

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

KATEDRA PSYCHOLOGIE

Vliv stresu na vedoucí pracovníky výroby

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Tereza Kohútová

Specializace v pedagogice: Výchova ke zdraví

Vedoucí práce: **Mgr. Václava Klimtová**

Plzeň, 2018

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

V Plzni, 2018

.....
vlastnoruční podpis

TÍMTO DĚKUJI PANÍ MGR. V. KLIMTOVÉ ZA VELMI CENNÉ RADY,
ODBORNÉ VEDENÍ, DOPORUČENÍ A VELKOU TRPĚLIVOST, KTERÉ PRO MNE
BYLY NEOCENITELNÝM PŘÍNOSEM PŘI PSANÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE. DÁLE
VELMI DĚKUJI VEDENÍ SPOLEČNOSTI SCHÄFER-MENK S.R.O. A VŠEM
ZAMĚSTNANCŮM, KTEŘÍ PŘISPĚLI SVÝM NÁZOREM DO DOTAZNÍKOVÉHO
ŠETŘENÍ.

ZDE SE NACHÁZÍ ORIGINAL ZADÁNÍ KVALIFIKAČNÍ PRÁCE

Obsah

Úvod	3
I. Teoretická část	4
1. Úvod do problematiky stresu	4
1.1. Působení a příznaky stresu	6
1.1.1. Stresory	7
1.1.2. Fyziologické příznaky stresu	8
1.1.3. Psychologické a behaviorální příznaky stresu	9
1.2. Zvládání stresu	10
1.3. Strategie zvládání a předcházení stresu	11
2. Stres v pracovním prostředí	13
2.1. Vliv pracovního stresu	14
2.2. Syndrom vyhoření	16
2.3. Faktory stresu v pracovním prostředí	17
2.4. Předcházení pracovnímu stresu ze strany zaměstnavatele	18
2.4.1. Motivace zaměstnanců	19
2.4.2. Školení zaměstnanců	20
2.5. Vliv stresu na vedoucí pracovníky výroby	21
II. Praktická část	23
1. Metodologie výzkumné části	23
2. Empirická část	25
Diskuze	37
Závěr a návrh na změnu současné situace	39
Resumé	41

Seznam použité literatury	42
Seznam obrázků, tabulek a grafů	44
Přílohy	45

Úvod

„Stres v žádném případě nemusí být jenom škodlivý, je zároveň kořením života, neboť každé hnutí myslí a každá činnost zapříčiňuje stres. Stejný stres, po kterém jeden člověk onemocní, může znamenat pro druhého životodárné uzdravení“ (Hans Seley).

Stres je v dnešní hektické době jedním z nejčastějších zdrojů lidské nespokojenosti, nemoci nebo neštěstí. Každý člověk si během života nějaký stres zažil, ať už v mezilidských vztazích, životních rozhodnutích nebo v pracovním prostředí. Každodenní život je více či méně naplněn událostmi, které nás vystavují stresové zátěži. Od nepaměti je stres hnacím pohonem lidského jednání a velkým pomocníkem v obraně a přípravě na problém. Jeho míra a vliv je u každého jedince jiná, ale vždy výrazně ovlivňuje životní spokojenost, zdraví i pracovní výkony. Tato bakalářská práce se bude zabývat především vlivem stresu na pracovníky vedení výroby. Pracovní stres je běžná součást výkonu profese, ale pokud je takové zátěže příliš, může přerůst i do jiných životních oblastí a působit na člověka velmi negativně jak v soukromém životě, tak i ze zdravotního hlediska. Je třeba si uvědomit, že je to právě stres, který ovlivňuje mezilidské vztahy na pracovišti, pracovní výkony a chování vůči nadřízeným či podřízeným.

Ono zaměření na vedoucí pracovníky výroby vychází z osobní zkušenosti. Pracuji ve výrobním podniku, kde jsem měla možnost vidět lidi v tomto odvětví a nahlédnout do jejich pracovního života. Měla jsem možnost vidět, jak stres působí nejen na výkon zaměstnanců, ale především na jejich spokojenost s prací a kvalitu jejich života. Zajímá mě, jak velký vliv může mít pracovní zátěž na psychický či fyzický stav a také, co ji v daném podniku způsobuje. Vezmeme-li v potaz, jak velkou část svého života člověk tráví v pracovním prostředí, nemůžeme se divit, že práce má velký dopad na kvalitu našich životů. Zaměstnavatelé by si měli být této skutečnosti vědomi a prevence stresu by proto měla být v podniku naprostou samozřejmostí.

Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se bude v první části zabývat stresem a jeho vliv. Druhá část bude úžeji zaměřena. Bude zacílena na pojednání o stresu v pracovním prostředí a možnosti zaměstnavatele, jak mu předcházet. Praktická část se bude zabývat výzkumem a hlavním cílem bude návrh na zlepšení současné situace. řešit.

I. Teoretická část

1. Úvod do problematiky stresu

Slovo stres se do českého jazyka dostalo pravděpodobně z angličtiny. Jak je u anglických slov zvykem, i toto slovo má mnoho významů. Anglický význam slova stress má svůj kořen v latinském stringere, což znamená stahovati či utahovati. V češtině je slovo „stres“ blízké svým významem slovu „pres“ – neboli tlak, tudíž v přeneseném slova smyslu můžeme výroku „býti ve stresu“ rozumět jako „býti vystaven nejrůznějším tlakům.“ (Křivohlavý, 1994)

V dnešní době má slovo stres mnoho významů i definic. Jelikož vždy záleží na subjektivním vnímání autora, jednotná definice v podstatě neexistuje. (Seaward, 2011)

„Stres je nárok (požadavek) kladený na adaptivní schopnosti mysli a těla.“ (Fontana, 2016 str. 15)

Křivohlavý definuje stres takto: *„Stresem se obvykle rozumí vnitřní stav člověka, který je buď přímo něčím ohrožován nebo takové ohrožení očekává, a přitom se domnívá, že jeho obrana proti nepříznivým vlivům není dostatečně silná.“* (Křivohlavý, 1994 str. 7)

Plamínek uvádí, že stres můžeme definovat jako napětí, kterým lidský organismus reaguje na vnější podněty čili stresory.

Dnes je stres vnímán především negativně, ale je třeba si uvědomit, že stres je přirozenou součástí života, která nás chrání před nebezpečím a nutí k aktivitě. Vedle negativně vnímaného, i když mnohdy velmi užitečného distresu, existuje ještě stres pozitivní, důležitý pro život, tento stres se nazývá eustres.

Distres je vyčerpávající a ničivý. Distres člověk prožívá v situacích, které pro něj znamenají větší ohrožení a neumí nebo nemůže zvládnout. Dlouhodobý distres může způsobovat psychické a zdravotní potíže.

Eustres je prospěšný a do jisté míry i příjemný. Je spojen s překonáváním překážek a je hnacím motorem aktivity. Čím více eustresu máme, tím se stáváme odolnější k nástupu distresu. (Plamínek, 2008)

Eustres i distres se po tělesné stránce projevují podobně. Ze zdravotního hlediska je podstatné spíše to, v jaké míře se stres objevuje a jak často. Škodlivým se pak stává tehdy,

pokud překročí individuální hranici zvládnání stresu u daného člověka. (Praško, a další, 2007) Podle intenzity stresové reakce rozlišujeme ještě další dva druhy stresu a to hyperstres, což je stres překračující hranice adaptability člověka a hypostres, což je zátěž, která nedosahuje obvyklé míry stresu. (Jermář, 2017)

O. Matoušek ve své knize člení stres do čtyř typů. Za hlavní typy stresu je považován stres akutní, chronický, posttraumatický a anticipační. Typy těchto stresů se liší jednak stresovými faktory, které je zapříčiňují, tak i možnými příznaky, které daný typ stresu doprovází. Stres může vzniknout důsledkem krátkodobých událostí nebo vlivem dlouhodobě působících stresorů. Na všechny tyto typy stresů je možné narazit jak v osobním, tak i v pracovním životě.

Akutní stres nejčastěji vyvolává krátkodobá událost, která se projevuje na psychickém i fyzickém stavu člověka. Míra závažnosti je závislá na dané situaci a také na typu osobnosti. Jeho zdrojem mohou být dopravní nehody, těžké úrazy nebo další život ohrožující situace. Při tomto typu stresu může docházet ke krátkodobé ztrátě paměti, zmatenosti, tuhnutí a může dojít až ke vzniku šokového stavu. Ten se projevuje poruchami srdeční činnosti a krevního oběhu, snížením přísunu kyslíku do mozku a v horší případě také ztrátou vědomí.

Chronický stres je dlouhodobě vznikající stres způsobený jedním nebo více stresory. Jejich síla může průběžně kolísat nebo se vyskytovat v nepravidelných intervalech. Bývá způsoben především sociálními stresory jako například špatnými mezilidskými vztahy a jeho intenzita je mírnější než u ostatních typů stresu. Nejvíce se projevuje pocitem úzkosti a podrážděnosti, únavou, bolestmi hlavy a dalšími fyzickými příznaky. Tento typ stresu je také nejčastěji spojován s poklesem pracovního výkonu a vznikem psychosomatických onemocnění.

Stres posttraumatický je stres, který následuje po vzniku traumatických zážitků, projevuje se jako zpožděná reakce na krátkodobou velice silnou stresovou situaci. Mohou ho způsobit přírodní katastrofy, ale také se může objevit v souvislosti s dopravními nehodami nebo náhlým, nečekaným úmrtím blízké osoby. Nejčastěji se projevuje depresi, pocitem beznadějnosti a obavami z budoucnosti.

Posledním typem je anticipační stres vznikající na základě dějů, které mají teprve nastat. Stresorem je tedy představa, předvídaní dějů a jejich následků. Tento typ stresu provází

mírné napětí, které většinou odezní brzy po odeznění stresové situace. Anticipačním stresem může být například strach z nezvládnutí důležité zkoušky, ale v jistém smyslu může být motivačním faktorem pro úspěšné zvládnutí dané situace. (Matoušek, 2003)

1.1. Působení a příznaky stresu

Obecně se působení stresu rozděluje do tří základních fází. První fáze – poplachová slouží k uvolnění zdrojů energie. Aktivují se při ní ústrojí, která zajišťují přísun krve do mozku, srdce a kosterních svalů. Sníží se vnímání bolesti, zvýší se pocení a potlačí se funkce trávicího systému. Druhá fáze – adaptační vzniká dlouhodobým působením stresoru. Adaptace na stresor může mít pozitivní vliv, jako například zlepšení fyzické zdatnosti, ale také i negativní vliv, což může být závislost na adrenalinu. Pokud se jedinec nedokáže vypořádat s chronickým stresem, začínají se projevovat choroby s ním spojené. Třetí fáze – vyčerpání se projevuje úplným vymizením rezistence proti stresu a také se v této fázi mohou rozvíjet závažnější nemoci. (Bartůňková, 2010)

Hlavní roli při vzniku stresu hrají různé části mozku, zejména mozkový kmen a kůra. Na přímé nebezpečí reaguje tělo okamžitou reakcí. *„Pokud při obědě začne hořet, bez velkého přemýšlení budeme hasit hrozící požár. Teprve když začneme situaci v hrubých rysech zvládat, uvědomíme si, že v ústech máme jídlo, které jsme přestali žvýkat. V ohrožení dochází k mimo vědomému, kmenem řízenému přesunu energie ve prospěch dějů bezprostředně odvracejících nebezpečí.“* (Fontana, 2016 str. 17)

Milióny let se u lidí vyvíjela automatická stresová reakce připravující tělo na útěk nebo útok. V těle se spouští procesy umožňující co nejrychlejší reakci a organismus se dostává do stavu napětí – tedy stresu. Za předpokladu, že člověk utíká před rozrušeným zvířetem, je tato reakce prospěšná, ovšem pokud nás k připravenosti na útěk nebo útok vedou pracovní a životní problémy, takzvané stresory, tělo se nadměrně opotřebovává. Látky, které se v takové chvíli vyplavují do těla, působí jako jedy, jichž se jinak, než zvýšeným úsilím nezbavíme. Tyto jedy poté způsobují psychické i fyzické potíže a v mnoha případech i onemocnění. (Plamínek, 2008)

1.1.1. Stresory

„Pro odlišení vnitřní těžké, tísnivé situace člověka ve stresové situaci, tj. člověka ve stresu, a okolností, podmínek či podnětů, které na něho doléhají, používá se stále častěji termínu „stresor“ pro druhou skupinu jevů. Termín „stresor“ je tedy možno chápat jako „na člověka negativně působící vliv“.“ (Křivohlavý, 1994 str. 6)

Stresorem může být cokoliv, například nedostatek potravy a tekutin, tudíž neuspokojení základních potřeb, extrémní změna klimatických podmínek nebo třeba nedostatek času. (Křivohlavý, 1994) Stresory se dají rozdělit do čtyř základních kategorií. To jsou fyzikálně-chemické faktory prostředí, ty obsahují například změny ročních období, návykové látky a nehody. Dále myšlenkové faktory týkající se vztahu k sobě samému i ostatním lidem, úkolové faktory, které pramení ze způsobu řešení úkolů, za které je člověk zodpovědný. Posledním jsou faktory vztahové, které vznikají z mezilidské komunikace. Stresory se dělí ještě na vnitřní a vnější. Vnějšími stresory jsou člověkem neovlivnitelné, jako například přírodní katastrofy a vnitřní jsou člověkem ovlivnitelné, jako například emoce či způsob myšlení. (Jermář, 2017)

Podle Machové jsou stresory faktory, které zapříčiňují vznik stresu a distresu: *„Přetížení množstvím práce – práce, kterou musí člověk stihnout vykonat v časovém limitu. Časový stres – na daného člověka působí velká míra časového tlaku. Neúměrně velká odpovědnost – za životy lidí, které jsou člověku svěřeny do rukou. Nevyjasnění pravomocí – nevýrazná zpětná vazba, nezřetelně zadané úkoly. Nejasné limity a hranice, vysilující snaha o kariéru. Nevyplněné ambice a očekávání. Kontakt s lidmi – izolace od ostatních lidí, nepřátelství, špatné vzájemné vztahy. Nezaměstnanost – nemožnost nalezení vhodného pracovního místa. Hluk – nevhodný zvuk, který je dané osobě nepříjemný. Spánek – poruchy spánku, malé množství spánku vedoucí ke vzniku stresu. Vztahy mezi lidmi, negativní sociální jevy – strach z trestných a kriminálních činů. Nesvoboda, pocit bezmoci. Dlouhodobá napětí – šikana, závistivost, neshody v partnerství, absence finanční hotovosti. Omezený prostor – nedostatek prostoru pro sebe samého, velké množství lidí v omezeném prostoru“ (Machová, 2009 str. 25)*

Křivohlavý vychází z rozdělení stresorů podle H. Seleye, který je rozděluje na fyzikální a emocionální.

