER, T. *10 kroků k obchodnímu úspěchu: mentální trénink pro rozhodování ve stresu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 239 s. ISBN 978-80-247-4220-5.

Elektronické zdroje:

ANDRES, M.: *Stres* [online]. 2007 [cit. 2013-01-04]. Dostupné z: <http://www.ordinace.cz/clanek/stres/>

BOUŠKAL, L.: *Eustres a Evropská unie* [online]. 2012 [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://bouska.blog.idnes.cz/c/291196/Eustres-a-Evropska-unie.html>

HÁTLOVÁ, P.: *Syndrom vyhoření – starý jev v novém hávu* [online]. 2012 [cit. 2013-01-04]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/zena/styl/269796-syndrom-vyhoreni-stary-jev-v-novem-havu.html>

JANČÍK, J.: *Stress management*. [online]. 2011 [cit. 2012-12-14]. Dostupné z: http://pokrok.ujep.cz/elektronicka_knihovna/Stress_management.pdf

KENNARD, J.: *A Brief History of the term Stress* [online]. 2008 [cit. 2012-12-11]. Dostupné z: <http://www.healthcentral.com/anxiety/c/1950/30437/history-term-stress>

KOTEK, P.: *Stále více lidí ohrožuje syndrom vyhoření* [online]. 2011 [cit. 2013-01-04]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/222121-stale-vic-lidi-ohrozuje-syndrom-vyhoreni-muzete-se-mu-ale-ucinne-branit.html>

KVAPIL, K.: *Mobbing živí nestabilita vyvolaná krizí* [online]. 2011 [cit. 2012-12-14]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/240966-mobbing-zivi-destabilita-vyvolana-krizi.html>

MIZIA, E.: *Chronický stres: plíživé nebezpečí* [online]. 2007 [cit. 2013-01-04]. Dostupné z: http://ona.idnes.cz/chronicky-stres-plizive-nebezpeci-dte-/vztahy-sex.aspx?c=A071016_082251_zdravi_bad

NOVOTNÝ, J.: *Kde končí pracovitost a začíná workoholismus* [online]. 2008 [cit. 2012-12-11]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/kde-konci-pracovitost-a-zacina-workoholismus-fah-/podnikani.aspx?c=A080910_132216_zamestnani_hla

P & L, spol. s r.o.: *Profil společnosti* [online]. 2005 [cit. 2013-09-10]. Dostupné z: http://www.pal.cz/page/1173.pal_profil/

PLESNÍK, V.: *Podívejte se, jak syndrom vyhoření ničí celebrity* [online]. 2011 [cit. 2012-12-11]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/zena/styl/247426-podivejte-se-jak-syndrom-vyhoreni-nici-celebrity.html>

SOKOLOVÁ, D.: *Syndrom vyhoření bývá spojený i s bolestmi svalů, zad či infekcemi* [online]. 2012 [cit. 2013-12-14]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/zena/zdravi/285478-syndrom-vyhoreni-byva-spojeny-i-s-bolestmi-svalu-zad-ci-infekcemi.html>

ŠVIDRNOCHOVÁ, K.: *Mobbing: skrytý teror na pracovišti* [online]. 2003 [cit. 2013-01-04]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/mobbing-skryty-teror-na-pracovisti-d6a-/podnikani.aspx?c=2003M007Z01A>

VICHNAROVÁ, L.: *Workoholismus je láska k práci, ale i nemoc* [online]. 2000 [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/workoholismus-je-laska-k-praci-ale-i-nemoc-fgj-/podnikani.aspx?c=2000M225Z01B>

Seznam obrázků:

Obr. 1: Optimální hladina stresu pro dobrý zdravotní stav.....	24
Obr. 2: Stresová reakce mladých a starých jedinců	32

Seznam tabulek:

