



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Bakalářská práce

Stres management ve školství

Vypracovala: Kateřina Městecká
Vedoucí práce: Ing. Markéta Adamová

České Budějovice 2022

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kateřina MĚSTECKÁ**
Osobní číslo: **E19217**
Studijní program: **B0413A050023 Ekonomika a management**
Téma práce: **Stres management ve školství**
Zadávací katedra: **Katedra řízení**

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

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

Metodika práce:

1. Studium odborné literatury se zaměřením na možné stresory na pracovišti.
2. Charakteristika veřejného sektoru školství.
3. Analýza stresorů na pracovišti ve školství prostřednictvím dotazníkového šetření a polostrukturovaných rozhovorů.
4. Návrh opatření směřujících k snížení dopadu stresu na pracovníky.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Literární přehled.
3. Cíl práce a metodika zpracování.
4. Analýza současného stavu.
5. Návrh změn směřujících ke zlepšení současného systému.
6. Závěr.
7. Přehled použité literatury.
8. Přílohy.

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

Rozsah grafických prací: **Dle potřeby**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- Bedrnová, E., & Pauknerová, D. (2015). *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, seberízení, efektivní životní styl*. Praha: Management Press.
- Covey, S. R. (2016). *7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změň váš život*. Praha: FC Czech.
- Dewe P. J., & Cooper C. L. (2017). *Work Stress and Coping: Forces of Change and Challenges*. SAGE Publications Ltd.
- Martin, J. (2014). *Managing Stress in the Workplace: How to Get Rid of Stress at Work and Live a Longer Life*. Great Britain: Amazon.
- Stritzelberger, R. (2014). *Tajemství sebestoivace: jak dosáhnout všeho, co chcete*. Praha: Grada.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Markéta Adamová
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: 15. ledna 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

upraveno na základě vyhlášky č. 139/2019 Sb.

Číslo zadání: 15/2021
Datum zadání: 15. ledna 2021
Termín odevzdání: 15. dubna 2022
Místo odevzdání: Katedra řízení
Jméno vedoucí: Ing. Markéta Adamová

Úvodní část

Úvodní část práce obsahuje úvodní text, který je součástí zadání práce.

Úvodní část

Úvodní část práce obsahuje úvodní text, který je součástí zadání práce.

Úvodní část

Úvodní část práce obsahuje úvodní text, který je součástí zadání práce.

Úvodní část

Úvodní část

Úvodní část

Úvodní část

Úvodní část

Úvodní část

Úvodní část

Úvodní část

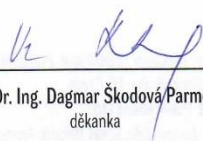
Úvodní část

Úvodní část

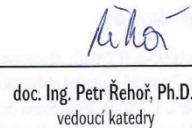
Úvodní část

Úvodní část

Úvodní část


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (29)
370 01 České Budějovice


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

V Českých Budějovicích dne 16. února 2021

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, dne:

.....

Kateřina Městecká

Poděkování:

Děkuji Ing. Markétě Adamové za odborné vedení, za rady a pomoc při zpracování bakalářské práce. Také bych chtěla poděkovat všem osobám, které se podílely na vyplnění mého dotazníku a tím mi pomohly s mou výzkumnou částí bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod	3
2	Literární rešerše	5
2.1	Definice stresu	5
2.2	Pojem stres.....	5
2.3	Dělení stresu	5
2.3.1	Příznaky stresu	9
2.3.2	Fáze stresu	10
2.4	Stresory	11
2.4.1	Dělení stresorů	11
3	Stres v pracovním prostředí	14
3.1	Prevence stresu.....	16
3.2	Kroky posilující prevenci stresu na pracovišti.....	16
3.3	Následky působení stresu	17
3.3.1	Syndrom vyhoření.....	17
3.3.2	Příznaky syndromu vyhoření.....	17
3.3.3	Fáze syndromu vyhoření	18
4	Cíl a metodika	21
4.1	Metody výzkumu	21
4.2	Výzkumný soubor	22
5	Prezentace výsledků výzkumu	23
6	Diskuse.....	37
6.1	Doporučení v rámci stres managementu ve školství.....	38
7	Závěr	40
I.	Summary	41
II.	Reference	
III.	Seznamy	

IV.	Přílohy.....
-----	--------------

1 Úvod

Bakalářská práce na téma Stres management ve školství byla zvolena z důvodu vážnosti a aktuálnosti toho tématu, jelikož v dnešní hektické době je správné využití stres managementu klíčovou záležitostí, aby negativní aspekty vzniklého stresu na pracovišti měly co nejmenší dopad na zaměstnance.

Cílem bakalářské práce je analýza stresorů ve školství a návrh opatření směřujících k snížení dopadu stresu na pracovníky ve školství. Bakalářská práce se zabývá stress managementem ve školství a snaží se zjistit, jaký stres působí na pedagogické zaměstnance a jak je stres ovlivňuje. Stress management lze z hlediska teoretického zařadit do oblasti managementu a pod něj spadající klíčové manažerské funkce Řízení lidských zdrojů. Management lze definovat jako proces systematického řízení, plánování, organizování a vedení lidí. Management v sobě zahrnuje zkušenosti, názory a doporučení vedoucích pracovníků (manažerů). Management se využívá především k dosažení podnikových cílů. Jelikož můžeme cíle různě dělit, například podle odvětví, můžeme i management rozdělit na různé typy. Např. operační management, time management, stress management a další.

Jednu z hlavních rolí v prevenci stresu hraje i manažer pracovníků. Manažer je vedoucí pracovník, který k dosažení cílů používá různé specifické činnosti, jako jsou například: plánování, rozhodování, komunikování, kontrola atd. Vedoucí pracovník by měl být schopen prioritně nastavit určitý optimální systém řízení organizace, odvozený od cíle. Každodenní náplň manažera je organizování a koordinování organizační struktury podniku v důsledku změn jednotlivých faktorů, které mohou ovlivnit chod organizace. Vedoucí pracovník se snaží při plnění plánovaných cílů odstranit rizika a nejistoty.

Pojem stress management můžeme tedy definovat jako řízení stresu. Jedná se o různé techniky a postupy, které jsou zaměřené na vypořádání se se stresem. V rámci řízení stresu je důležité správně rozpoznat negativní stresory a mít znalost metod, jak se stresem bojovat a zdravě se s ním vypořádat.

Práce je rozdělena na dvě části. První část je teoretická a zaměřuje se na problematiku stresu. V této části jsou vymezeny základní pojmy, popsány druhy stresu, dělení stresorů, prevence stresu atd.

Druhá část je praktická a zabývá se analýzou stresu ve školním prostředí a významem stress managementu pro dnešní řízení, dále pak vyhodnocením a doporučením. Zde byl vytvořen průzkum pomocí dotazníkového šetření. Dotazník byl tvořen na základě výzkumných otázek a rozeslán do školních institucí, které se nachází v kraji Vysočina. Po analýze dotazníků jsou vytvořeny vyhodnocení a doporučení pro stress management ve školním prostředí.

2 Literární rešerše

Úvod do problematiky stresu

Hlavním tématem této práce je stress management, na začátku je popsáno, co pojem management a pojem stress management znamená. Dále se budu zabývat, co je stres, jaké je jeho dělení, definicí stresorů. V teoretické části bude také kapitola o stresu na pracovišti, kde se podíváme na jeho prevenci a na následky.

2.1 Definice stresu

Mikšík popisuje stresové faktory jako „*ztížené nebo neobvyklé senzomotorické podmínky výkonu činnosti, časový deficit, tlak ohrožení a odpovědnosti*“ (Mikšík, 1980, p. 102).

Křivohlavý popisuje stres jako „*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, p. 10).

2.2 Pojem stres

Stres vzniká v důsledku nároků, které jsou kladeny na určitého člověka. Tyto nároky mohou být interní nebo externí a na člověka mohou působit pozitivně i negativně. Stres vzniká, pokud pocítíme zvýšení nároků na určitou činnost. Stres se vždy týká jak fyzické stránky, tak psychické (Clegg, 2005).

V rámci pojetí stresu rozlišujeme eustres a distres. Eustres je taková míra ohrožení, která má na člověka pozitivní vliv. Jeho úloha může být důležitá. Eustres můžeme využít a použít ho jako hnací sílu kupředu. Pomocí něj můžeme vyvíjet zvláštní úsilí. Tento kladný stres využívají např. atleti, herci, hasiči nebo třeba manažeři při prezentování. V tuto chvíli může mít stres velký význam na konečný výsledek. Opakem je distres, jehož působení ohrožuje fyzické a duševní zdraví.

Obecně se stres chápe právě ve významu distresu (Křivohlavý, 1994).

Faktory, které mají na člověka negativní vliv, nazýváme stresory a budeme se jim věnovat v práci později.