„Mezi fyzikální stresory řadí jedy a skoro-jedy (alkohol, nikotin, kofein a jiné drogy). Dále sem počítá radiaci, vyzařování ultrafialových a infračervených paprsků, nízký obsah kyslíku ve vzduchu, znečištění ovzduší, příliš silné magnetické pole, vibrace, otřesy, elektrošoky, změny počasí, změny ročních období, změny tlaku vzduchu, viry, bakterie, přírodní katastrofy, ale i genetickou zátěž, těhotenství, znásilnění apod.

Mezi emocionální stresory potom řadí úzkostnost, zármutek, obavy a strach, nenávisť, nepřátelství, zlobu, nevyspělost, sensorickou deprivaci, očekávání – anticipaci, že se něco stane, obavy z přestupků apod.“ (Křivohlavý, 1994 str. 10)

1.1.2. Fyziologické příznaky stresu

Vzhledem k tomu, že psychická stránka s fyzickou stránkou se navzájem ovlivňují, není snadné od sebe fyziologické a psychologické příznaky dobře oddělit.

Každá tělesná reakce na stres je užitečná. Připravuje tělo na to, aby dokázalo reagovat na výzvy. V dnešní době ovšem fyziologické reakce na stres (např. uvolnění adrenalinu, odstavení trávicí soustavy nebo uvolnění kortizolu) nejsou spotřebovány, proto z dlouhodobého stresu vznikají často vážné zdravotní důsledky. (Fontana, 2016)

Prvotní reakce na stres vznikají uvnitř těla. Fyziologická reakce umožňuje tělu krátkodobě zaktivovat rezervy na útěk nebo boj. Stimuluje se činnost sympatiku, což spouští přenašeč nervových vzruchů – noradrenalin. Dále mozek aktivuje osu hypotalamus-hypofýza-nadledviny. Hypotalamus vysílá chemické signály do hypofýzy, která kontroluje vyplavování řídicích hormonů spojených se stresem. V případě stresové reakce se z dřene nadledvin uvolňuje stresový hormon adrenalin a z kůry se uvolňují steroidní hormony kortizol a kortizon. Potom tělo začne odbourávat glykogen – do krve se uvolňuje jako glukóza, která je hlavním zdrojem energie. Ve chvíli kdy jsou zásoby glykogenu vyčerpány začne tělo využívat tukové zásoby. Z této obranné reakce je jasné že dochází ke spotřebování zásob organismu a je třeba co nejdříve je doplnit. (Bartůňková, 2010)

Fyzické (tělesné) příznaky stresu podle Křivohlavého jsou *„palpitace – srdeční bušení – jedná se o intenzivní, zrychlené a velmi často nepravidelné činnosti srdce, svírání a bolest na hrudní kosti, plynatost a nechutenství – výskyt tlaků v abdominální (břišní) oblasti, křečovitě bolesti v dolní části břicha, často spojené s průjmem, časté a nucené močení, sexuální impotence, frigidita, popřípadě nedostatek sexuální touhy, časté nepravidelnosti v menstruačním cyklu, řezavé, palčivé a bodavé pocity v rukou a nohou, napětí svalů v krční*

oblasti a v dolní části páteře, spjaté často s bolestmi, nepříjemné a neústupné bolesti hlavy – začínající v krční oblasti na zátylku a rozšiřující se do temena hlavy až k čelu, častý výskyt migrény, exantémy, svíravé a nepříjemné pocity v krku, špatný zrak – dvojité vidění, nesoustředěnost na jeden bod“ (Křivohlavý, 2009 str. 16)

1.1.3. Psychologické a behaviorální příznaky stresu

Jak již bylo řečeno, určité množství stresu může být pro člověka prospěšné. Může přidat životu na zajímavosti, udrží nás v pozoru. Díky němu myslíme a jednáme rychleji, pracujeme s vyšším nasazením a podněcuje v nás pocit užitečnosti a vlastní hodnoty. Může nám pomoci při dosahování životních cílů a úkolů, které máme před sebou. Ale stejně tak jako u fyzické stránky, když míra stresu překročí únosnou hranici, odčerpává a oslabuje naši psychickou energii, snižuje náš pracovní výkon a naše cíle se nám zdají být zoufale nedostižné. (Fontana, 2016)

Psychické příznaky stresu:

„Potíže s rozhodováním, rychlé a výrazné změny nálady (od radosti ke smutku a naopak, zvýšená podrážděnost, popudlivost, výbuchy vzteku, problémy se soustředěním, vyvolávání konfliktů s ostatními, hádavost, neopatrnost, zapomnětlivost, pocity úzkosti, trvalé obavy, časté chybování, denní snění, stranění se ostatních, vyhýbání se odpovědnosti, nadměrné starosti o vlastní zdravotní stav a fyzický vzhled, neschopnost soucítit s ostatními, přemýšlení o smrti, o sebevraždě“ (Ministerstvo obrany, 2012)

Bartůňková udává, že reakce na stresor závisí na jeho intenzitě, uvádí jako příznaky psychického přetížení běžné reakce, jako je únava a emočně náladové stavy. Poté agresivní nebo hysterické chování. Jako reakce trvalejšího charakteru potom uvádí pracovní nespokojenost, poruchy přizpůsobení, krátkodobé psychózy nebo například vznik závislostí. (Bartůňková, 2010)

Jako behaviorální příznaky stresu udává Křivohlavý nerozhodnost, zvýšenou nemocnost a horší uzdravování, sklony k nepozornosti, snahu vyhnout se úkolům, podvádění, zvýšené užívání návykových látek jako jsou cigarety a alkohol a snížené množství vykonaných činností během dne. (Křivohlavý, 1994) Jermář udává jako behaviorální příznaky stresu dezorientaci, výpadky paměti, vyhýbání se svým blízkým, neobvyklé mluvení nebo naopak zamlklost, hyperaktivitu a také zvýšené užívání návykových látek. (Jermář, 2017)

1.2. Zvládání stresu

Zvládání stresu je nutné nejen pro spokojený život, ale také pro úspěšnou kariéru. Každý člověk je jinak citlivý na stejný druh stresu. V kontextu zvládání stresu je třeba osvětlit čtyři základní termíny, a to adaptace, coping, strategie a odolnost.

Adaptace

„Adaptace obecně představuje takové chování systémů, které jim umožňuje přizpůsobení se podmínkám (prostředí, okolí), v nichž existují, a tak je nezbytnou podmínkou jejich fungování a u živých organismů také přežití a vývoje.“ (Paulík, 2017)

„Slovo adaptace je latinského původu, znamená připravit se (např. na cestu), vyzbrojit se k boji, případně se připravit na těžkou životní zkoušku. Hlubší význam slova adaptovaný je tedy „být dobře připraven k tomu, co mě čeká“.“ (Křivohlavý, 1994)

Adaptace tedy znamená schopnost vyrovnat se se zátěží, která je v relativně únosných mezích. Poslední dobou se však čím dál častěji k tomuto slovu pojí termín coping. (Křivohlavý, 1994)

Coping

„V angličtině „coping“ znamená umět si poradit a vypořádat se s mimořádně obtížnou situací, téměř nezvládnutelnou situací, stačit na neobvykle těžký úkol.“ (Křivohlavý, 1994 str. 15)

Etymologický původ slova vychází z řečtiny, kde se jím rozumí přímý úder. Coping tedy znamená proaktivní a vědomý způsob, jak zvládnout složitější stresovou situaci. Jak adaptace, tak coping se vztahují k aktivitě člověka ve složité situaci. Adaptací se rozumí vyrovnání s relativně normální zátěží, označením coping se rozumí boj člověka s nepřiměřenou, nadlimitní zátěží. Můžeme tedy výraz coping chápat v určitém smyslu jako vyšší stupeň adaptace. (Bartůňková, 2010)

Strategie

Původně se toto slovo užívalo ve vojenské terminologii, postupně přešlo i do jiných oblastí života. V širším slova smyslu můžeme tímto termínem rozumět pečlivě vypracovaný

plán, proces k dosažení určitého cíle. Ohledně stresu lze uvést čtyři základní Lazarusem vytvořené strategie zvládnání stresu:

„Strategie netečnosti (apatie) – ten, kdo se dostává do těžké stresové situace, chová se ke všem zcela apaticky a upadá do pocitů beznaděje, bezmoci, deprese.

Strategie vyhnutí se působení škodliviny – jedná se o období vyhnutí se rozrušenému býkovi, který se na mne řítí, tím způsobem, že uskočím stranou, aby mě nezasáhl. V emocionální sféře se to projeví pocitem obav a strachu.

Strategie napadení útočníka – metaforicky lze říci, že jde o snahu zabít komára, který mě chce píchnout.

Strategie posilování vlastních zdrojů síly – jde o cvičení, která zvyšují tělesnou zdatnost, sebekontrolu a sebeovládání.“ (Křivohlavý, 1994 str. 24)

Odolnost

Odolnost je schopnost se lépe a rychleji vypořádat se se zátěžovou situací, tedy v podstatě představuje určitou rezistenci proti stresu. Každý člověk má vrozenou jinou míru odolnosti. Během života se tato míra zvyšuje na základě předchozích, již zvládnutých, zátěžových situací. Lidé s větší vrozenou odolností jsou v životě spokojenější, podávají kvalitnější výkon, mají lepší mezilidské vztahy a bývají méně nemocní. (Paulík, 2017)

1.3. Strategie zvládnání a předcházení stresu

Pracovní zátěž je během dne různá. Chápeme-li ji v širším slova smyslu, nemůžeme se zaměřit jen na výkon pracovní profese. Výdej energie, potřebný k jejímu zvládnutí, může po čase vést k velké únavě, a tato energie musí být adekvátním způsobem doplněna. Dlouhodobá únava může vést k totálnímu vyčerpání organismu. (Fontana, 2016)

Spánek a odpočinek

Efektivní a nutnou formou odpočinku je spánek. „Ve spánku dochází k relativnímu omezení psychické i fyziologické aktivity, což umožňuje odpočinek s regenerací sil.“ (Paulík, 2017 str. 279) Aktivita mozku a hloubka spánku se v jeho průběhu mění. Podle míry aktivity mozku se rozlišují dvě základní fáze spánku. REM (rapid eye movements) spánek, během kterého se zdají sny, ale má nižší hloubku a non-REM spánek, který je hlubší a během něhož dochází k většímu útlumu mozkové činnosti a aktivity organismu.

U dospělého člověka se považuje za vhodné spát sedm až osm hodin, nicméně potřeba spánku je silně individuální. Spánek je přirozeným jevem s ochrannou funkcí a pokud u člověka dochází k jeho poruchám, negativně ovlivňuje odolnost vůči zátěži a schopnost zvládat stres. (Paulík, 2017)

Pohybová aktivita

Pohybová aktivita hraje velmi podstatnou roli při snižování dopadu prožívaného stresu. Dává to smysl, když vezmeme v potaz, že stres je pro tělo jakási příprava na boj nebo útěk a tělesné cvičení pomáhá uvolnit tuto nahromaděnou energii. Pravidelné cvičení o jisté intenzitě navíc zlepšuje výkonnost kardiovaskulárního systému a snižuje rizika vzniku chorob souvisejících se stresem. (Fontana, 2016)

Aby pohybová aktivita byla přínosná v boji se stresem, měly by se dodržovat určité zásady. Pohybová aktivita by měla být pravidelná (denně nebo alespoň 2-3 x týdně), v časové dotaci nejméně 20 minut (poté bychom měli postupně přidávat na kvalitě a intenzitě). Člověk by si měl zvolit aktivitu, která ho baví a odpovídá jeho fyzickým možnostem. Doporučují se aerobní cvičení, tedy jakákoliv činnost zvyšující srdeční frekvenci a spotřebu kyslíku, jako například chůze, běh nebo plavání. (Melgosa, 1997)

Zdravá výživa a pitný režim

„Organismus potřebuje energii ke své činnosti a stavební látky k výstavbě tkání a orgánů. Obojí člověk získává výživou.“ (Jitka Machová, 2016 str. 17)

Psychickou i fyzickou odolnost může ovlivňovat množství, kvalita, dávkování a načasování jídla. Dle zásad správné (racionální) výživy bychom měli dodržovat vyváženost mezi příjmem a výdejem energie a jíst pravidelně v menších porcích. Správně složená strava by měla obsahovat 15 % bílkovin, 30 % tuku, z čehož pouze 10 % živočišných a 20 % rostlinných a rybích tuků. Dále je doporučeno sníst alespoň 400 g zeleniny a ovoce a vypít 2 až 2,5 l čisté vody. (doc. MUDr. Jan Novotný, 2009)

Relaxační techniky

Jedna z možností, jak řešit stresové situace, je relaxace. Její podstata spočívá v koncentraci pozornosti na určitou věc nebo pocit, a tím odvedení pozornosti od problémů. Během relaxace dochází k uvolnění psychického i fyzického stavu. (Paulík, 2017)

Základní relaxační technikou je správné **dýchání**. Hluboké dýchání dodává tělu energii a snižuje stres i napětí. Při správném dýchání se nadechujeme nosem a vydechujeme ústy. Používá se tzv. dechová vlna, tedy nejprve brániční poté hrudní, a nakonec podklíčkové dýchání. Další velice účinnou relaxační technikou je **jóga**. „*Jóga je tisíce let stará technika, která pomáhá vytvořit harmonii mezi tělem a duchem.*“ (Alie, 2011 str. 36) Jógové pozice „asány“ působí na různé části organismu – mozek, buňky, svaly, žlázy s vnitřní sekrecí, vnitřní orgány, nervy a klouby. Tím usnadňují dosažení stavu klidné mysli a odpoutání se od stresu. (Alie, 2011) Jednou z neznámějších relaxačních technik je **technika autogenního tréninku**. Provádí se v klidném sedu nebo v leže, poté se postupně procvičuje pocit tíže v končetinách v celém těle, pocit tepla, regulace dechu, srdeční činnosti, uvědomění vnitřních orgánů a uvolnění hlavy. Dále se jako relaxační technika používá **meditace**. Meditace může pomoci ke změně nebo úplnému odstranění špatných myšlenek a pocitů. Je založena na koncentrování pozornosti na určitý jev včetně vlastního těla a psychiky. Člověk se během meditace pokouší dosáhnout vnitřní rovnováhy a vyšší harmonie myšlenek i pocitů, to mu poté umožňuje mít větší nadhled nad prožívanými problémy. (Paulík, 2017) Poslední technikou je **imaginace**. „*Imaginací se rozumí záměrné zobrazování, v daném případě, tzv. uklidňujících scenerií. V pozadí této formy relaxace je zjištění, že člověk není s to soustředit se v dané chvíli na více než jednu jedinou věc.*“ (Křivohlavý, 2009 str. 89)