Tab. 1: O společnosti	40
Tab. 2: Historie společnosti	41
Tab. 3: Počet mužů a žen ve zkoumaném vzorku	49
Tab. 4: Muži ve zkoumaném vzorku	50
Tab. 5: Ženy ve zkoumaném vzorku	51
Tab. 6: Jak zaměstnanci odbourávají stres	81
Tab. 7: Fyzické faktory, které zaměstnancům vadí	82
Tab. 8: Proč zaměstnanci chodí do práce	84
Tab. 9: Psychické faktory, které zaměstnancům vadí	85
Tab. 10: Psychické faktory, které zaměstnancům vadí	92
Tab. 11: Náklady na školení BOZP	93
Tab. 12: Náklady na školení PO	93
Tab. 13: Náklady na školení BOZP i PO	94
Tab. 14: Náklady na školení řidičů	94
Tab. 15: Náklady na kurz Time managementu	96
Tab. 16: Náklady na navrhované kurzy	99
Tab. 17: Psychické faktory, které zaměstnancům vadí	100

Seznam grafů:

Graf 1: Struktura zaměstnanců ve zkoumaném vzorku	49
Graf 2: Počet mužů na jednotlivých pracovních pozicích	50
Graf 3: Věková struktura mužů ve vzorku	50
Graf 4: Počet žen na jednotlivých pracovních pozicích	51
Graf 5: Věková struktura žen ve vzorku	52
Graf 6: Porovnání věkových kategorií u zkoumaného vzorku	52
Graf 7: Věková kategorie 18 – 29	53
Graf 8: Věková kategorie 30 – 49	53
Graf 9: Věková kategorie 49 – 59	53
Graf 10: Věková kategorie 60 a starší	53
Graf 11: Porovnání jednotlivých pracovních pozic u zkoumaného vzorku	54
Graf 12: Porovnání počtu žen a mužů u pozice „pracovník logistiky“	54
Graf 13: Porovnání počtu žen a mužů u „jiná pracovní pozice“	54
Graf 14: Otázka č. 1 muži i ženy	55
Graf 15: Otázka č. 1 muži	55
Graf 16: Otázka č. 1 ženy	55
Graf 17: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 1	56
Graf 18: Otázka č. 2 muži i ženy	57
Graf 19: Otázka č. 2 muži	57
Graf 20: Otázka č. 2 ženy	57
Graf 21: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 2	57
Graf 22: Otázka č. 3 muži i ženy	58
Graf 23: Otázka č. 3 muži	58
Graf 24: Otázka č. 3 ženy	58
Graf 25: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 3	58
Graf 26: Otázka č. 4 muži i ženy	59
Graf 27: Otázka č. 4 muži	59
Graf 28: Otázka č. 4 ženy	59
Graf 29: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 4	60
Graf 30: Otázka č. 5 muži i ženy	60
Graf 31: Otázka č. 5 muži	60

Graf 32: Otázka č. 5 ženy	60
Graf 33: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 5	61
Graf 34: Otázka č. 6 muži i ženy	61
Graf 35: Otázka č. 6 muži	61
Graf 36: Otázka č. 6 ženy	61
Graf 37: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 6	62
Graf 38: Otázka č. 7 muži i ženy	62
Graf 39: Otázka č. 7 muži	62
Graf 40: Otázka č. 7 ženy	62
Graf 41: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 7	63
Graf 42: Otázka č. 8 muži i ženy	63
Graf 43: Otázka č. 8 muži	63
Graf 44: Otázka č. 8 ženy	63
Graf 45: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 8	64
Graf 46: Otázka č. 9 muži i ženy	64
Graf 47: Otázka č. 9 muži	64
Graf 48: Otázka č. 9 ženy	64
Graf 49: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 9	65
Graf 50: Otázka č. 10 muži i ženy	65
Graf 51: Otázka č. 10 muži	65
Graf 52: Otázka č. 10 ženy	65
Graf 53: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 10	66
Graf 54: Otázka č. 11 muži i ženy	66
Graf 55: Otázka č. 11 muži	66
Graf 56: Otázka č. 11 ženy	66
Graf 57: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 11	67
Graf 58: Otázka č. 12 muži i ženy	67
Graf 59: Otázka č. 12 muži	67
Graf 60: Otázka č. 12 ženy	67
Graf 61: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 12	68
Graf 62: Otázka č. 13 muži i ženy	68
Graf 63: Otázka č. 13 muži	68