2.3 Dělení stresu

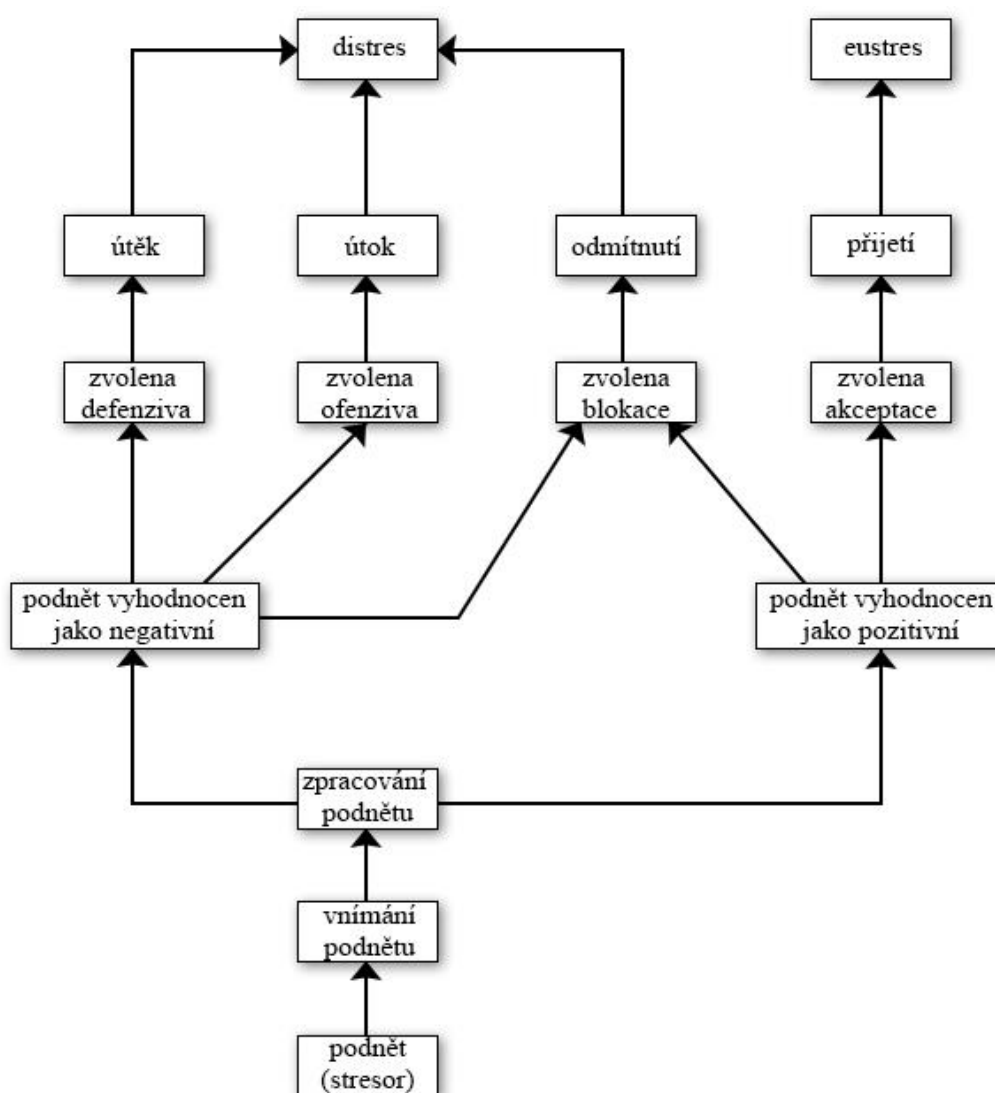
Stres můžeme dělit mnoha způsoby. Pro potřeby mé práce jsem se rozhodla uvést pouze základní dělení. Právě mezi základní dělení patří:

- stres dle kvality,
- délky jeho působení,
- stres dle intenzity.

Dělení stresu dle kvality

Toto dělení bylo již zmíněno a jedná se o eustres a distres. Toto dělení je považováno za základní, a proto je všeobecně přijímáno a tato terminologie je stejná pro všechny autory.

Na obrázku číslo 1 můžeme vidět rozhodování o povaze stresu dle Jiřího Plamínka (2008).



Obrázek 1 Rozhodování o povaze stresu

Zdroj: (Plamínek, 2008, p. 129)

Dělení stresu dle délky působení

Stres můžeme dále dělit podle délky jeho působení. Toto dělení je velice významné, jelikož má na lidské tělo různé účinky, v důsledku toho, jak je jedinec stresu dlouho vystaven. Tento stres můžeme rozdělit do pěti skupin

- akutní stres – krátkodobý a náhlý,
- chronický stres – dlouhodobý,
- intermitentní stres – přerušovaný,
- stres posttraumatický,
- stres anticipační.

Akutní stres

Podle Čapovce (2021) můžeme tento stres definovat jako rychle mizející. Jedinec se s ním může setkat v každodenním životě. Vzniká, pokud je člověk vystaven s nepříznivými okolnostmi. Mezi tyto okolnosti můžeme řadit hádku s partnerem, blížící se termín zkoušky atd.

Akutní stres je vyvolán náhlou událostí, která trvá pouze krátkou dobu. Vystavení tomuto stresu se může projevit jak v psychice, tak i v narušení některých tělesných funkcí, vše v tomto směru závisí na závažnosti situace a zátěži, která nastala a také na typu osobnosti (*BEZPEČNÝ PODNIK*, 2016).

Chronický stres

U chronického stresu dochází k dlouhodobému působení zátěžové situace. Tato situace postupně spotřebovává síly, které potřebuje organismus, aby byl schopen zátěž zvládat. Působení chronického stresu může vést až k úplnému vyčerpání (Hartl & Hartlová, 2010).

Podle již zmíněného Čapovce (2021) definujeme chronický stres jako stres, který trvá delší dobu. Působení toho stresu vede ke vzniku zdravotním problémům.

Chronický stres znamená pro organismus člověka mimořádnou zátěž. Ohrožuje tělesné a duševní zdraví. Chronický stres může být předchůdcem deprese. Objevuje se, pokud člověk nenachází cestu ven z tíživé situace. Stres je tedy způsobený nepolevujícími požadavky a tlaky (Kaczor, 2021).

Intermitentní stres

Jedná se o formu chronického stresu. Jeho rozdíl je v tom, že chronický stres působí relativně stále bez větších výkyvů, intermitentní stres se neustále objevuje a zase mizí. Proto se tento typ stresu nazývá přerušovaný (Mohapl, 1992).

Stres posttraumatický

Podle psychologa Mgr. Tomáše Holcnera (2020) patří posttraumatický stres mezi úzkostné poruchy. Tento stres vzniká a rozvíjí se po emočně velmi těžké stresové události, která svou intenzitou přesahuje obvyklou lidskou zkušenost. Jako příklad můžeme uvést zážitky válečného konfliktu, přírodní katastrofy nebo trauma, která jsou na postiženém člověku spáchána druhými osobami často v podobě násilného trestného činu.

Posttraumatický stres se objevuje po traumatické události. Jedinec není schopný se s takovým typem zátěže vyrovnat. Mezi hlavní příčiny tohoto stresu patří např. různé katastrofy, úmrtí blízkých osob, mučení, znásilnění nebo zlé zážitky z války. Jedinci, které trápí tímto stresem, prožívají znovu tyto traumatické události. tzv. flashbacky a často mívají noční můry (Bartůňková, 2010).

Stres anticipační

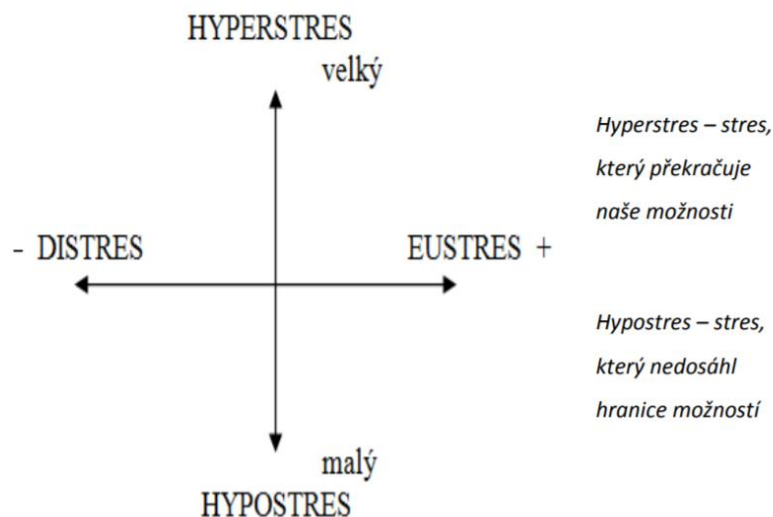
Anticipační stres je zvláštní tím, že je spojen s dějem, který má teprve nastat. Jedná se tedy o určité představy a předvídání dějů a událostí, které mají vliv na integraci jedince. Tento typ stresu je v obyčejném životě běžný a odehrává se např. před důležitou zkouškou, operací nebo jinou životně důležitou událostí. Pro tento typ stresu je charakteristické zpočátku nízké emoční napětí, které se postupně zvyšuje s blížící se událostí. Těsně před stresovou událostí se může jedinec měnit stereotypní chování. Pocity nejistoty a úzkosti se stresem spojené brzy odezní a zátěž je rychle zvládnuta (*BEZPEČNÝ PODNIK*, 2016).

Dělení stresu dle intenzity

Stres dle intenzity můžeme rozdělit na tzv. hyperstres a hypostres.

O hyperstresu podle Krivohlavého mluvíme tehdy, pokud stres překračuje hranici adaptability, tedy schopnost vyrovnat se se stresem.

Hypostres leží na opačné straně od hyperstresu, viz obrázek. Jedná se o stres, který je dosud ještě zvladatelný, ale jeho kumulací a dlouhodobým působením může dojít k nezvladatelnosti. V tomto případě se z něj stává hyperstres (Krivohlavý, 1994).



Obrázek 2 Stres podle intenzity

Zdroj: (Křivohlavý, 1994, p. 8)

2.3.1 Příznaky stresu

Bezprostřední příčinou stresu je určitá porucha v interakci mezi jedincem a prostředím (Mikšík, 1980).

Mnoho odborníků se zabývalo příznaky stresu a snažilo se je určit a sepsat jejich seznam. Takových seznamů bylo mnoho, a proto Světová zdravotnická organizace (WHO) vytvořila konsensus o tom, co je pro stres příznačné.

Seznam těchto příznaků obsahuje tři druhy příznaků:

- behaviorální,
- fyziologické,
- psychologické.

Tyto 3 příznaky jsou popsány v knize Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu.

Behaviorální

Jedná se o příznaky stresového stavu, které se objevují v chování a jednání jedince. Tyto příznaky jsou nejcitlivější a objevují se jako první.

Jedním z příznaků je nerozhodnost. Objevuje se především v situacích, kdy máme na výběr z více možností. Dalším příznakem je změna denního rytmu. Tato změna přináší problémy s usínáním a se spaním. Jedinec nemůže usnout, v noci se často budí a bdí. Dále pak se s tím spojuje pozdní vstávání často spojené s pocitem únavy.

Mezi příznaky dále patří nářky, bednění, změny v potravě, kde buď jedinec přichází o chuť k jídlu, nebo naopak má stále větší příjem potravin. Dále se jedná o zvýšenou nepozornost, snaha vyhnout se práci a snížená kvalita práce. Lidé, kteří mají problém snášet zátěžové situace, rychleji a snadněji propadnou závislosti na drogách všeho druhu, nejčastěji se jedná o cigarety a alkohol.

Fyziologické

Mezi tyto příznaky patří zvýšení srdeční činnosti, bolesti hlavy, migrény, zvýšené svalové napětí (v krční oblasti a v oblasti spodní části páteře). Dále bolesti a pocit svírání za hrudní kosti. Křečovitě svírání v dolní části břicha. Časté nucení na močení a plynatost. Vyskytuje se zde i ztráta sexuální touhy, která může vést až k úplné sexuální impotenci. U žen se také mohou objevit změny v menstruačním cyklu.

Psychologické

Tyto příznaky se projevují na našem duševním zdraví a psychice. Nejčastěji se zde objevují velké změny nálad. Jedinec je často podrážděný a trápí se s věcmi, které nejsou příliš důležité. Vyskytuje se zde pocit únavy.