Copingové strategie

Podle Rheinwaldové jsou copingové strategie život v prostředí bez stresu, zdravá výživa, pohyb, spánek, komunikace a identifikace svých stresorů. (Rheinwaldová, 1995) Podle Křivohlavého je to strategie obrany (defenzivní) a strategie útoku (ofenzivní). Rozhodnutí, jak budeme bojovat se stresem závisí na vyhodnocení situace před kterou se nacházíme. Buď ji můžeme hodnotit jako nezměnitelnou nebo změnitelnou. Po vyhodnocení situace dochází k rozhodnutí, zda danou situaci akceptovat či s ní bojovat. (Křivohlavý, 1994)

2. Stres v pracovním prostředí

Uspokojení z práce je důležitá složka života každého člověka. Dá se předpokládat, že lidé nespokojení ve své práci nejsou spokojeni ani v běžném životě. Spokojený zaměstnanec má příjemný psychický stav, pocit plynoucí z vykonané práce či nabytých pracovních

zkušeností, a jak je psáno v přechozích kapitolác, psychický stav velmi ovlivňuje stav fyzický. Pokud ale uspokojení z práce nepocituje, stává se pro něj práce nepříjemnou a stresující. (John Arnold, 2007)

„Stres, jakému čelí lidé v souvislosti se zaměstnáním, bývá obrovský. U profesí, jejichž nedílnou součástí je soutěživost a s ní související nároky a tlaky, to vyplývá ze samotné jejich podstaty.“ (Fontana, 2016 str. 11) Příliš velikou zátěž může představovat množství práce nebo přímo podmínky na pracovišti. Příznaky pracovního stresu jsou různé. Od problémů se spánkem přes fyzické bolesti až po úzkost a strach z toho, že člověk musí do práce.

Stres se výrazně odráží na pracovní výkonnosti zaměstnanců, bývají podráždění, hůře se soustředí, chybí jim pracovní nasazení a nelze se spolehnout, že odvedou dokonale svou práci. Někteří lidé mají lepší schopnost zvládat stres – tudíž větší odolnost a schopnost adaptace na něj, někteří jsou na tom hůře. Existuje mnoho stresujících faktorů na pracovišti, a stejně tak jako si jedinec může částečně od stresu pomoci sám některými z již výše uvedených technik, může k dobrému psychickému stavu a snížení míry zátěže pomoci také zaměstnavatel. (Fontana, 2016)

2.1. Vliv pracovního stresu

Pro začátek je potřeba vysvětlit rozdíl mezi pracovním stresem a pracovní zátěží. I když tyto dva termíny znějí téměř stejně, je mezi nimi nepatrný rozdíl. Pracovní zátěží rozumíme součást celkové životní zátěže, která ale souvisí především s podmínkami pracovního života. Pracovním stresem rozumíme jev, který bezprostředně souvisí s výkonem určité profese a může být způsoben různými stránkami pracovního života. (Jiří Štikar, 2003)

„Pracovní stres lze chápat jako odezvu organismu na určité podněty, které se vyskytují v pracovním prostředí. Dlouhodobé negativní působení těchto podnětů se může negativně promítnout do pracovního výkonu zaměstnanců a pracovní morálky vůbec.“ (Mayerová, 1997 str. 57)

„Pracovní zátěž spojená s výkonem povolání a se souvisejícími vztahy tvoří v produktivním věku podstatnou, relativně samostatnou součást celkové životní zátěže (nakolik je možno oddělit nároky zaměstnání od nároků běžného života). Intenzivní, náhlé působení pracovního stresu může způsobovat ohrožení zdraví (trauma) i psychické

zhroucení, poškození organismu a centrálního nervového systému (úrazy).“ (Paulík, 2017 str. 270)

Stres má na druhou stranu i pozitivní účinek, ale to jenom v případě, že na člověka působí krátkodobě. Určitá míra stresu vyvolává u aktivních pracovníků zvýšení pracovního výkonu a spokojenost z dobře odvedené práce či rozvoje profesní kariéry, což působí jako motivující činitel k dosahování maximálních výkonů. Pakliže je stres silnější a dlouhodobější, snižuje psychickou odolnost pracovníka vůči stresu, snižuje jeho pracovní výkonnost, zejména jeho kvalitu, a často se projevuje jako zhoršení psychického i fyzického stavu. (Mayerová, 1997)

Stres vede k fluktuaci (kolísání množství) zaměstnanců, větší nemocnosti, snížení pracovního výkonu a také ke snížení produktivity práce, zaměstnanci nejsou spokojení, což může vést k různým problémům a konfliktům na pracovišti. Pracovní stres se také může přenášet na ostatní pracovníky, kteří musí pracovat i za své kolegy. Stres zaměstnanců se tedy může velmi negativně podílet na produktivitě daného podniku. Povinností každého zaměstnavatele je správná péče o své zaměstnance, jejich rozvoj, prevence proti stresu a zvyšování jejich výkonnosti. Od roku 2006 je tato povinnost zakotvena i v zákoníku práce. (Paulík, 2017)

Pracovní výkonnost

V první řadě je třeba osvětlit rozdíl mezi „pracovním výkonem“ a výkonností. Pracovním výkonem se rozumí činnost konaná v daném čase za daných podmínek. Výkony se, ale mohou měnit v relativně krátkých intervalech, proto se pro měření používá spíše výraz výkonnost. Výkonnost pracovníků znamená soubor jejich vlastností a dispozic, podílejících se na plnění pracovních úkolů. Dalo by se tedy říci, že výkonnost je schopnost pracovníků podávat nějaký výkon.

Výkonnost je ovlivněna mnoha vnitřními a vnějšími faktory. Pauknerová uvádí jako hlavní skupiny těchto faktorů technické, ekonomické a organizační podmínky, společenské podmínky, osobnost pracovníka a situační podmínky. Výkonnost pracovníků se během dne mění. Je to způsobeno tím, že během pracovní směny se může měnit množství práce či namáhavost úkolů. Také na ni může mít vliv roční období, typ pracovní činnosti nebo psychický stav pracovníků. (Pauknerová, 2012)

2.2. Syndrom vyhoření

„Syndrom vyhoření je psychosomatické onemocnění, při kterém dochází k fyzickému, psychickému a emocionálnímu vyčerpání organismu. Pokud jde o patofyziologické mechanismy, je zřejmé, že je tento syndrom projevem dlouhotrvajícího a nadměrného stresu.“ (Křivohlavý, 2009 str. 54)

V souvislosti s profesemi, ve kterých se pracovníci setkávají s lidmi, se začalo mluvit o syndromu vyhoření. Termín burn-out syndrom – syndrom vyhoření popisuje profesní selhávání na základně především duševního vyčerpání. Je pro něj charakteristické, že se projevuje spíše v psychice daného člověka, tudíž ze začátku navenek není tolik viditelný. Příznaky lze rozdělit do tří oblastí. První je tělesné vyčerpání, to se projevuje především únavou, a tudíž zvýšenou potřebou spánku. Druhé je psychické vyčerpání, projevuje se negativními postoji k sobě i k ostatním a často změnou postojů. Psychicky vyčerpaný člověk bývá cynický, negativní a pesimistický, nestojí o žádné změny a ztrácí sebedůvěru. Třetí oblastí je emocionální vyčerpání. Emocionálně vyčerpaný člověk již nemá kapacitu na další lidské problémy, cítí se prázdný, vyhýbá se lidem, své vlastní rodině a přátelům. Vývoj vyhoření je vždy záležitostí dlouhodobou a probíhá v pěti fázích. První fáze je nadšení, druhá stagnace, třetí frustrace, čtvrtá apatie a poslední je vyhoření. (Venglářová, 2011)

Jedná se o velice časté téma, díky čemuž na něj postupem času vzniklo hodně pohledů, které se v mnohém rozcházejí. Většina se jich ale shoduje v níže uvedených bodech: *„Jde především o psychický stav, prožitek vyčerpání. Vyskytuje se zvláště u profesí obsahujících jako podstatnou složku pracovní náplně „práci s lidmi“. Tvoří jej řada symptomů především v oblasti psychické, částečně však též v oblasti fyzické a sociální. Klíčovou složkou syndromu je zřejmě emoční exhausce, kognitivní vyčerpání a „opotřebení“ a často i celková únava. Všechny hlavní složky tohoto syndromu vznikají z chronického stresu.“* (Kebza, 2005 str. 135)

Jakmile se syndrom vyhoření začne objevovat, je třeba ho začít co nejrychleji řešit. S plně rozvinutým syndromem je třeba vyhledat pomoc psychologa nebo psychoterapeuta. Pracuje se s osobností daného člověka, s jeho mezilidskými vztahy a dalším faktorem, který musí být při psychoterapeutické práci zohledněn je to, jakou práci vykonává a v jakých podmínkách. Na tuto problematiku se dobře uplatňuje kognitivně-behaviorální terapie či logoterapie. (Křivohlavý, 1994)

2.3. Faktory stresu v pracovním prostředí

Křivohlavý uvádí jako nejčastější stresové faktory v práci časový přes, neúměrně velkou odpovědnost, nevyjasněné pravomoci, kontakt na pracovišti, pracovní podmínky či přetížení velkým množstvím práce. (Křivohlavý, 2009). Štikar a kolektiv uvádějí tři základní kategorie pracovních stresorů. Prvním je proces práce – tj. pracovní úkoly a jejich provádění (množství práce, čas, charakteristika práce), druhým jsou podmínky fyzikálního a biologického charakteru – pracovní úrazy, nemoci z povolání, jiné zdravotně závadné vlivy v důsledku ohrožení mechanickými částmi, chemickými látkami atd. A posledním druhem jsou sociálně psychologické podmínky – vyplývají z interakce a soužití lidí (práce v izolovaném prostředí, stálý styk s lidmi, činnosti spojené se zvýšenou odpovědností sociální či hmotnou atd.) Dále vytvořili podrobnou klasifikaci pracovních stresorů, kde jako hlavní skupiny uvádějí svalovou zátěž, senzomotorickou zátěž, mentální zátěž, hluk a vibrace, osvětlení, teplotu na pracovišti, chemické látky, pracovní úrazy a sociální faktory. (Jiří Štikar, 2003)

Další dělení pracovních stresorů je na obecné a konkrétní úrovni. U většiny profesí se za příčiny stresu na obecné úrovni uvádějí organizační problémy, nedostatek personálu, příliš dlouhá pracovní doba, nízká prestiž, malý plat a mizivá šance na povýšení. Dále zbytečné rituály a procedury (např. zbytečné vyplňování formulářů) a nejistota. Jako konkrétní (přímo v dané profesi) příčiny stresu v práci jsou uváděny:

Nejasně definované role: často chybí jasné informace o tom, co se od pracovníka očekává, kde končí a začíná odpovědnost dalšího člověka. Nejasné definování rolí také ztěžuje možnost přidělit jednotlivým úkolům priority a každému z nich věnovat příslušný čas, což jsou dva faktory, které působí jako zdroj stresu.

Konflikt rolí: může v člověku podpořit vznik dvojné vazby – ať už dělá člověk cokoli, vždy to podle něčích kritérií bude špatně. Toto obvykle vyústí v pocit vnitřního konfliktu, a nakonec v pocit vlastní neschopnosti a v nízké sebevědomí.

Nerealistická očekávání od sebe sama: výsledkem perfekcionismu je, že jedinec není nikdy spokojen se svým vlastním výkonem a nedokáže přijmout omezení či limity.

Neschopnost ovlivnit rozhodovací proces: pro většinu lidí je možnost rozhodování o svém životě důležitá. Pocit, že člověk může něco do jisté míry ovlivnit může snižovat hladinu potencionálního stresu. Bezmoc a ignorace zaměstnavatele je oproti tomu velice frustrující.

Časté střety s nadřízenými: špatné vztahy s nadřízenými jsou potencionálním zdrojem stresu, jelikož nadřízení mohou ovlivňovat život v materiální rovině. Dalším stresorem by mohlo být nedostatečné ocenění ze strany nadřízeného.

Přepřecování a časová tíseň: neustálý časový tlak způsobuje snížení výkonnosti, proto jsou relaxace a odpočinek nutné pro odolnost vůči stresu.

Malá pestrost práce: přílišná předvídatelnost úkonů během pracovní doby způsobuje těžkou frustraci, která následně vede k syndromu vyhoření.

Neschopnost dokončit práci: většina pracovního uspokojení vychází z dobře vykonané práce za kterou je vidět nějaký výsledek. Pokud je zaměstnanci často měněn úkol před tím, než ho stihne dokončit, může to vést jak k nemožnosti zlepšení se, tak k nemožnosti navázat sociální kontakty s kolegy. To dále vede k frustraci a z ní vyplývajícímu pracovnímu stresu. (Fontana, 2016)

2.4. Předcházení pracovnímu stresu ze strany zaměstnavatele

Základním momentem v prevenci proti stresu je už samotná organizace práce. Prevence je také obsažena v řízení ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Stres je jeden z nejčastějších faktorů, způsobujících závažná onemocnění a pracovní neschopnost. Proto je péče o zaměstnance velmi důležitá. Zaměstnavatel může velmi výrazně ovlivnit psychický stav svých zaměstnanců mnoha způsoby.