Graf 64: Otázka č. 13 ženy	68
Graf 65: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 13	69
Graf 66: Otázka č. 14 muži i ženy	69
Graf 67: Otázka č. 14 muži	69
Graf 68: Otázka č. 14 ženy	69
Graf 69: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 14	70
Graf 70: Otázka č. 15 muži i ženy	70
Graf 71: Otázka č. 15 muži	70
Graf 72: Otázka č. 15 ženy	70
Graf 73: Porovnání počtu odpovědí na otázku č. 15	71
Graf 74: Otázka č. 1 muži i ženy	71
Graf 75: Otázka č. 1 muži	71
Graf 76: Otázka č. 1 ženy	71
Graf 77: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 1	72
Graf 78: Otázka č. 2 muži i ženy	73
Graf 79: Otázka č. 2 muži	73
Graf 80: Otázka č. 2 ženy	73
Graf 81: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 2	74
Graf 82: Otázka č. 3 muži i ženy	74
Graf 83: Otázka č. 3 muži	74
Graf 84: Otázka č. 3 ženy	74
Graf 85: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 3	75
Graf 86: Otázka č. 4 muži i ženy	75
Graf 87: Otázka č. 4 muži	75
Graf 88: Otázka č. 4 ženy	75
Graf 89: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 4	76
Graf 90: Otázka č. 5 muži i ženy	76
Graf 91: Otázka č. 5 muži	76
Graf 92: Otázka č. 5 ženy	76
Graf 93: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 5	77
Graf 94: Otázka č. 6 muži i ženy	77
Graf 95: Otázka č. 6 muži	77

Graf 96: Otázka č. 6 ženy	77
Graf 97: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 6	78
Graf 98: Otázka č. 7 muži i ženy	78
Graf 99: Otázka č. 7 muži	78
Graf 100: Otázka č. 7 ženy	78
Graf 101: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 7	79
Graf 102: Otázka č. 8 muži i ženy	79
Graf 103: Otázka č. 8 muži	79
Graf 104: Otázka č. 8 ženy	79
Graf 105: Porovnání počtu jednotlivých odpovědí na otázku č. 8	80
Graf 106: Jak zaměstnanci nejčastěji odbourávají stres	82
Graf 107: Které fyzické faktory zaměstnancům při práci nejvíce vadí	84
Graf 108: Proč zaměstnanci chodí do práce	85
Graf 109: Psychické faktory, které zaměstnancům nejvíce vadí	87

Seznam příloh:

Příloha 1: Dotazník

Příloha 2: Odpovědi v dotazníku Část 1 - celkem

Příloha 3: Odpovědi v dotazníku Část 2 - celkem

Příloha 4: Odpovědi v dotazníku Část 1 – muži

Příloha 5: Odpovědi v dotazníku Část 2 – muži

Příloha 6: Odpovědi v dotazníku Část 1 – ženy

Příloha 7: Odpovědi v dotazníku Část 2 – ženy

Příloha 8: Odpovědi v dotazníku Část 3

Příloha 1: Dotazník

Dotazník Stres na Vašem pracovišti

Motivační část

Dobrý den, Vážená paní, Vážený pane

jmenuji se Pavel Koutný a jsem studentem Fakulty podnikatelské na Vysokém učení technickém v Brně.

Píši diplomovou práci na téma „Vyhodnocování, zvládání a snižování stresu u zaměstnanců“, a touto cestou bych Vás chtěl poprosit o trochu Vašeho času a pomoc při vyplnění následujícího dotazníku, který obsahuje 3 části.