Objevu je se zde neschopnost projevit emocionální náklonost k ostatním osobám a dochází zde k omezení kontaktu s druhými lidmi (*Sestra a stres*, 2010).

2.3.2 Fáze stresu

Pokud se dostaneme do stresové situace, která se nám vymkne kontrole a jsme stresu vystaveni příliš dlouho, začnou se objevovat negativní příznaky. Takové reakce jsou běžné a jedná se o obecný adaptační syndrom, ze kterého se dále rozvíjí další tři fáze stresu. Tyto fáze popisuje ve své knize Kateřina Hájková takto:

1. Poplachová fáze

Tato fáze se vyskytuje, pokud se ocitáme v nějaké situaci poprvé. Příkladem může být fotbalové utkání nebo školní prezentace. V této fázi cítíme znepokojení a začne nám bušit srdce. Nevíme, jak reagovat a začíná se uvolňovat stresový hormon kortizol. Pokud dokážeme nad touto situací převzít kontrolu, zastaví se obecný adaptační syndrom a jsme v pořádku, jestli ovšem kontrolu nedokážeme převzít, začíná druhá fáze.

2. Fáze odporu

Pokud se v našem prostředí stále objevuje nezvládnutý stresor, kterému se nedokážeme přizpůsobit, nastává druhá fáze. Oproti první fázi se zde objevují fyziologické symptomy stresu v menší míře, ale i tak zde působí a znemožňují běžné fungování. Projevují se přecitlivělostí, úzkostí, jsme v nejistotě a v nepohodlí. V těle se stále uvolňuje hormon kortizol, což způsobuje únavu, podrážděnost a změny nálad. Pokud se stále nedokážeme přizpůsobit dané situaci, začíná poslední fáze.

3. Fáze vyčerpání

Podle některých odborníků se v této fázi nachází značná část celosvětové populace. Většina lidí přetrvává v dlouhodobém stresu, jelikož se nedokáže aklimatizovat a se stresovými situacemi se vyrovnat. V této fázi dochází k vzniku mnoha fyzických a duševních onemocnění (Hájková, 2021).

2.4 Stresory

Jednou ze základních věcí, které musíme znát, pokud chceme stres ovládat, je, odkud se vlastně bere. U každého jednotlivce však může stres vyvolávat řada příčin. Tyto příčiny nazýváme stresory. Mnoho stresorů si v běžném životě uvědomujeme, ale je třeba se zaměřit i na menší, které často nevnímáme.

Hartl a Hartlová (2010, p. 556) ve Velkém psychologickém slovníku uvádějí následující definici stresoru: „*Činitel vnějšího prostředí, jehož dopad na organismus vyvolává stresovou reakci*“.

Nakonečný **stresory nazývá činitele, které vyvolávají stres**. Ve své knize popisuje mnoho různých faktorů jedná se např. o hluchost, teplo, fyzickou zátěž nebo vážné onemocnění. Dále existují i psychické faktory, mezi které můžeme zařadit mezilidské neshody, osamocení, odloučení od blízkých anebo mentální následky způsobené zaměstnáním. Nakonečný vytvořil tabulku, kde posuzuje stresory podle toho, jak moc jsou kritické. Nejkritičtějším stresorem je podle této tabulky úmrtí životního partnera (Nakonečný, 2015).

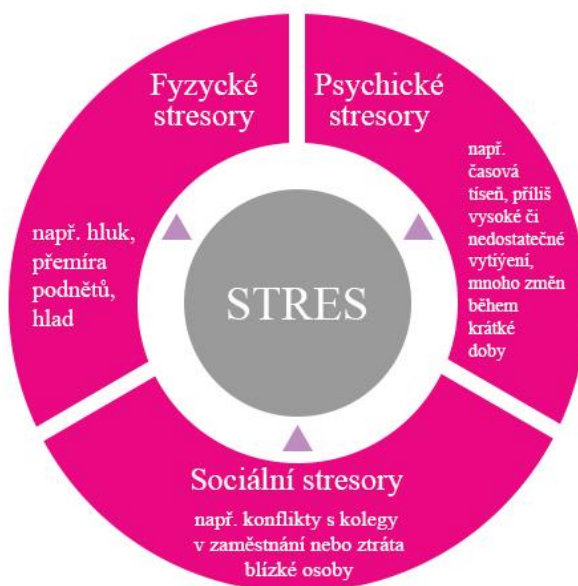
2.4.1 Dělení stresorů

Stresory můžeme dělit mnoha způsoby, podle různých faktorů a každý autor proto může mít jiné dělení. Například Krivohlavý uvádí dělení stresorů do těchto skupin:

- **vnější stresory** – mezi tyto stresory se řadí například hluk, situace nebezpečí atd.
- **překážky v uspokojení primárních potřeb** – zejména se se jedná o potřeby spánku, jídla a odpočinku,
- **zátěže při výkonu** – řadíme sem nadměrné požadavky nebo třeba časovou tíseň,
- **sociální stresory** – sem patří zejména mezilidské konflikty, problémy, anebo sociální izolace,
- **konflikty** – naléhavé rozhodování, strach a nejistota při plnění úkolu

(Křivohlavý, 1994).

Další dělní podle Stocka (2010) můžeme vidět na následujícím obrázku.



Obrázek 3 Dělení stresu

Zdroj: (Stock, 2010, p. 16)

Pro potřeby této práce je uvedeno také dělení stresorů v pracovním prostředí. Pokud se naruší rovnováha mezi pracovním prostředím a vnitřním stavem organismu, vzniká tzv. pracovní zátěž. Pracovní zátěž vznikne tak, že se objeví nesoulad mezi požadavky a podmínkami a vlastnostmi a stavem člověka.

Podle Štikara (2003) dělíme pracovní stresory na tyto kategorie:

- **proces práce** (množství, čas, ...),
- **podmínky fyzikálního a biologického charakteru** (hluk, špatné osvětlení, chemické látky, ...),
- **sociálně psychologické podmínky** (práce v izolaci, vznik konfliktů, ...).

3 Stres v pracovním prostředí

Stres v pracovním prostředí je podle mě obvyklá věc, se kterou se člověk musí naučit žít. Pokud však člověku přeroste stres přes hlavu a není schopen vykonávat svou práci anebo má už psychické problémy, je důležité zakročit. Podle mého názoru je důležité, aby se v práci dával větší důraz právě na stress management a na duševní zdraví zaměstnanců.

V pracovním prostředí vzniká řada stresových situací, které mohou vznikat i na základě nedostatku jednoznačných příkazů nebo přetížením informacemi. Nejčastěji bývají pracovním stresem postihováni vedoucí pracovníci a pak profese, kde se zaměstnanci dostávají do styku s lidmi.

Pracovní stres je často definovaný jako nadměrný tlak, kterému lidé čelí na svém pracovišti. Stres může být výsledkem buď vnějších faktorů, anebo také se může odvíjet od vlastních osobních rysů jednotlivce (Brar & Singh, 2020).

Zátěž můžeme vnímat jako narušení rovnováhy mezi vnitřním stavem organismu a prostředím (*Štikar, 2003*).

Stres způsobuje zaměstnanci psychickou zátěž, kterou můžeme rozdělit na tři druhy (Pauknerová, 2006):

- vyrovnávání se s prostými náročnými situacemi,
- zvýšená zátěž,
- extrémní zátěž.

První míra zátěže je pro jedince potřebná a stimulující. Zvýšená zátěž vzniká, pokud jsou na jedince kladeny vyšší nároky. Zvýšenou zátěž vnímáme, pokud se setkáváme s něčím poprvé, pokud to není v souladu s individuálními předpoklady zaměstnance, pokud se jedná o situaci, která je neobvyklá. S extrémní zátěží se pracovník nemusí vyrovnat a nastává, když zátěž přesahuje jeho schopnosti a možnosti (Pauknerová, 2006).

Zaměstnanci jsou stále více ohrožováni akutním, ale především dlouhodobým stresem. Právě dlouhodobý stres má souvislost s jejich pracovním zařazením a prostředím.

Ze svých zkušeností vím, že téměř každý pracující člověk je vystaven vyšší zátěži ve svém zaměstnání, a že na člověka působí i jeho osobní životní události (rozvod, úmrtí v rodině, ale i např. Vánoce).

Příklady zdrojů stresu, které vyplývají z pracovního prostředí:

- nedostatek bezpečí,
- způsob komunikace nadřízeného,
- celková nedostatečná komunikace,
- nejasná očekávání,
- nemožnost kontroly vlastní práce,
- firemní pravidla a firemní politika,
- problém se spolupracovníky, konflikty ve vztazích,
- nedostatečné ohodnocení,
- urgentní úkoly,
- velké množství práce,
- dlouhá pracovní doba,
- špatné pracovní prostředí,
- agresivní zákazníci.

Organizace se může stresu bránit třemi způsoby: prevence stresu, rozvíjení schopností zvládat stres, pomoc při zvládání akutních stresových situací (Koubek, 2014).

3.1 Prevence stresu

Pro organizace je nejlepší, pokud se jim podaří vytvořit prostředí, kde mohou jejich zaměstnanci předcházet velké stresové zátěži. Takové prostředí organizace může vytvořit, pokud bude mít pracovní prostředí dobře zmapované. Velice důležité jsou informace o tom, jaké jsou nejčastější příčiny vzniku stresu. Tyto informace lze získat mnoha způsoby např. prostřednictvím zaměstnaneckých průzkumů, analýz či nástrojů, jako je např. 360° zpětná vazba.

3.2 Kroky posilující prevenci stresu na pracovišti

Posílení rozhodování pravomoci zaměstnanců

Pokud mají zaměstnanci větší možnost rozhodovat o svých pracovních podmínkách, posiluje to nejen jejich pracovní výkon, ale také pocit kompetentnosti a schopnost zvládat stresové situace. Zaměstnanci by měli dostávat větší rozhodovací možnosti v mnoha oblastech jako např. plánování, rozvržení práce atd.

Další důležitou částí je **pozitivní klima na pracovišti**. Je podstatné, aby měli pocit, že o ně někdo jeví zájem, a proto i drobné rituály nebo odměny mají velký význam (Koubek, 2014).

Podpora vedoucích zaměstnanců v žádoucím chování

Je velice důležité, aby manažer byl pro své zaměstnance oporou a nastavil odpovídající styl vedení. Tím může zásadně eliminovat stres na pracovišti. Manažeři by měli být vedeni k tomu, aby měli zohledňující a proaktivní přístup (Koubek, 2014).