Hlavní opatření sloužící k prevenci a omezení stresu na pracovišti je především lépe vymezená pracovní náplň, zlepšení vzájemné komunikace mezi zaměstnancem a nadřízeným, úprava pracovního prostředí, zlepšení rozmístování zaměstnanců a úprava pracovní doby umožňující rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Dále potom tréninky efektivní komunikace a semináře pro zaměstnance se zaměřením na self-management (řízení sebe sama). (Jiří Štikar, 2003) Dále se jako základní strategie pro redukci stresu uvádí obměna pracovních úkolů, zavedení pružné pracovní doby, možnost kariérního postupu a ustanovení zaměstnanecké politiky (řádu). (John Arnold, 2007) V poslední době

se rozvíjí možnost brát s sebou do zaměstnání své mazlíčky nebo děti. Tato možnost se nazývá dog-friendly a children-friendly office a pro mnoho lidí je jedním z hlavních rozhodovacích faktorů při výběru zaměstnání. (Jermář, 2017)

Dalším preventivním opatřením jsou intervenční programy, které mají za cíl vyhledat stresované pracovníky a změnit jejich postoje k práci a životnímu stylu tak, aby byli odolnější vůči zátěži. Zaměstnavatel může nabídnout svým zaměstnancům také velké množství benefitů. K základním a nejčastěji používaným benefitům patří například týden dovolené navíc nebo tzv. sickdays, tj. dny dovolené navíc určené na krátkodobé nemoci nebo nevolnost. Jako finanční benefity může zaměstnavatel nabídnout například příspěvky na penzijní připojištění, dovolenou, stravování či třinácté platy. Dále může zaměstnavatel poskytovat proplácení sportovních aktivit nebo organizovat teambuildingové akce na zlepšení pracovních vztahů. Tyto benefity výrazně přispívají k dobrému psychickému stavu, snižování pracovní zátěže a k celkové spokojenosti z práce. Každý zaměstnavatel by měl nabízet alespoň nějaký z výše uvedených benefitů. (Wagnerová, 2011)

2.4.1. Motivace zaměstnanců

Motivace je popud, který povzbuzuje naši aktivitu. Je to faktor, jenž nás nutí chovat se určitým způsobem. Jako základní složky motivace se uvádí směr – co se snaží udělat, úsilí – jak moc se snaží a přetrvání – jak dlouho se snaží. Je tedy jedním z činitelů, který ovlivňuje pracovní výkon, proto je motivace zaměstnanců v podniku důležitým úkolem. (John Arnold, 2007)

Zdroje motivace jsou potřeby, návyky, zájmy, hodnoty či hodnotové orientace a ideály. Potřeba je prožívaný, mnohdy neuvědomělý nedostatek něčeho subjektivně významného pro daného jedince. Dále se dělí na potřeby biologické a sociální. Návyky jsou činnosti, které opakovaně a pravidelně provádíme. Zájmy se dají definovat jako trvalé zaměření člověka na určité oblasti věcí nebo jevů. Hodnoty se dají vymezit jako něco, co je pro člověka důležité, čeho si váží a co ovlivňuje výběr způsobů a jednání. Ideál je model. Vzor, který slouží jako zdroj motivace k určitému jednání, představuje cíl snažení a skutečnost o kterou se usiluje.

Základní teorií pracovní motivace je Maslowova teorie potřeb, kterou většina lidí zná pod pojmem Maslowova pyramida potřeb. Podle té jsou těmi nejdůležitějšími základními

složkami potřeby fyziologické (potřeba jídla, pití, dýchání a podobně), a poté rozvojové. To znamená potřeba bezpečí, sounáležitosti, uznání, úcty a seberealizace. Tato teorie vede vedoucí pracovníky k uvědomění si, že vedle uspokojení základních a rozvojových složek (finanční odměna) nejsou vyčerpány možnosti pro motivování.

Jako motivační a stimulační prostředky se nejčastěji používají hmotná odměna, obsah práce, povzbuzování a neformální hodnocení, vztahy na pracovišti a identifikace s prací. Dále ještě existují motivační programy firem, což je soubor opatření v oblasti managementu. Mají za cíl ovlivnit pracovní výkon a upevnit pozitivní postoje zaměstnanců k práci. (Jermář, 2017)

2.4.2. Školení zaměstnanců

Školení a rozvoj aktivit má přínos jak pro jednotlivce, tak i pro organizace a společnost. Díky školení mohou zaměstnanci rozvinout své vědomosti, tím zvýší své šance na povýšení; dále se mohou podílet na zajímavějších složkách pracovní náplně a lépe se pohybují na pracovišti. Zaměstnanci s vyšší kvalifikací vykonávají svou práci rychleji a bezpečněji. Dělají méně chyb a odvádějí kvalitnější práci. Díky tomu může školení přinést společnosti zisk formou zvýšené produktivity, bezpečnější pracovní prostředí, zlepšení duševní pohody, snížení míry zátěže a nižší úroveň nemocnosti a nižší fluktuaci zaměstnanců. Také může výrazně pomoci ke snížení stresu na pracovišti způsobeného nedostatečnou kvalifikací. V poslední době se vědomí, že školení může hrát důležitou roli ve změně organizace, rozšiřuje a díky tomu vznikají nové školící metody. (John Arnold, 2007)

Jako nejčastější metody, jak školit zaměstnance, se používá e-learning, rotace na různých pracovních pozicích, mentoring, assessment centra (hodnotící středisko, používá se spíše pro výběr z více zaměstnanců, z hlediska školení zjišťuje vhodnost kandidáta na povýšení) a jiné. Často se využívají externí školící centra nebo externí školitelé. Jako nejefektivnější způsob vzdělávání zaměstnanců se jeví tak zvané „tréninky v organizaci“. To jsou akce vytvořené přímo pro dané pozice, spočívající v denním, či vícedenním praktickém školení většího množství zaměstnanců. Díky praktickému způsobu učení si zaměstnanci velmi rychle osvojí schopnosti a dovednosti, které mohou okamžitě aplikovat ve své práci. (Jermář, 2017)

2.5. Vliv stresu na vedoucí pracovníky výroby

Vedoucí pracovník, nebo také manažer je osoba s hlavním postavením, která je zodpovědná za výsledky skupiny. Má vliv na ostatní pracovníky a svým chováním usměrňuje pracovní výkony a postoje k práci. Manažer by měl vykazovat určité charakterové vlastnosti. Měl by být odolný vůči stresu, důsledný, tolerantní vůči odlišnostem, empatický, jasně vymezovat cíle skupiny; dále by měl mít přirozenou autoritu a být spíše dominantní. (Jermář, 2017) Jiní autoři uvádějí, že vedoucí pracovníci by měli být inteligentnější, dominantnější, sebevědomější a energičtější než jejich podřízení. Tyto schopnosti vedoucích pracovníků musí být obsaženy v jejich povaze, není dost dobře možné se jim naučit. Dopad stresu na manažery je nedozírný. Jelikož mají za úkol řídit skupiny pracovníků k určitému výkonu a kontrolovat plnění plánů od svých nadřízených, je na ně vyvíjen ohromný nátlak. Často se objevují problémy s podřízenými pracovníky (nechtějí pracovat, nepřijdou do práce a tak podobně), což může být způsobeno nevhodně zvoleným způsobem vedení nebo také špatným výběrem zaměstnanců. (John Arnold, 2007)

Bakalářská práce je zaměřena na vedoucí pracovníky výroby, proto je třeba uvést základní charakteristiku těchto pracovníků. Zpravidla je ve většině podniků jeden hlavní vedoucí provozu – manažer a poté další vedoucí výroby, tzv. mistři, kteří mají na starosti jednotlivé divize, případně větší skupiny dělníků.

Vedoucí provozu je zodpovědný za řízení a kontrolu svěřeného úseku výroby, zavádění a kontrolu dodržování výrobních postupů a plánování výrobních kapacit. Dohlíží na plnění výrobních objednávek z hlediska daných termínů a kvality. Zodpovídá za proškolení podřízených pracovníků o zásadách bezpečnosti práce a jejich dodržování. Provádí pravidelnou kontrolu správnosti výrobního procesu a výsledky celkové činnosti a podává hlášení vedení společnosti. Takový pracovník musí mít dostatečné vzdělání, většinou se uvádí jako potřebný vysokoškolský titul inženýr. Od vedoucího pracovníka provozu se očekává, že bude mít velmi silné komunikační schopnosti, preciznost, analytické myšlení, časovou flexibilitu a velmi silnou odolnost vůči stresu. Tito pracovníci jsou pod velkým tlakem a častěji, než u vedoucích výroby – mistrů, se u nich objevuje syndrom vyhoření

Vedoucí výroby – mistr je zodpovědný za řízení výrobní divize nebo jen větší skupiny dělníků. Jednotlivým pracovníkům dle potřeby rozděluje pracovní úkoly. Zajišťuje pracovní a technologickou disciplínu podřízených pracovníků, dělby práce a plnění přidělených

úkolů. Je povinen dohlížet na bezpečnost a zdravotní nezávadnost práce včetně zajišťování pravidelné a řádné údržby, kontroly a revize strojů, přístrojů a nástrojů. Dále musí zabezpečit, aby pracovníci byli odborně způsobilí. Podává hlášení o svém oddělení svému přímému nadřízenému, což je nejčastěji vedoucí provozu. Minimální potřebné vzdělání je střední škola s maturitou a většinou je potřebná poměrně dlouhá praxe v oboru. Mistr by měl být člověk s organizačními a komunikačními schopnostmi. Mělo by se jednat o člověka, který je flexibilní, empatický, schopný týmové práce a schopný zvládat zátěžové situace. Na rozdíl od manažerů ovšem nemá takovou zodpovědnost, a proto netrpí tak často syndromem vyhoření. (Jiří Štikar, 2003)

II. Praktická část

1. Metodologie výzkumné části

Výzkum je zaměřen na zkoumání vlivu stresu na vedoucí pracovníky výroby, jeho hlavní projevy a faktory, které ho zapříčiňují. Po vyhodnocení výzkumu bude následovat návrh na změnu současného stavu. Hlavním cílem tedy je zjistit, zda vedoucí pracovníci trpí stresem, jaké faktory ho způsobují a jakým způsobem se s ním vypořádávají. Výzkumné šetření bylo prováděno ve firmě Schäfer-Menk s.r.o., která se zabývá výrobou technologicky náročných svařovaných konstrukcí a částí stavebních strojů. Firma má zhruba 500 zaměstnanců, z čehož 65 zaměstnanců má za úkol řídit výrobní procesy.

Kvůli způsobu vyhodnocování získaných informací jsem si zvolila **metodu kvantitativního výzkumu**, konkrétně formu dotazníků. Na dotazníkové šetření bylo použito nestandardizovaného dotazníku, který obsahuje 20 otázek. Otázky v tomto dotazníku jsou z větší části uzavřené s jednou možnou odpovědí, některé s více možnými odpověďmi a jedna polootevřená otázka s možností vlastní odpovědi. Dále byly otázky zařazeny do 4 oblastí podle jejich charakteru. První oblast je zaměřena na fyzické projevy stresu, druhá na psychické, třetí na příčiny vzniku stresu a čtvrtá na způsoby vypořádání se se zátěží. Dotazník byl anonymní, takže respondenti mohli odpovídat pravdivě. Abych zjistila, zda je dotazník srozumitelný, provedla jsem předvýzkum na 8 náhodných respondentech.

Jako **výzkumný vzorek** jsem si stanovila 65 respondentů, kvůli tomu, že shromáždit větší množství pracovníků vedení výroby je velmi složité a firma ve které bylo šetření prováděno, má přesně tolik pracovníků vedení výroby. Dotazníky jsem v tištěné formě odnesla do firmy Schäfer-Menk s.r.o., jejichž pobočky se nachází v Plzni – Dýšíně a v Praze. Sběr dat probíhal během února 2018. Návratnost byla 63 dotazníků, což je 96,93 %, ale pouze 58 dotazníků bylo validních, takže konečné množství je 89,23 %. Získaná data jsem zpracovala pomocí MS Office Excel a MS Office Word a výsledky za použití grafů vyhodnotila. V závěru výzkumu budou popsány zjištěné výsledky a porovnány s předem stanovenými tvrzeními. Na základě těchto výsledků poté bude vytvořeno případné doporučení pro zlepšení situace.

Pro lepší zhodnocení výsledků výzkumu jsou vytvořena 4 tvrzení:

T1: Stres se projevuje na pracovnících vedení výroby více fyzicky než psychicky

T2: Nejvíce stresujícím faktorem je nedostatečná komunikace s nadřízenými

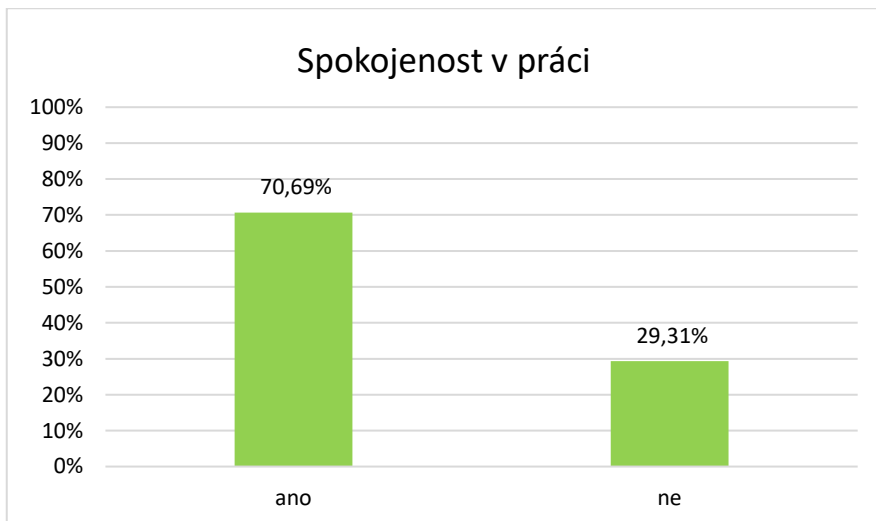
T3: Pracovníci vedení výroby nejčastěji volí užívání návykových látek jako způsob vypořádání se se stresem

T4: Stres negativně ovlivňuje spokojenost v práci

2. Empirická část

Otázka č. 1: Jste ve své práci spokojený/á?