Celý dotazník je anonymní a odpovědi, jako i celkový výsledek, budou použity na odhalení úskalí působení stresu ve Vašem pracovním prostředí pouze v této konkrétní práci.

Prosím Vás o zodpovědný přístup a pravdivé vyplnění jednotlivých otázek podle instrukcí.

Předem Vám děkuji za Váš čas a spolupráci.

Soubor otázek

Část 1.

Instrukce: u každé z 15 otázek zaškrtněte číslici od 1 do 4 u pravdivé odpovědi, nebo u odpovědi, která se nejvíce blíží realitě a se kterou se nejvíce ztotožňujete.

A to následujícím způsobem: 1 – Ano, 2 – Spíše ano, 3 – Spíše ne, 4- Ne

U každé otázky **zaškrtněte pouze jednu z odpovědí.**

Víte, co si přesně představit pod pojmem stres?	1	2	3	4
Cítíte se v současné době se svým životem spojen/a?	1	2	3	4
Jste spokojen/a se svým současným zaměstnáním?	1	2	3	4
Jste spokojen/a s mezilidskými vztahy na pracovišti?	1	2	3	4
Jste spokojen/a s pracovním vybavením pracoviště?	1	2	3	4
Stres ze zaměstnání nenarušuje Váš osobní život?	1	2	3	4
Alespoň pětkrát týdně spíte 7-8 hodin?	1	2	3	4
Cítíte se v zaměstnání dostatečně oceněni a uznáváni?	1	2	3	4
Stravujete se pravidelně 3x denně a alespoň jednou denně máte teplé jídlo?	1	2	3	4
Alespoň 3x týdně máte mimo práci pohybovou aktivitu delší než hodinu?	1	2	3	4
Odpovídá vaše váha vaší výšce?	1	2	3	4
Máte dobrý zdravotní stav (včetně srdce, zraku, sluchu, chrupu, trávení)?	1	2	3	4
Můžete tvrdit, že nejste náchylný/á k nemocem?	1	2	3	4
Myslíte si, že je Vaše pracovní zátěž přiměřená?	1	2	3	4
Odborné psychologické pomoci jsem ještě nikdy nevyužil/a?	1	2	3	4

3. Jaký je Váš důvod pro chození do práce?

Pro peníze Jiné

Práce mě naplňuje

○ Pokud označíte „Jiné“, tak důvod uveďte:...

4. Zakřížkujte psychické faktory, které Vám při práci vadí.

Riziko úrazu

Mzdové ohodnocení

Riziko onemocnění

Špatné mezilidské vztahy na pracovišti

Tlak od nadřízených

Velká pracovní zátěž

Kontrola odváděné práce

Jiné

Strach ze ztráty zaměstnání

Část 3.

Celý dotazník je anonymní, následující otázky slouží pouze jako statistická data.

Instrukce: správnou odpověď zaškrtněte

5. Jaké je vaše pohlaví?

Muž

Žena

6. Jaký je Váš věk?

18 – 29

30 – 39

40 – 59

60 – a starší

7. Jaké je Vaše pracovní zařazení?

- Obchodní zástupce
- Servisní technik
- Pracovník logistiky
- Pracovník montáže
- Pracovník výroby
- Brigádník

8. Nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní
- Střední bez maturity / vyučen/a
- Střední s maturitou
- Vysokoškolské

Volného prostoru využijte pro vlastní vyjádření, co si myslíte o stresu ve Vašem zaměstnání na Vaší pracovní pozici.

Například: Jak si myslíte, že by se mohlo stresové zatížení v práci zmírnit?

Poděkování

Výsledky tohoto zkoumání budou použité za účelem hledání cest ke snižování pracovního stresu, proto bych Vám ještě jednou chtěl poděkovat, že jste si našli trochu času a přispěli tak k eliminaci stresu na pracovišti.