Odstranění zbytečných překážek v práci

Za překážky můžeme považovat především zbytečné rutinní úkoly, které zdržují od práce. Tyto úkoly by se měly eliminovat. Dále se jedná se například i o zjednodušení IT systémů, které jsou často pro zaměstnance velice složité a vystavují se tím stresové situaci (Koubek, 2014).

Poskytnutí zdrojů pro snížení zátěže

Podle mého názoru je velice důležité, aby zaměstnanec měl možnost se stále na koho obrátit a v případě nějaké nepříznivé situace si s kým promluvit. Proto by měl v každé firmě být např. kouč nebo poradce. Dále mezi zdroje snížení zátěže můžeme zařadit různé firemní benefity (Koubek, 2014).

Mezi další prevence stresu můžeme řadit relaxační techniky. Relaxační techniky mají schopnost přeladit náš fyzický stav do příjemného zklidnění. Relaxace nám umožňuje vědomě navodit uvolnění v těle, dokáže odstranit pocit napětí, který se projevuje především ve svalech. Mezi základní relaxační techniku můžeme zařadit práci s dechem, kterou lze provádět samostatně bez odborného vedení (Málková, 2018).

Mezi další techniky můžeme řadit například kognitivně behaviorální terapii, autogenní trénink, biofeedback, dechová cvičení, jógu nebo Tai-Chi (Can et al., 2020).

3.3 Následky působení stresu

3.3.1 Syndrom vyhoření

Pojem můžeme znát také jako „burnout“ nebo „burn-out“, je vymezován jako prožitek vyčerpání především v oblasti psychické, částečně i v oblasti fyzické a sociální. Syndrom provází řada příznaků a objevuje se především u profesí, kde je hlavní složkou práce s lidmi (Bedrnová, 2009).

Syndrom vyhoření se zejména dostavuje jako reakce na pracovní stres. Jedná se o stav emocionálního vyčerpání, které vzniká v důsledku nadměrných nároků (Kebza & Šolcová, 2003).

Syndrom vyhoření vzniká, pokud osoba prochází chronickým a dlouhodobým stresem, který nemá vyhlídky na řešení. Akutní stres k syndromu nevede. V současné době se syndrom vyhoření objevuje stále častěji v důsledku neustále rostoucích požadavků na výkon a stále se zrychlujícího tempa změn. Tento syndrom se vyskytuje zejména u pracovníků, kteří jsou v kontaktu s lidmi. Jedná se především o poradce, manažery, učitele, obchodníky atd.

Syndrom vyhoření má na osobu psychické a fyzické projevy, které se projevují postupně a pomalu.

3.3.2 Příznaky syndromu vyhoření

U každého jednotlivce mohou být příznaky individuální a můžeme je vidět ve dvou rovinách. Příznaky se mohou projevovat buď na psychické úrovni, nebo na úrovni fyzické.

Psychická úroveň

Zde se objevuje pocit dlouhého a namáhavého úsilí, které trvá velice dlouho, a které má pouze nepatrné výsledky.

Objevuje se zde pocit celkového vyčerpání, kde se jedná především o duševní vyčerpání. V duševní oblasti jde pak zejména o emocionální vyčerpání. Je zde vidět velká a někdy až úplná ztráta motivace. Je zde snižená celková aktivita. Jedinec přestává být kreativní, spontánní a dochází k redukci iniciativy.

Jedinec má spíše depresivní náladu, pocity smutku a beznaděje. Projevuje se negativismus a cynismus. Často je pracovník pak nepříjemný k osobám, které jsou spojeny s jeho profesí, jedná se např. o zákazníky, klienty, pacienty.

Pracovník omezuje svojí práci pouze na rutinní postupy a na stereotypní úkony (Kebza & Šolcová, 2003).

Fyzická úroveň

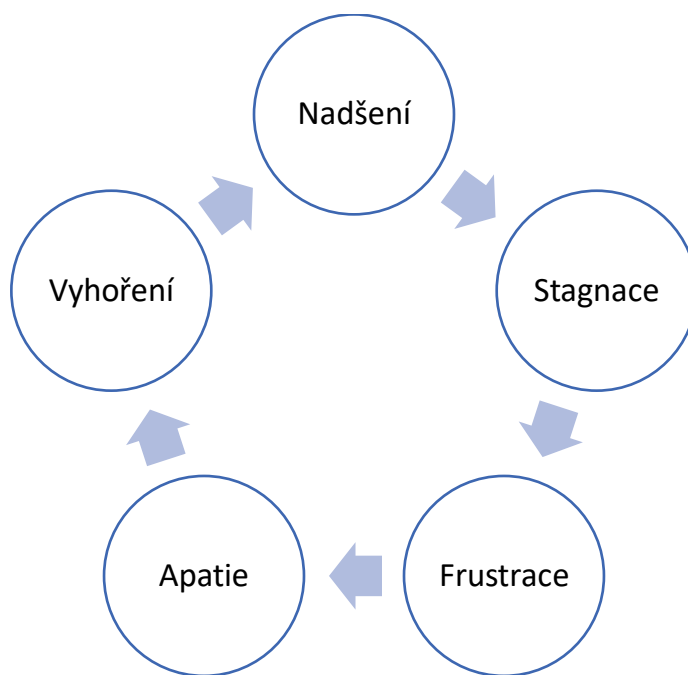
Jak u psychické, tak u fyzické úrovně jsou příznaky často individuální. Nejčastěji však pracovník pociťuje únavu a ochablost. Vyskytují se zde bolesti hlavy, poruchy spánku, bolest svalstva, bolesti u srdce, zažívací problémy atd.

Pokud se pracovní dostane do stavu syndromu vyhoření, je u něj zvýšené riziko vzniku jakéhokoliv druhu závislosti (Kebza & Šolcová, 2003).

3.3.3 Fáze syndromu vyhoření

Většina autorů popisuje vývoj syndromu vyhoření ve fázích, jelikož je jeho proces dlouhodobý. Jedinec, kterého se vyhoření týká, může procházet danými fázemi postupně, nebo může některé z nich přeskočit. Nejčastěji se rozděluje do 5 fází, které jsou uvedeny níže na obrázku.

5 fází syndromu vyhoření



Obrázek 4 Fáze syndromu vyhoření

Zdroj: zpracováno dle Stocka (2010)

Podle Stocka (2010) můžeme rozdělit stres do těchto 5 fází.

1. Nadšení

Nadšení se objevuje zejména u začínajících zaměstnanců. Tito zaměstnanci projevují velkou iniciativu, jsou ochotni pro práci mnoho obětovat a často pracují přesčasy. Objevuje se zde nepochopení od ostatních zaměstnanců, které vyvolává neklid a přichází první drobná zklamání.

2. Stagnace

Tato fáze přichází, pokud se zklamání kumulují a pracovník začne konfrontovat svoje očekávání s reálnými možnostmi. Ze svého snažení bývá unavený a smíruje se s tím, že se mu nebude dařit. Všechny překážky, které se v práci objevují, se mu zdají větší.

3. Frustrace

Ke stavu frustrace přispívá pasivní okolí, nenaplnování cílů a další překážky. V psychickém stavu dochází často k chronickému vyčerpání. Chronické vyčerpání se projevuje tím, že člověk nemá na nic náladu, je podrážděný, je převážně negativně naladěný. V této fázi začíná stres chronický a dlouhodobý.

4. Apatie

Tento pojem můžeme také znát pod názvem HH syndrom (helplessness and hopelessness – bezmoc a beznaděj). Pracovník zde omezuje svoje aktivity na minimum a ztrácí zájem. Pracovní výkony sice vykonává, ale jeho iniciativa klesá na nulu. Práce zaměstnance otravuje a obtěžuje, dostávají se nesplněné úkoly, chyby, kritika od ostatních. Tyto všechny problémy mohou postupně narůstat a zaměstnanec přestane situaci zvládat.

5. Vyhoření

Pocit absence smyslu, naprosté vyčerpání, pocit beznaděje. Vyhoření se může významně projevit na zhoršení zdravotního stavu. Člověk nemá kontrolu nad sebou i nad okolím. V této fázi je nezbytná změna pracovního režimu, pracovního prostředí, popřípadě je zapotřebí vyhledat odbornou pomoc.

Stejný způsob dělení můžeme najít u autorů Pešek a Praško (Pešek & Praško, 2016).

4 Cíl a metodika

Výzkumný problém

Výzkum se věnuje stress managementu ve školství. Výzkum se především věnuje pedagogickým pracovníkům a zkoumá, jak stres působí na zaměstnance a zda vedení školy poskytuje opatření proti stresu.

Cíle výzkumu

Cílem bakalářské práce je analýza stresorů ve školství a návrh opatření směřující k snížení dopadu stresu na pracovníky ve školství. Průzkum se dále snaží zjistit, jak vedení školy pomáhá pracovníkům se stresem.

Výzkumné otázky

Pro potřeby praktické části byly vytvořeny tyto tři výzkumné otázky, které sloužily pro pomoc při tvoření dotazníkového šetření a s analýzou.

Výzkumné otázky byly stanovené na základě copingové strategie (zvládání) stresu, kde byly postupy strategie řešení stresových situací zaměřené na řešení nebo eliminaci problému. Tato strategie je zaměřená na následující body (Ondriová, 2019):

- hledání informací: o výskytu stresorů a jejich eliminaci,
- snaha o přímou akci: aktivity, které vedou k odstranění stresorů,
- inhibice: snaha vyhnout se činností, které jsou pro jedince stresující a stresor, který je způsobuje nelze ze života odstranit,
- intrapsychické procesy,
- obracení se na druhé – sociální podpora okolí.

Podle této strategie tedy vznikly tyto výzkumné otázky:

- Jaký typ stresu nejčastěji působí na pracovníky ve školství?
- Jak stres pracovníky ovlivňuje?
- Snaží se vedení pomáhat pracovníkům vypořádat se se stresem?

4.1 Metody výzkumu

Ve výzkumu byla využita metoda dotazníkového šetření. Pro splnění daného cíle výzkumné části byl vytvořen dotazník, který se skládal z více druhů otázek: otevřené, uzavřené, polouzavřené a specifické typy otázek (škálové otázky, matice). Dotazník

obsahuje 17. otázek a byl zcela anonymní. V úvodu dotazníků se nachází oslovení respondenta, představení se a stručný popis, za jakým účelem je dotazník realizován. Na začátku dotazníku jsou identifikační otázky (věk, pohlaví, nejvýše dosažené vzdělání atd.), dále už pak následovaly otázky, které zkoumají určený problém jako typy stresu, druhy stresorů atd. Pod každou otázkou byla uvedena instrukce, která uváděla, jak otázku správně vyplnit.