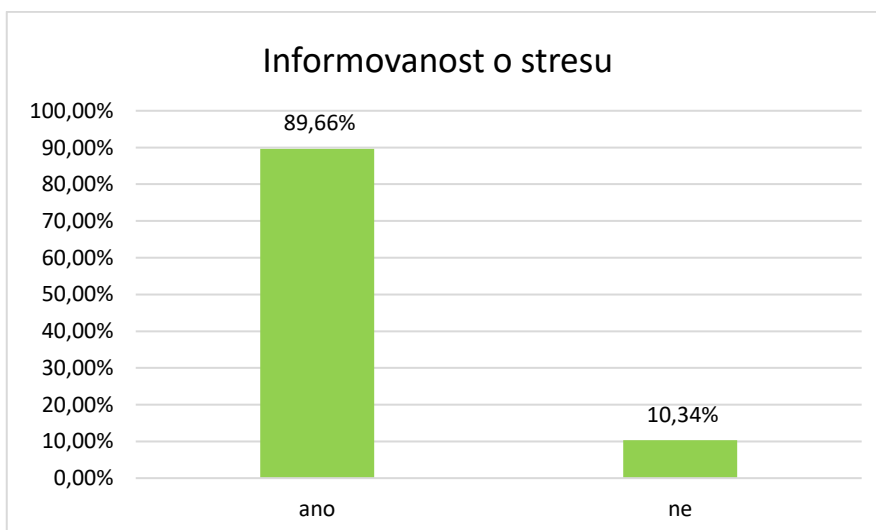
Graf 1: Spokojenost v práci



Z grafu 1 vyplývá, že vedoucí pracovníci výroby jsou z větší části ve své práci spokojeni, lze to soudit na základě výrazně většího množství kladných odpovědí. Odpověď ano zaškrtnlo 41 dotázaných, což je 70,69 %, zatímco odpověď ne pouze 17, což je 29,31 %.

Otázka č. 2: Víte, co je stres?

Graf 2: Znalost stresu

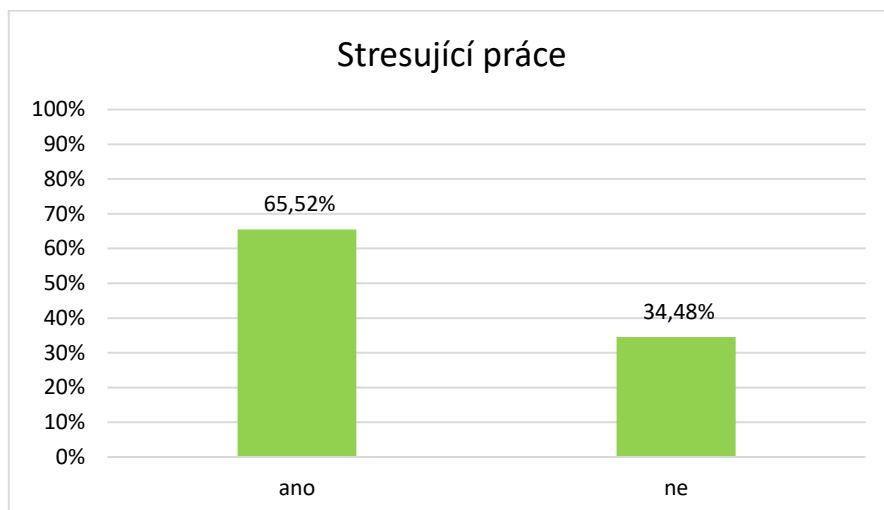


Tato otázka měla zjistit, zda pracovníci vedení výroby vědí, co je stres. Navzdory očekávání, že výsledek bude 100 % kladný, odpovědělo na otázku 6 respondentů – 10,34 % ne. I přesto

se dá říci, jelikož 52 respondentů odpovědělo ano, že pracovníci vedení výroby vědí, co je stres.

Otázka č. 3: Připadá Vám Vaše práce stresující?

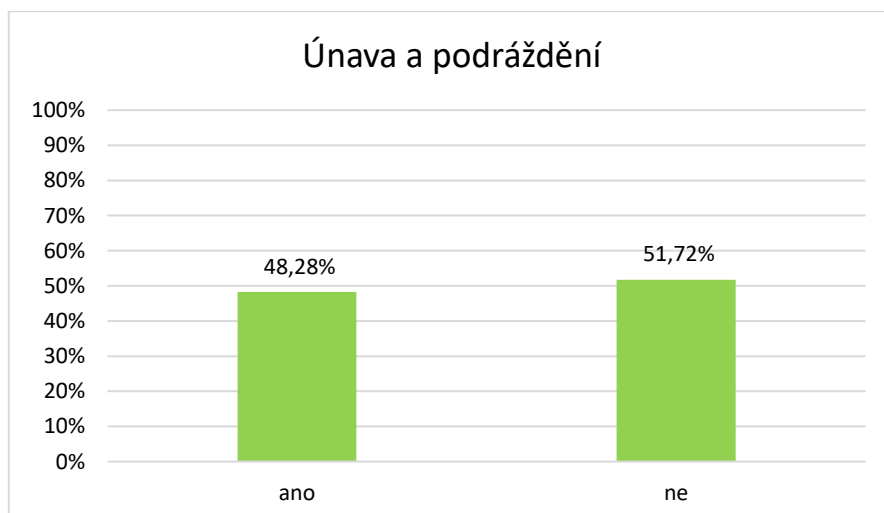
Graf 3: Stresující práce



Ve třetím grafu je vidět, že práce připadá stresující 65,52 % pracovníků, což je 38 respondentů z celkového počtu, a zbylých 28 – 34,48 % uvádí, že pro ně práce stresující není.

Otázka č. 4: Býváte často unavený/á či podrážděný/á?

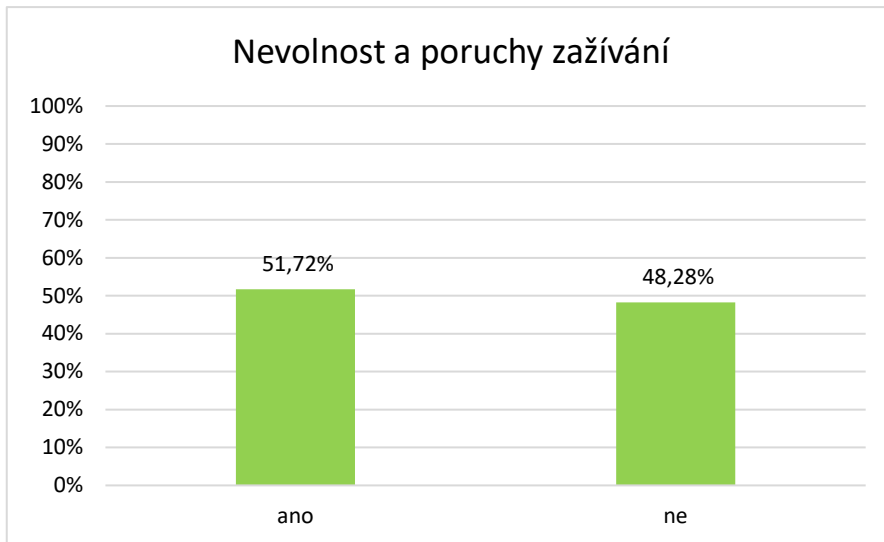
Graf 4: únava a podrážděnost



Na otázku číslo 4 odpovědělo 28 respondentů, což je 48,28 % ano a zbylých 30 – 51,72 % ne. Výsledek je velmi podobný, ale dá se říci, že méně než polovinu pracovníků vedení výroby trápí únava či podrážděnost.

Otázka č. 5: Trpíte nevolností nebo poruchami zažívání?

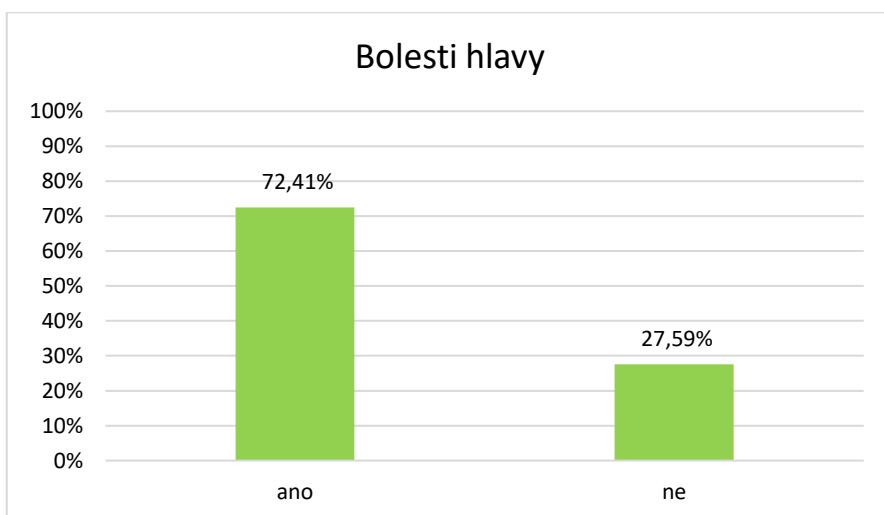
Graf 5: Nevolnost a poruchy zažívání



Na otázku číslo 5 odpovědělo 30 respondentů, což je 51,72 % ano, a 28 respondentů, což je 48,28 % odpovědělo ne. Stejně jako v předchozí otázce je výsledek velmi podobný, ale zde se dá říci, že více než polovina vedoucích pracovníků výroby trpí v souvislosti se stresem poruchami zažívání.

Otázka č. 6: Bolí Vás často hlava?

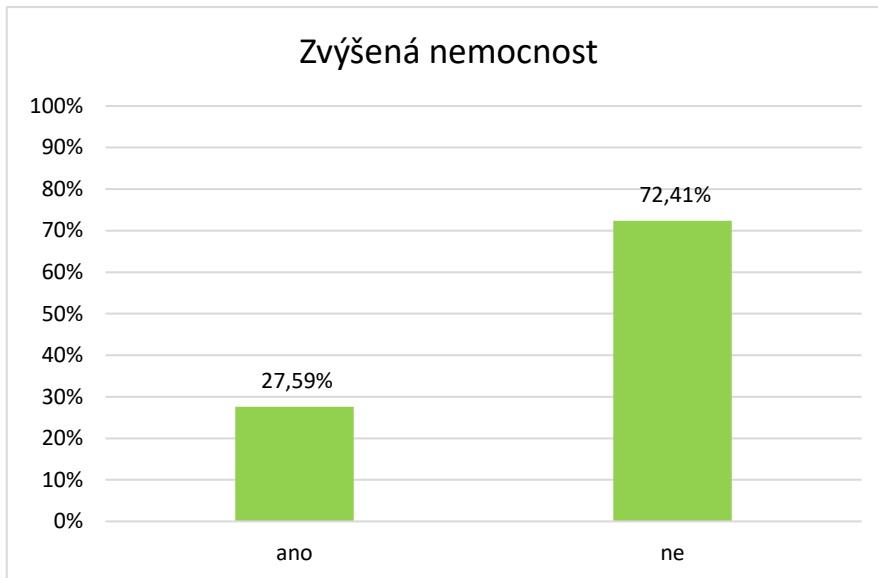
Graf 6: Bolest hlavy



Otázka číslo 6 se zabývala bolestí hlavy v souvislosti s pracovní zátěží. 42 respondentů, tj. 72,41 % uvedlo, že často trpí bolestmi hlavy a pouze 16 respondentů (27,59 %) uvedlo odpověď ne.

Otázka č. 7: Býváte častěji nemocný?

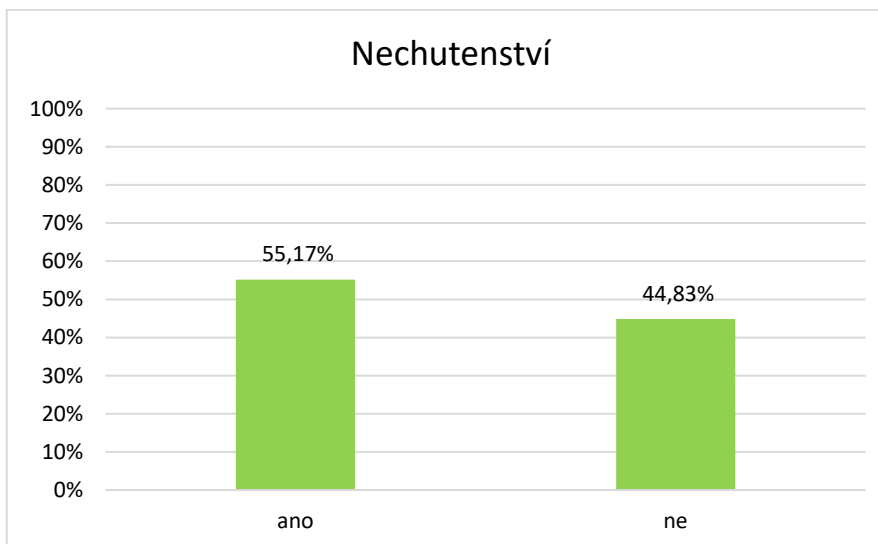
Graf 7: Nemocnost



Z grafu 7 vyplývá, že pracovní stres ovlivňuje nemocnost u vedoucích pracovníků výroby v poměrně malé míře. Pouze 16 (27,59 %) respondentů uvedlo, že bývají častěji nemocní, zbylých 42 (72,41 %) zvolilo odpověď ne.

Otázka č. 8: Trpíte nechutenstvím?

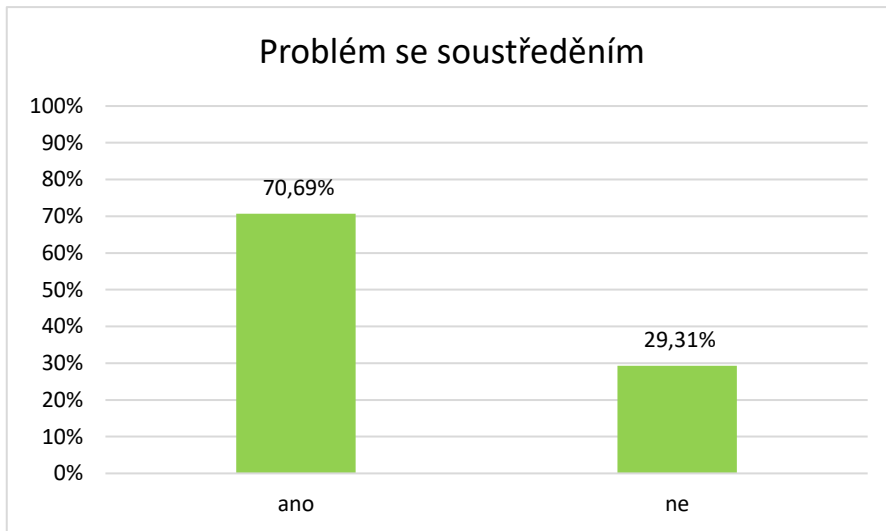
Graf 8: Nechutenství



Na otázku číslo 8 odpovědělo 32 (55,17 %) respondentů, že trpí nechutenstvím, a zbylých 26 (44,83 %) zaškrtnulo odpověď ne. Při srovnání s otázkou č. 5 můžeme vidět, že nechutenstvím trpí více pracovníků než nevolností a poruchami zažívání.