Děkuji Bc. Pavel Koutný

Příloha 2: Odpovědi v dotazníku Část 1 - celkem

Odpovědi v dotazníku na Část 1 (muži i ženy)

Otázky v dotazníku	odpovědi celkem: muži i ženy			
1	63	25	5	2
2	35	48	9	3
3	28	55	9	3
4	31	52	8	3
5	12	53	16	14
6	15	37	33	10
7	35	41	13	6
8	3	46	35	11
9	46	25	17	7
10	23	31	24	17
11	30	22	21	22
12	28	42	16	9
13	44	37	11	3
14	12	67	13	3
15	90	4	1	0

Zdroj: autor

Příloha 3: Odpovědi v dotazníku Část 2 - celkem

Odpovědi v dotazníku na Část 2 (muži i ženy)

Otázky v dotazníku	odpovědi celkem: muži i ženy				
1	11	32	40	10	2
2	3	6	11	21	54
3	21	37	11	21	3
4	5	12	17	46	15
5	3	12	60	18	2
6	1	3	20	48	23
7	5	10	33	28	19
8	9	8	55	19	4

Zdroj: autor

Příloha 4: Odpovědi v dotazníku Část 1 - muži

Odpovědi v dotazníku na Část 1 muži

Otázky v dotazníku	odpovědi celkem: muži			
1	56	21	4	2
2	32	40	8	3
3	26	46	9	2
4	28	45	7	3
5	11	47	12	13
6	15	34	27	7
7	34	38	7	4
8	3	43	28	9
9	42	24	13	4
10	22	28	17	16
11	24	18	20	21
12	25	35	15	8
13	37	33	10	3
14	11	59	11	2
15	79	3	1	0

Zdroj: autor

Příloha 5: Odpovědi v dotazníku Část 2 - muži

Odpovědi v dotazníku na Část 2 muži

Otázky v dotazníku	odpovědi celkem: muži				
1	10	25	37	9	2
2	3	5	10	18	47
3	20	31	10	19	3
4	5	12	15	37	14
5	3	12	51	15	2
6	1	3	16	41	22
7	5	10	29	24	15
8	9	8	50	13	3

Zdroj: autor

Příloha 6: Odpovědi v dotazníku Část 1 - ženy

Odpovědi v dotazníku na Část 1 ženy

Otázky v dotazníku	odpovědi celkem: ženy			
1	7	4	1	0
2	3	8	1	0
3	2	9	0	1
4	3	7	1	0
5	1	6	4	1
6	0	3	6	3
7	1	3	6	2
8	0	3	7	2
9	4	1	4	3
10	1	3	7	1
11	6	4	1	1
12	3	7	1	1
13	7	4	1	0
14	1	8	2	1
15	11	1	0	0

Zdroj: autor

Příloha 7: Odpovědi v dotazníku Část 2 - ženy

Odpovědi v dotazníku na Část 2 ženy

Otázky v dotazníku	odpovědi celkem: ženy				
1	1	7	3	1	0
2	0	1	1	3	7
3	1	6	3	2	0
4	0	0	2	9	1
5	0	0	9	3	0
6	0	0	4	7	1
7	0	0	4	4	4
8	0	0	5	6	1

Zdroj: autor

Příloha 8: Odpovědi v dotazníku Část 3

Odpovědi v dotazníku na Část 3 muži

Statistická data: muži		celkem
věk	18-29	20
	30-39	28
	40-59	33
	60 a víc	2
vzdělání	základní	1
	střední bez maturity/vyučen/a	34
	střední s maturitou	27
	vysokoškolské	21

Zdroj: autor

Odpovědi v dotazníku na Část 3 ženy

Statistická data: ženy		celkem
věk	18-29	2
	30-39	4
	40-59	6
	60 a víc	0
vzdělání	základní	0
	střední bez maturity/vyučen/a	1
	střední s maturitou	9
	vysokoškolské	2

Zdroj: autor