Před rozeslání dotazníků byla provedena pilotní studie, kdy byl původně vytvořený dotazník rozeslán 10 osobám, kteří zkoumali srozumitelnost otázek a jejich jednoznačnost. Na základě jejich zpětné vazby bylo zjištěno, jaké otázky byly nesrozumitelné, nebo na které otázky zkušební respondenti nevěděli, co odpovědět. Po pilotním průzkumu byl dotazník předělán a rozposlán. Dotazník byl tvořen na internetové stránce Survio, jelikož jsem na tomto portálu již dříve pracovala a byla s ním spokojená. Plné a kompletní znění dotazníku je v příloze č. 1. Informace uvedené v diskusích a doporučení byly čerpány i z nestrukturovaných rozhovorů s vybranými respondenty.

4.2 Výzkumný soubor

Výzkumný vzorek tvořili pedagogičtí pracovníci ve školství v kraji Vysočina. Území Vysočiny bylo vybráno z důvodu mého bydliště v Humpolci. Toto rozhodnutí bylo zejména z toho důvodu, že pokud by se nepodařilo vybrat dotazník elektronickou formou, bylo možné dotazník distribuovat osobně v listinné podobě. Dotazník byl distribuován elektronicky pomocí e-mailů, kde byl vložen odkaz na dotazník. Dotazník byl celkem rozposlán na kontaktní e-mail 80 institucím zahrnující mateřské, základní, střední a vysoké školy ve vybraném kraji. Na e-mail zpět odpověděla pouze Vysoká škola polytechnická Jihlava, s tím, že dotazník nemohou rozposlat svým zaměstnancům. Dotazník se podařilo vybrat pouze elektronickou formou. Celkem se podařilo získat 102 respondentů. Jelikož vše probíhalo v elektronické podobě, byl sběr respondentů docela rychlý. Sběr probíhal od 18. února 2022 do 2. března 2022.

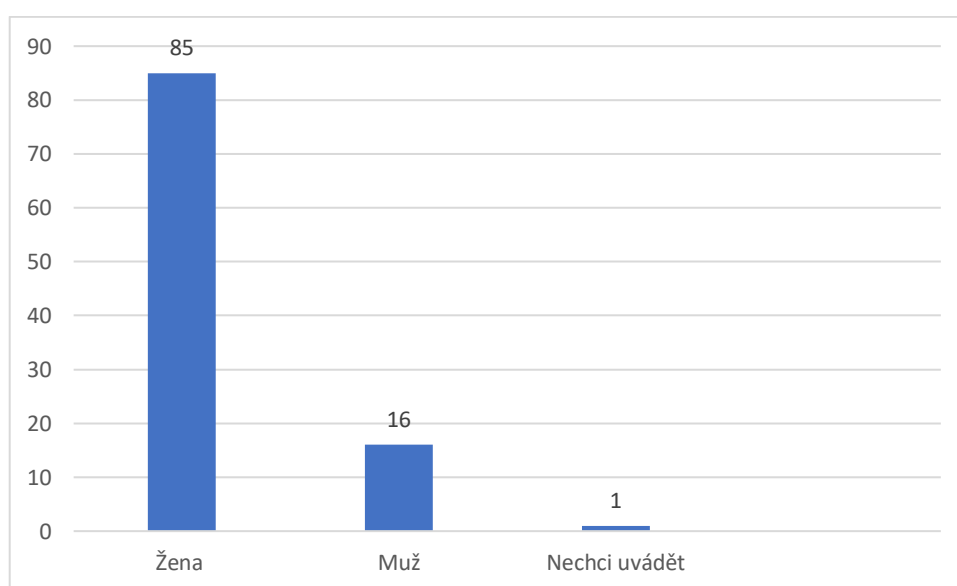
Sektor školství podléhá Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy, kde je profese pedagogického pracovníka regulovaným povoláním. Pedagogičtí pracovníci musí splňovat předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka, které stanoví zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2022).

5 Prezentace výsledků výzkumu

Na základě uskutečněného výzkumu jsou přiloženy výsledky, které jsou pro přehlednost zpracovány v grafech s diskusí. Otázek je celkem 17 a jsou zde předkládány ve stejném pořadí jako byly uvedeny v dotazníkovém šetření. Všechny grafy v praktické části byly vytvořeny z vlastního výzkumného šetření.

1. Pohlaví

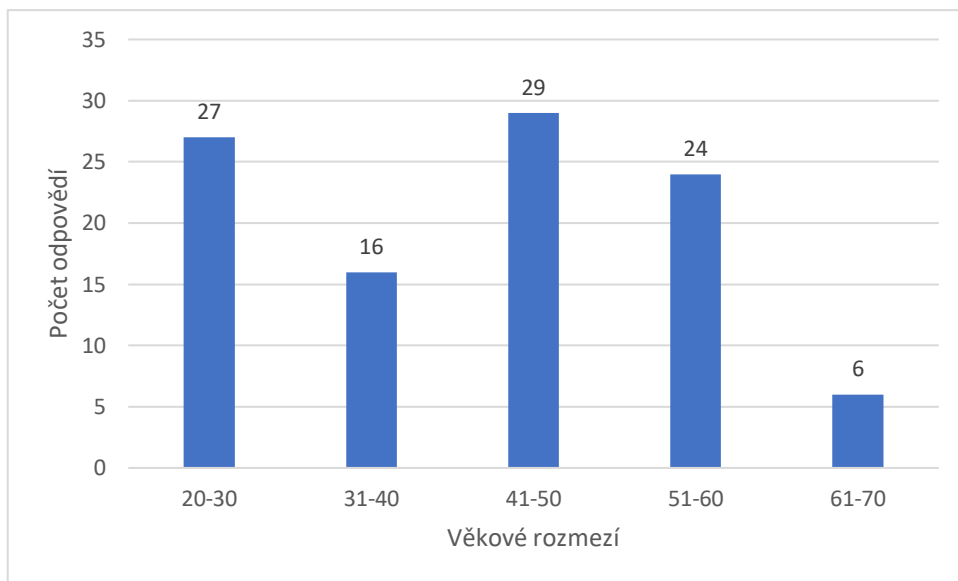
Otázka číslo jedna se týkala pohlaví respondentů, která slouží jako otázka identifikační. Na grafu můžeme vidět, že ze 102 vyplněných dotazníků ho vyplnilo 85 žen a 16 mužů. Pouze 1 respondent své pohlaví uvádět nechtěl. Z výsledků je tedy patrné, že v oblasti školství na Vysočině pracují převážně ženy. Pokud se podíváme na celkové zastoupení žen a mužů v učitelské populaci, zjistíme, že ženy tvoří 78 % osob zaměstnaných ve školství na učitelské pozici. Ovšem podíl mužů a žen se mění v souvislosti na stupni škol. Například v mateřských školách ženy převládají a čím vyšší je stupeň vzdělání, tím je větší podíl mužů, kde například na úrovni vysokých škol muži dominují (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2022).



Graf 1: Pohlaví respondentů

2. Věková struktura respondentů

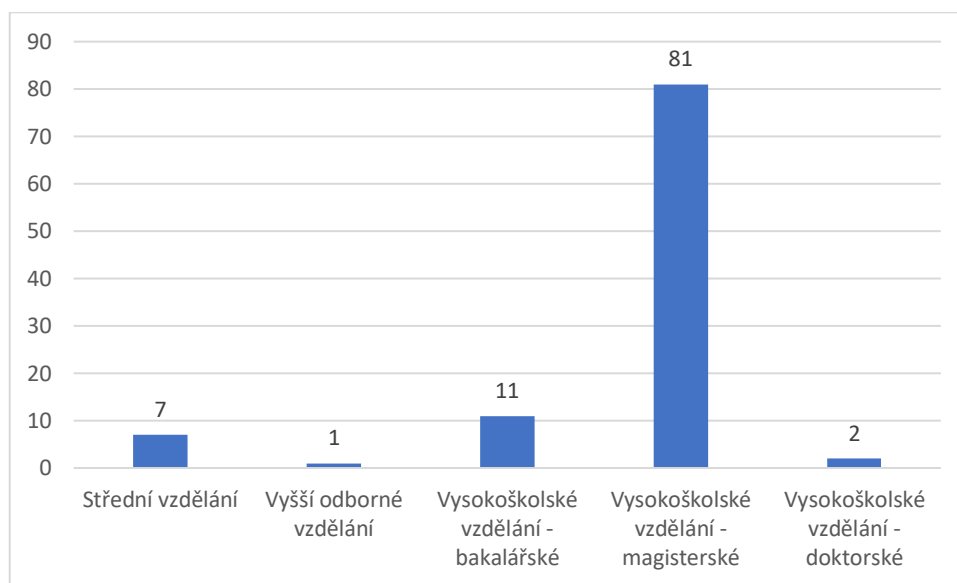
V otázce číslo dva můžeme pozorovat věk respondentů, který je velice rozmanitý. Však nejvíce respondentů (28 %) je ve věku 41–50 let. Z toho lze usoudit, že pracovní síla ve školství v kraji Vysočina stárne.



Graf 2: Věk respondentů

3. Nejvýše dosažené vzdělání

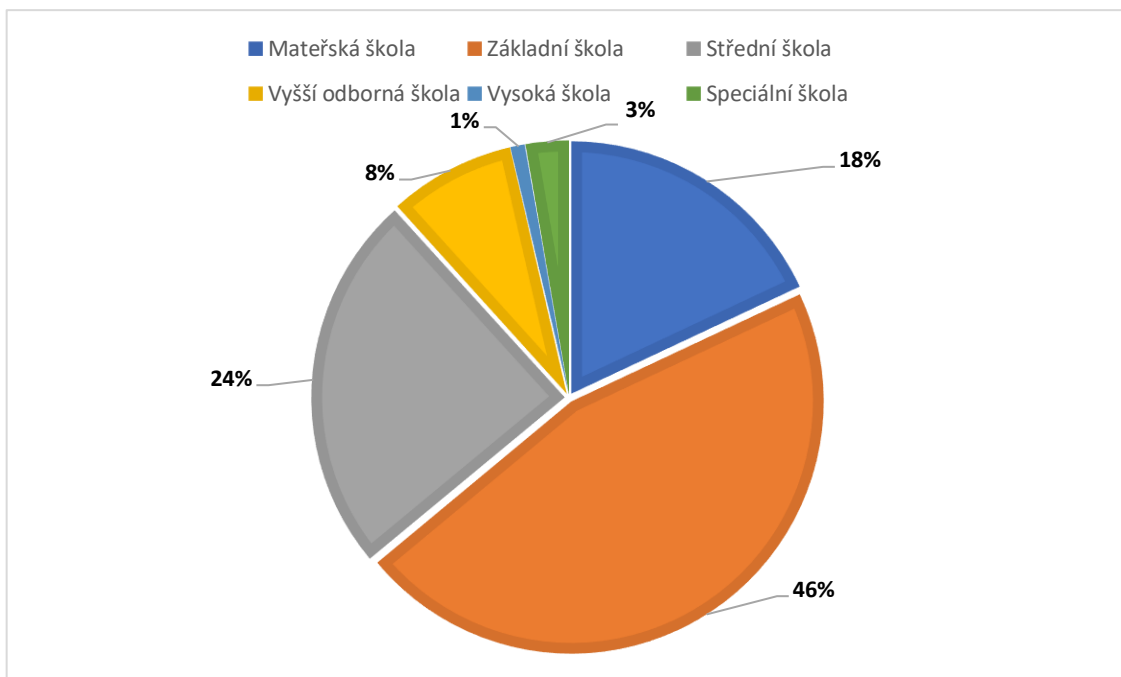
Co se týče nejvýše dosaženého vzdělání (viz. graf č. 3), existuje zde převládající skupina s 81 odpověďmi, a to vysokoškolské vzdělání magisterské. Bylo očekávání větší zastoupení u vysokoškolského vzdělání doktorského, kde jsou pouze 2 odpovědi.