Otázka č. 9: Máte problémy soustředit se na práci?

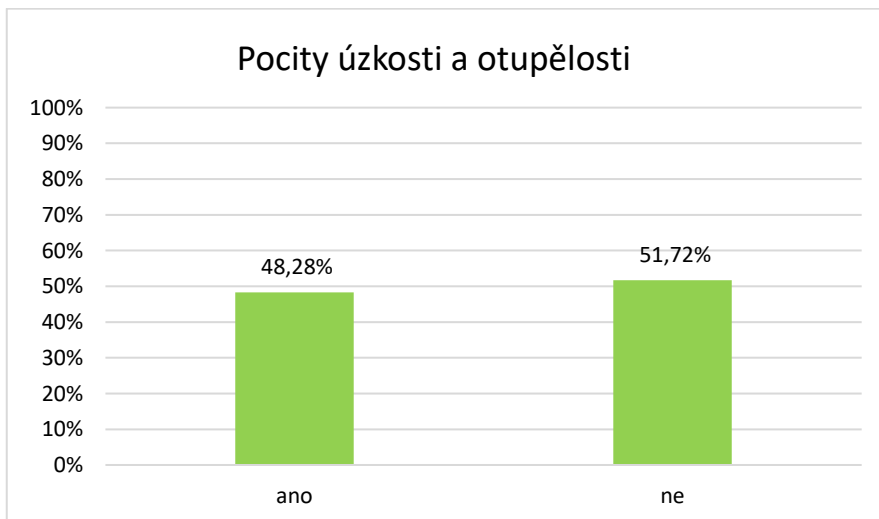
Graf 9: Soustředění



Odpověď ano uvedlo celkem 41 respondentů, což je 70,69 %, zbylých 17 (29,31 %) uvedlo odpověď ne. Více, než 70 % pracovníků vedení výroby má v souvislosti se stresem problémy soustředit se na práci.

Otázka č. 10: Zažíváte v práci pocity úzkosti a otupělosti?

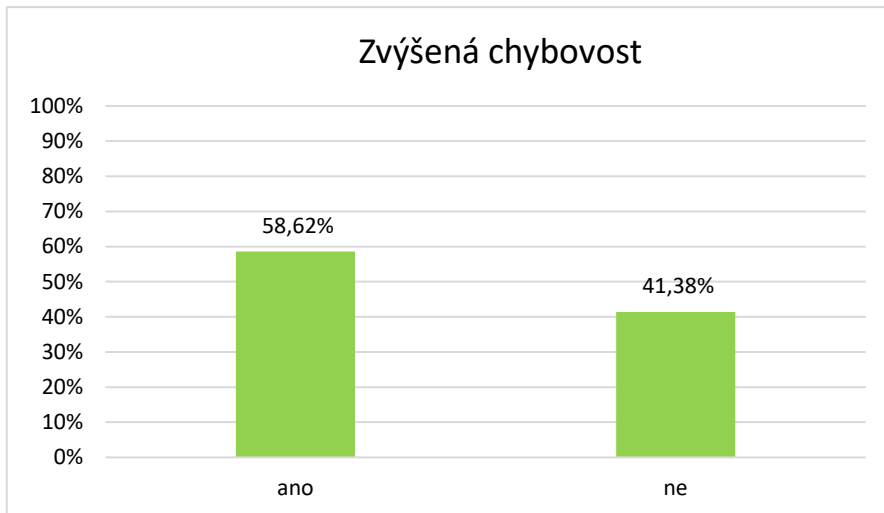
Graf 10: Úzkost a otupělost



Na otázku č. 10 odpovědělo pouze 28 respondentů (48,28 %), že v práci pocity úzkosti a otupělosti zažívají, a zbylých 30 respondentů (51,72 %) uvedlo odpověď ne. Výsledky jsou opět velmi podobné, tudíž se dá říci, že pocity úzkosti a otupělosti nejsou v souvislosti se stresem nijak výrazné.

Otázka č. 11: Děláte v práci často chyby?

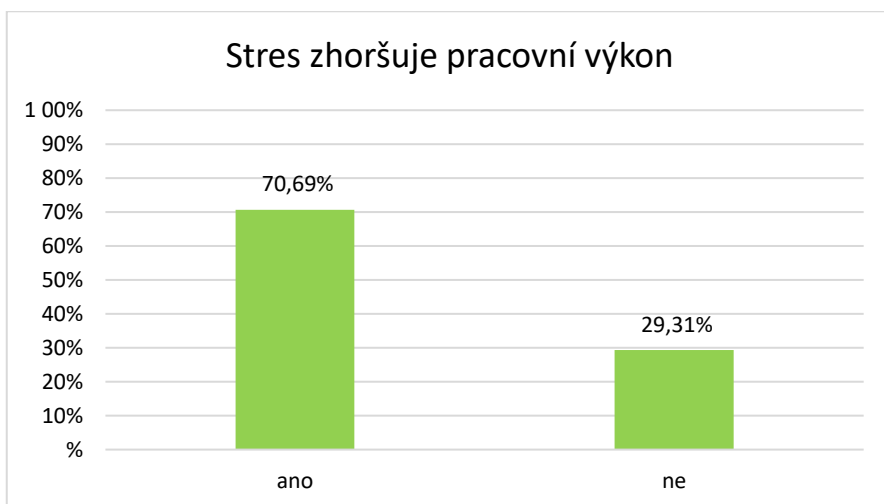
Graf 11: Chyby



Z grafu 11 vyplývá, že pracovní stres u vedoucích pracovníků výroby zvyšuje chybování při práci. 34 respondentů, což je 58,62 % z celkového počtu, uvedlo odpověď ano, a zbylých 41,38 %, tedy 24 respondentů uvedlo, že v práci často nechybují. Dá se tedy říci, že stres ovlivňuje chybovost v práci.

Otázka č. 12: Máte pocit, že stres zhoršuje Váš pracovní výkon?

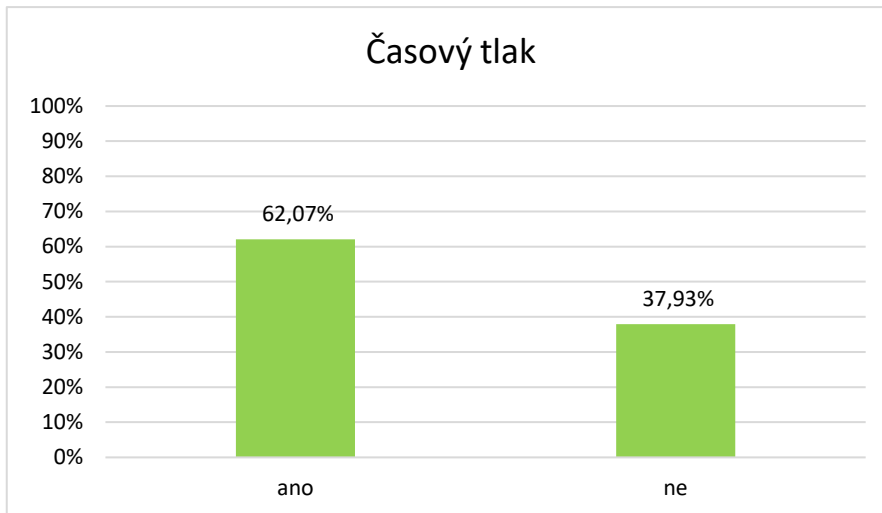
Graf 12: Zhoršení pracovního výkonu



Na otázku č. 12 odpovědělo celkem 41 respondentů (70,69 %), že stres zhoršuje jejich pracovní výkon. Na základě těchto výsledků je možné říci, že pracovní stres ovlivňuje pracovní výkon poměrně výrazně, jelikož zápornou odpověď uvedlo pouze 17 respondentů (29,31 %) z celkového počtu.

Otázka č. 13: Cítíte se být pod časovým tlakem?

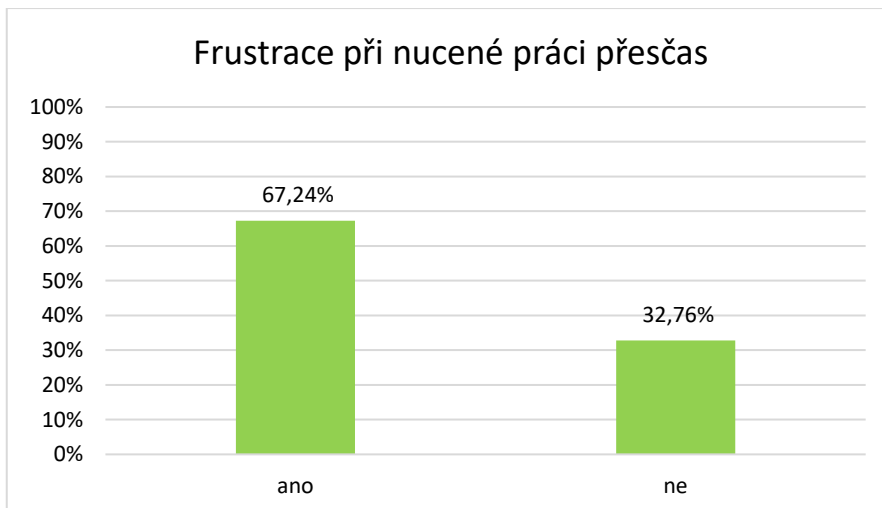
Graf 13: Časový tlak



Z grafu 13 vyplývá, že se 36 (62,07 %) pracovníků vedení výroby cítí být pod časovým tlakem. Opověď ne vybralo pouze 22 respondentů (37,93 %).

Otázka č. 14: Pokud jste nuceni zaměstnavatelem zůstat přesčas, cítíte se frustrován?

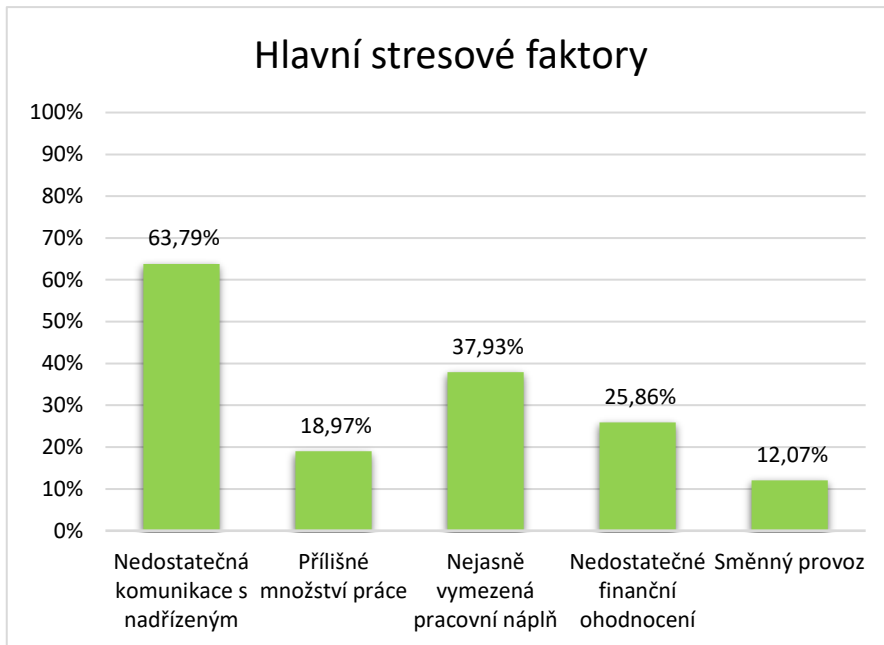
Graf 14: Přesčas



Z celkového počtu 58 respondentů odpovědělo 39 (67,24 %) ano a zbylých 19 (32,76 %) uvedlo jako odpověď ne. Z toho lze vyvodit, že více než polovina pracovníků vedení výroby se cítí být frustrována, pokud je nucena zůstat v práci přesčas.

Otázka č. 15: Co Vás na Vaší práci nejvíce stresuje?

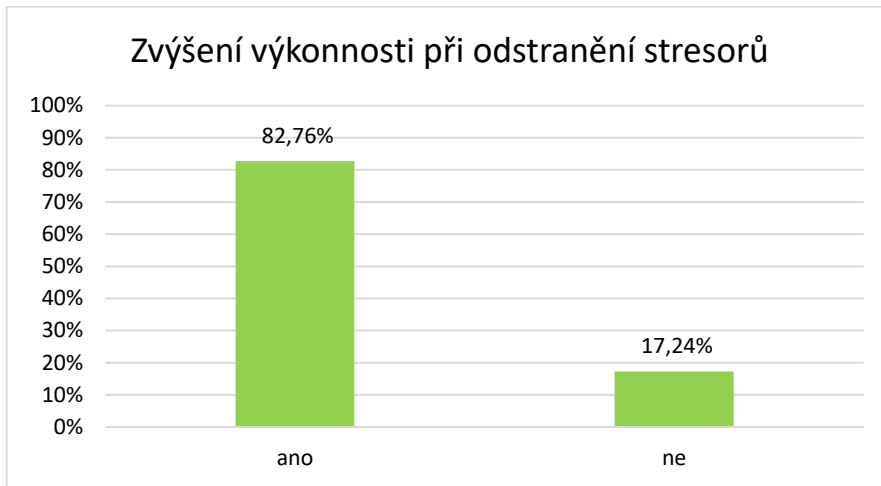
Graf 15: Hlavní stresory



Otázka č. 15 zjišťovala, co je pro pracovníky vedení výroby největším stresorem. U této otázky bylo možné zvolit více než jednu odpověď. Nedostatečná komunikace s nadřízeným je největším stresorem pro 63,79 % pracovníků. Nejasně vymezenou pracovní náplň pokládá za stresový faktor 22 (37,93 %) respondentů, 15 (25,86 %) uvedlo nedostatečné finanční ohodnocení, 11 (18,97 %) uvedlo přílišné množství práce. Bylo očekáváno, že druhým nejvíce stresujícím faktorem bude směnný provoz, ale tuto odpověď uvedlo pouze 7 (12,07 %) respondentů.

Otázka č. 16: Myslíte si, že pokud by byly stresující faktory odstraněny, Vaše výkonnost by se zvýšila?