Graf 3: Nejvýše dosažené vzdělání respondentů

4. Typ pracoviště

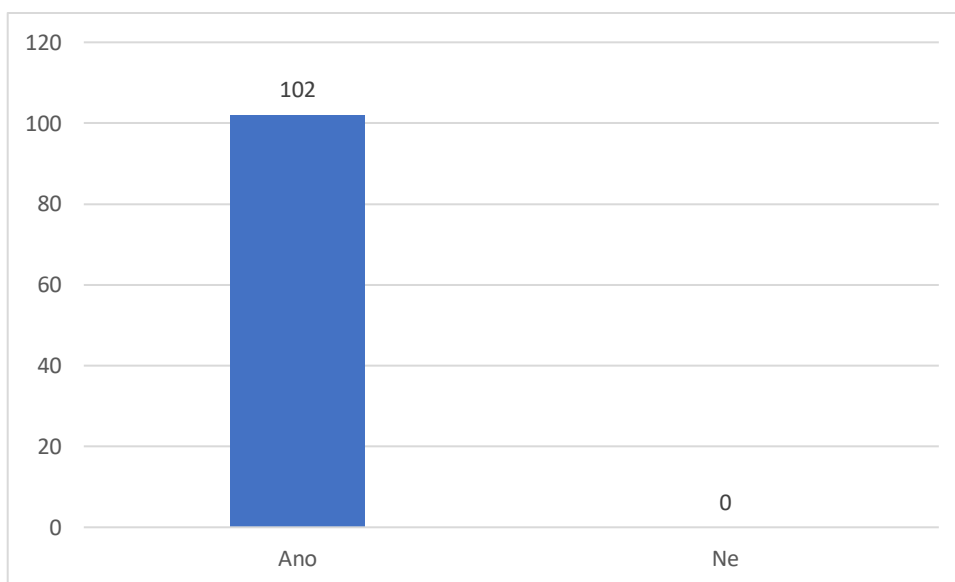
Na grafu číslo 4 můžeme pozorovat zastoupení respondentů na různých typech pracovišť. Nejvíce zastoupené pracoviště jsou základní školy, které tvoří 46 % a na druhém místě školy střední.



Graf 4: Typ pracoviště

5. Máte rádi svoji práci?

Na tuto otázku byla jednoznačná odpověď, všech 102 respondentů má svou práci rádo. Tato otázka nám tedy umožní analyzovat stres management u skupiny respondentů, které jejich práce baví a mohou ji vnímat jako své poslání.

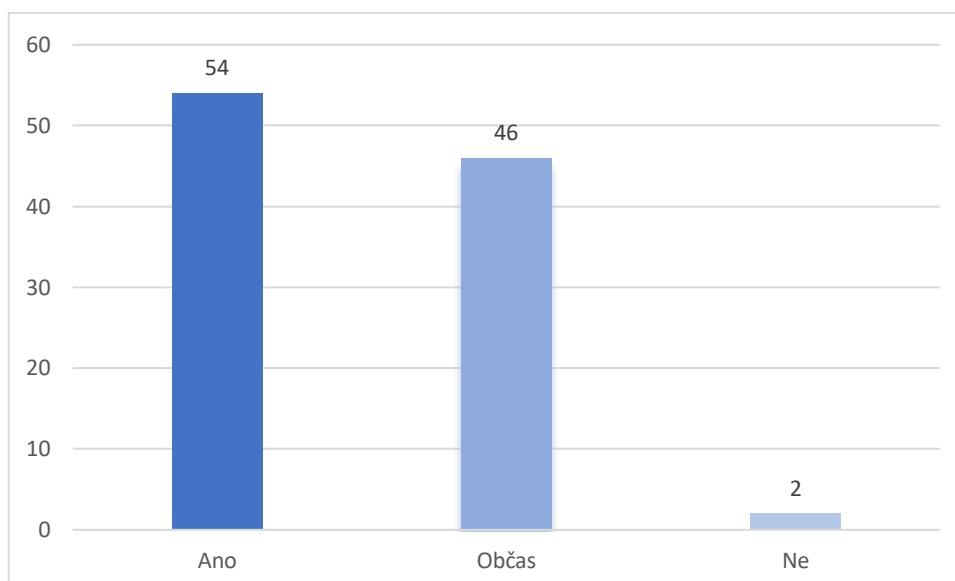


Graf 5: Mají respondenti rádi svou práci

6. Myslíte si, že jste v práci vystaven/a stresu?

Následující otázka je zaměřena na stres a jeho vnímání respondenty. Na grafu číslo 6 můžeme vidět dvě velké skupiny odpovědí. Více než polovina respondentů (53 %) si

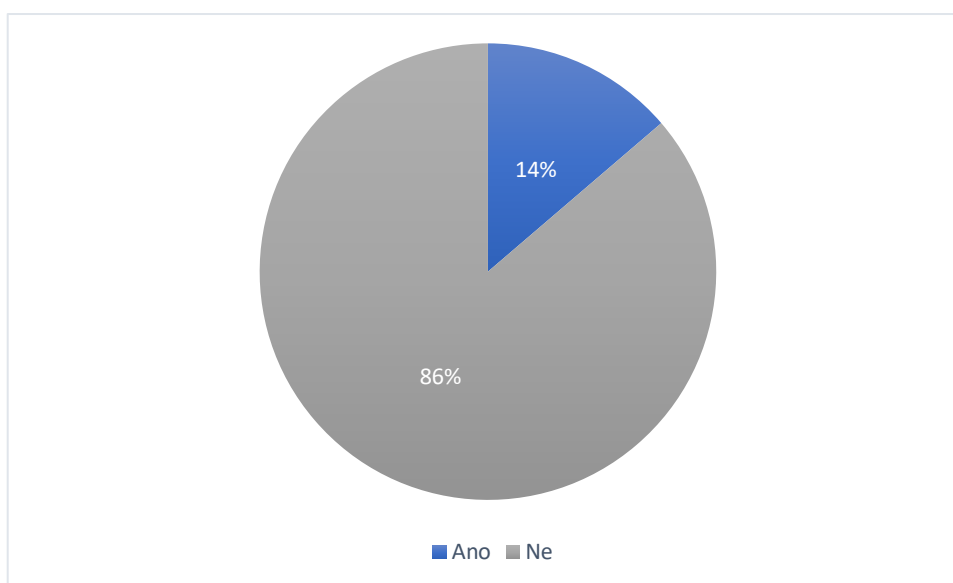
myslí, že jsou v práci vystavení stresu. Druhou velkou skupinou (45 %) jsou respondenti, kteří si myslí, že jsou stresu vystavováni jen občas. Pouze dva respondenti uvedli možnost „ne“. Z výsledků lze usoudit, že školství lze zařadit do sektoru, kde je vyšší míra stresu.



Graf 6: Vystavení stresu

7. Probíhá u Vás v zaměstnání školení proti stresu?

Na grafu můžeme sledovat, že u 86 % respondentů neprobíhá školení proti stresu. Školení probíhá pouze u 14 %, což je málo, jelikož se u tohoto zaměstnání může vyskytovat mnoho stresových situací a neustálý kontakt s lidmi, a proto by mělo školení proti stresu probíhat, jelikož školení proti stresu a zvládání technik proti stresu je řazeno mezi základní intervence proti stresu na pracovišti.



Graf 7: Školení proti stresu

8. Stress management na pracovišti.

V tabulce můžeme vidět odpovědi respondentů na dané otázky. První otázka v tabulce se týká semináře a tréninku proti zvládání stresu, kde 74 respondentů by tento seminář uvítalo. 28 respondentů o tento seminář nemá zájem. Další dvě následující otázky se týkají relaxační zóny na pracovišti. První zkoumá, zda respondenti takovou zónu na pracovišti mají a druhá, jestli jí chtějí. Relaxační zónu má pouze 28 respondentů, zbylých 74 ne. Pokud se podíváme, jestli je o takové místo zájem, vidíme, že 87 respondentů má o něj zájem, což je 89 % Zbylých 11 % procent, což je 15 respondentů, by relaxační zónu neuvítalo. Poslední dvě otázky se týkají vedení a jeho přístup ke stresu na pracovišti. U více než poloviny respondentů vedení nezkoumá míru stresu na pracovišti, vedení tuto míru zkoumá pouze u 17 respondentů. Zjišťování příčin stresu na pracovišti provádí u vedení pouze u 30 respondentů. U zbylých 72 respondentů vedení příčiny nezjišťuje.

Tabulka 1 Stress management

	Ano	Ne
Uvítal/a byste seminář, trénink na zvládání stresu?	74	28
Máte ve Vašem zaměstnání relaxační zónu?	28	74
Uvítali byste ve Vašem zaměstnání relaxační zónu?	87	15
Zkoumá vedení míru stresu na pracovišti?	17	85
Snaží se vedení zjišťovat příčiny stresu na pracovišti?	30	72

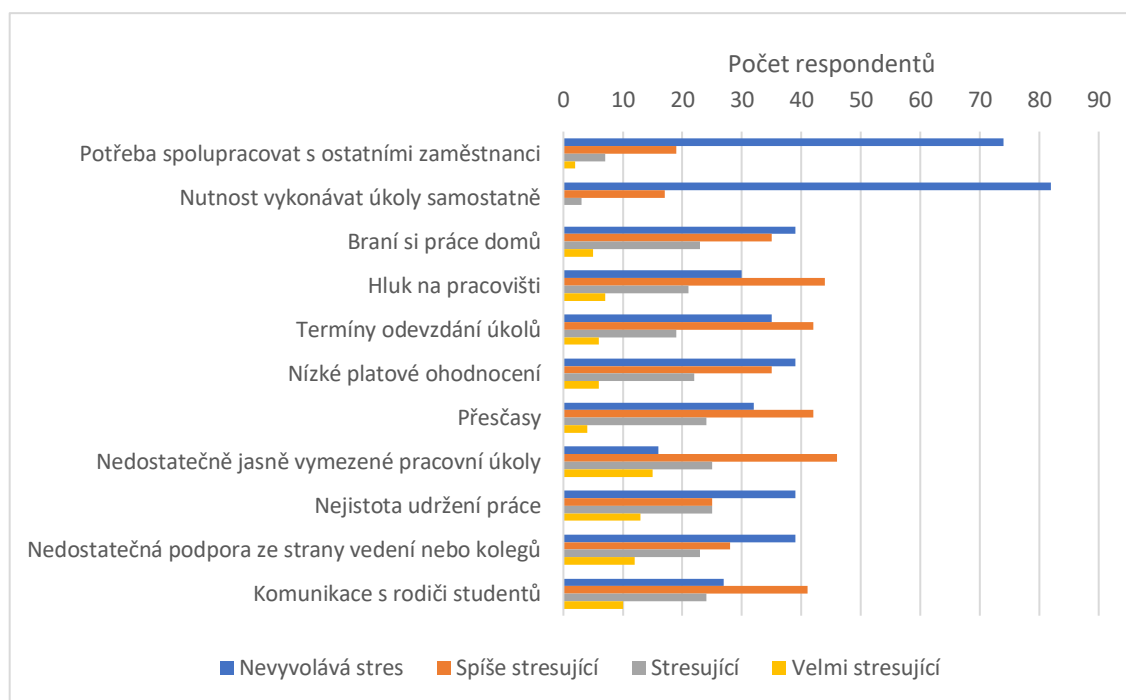
9. Stresory a stresové situace.

Otázka číslo devět se věnuje stresorům a stresovým situacím. Respondenti měli jednotlivé stresory ohodnotit podle míry vyvolávající stres. Na výběr měli ze čtyř možností a to:

- nevyvolává stres,
- spíše stresující,
- stresující,
- velmi stresující.

Na grafu níže můžeme vidět jednotlivé odpovědi respondentů. Potřebu spolupracovat s ostatními zaměstnanci můžeme vyhodnotit za situaci, která pro většinu respondentů nevyvolává stres. Pro 19 lidí je spíše stresující, pro 7 lidí stresující a pro 2 respondenty

velmi stresující. Druhá stresová situace (Nutnost vykonávat úkoly samostatně), je jedinou situací, která není pro žádného respondenta velmi stresující situací. Stresující je pouze pro 3 a spíše stresující pro 19 respondentů. Můžeme však vidět, že se jedná o situaci, která téměř nevyvolává stres a potvrdilo to také 82 odpovědí. Další situací je brání si práce domů, která už není tak jednoznačná. Pro 38 % respondentů brání práce domů nevyvolává stres, pro dalších 34 % se jedná o spíše stresující situaci, pro 23 % o stresující a velmi stresující je pouze pro 5 % respondentů. Hluk na pracovišti je velice nepříjemnou situací a i pro 44 respondentů je spíše stresující. Překvapující bylo, že pro 30 respondentů hluk nevyvolává stres. Pro 21 lidí je hluk stresující a velmi stresující je pro 7 lidí. Termíny odevzdávání úkolů je spíše stresová situace a však u 35 respondentů nevyvolává stres. Za stresující ji vidí 19 lidí a velmi stresující 6 lidí. Velkým překvapením pro mě bylo, že nízké platové ohodnocení u většiny respondentů (38 %) nevyvolává stres anebo je pouze spíše stresující (34 %). Nízké platové ohodnocení je stresující pro 22 % a pro 6 % je velmi stresující. Podobně jako o nízkého platového ohodnocení, tak ani přesčas nevyvolávají příliš velký stres. Můžeme ho opět zařadit do skupiny spíše stresující, kde tuto možnost označilo 42 respondentů. Nedostatečně jasně vymezené úkoly jsou nejvíce stresující situací ze všech uvedených. Tato situace nevyvolává stres pouze u 16 respondentů, pro 46 respondentů je spíše stresující, pro 25 stresující a pro 15 respondentů velmi stresující. Jedná se o situaci, která má nejvíce odpovědí ze všech u možnosti velmi stresující. Nejistota udržení práce je ve všech možnostech dost vyrovnaná, avšak nejvíce odpovědí (39) je zaznamenáno u odpovědi, nevyvolává stres. Stejně hodnoty (25) mají možnosti spíše stresující a stresující. Velmi stresující odpovědělo 13 respondentů. Další stresorem je nedostatečná podpora ze strany vedení nebo kolegů. Na grafu níže můžeme vidět, že se jedná o stresor, který nevyvolává stres anebo je spíše stresující. Odpověď stresující vybralo 23 respondentů a odpověď velmi stresující 12 respondentů. Poslední stresová situace byla, zda je pro pedagogické pracovníky stresující komunikovat s rodiči svých studentů. Je velice zajímavé, že komunikace s rodiči je pro 40 % respondentů spíše stresující. Komunikace s rodiči nevyvolá stres u 26 % a u 24 % je tato situace stresující. Dokonce pro 10 % respondentů komunikace s rodiči velmi stresující záležitostí.



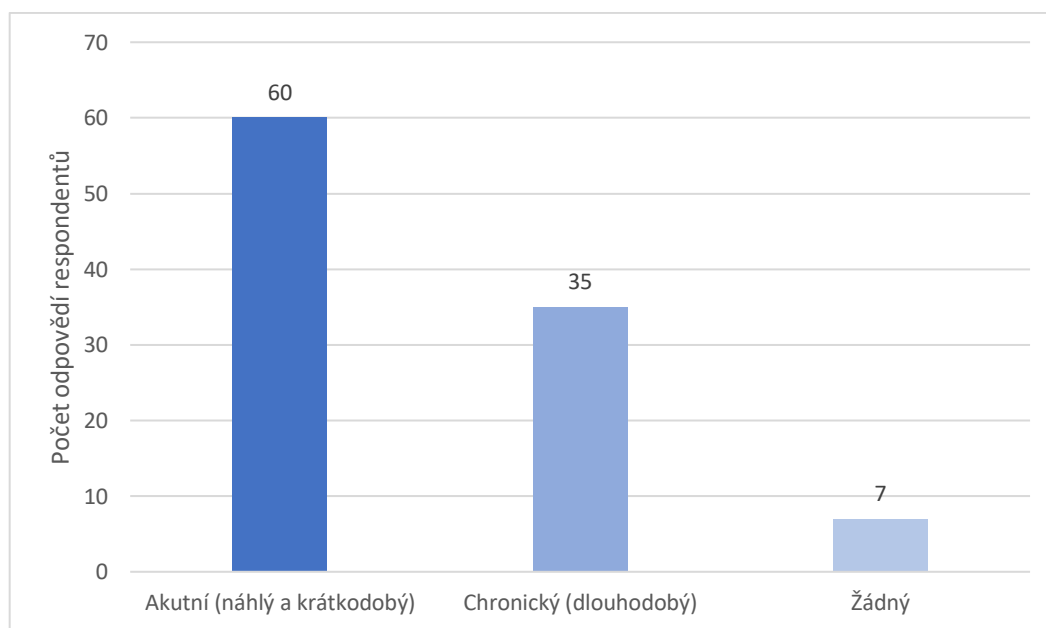
Graf 8: Stresory a stresové situace

10. Napište, v jakých případech stres zlepšuje Váš pracovní výkon a v jakých zhoršuje.

Tato otázka byla vypisující, kde mohli respondenti své odpovědi volně vymýšlet a psát. Odpovědi zde byly velice různorodé. Nejvíce odpovědí bylo, že stres v ničem nepomáhá, a naopak zhoršuje pracovní výkon. Další nejčastější odpovědí bylo, že stres pomáhá se zvládnutím práce v čas, nejčastěji s úkoly, na které je málo času, nebo pokud se blíží termín, kdy má být úkol hotový. Odpověď, která se často objevovala, byla, že stres pomáhá podávat lepší pracovní výkon a pomáhá odvádět lepší a kvalitní práci a však u mnoho odpovědí bylo zmíněno, že stres zhoršuje kvalitu odvedené práce. Dále respondenti uváděli, že při stresu zvládnou více věcí a pomáhá jim, pokud musí činit rychlá rozhodnutí. Mnoho respondentů uvedlo, že stres je velice nežádoucí ve chvíli, kdy je nutné se soustředit. Stres tedy u mnoho respondentů brání se soustředit. Mezi dalšími odpověďmi bylo, že stres pomáhá při prezentování. Pokud bychom se podívali, jak respondenti reagovali na stres a komunikace mezi ostatními, můžeme z uvedených odpovědí říct, že stres zhoršuje komunikaci. Stres zhoršuje komunikaci především, pokud má respondent mluvit s vedením nebo s rodiči studentů. Našli se ovšem i respondenti, kteří uvedli, že stres pomáhá, pokud je potřeba s někým komunikovat, avšak těchto odpovědí bylo méně. Objevovali se i odpovědi, kdy stres zhoršoval náladu, spánek, vyvolával migrénu, dlouhodobou únavu atd.