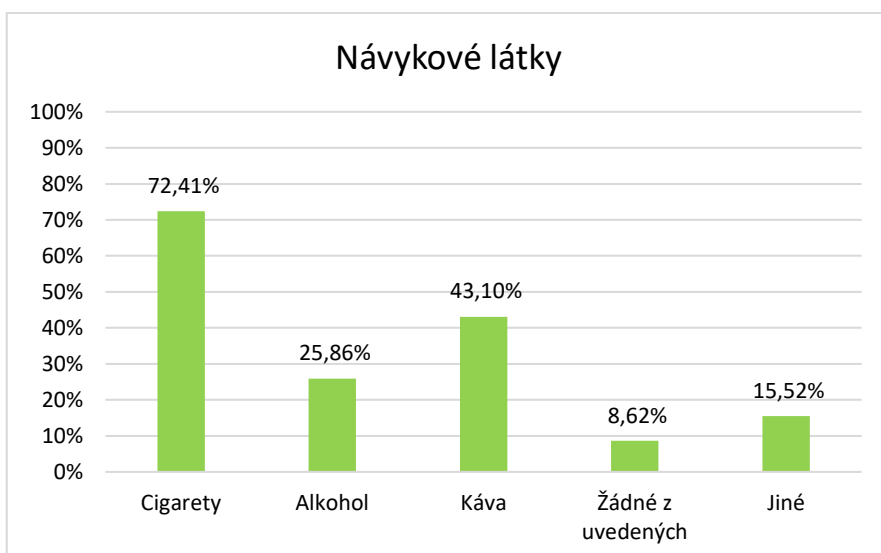
Graf 16: Zvýšení výkonnosti



V grafu je vidět, že pokud by stresory byly odstraněny, výkonost pracovníků vedení výroby by se výrazně zvýšila. Opověď ano uvedlo 48 respondentů, což je 82,76 %, a odpověď ne uvedlo pouze 10 dotázaných, což je 17,24 %.

Otázka č. 17: Užíváte v práci nebo v souvislosti s prací některé z těchto návykových látek?

Graf 17: Návykové látky

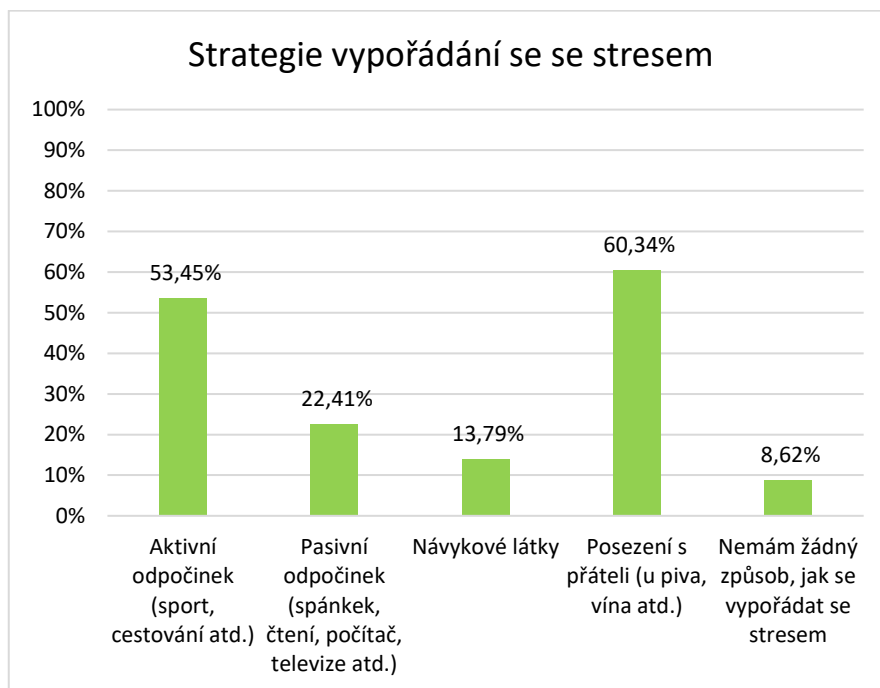


Z grafu 17 vyplývá, že nejvíce využívanou návykovou látkou jsou cigarety, tuto odpověď uvedlo 42 (72,41%) z 58 respondentů. Kávu využívá 25 (43,10 %) respondentů, alkohol 15 (25,86 %). Odpověď žádné z uvedených uvedlo pouze 5 (8,62 %). V této otázce bylo možné

zvolit odpověď „jiné“, kterou vybralo 9 (15,52 %) respondentů. Jako nejčastější odpověď byly léky 5x, dále sladkosti 2x a také jídlo 2x.

Otázka č. 18: Jaký způsob vypořádání se se stresem nejčastěji volíte?

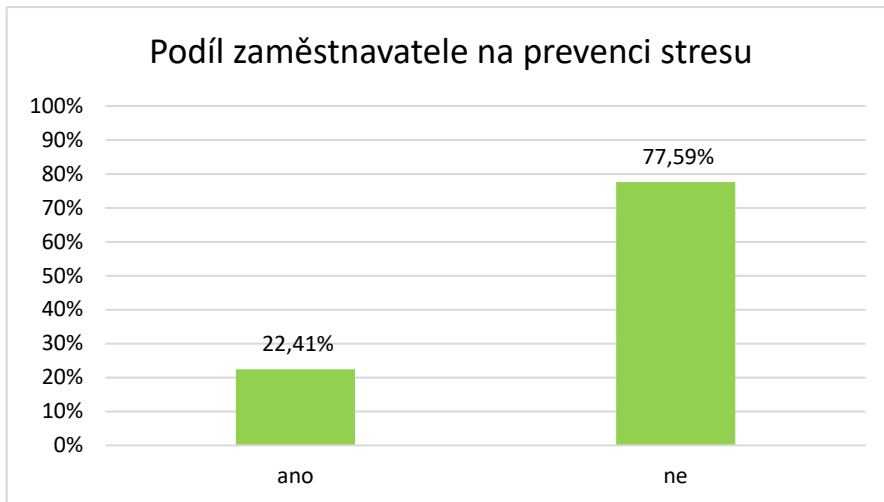
Graf 18: Strategie zvládnání stresu



Otázka č. 18 zjišťovala, jakou strategii zvládnání stresové zátěže pracovníci vedení výroby nejčastěji volí. U této otázky bylo také možné zvolit více než jednu odpověď. Nejčastěji volená odpověď byla posezení s přáteli, kterou uvedlo 35 (60,34%) respondentů. Aktivní odpočinek uvedlo 31 (53,45%) respondentů a pasivní odpočinek 13 (22,41%). Nejméně využívanými způsobem, jak se vypořádat se stresem je používání návykových látek, pouze 8 (13,79%) uvedlo tuto odpověď. 5 (8,62 %) pracovníků výroby uvedlo, že nemá žádný způsob, jak se se stresem vypořádat.

Otázka č. 19: Podílí se Váš zaměstnavatel nějak na prevenci stresu na pracovišti?

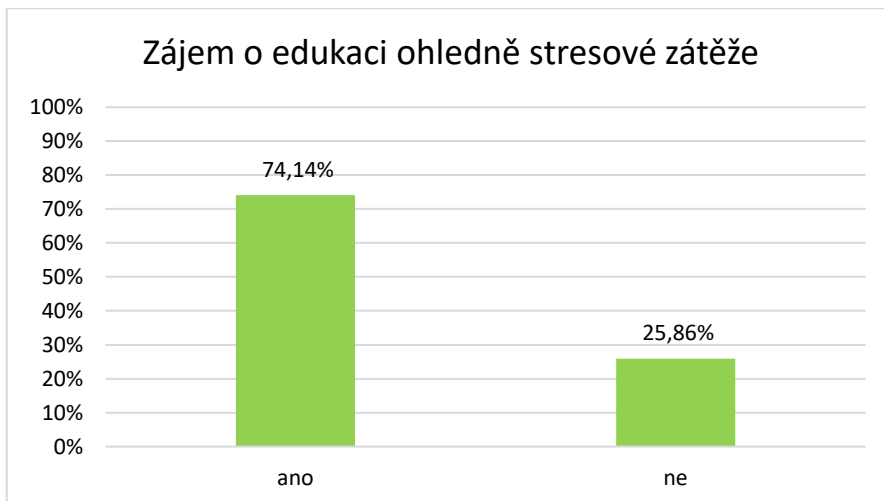
Graf 19: Účast zaměstnavatele



Z grafu 19 vyplývá, že pracovníci mají pocit, že se jejich zaměstnavatel nepodílí na prevenci stresové zátěže. Odpověď ano uvedlo pouze 13 (22,41 %) respondentů, zatímco zbylých 45 (77,59 %) odpovědělo ne.

Otázka č. 20: Uvítali byste edukaci ohledně problému stresové zátěže na Vašem pracovišti?

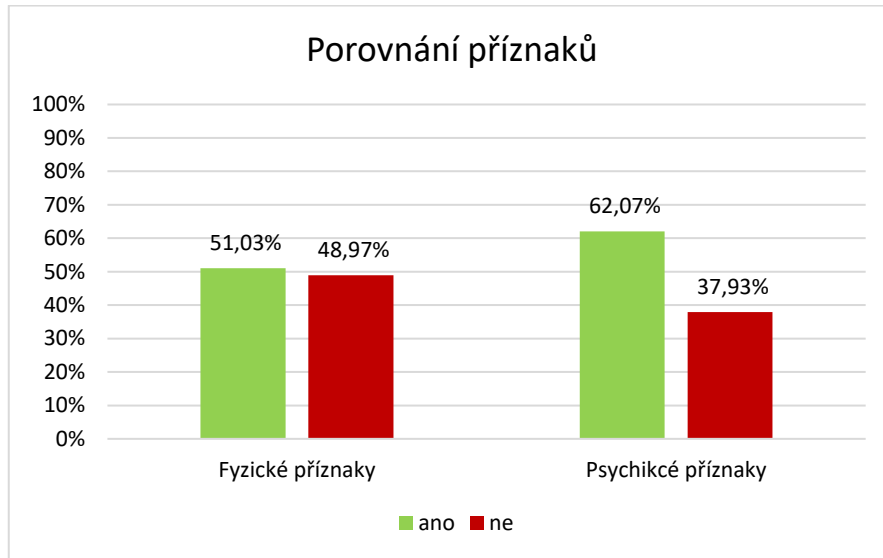
Graf 20: Návrh edukace



Z celkového množství 58 respondentů 43 (74,14 %) uvedlo, že by uvítali edukaci ohledně stresové zátěže. Pouze 15 (25,86 %) uvedlo odpověď ne. Dá se říci, že většina pracovníků vedení výroby by vítala školení na zvládnání stresové zátěže od zaměstnavatele.

T1: Stres se projevuje na pracovnících vedení výroby více fyzicky než psychicky

Graf 21 Porovnání příznaků stresu



Na základě dat získaných z otázek 4 až 12 byly porovnány psychické a fyzické příznaky stresu. Na zhodnocení mého tvrzení číslo 1 bylo potřeba vytvořit průměr odpovědí. Z grafu 13 vyplývá, že pracovníci vedení výroby trpí více psychickými příznaky stresu než fyzickými příznaky, na základě čehož se tvrzení 1 nepotvrzuje.

T2: Nejvíce stresujícím faktorem je nedostatečná komunikace s nadřízeným.

Z otázky č. 15 je vidět, že z celkového počtu 58 respondentů uvedlo 37 nedostatečnou komunikaci s nadřízeným jako nejvíce stresující faktor. Na základě tohoto výsledku se tvrzení číslo 2 potvrzuje.

T3: Pracovníci vedení výroby nejčastěji volí užívání návykových látek jako způsob vypořádání se se stresem

V otázce č. 18 můžeme vidět, že z celkového počtu 58 respondentů návykové látky jako způsob zvládnání stresu uvedlo pouze 8. I přesto, že více než 90 % pracovníků užívá nějakou z návykových látek (nejčastěji cigarety), nevnímají to jako způsob, jak se vypořádat se stresem. Toto zjištění tedy nepotvrzuje tvrzení 3.

T4: Stres negativně ovlivňuje spokojenost v práci.

Z první otázky vyplývá, že 70,69 % pracovníků vedení výroby je se svou prací spokojeno. Po vyhodnocení celého výzkumu můžeme říci, že pracovníci jsou ve stresu, tudíž se tvrzení 4 nedá potvrdit.

Diskuze

V praktické části této bakalářské práce bylo zjišťováno, zda pracovníci vedení výroby trpí stresem, co tento stres způsobuje a jaké způsoby vypořádání se s ním pracovníci nejčastěji volí. Výzkumné šetření bylo provedeno ve firmě Schäfer-Menk s.r.o. pomocí dotazníku a výzkumný vzorek byl 58 zaměstnanců vedení výroby. Abychom vytvořili ucelený obraz dané problematiky, byl dotazník rozčleněn na 4 základní oddíly a dále byla vytvořena 4 tvrzení.

První oblast se zabývala fyzickými příznaky stresu. Z výsledků výzkumu je vidět, že pracovníci vedení výroby fyzickými příznaky trpí, ale ne v příliš velké míře. Nejčastějším fyzickým příznakem, kterým trpí 72,41 % pracovníků, je bolest hlavy. Oproti tomu příznak, kterým trpí nejméně, je zvýšená nemocnost, kde kladnou odpověď uvedlo pouze 27,59 % pracovníků. Je zajímavé, že v odborné literatuře je nejčastěji uváděným fyzickým příznakem pracovního stresu únava a podrážděnost, ale výsledky tohoto výzkumu ukazují, že více než polovina pracovníků to tak necítí. Druhá oblast se zaměřovala na příznaky psychické, kterými, jak je z výzkumu možno vyčíst, trpí pracovníci více. Nejvíce stres ovlivňuje soustředění na práci a zhoršení výkonu, což v obou případech uvedlo 70,69 % pracovníků. Dle mého názoru je zjištění, že stres zhoršuje pracovní výkon u více než 2/3 pracovníků, poměrně významné. Ve třetí oblasti, která se zabývala příčinami vzniku pracovního stresu vyšlo najevo, že nejvíce stresujícím faktorem je nedostatečná komunikace s nadřízenými. 63,79 % pracovníků tuto odpověď uvedlo. Dalším výrazným stresorem je nedostatečně vymezená pracovní náplň, což uvedlo 37,93 % pracovníků. Navzdory očekávání není finanční ohodnocení faktorem stresu pro většinu zaměstnanců, ale pouze pro jednu čtvrtinu z nich. Velmi zajímavé je také zjištění, že si 82,76 % pracovníků vedení výroby myslí, že by se jejich pracovní výkonnost zvedla, pokud by se odstranily stresující faktory. Poslední oblast, zaměřená na způsoby zvládnání stresu ukázala, že nejčastěji voleným způsobem zvládnání je posezení s přáteli (63,34 %) a aktivní odpočinek (53,45 %). Poslední otázky se týkaly prevence proti stresu na pracovišti a měly zjistit, zda se zaměstnavatel na prevenci podílí a zda by o ni pracovníci stáli. Z výzkumu vyplývá, že ze 77,59 % se zaměstnavatel nijak na prevenci stresové zátěže nepodílí a 74,14 % pracovníků by edukace ohledně stresu uvítalo.

Podle předem vytvořených tvrzení z výzkumu vyplývá, že stres se na pracovnících vedení výroby projevuje více psychicky než fyzicky, čímž se tvrzení T1 nepotvrdilo. Dále, že nejvíce

stresujícím faktorem je nedostatečná komunikace s nadřízenými, což tvrzení T2 potvrzuje. I přesto, že více než 90 % pracovníků užívá nějakou z návykových látek, nevnímají to jako způsob, jak se se stresem vypořádat, na základě čehož mohu tvrzení T3 vyvrátit. Nejvíce překvapivým zjištěním je, že i když jsou pracovníci vedení výroby vystresovaní a stres se odráží na jejich pracovních výkonech i zdravotních příznacích, 70,69 % uvedlo, že jsou ve své práci spokojeni. Tedy stres nijak významně neovlivňuje spokojenost v práci. Na základě tohoto zjištění tedy mohu zamítnout T4.

Srovnala jsem výsledky svého výzkumu s výsledky velmi podobného výzkumu stresu na pracovištích, který vytvořila Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu při práci. Vyšlo najevo, že můj výzkum potvrzuje agenturou zjištěné výsledky, tudíž by se dalo říci, že problematika stresové zátěže na pracovištích vychází z velmi podobných věcí. Například nedostatečná komunikace s nadřízenými a nejasně vymezená pracovní náplň jsou problémem vyskytujícím se ve velké míře téměř ve všech zúčastněných podnicích.

Závěr a návrh na změnu současné situace

V teoretické části své práce jsem se snažila shrnout nové nabyté informace o stresu obecně i o stresu pracovním. Mým hlavním cílem bylo dozvědět se, jak velký vliv může mít pracovní zátěž na psychický či fyzický stav a také, co ji v daném podniku způsobuje. Z prostudované literatury jsem získala cenné informace o tomto tématu a rozšířila si obzory ohledně vzniku stresu a jeho řešení v pracovním prostředí. Zjistila jsem, že stres může mít nedozírné dopady na lidské zdraví ať už psychické, či fyzické, a také se dozvěděla o způsobech, jakými můžeme stresu a jeho dopadům předcházet. Pro mě nejdůležitějším faktem, který jsem zjistila je, že stres je důležitý a ve správné míře velice prospěšný. Praktická část mi vyjasnila, jak vnímají stres pracovníci vedení výrobního procesu a jak se na nich podepisuje. Kromě toho jsem měla možnost zjistit co jim stres způsobuje a jaké způsoby úlevy od něj nejraději volí. Cíl mého výzkumu a celé bakalářské práce je tedy splněn.

Výsledky dotazníkového šetření přinesly důkaz o tom, že pracovníci vedení výroby jsou ve stresu, který negativně ovlivňuje jejich práci i zdravotní stav, a zaměstnavatel se nijak zvlášť nepodílí na prevenci proti stresu. Proto by bylo vhodné zvolit nějaká opatření.

Doporučila bych v první řadě zavést přednášky nebo školení pro vyšší management ohledně zlepšení stresové situace u zaměstnanců a pro zaměstnance vedení výroby bych zavedla školení ohledně zvládnání zátěžových situací a sebeřízení. Tato školení by měla být pečlivá a odborná, proto se nabízí možnost využití externích školicích center či školitelů docházejících přímo do podniku. Zároveň by si zaměstnanci měli zvolit nějaký vlastní způsob, jak se vypořádat se zátěží, například nějakou z výše uvedených relaxačních technik. Vyšší vedení by se mělo vědomě snažit zlepšit komunikaci s podřízenými zaměstnanci a také by měla být jasněji a přesněji vymezena pracovní náplň. Dále bych v rámci zlepšení vztahů na pracovišti zavedla teambuildingové akce jako například organizování kulturních, sportovních nebo sociálních aktivit. Jednou z obecně platných opatření proti stresu jsou různé druhy benefitů, vzhledem k výsledkům výzkumu bych zavedla takzvané sick-days, dny určené ke krátkodobé nemoci.

Zaměstnanci pracující pod vlivem stresu nemohou pracovat na 100 %, mají problémy se zdravím a mohou mít i problémy ve svém osobním životě. Změna této situace nebude

záležitostí jednoho dne ani jednoho školení a k dosažení maximální efektivity se na ní musí podílet stejně tak zaměstnavatel jako zaměstnanci. Věřím, že tato bakalářská práce bude přínosem jak pro firmu Schäfer-menk s.r.o., tak pro ostatní podniky či širší veřejnost.

Resumé

Cílem bakalářské práce s názvem „Vliv stresu na vedoucí pracovníky výroby“ je zjistit, jaký vliv může stres mít ze zdravotního a pracovního hlediska na tyto pracovníky. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je rozčleněna do dvou oblastí. V první oblasti se nachází vymezení základních pojmů, rozdělení stresorů; dále popis fyziologických a psychologických příznaků stresu, a způsoby, jak se se stresem vypořádat. Druhá oblast je věnována stresu v pracovním prostředí a obsahuje informace o vlivu pracovního stresu, stresových faktorech v pracovním prostředí, syndromu vyhoření, možnostech, jak může ke zlepšení zátěže přispět zaměstnavatel a základní charakteristiku vedoucích pracovníků výroby. Praktická část je věnována analýze dat získaných z výzkumného šetření a jejich interpretaci. Výzkum je zaměřen na vliv stresu na vedoucí pracovníky výroby v daném podniku.

Summary

The aim of the bachelor's thesis "The influence of Stress on Managers of Production" is to determine the impact of stress on these workers from a health and work point of view. The thesis is divided into the theoretical and practical part. The theoretical part is divided into two sections. In the first section, there is mentioned a definition of basic concepts, a division of stressors, a description of the physiological and psychological symptoms of stress, and ways of dealing with stress. The second area focuses on stress in the working environment and contains information about the impact of work-related stress, stress factors in the work environment, burnout syndrome, about how the employer can contribute to improving stress and the basic characteristic of the production managers. The practical part is devoted to the analysis of the data obtained from the research and their interpretation. The research focuses on the influence of stress on the managers of the production in the company.

Seznam použité literatury

- Alie, Agentura. 2011.** *Boj proti stresu.* Praha : NOXI, s.r.o., 2011. 978-80-8111-032-0.
- Bartůňková, Staša. 2010.** *Stres a jeho mechanismy.* Praha : Karolinum, 2010. 978-80-246-1874-6.
- doc. MUDr. Jan Novotný, CSc. 2009.** is.muni.cz. *Kapitoly sportovní medicíny.* [Online] 2009. [Citace: 18. březen 2018.] <https://is.muni.cz/do/fsps/e-learning/kapitolysportmed/pages/16-2-vyziva.html>.
- Fontana, David. 2016.** *Stres v práci a v životě, jak ho pochopit a zvládat.* Praha : Portál, s.r.o., 2016. 978-80-262-1033-7.
- Jermář, Milan. 2017.** *Psychologie v organizační a manažerské praxi.* Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2017. 978-80-261-0730-9.
- Jiří Štikar, Milan Rymeš, Karel Riegel, Jiří Hoskovec. 2003.** *Psychologie ve světě práce.* Praha : Univerzita Karlova v Praze, 2003. 8-246-0448-5.
- Jitka Machová, Dagmar Kubátová a kolektiv. 2016.** *Výchova ke zdraví.* Praha : Grada, 2016. 978-80-247-5351-5.
- John Arnold, Joanne Silvester, Fiona Patterson, Ivan Robertson. 2007.** *Psychologie práce pro manažery a personalisty.* Brno : Computer Press, a.s., 2007. 978-80-251-1518-3.
- Kebza, Vladimír. 2005.** *Psychosociální determinanty zdraví .* Praha : Academia, 2005. 80-200-1307-5.
- Křivohlavý, Jaro. 1994.** *Jak zvládat stres.* Praha : Grada, 1994. 80-7169-121-6.
- . **2009.** *Psychologie zdraví.* Praha : Portál, s.r.o., 2009. 978-80-7367-568-4.
- Machová, Jitka a Dagmar Kubátová. 2009.** *Výchova ke zdraví.* Praha : Grada, 2009. 978- 80-247-2715-8.
- Matoušek, Oldřich. 2003.** *Pracovní stres a zdraví.* Praha : Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2003. 80-239-1051-5 .
- Mayerová, Marie. 1997.** *Stres, motivace a výkonnost.* Praha : Grada, 1997. 80-7169-425-8.
- Melgosa, Julián. 1997.** *Zvládní svůj stres!* Praha : Advent-Orion, 1997. str. 102. 80-7172-240-5.

Ministerstvo obrany, ČR. 2012. Psychické a fyzické příznaky stresu. *Survivor*. [Online] VELIMSKY MEDIA, 17. říjen 2012. [Citace: 17. březen 2018.] <http://www.survivor.cz/psychicke-a-fyzicke-priznaky-stresu/>.

Pauknerová, Daniela. 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha : Grada, 2012. 978-80-247-3809-3.

Paulík, Karel. 2017. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha : Grada, 2017. 978-80-271-9578-8.

Plamínek, Jiří. 2008. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: Praktický atlas sebezvládní*. Praha : Grada, 2008. 978-80-247-2593-2.

Praško, Ján a Prašková, Hana. 2007. *Asertivitou proti stresu*. Praha : Grada, 2007. 978-80-247-1697-8.

Rheinwaldová, Eva. 1995. *Dejte sbohem stresu*. Praha : Scarabeus, 1995. 80-85901-07-2.

Seaward, Brian Luke. 2011. *Managing stress: principles and strategies for health and well-being*. Canada : Jones & Bartlett Publishers, 2011. 978-0763735326.

Venglářová, Martina. 2011. *Sestry v nouzi*. Praha : Grada, 2011. 978-80-247-3174-2.

Wagnerová, Irena. 2011. *Psychologie práce a organizace*. Praha : Grada, 2011. 978-80-247-3701-0.

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Graf 1: Spokojenost v práci	25
Graf 2: Znalost stresu	25
Graf 3: Stresující práce	26
Graf 4: únava a podrážděnost.....	26
Graf 5: Nevolnost a poruchy zažívání.....	27
Graf 6: Bolest hlavy	27
Graf 7: Nemocnost	28
Graf 8: Nechutenství	28
Graf 9: Soustředění	29
Graf 10: Úzkost a otupělost.....	29
Graf 11: Chyby.....	30
Graf 12: Zhoršení pracovního výkonu	30
Graf 14: Časový tlak.....	31
Graf 15: Přesčas.....	31
Graf 16: Hlavní stresory.....	32
Graf 17: Zvýšení výkonnosti	33
Graf 18: Návykové látky	33
Graf 19: Strategie zvládnání stresu	34
Graf 20: Účast zaměstnavatele	35
Graf 21: Návrh edukace.....	35
Graf 13: Porovnání příznaků stresu.....	36

Přílohy

Dotazník

Dobrý den, jsem studentkou Pedagogické fakulty Západočeské univerzity v Plzni a dovoluji si Vás tímto požádat o vyplnění dotazníku, který se vztahuje k mé bakalářské práci s názvem Vliv stresu na vedoucí pracovníky výroby. Tento dotazník je anonymní a údaje z něj budou použity pouze pro mou bakalářskou práci.

Děkuji Vám za čas věnovaný vyplnění dotazníku

Tereza Kohútová

- 1. Jste ve své práci spokojený/á?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 2. Víte, co je stres?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 3. Připadá Vám vaše práce stresující?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 4. Býváte často unavený/á či podrážděný/á?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 5. Trpíte nevolností nebo poruchami zažívání?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 6. Bolí Vás často hlava?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 7. Býváte častěji nemocný?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 8. Trpíte nechutenstvím?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 9. Máte problémy soustředit se na práci?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 10. Zažíváte v práci pocity úzkosti a otupělosti?**
 - a) Ano
 - b) Ne

- 11. Děláte v práci často chyby?**
- a) Ano
 - b) Ne
- 12. Máte pocit, že stres zhoršuje váš pracovní výkon?**
- a) Ano
 - b) Ne
- 13. Cítíte se být pod časovým tlakem?**
- a) Ano
 - b) Ne
- 14. Pokud jste nuceni zaměstnavatelem zůstat přesčas, cítíte se frustrován?**
- a) Ano
 - b) Ne
- 15. Co Vás ve vaší práci nejvíce stresuje?**
- a) Nedostatečná komunikace s nadřízenými
 - b) Přílišné množství práce (zodpovědnosti)
 - c) Nejasně vymezená pracovní náplň
 - d) Nedostatečné finanční ohodnocení
 - e) Směnný provoz
- 16. Myslíte si, že pokud by byly stresující faktory odstraněny, vaše výkonnost by se zvýšila?**
- a) Ano
 - b) ne
- 17. Užíváte v práci nebo v souvislosti s prací některé z těchto návykových látek?**
- a) Cigarety
 - b) Alkohol
 - c) Káva
 - d) Žádné z uvedených
 - e) Jiné:
- 18. Jaký způsob vypořádání se s pracovním vypětím nejčastěji volíte?**
- a) Aktivní odpočinek (sport, cestování atd.)
 - b) Pasivní odpočinek (spánek, čtení, počítač, televize atd.)
 - c) Návykové látky
 - d) Posezení s přáteli (u piva, vína atd.)
 - e) Nemám žádný způsob, jak se vypořádat s pracovním vypětím
- 19. Podílí se váš zaměstnavatel nějak na prevenci stresu na pracovišti?**
- a) Ano
 - b) Ne
- 20. Uvítali byste edukaci ohledně problému stresové zátěže na vašem pracovišti?**
- a) Ano
 - b) Ne