11. Jaký typ stresu na Vás působí.

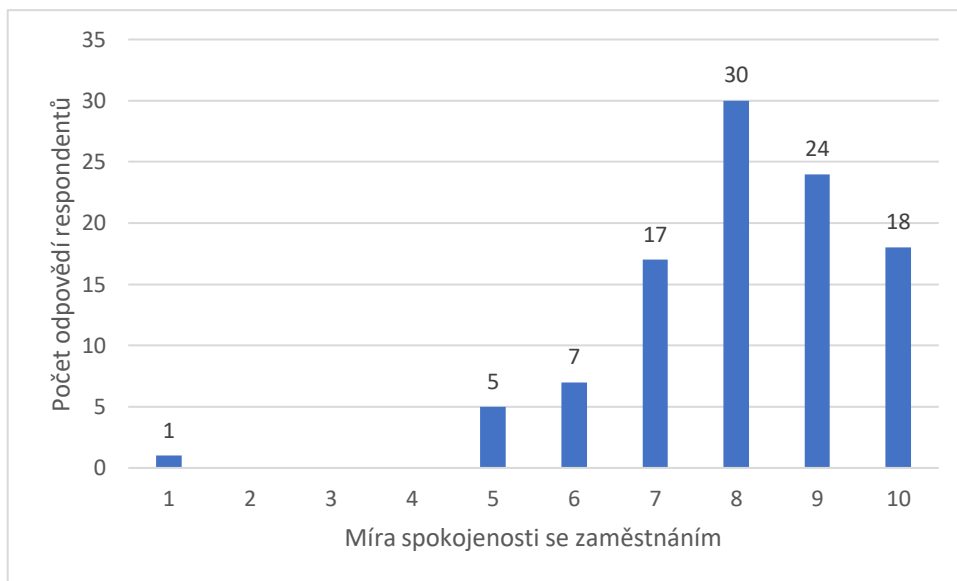
Otázka číslo jedenáct se týkala toho, jaký typ stresu působí na respondenty. Na grafu níže můžeme vidět, že nejčastější odpovědí je akutní stres, který působí na 60 respondentů. Dalších 35 respondentů uvedlo, že na ně působí chronický stres. Lze říci, že 35 odpovědí z 102 docela vysoké číslo, které by se nemělo zanedbat, jelikož chronický stres může vést k depresím a k poškození duševního zdraví jedince. Zbýlých 7 odpovědí je, že na respondenty žádný stres nepůsobí.



Graf 9: Typ stresu působící na respondenty

12. Jak jste spokojeni se svým současným zaměstnáním?

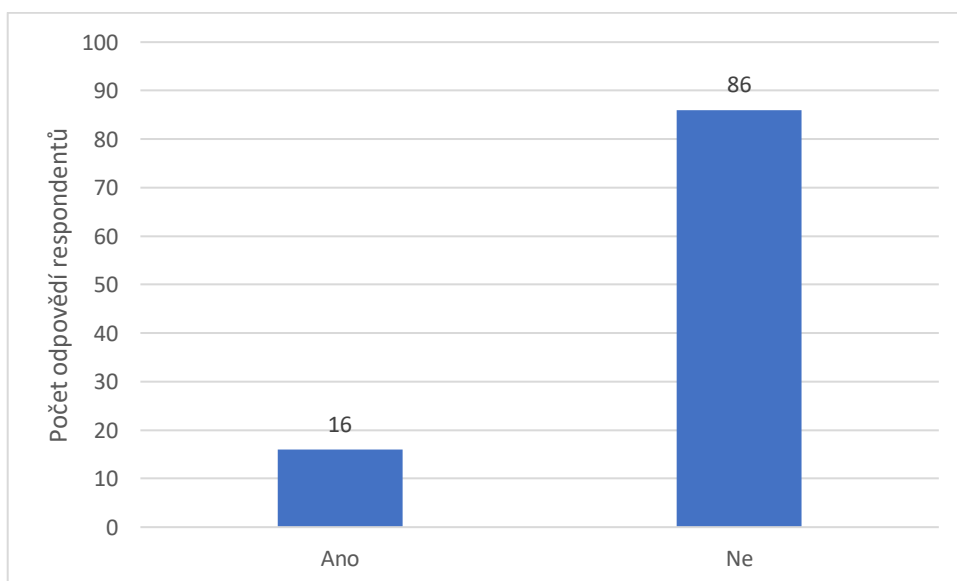
Otázka číslo dvanáct se zabývá spokojeností pedagogických pracovníků se svým stávajícím zaměstnáním. U této otázky mohli respondenti vybírat ze škály od 1 do 10, kdy číslo 1 znamenalo nejméně a číslo 10 nejvíce. Na grafu můžeme pozorovat, že většina pedagogických pracovníků je se svojí současnou prací spokojena, a že nejčastěji ji hodnotí osmi body. Na grafu dále můžeme vidět, že 18 respondentů je se svou prací spokojeno nejvíce a ohodnotilo svou spokojenost tedy deseti body. Mnoho respondentů ohodnotilo spokojenost se svou prací devíti body a konkrétně to bylo 24 respondentů. Dalších 17 respondentů ohodnotilo spokojenost ve své práci sedmi body, 7 respondentů šesti body a 5 respondentů body pěti. Pouze 1 respondent uvedl, že se svou prací spokojen není a udělil jí ze škály pouhý jeden bod. Tento pracovník by měl zvážit opuštění stávající práce. Tato otázka potvrzuje otázku, zda mají respondenti svoji práci rádi.



Graf 10: Míra spokojenosti se zaměstnáním

13. Zvažujete opustit své zaměstnání?

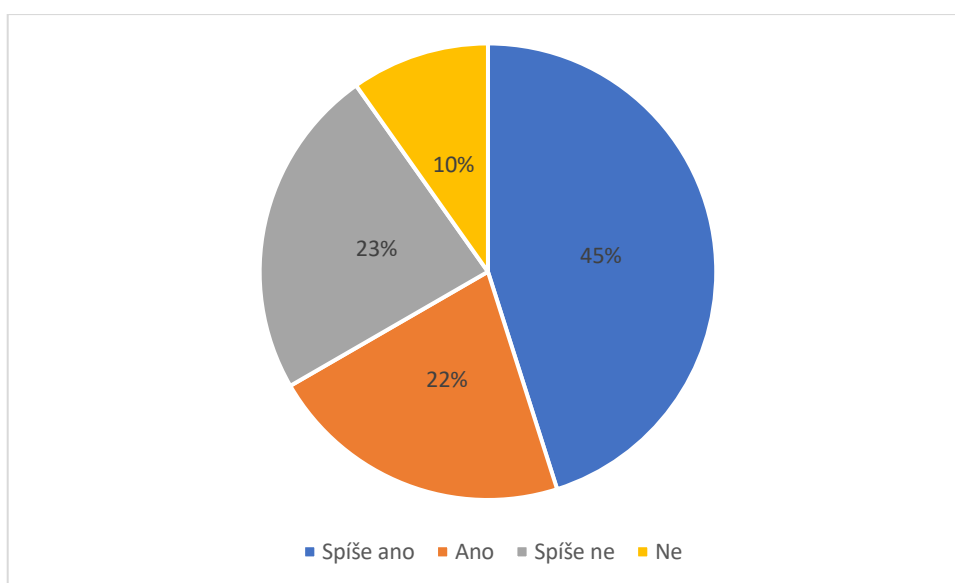
Otázka číslo třináct se zabývá tím, zda zvažují respondenti opustit své zaměstnání. Vzhledem k předchozím výsledkům, kdy je většina respondentů se svou prací spokojena, mě překvapilo, že celkem 16 respondentů uvažuje opustit své zaměstnání. Pro vysvětlení toho výsledku bylo analyzováno, jaký typ stresu podle vybrané otázky v dotazníku působí na respondenty, kteří o opuštění zaměstnání uvažují. Z 16 uvedených respondentů jich 9 označilo, že na ně působí chronický stres, je to jeden z možných důvodů, proč by chtěli pracovní místo opustit. Zbylých 86 respondentů o opuštění svého zaměstnání neuvažují.



Graf 11: Uvažování o opuštění zaměstnání

14. Ovlivňuje stres v práci Váš osobní život?

Otázka číslo 14 je velice důležitá a zkoumá, zda stres v práci ovlivňuje osobní život respondentů. Na grafu můžeme pozorovat, že z pohledu respondentů stres, který máme v práci, ovlivňuje náš osobní život. Právě 45 % respondentů uvedlo možnost spíše ano a 22 % respondentů uvedlo možnost ano. Pokud bychom tyto dvě položky sečetli, tak více než polovina, přesně tedy 67 % respondentů, ovlivňuje stres z práce v osobním životě. Zbýlých 23 % uvedlo, že stres je spíše neovlivňuje a pouhých 10 % uvedlo, že stres z pracovního prostředí vůbec neovlivňuje jejich osobní život.

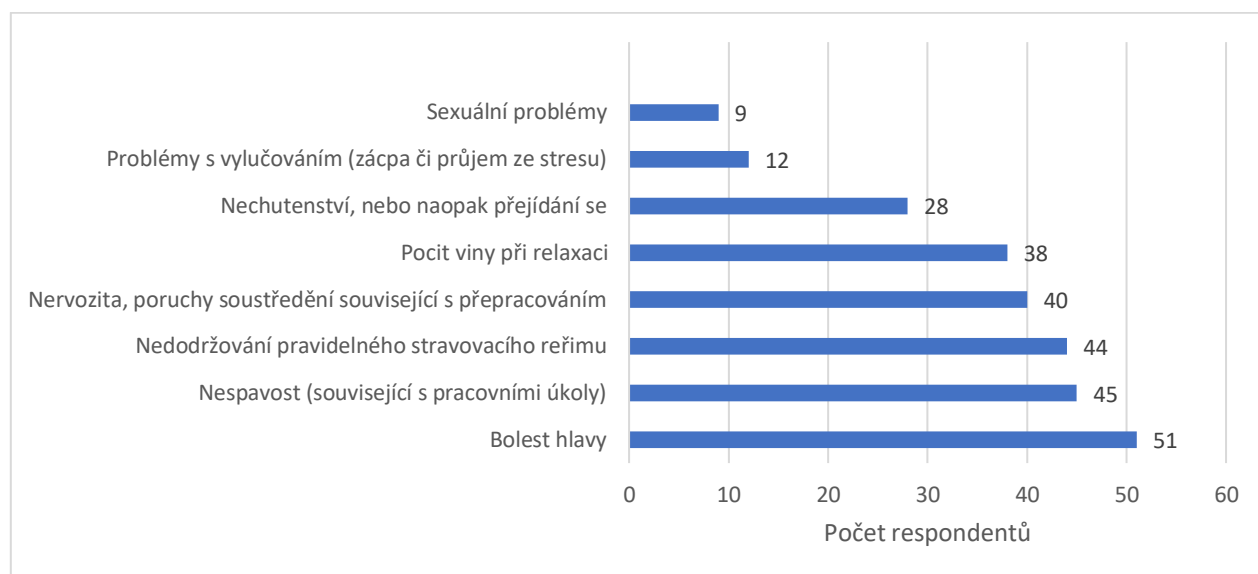


Graf 12: Ovlivňuje stres v práci osobní život

15. Jaké z následujících pocitů nebo stavů se u Vás objevují?

V otázce číslo 15 bylo na výběr z několika možností pocitů nebo stavů, které by se mohly u respondentů vyskytovat. Na výběr bylo z osmi možností a z odpovědi jiná, kde mohli respondenti napsat možnost, která se u nich vyskytuje, ale není v nabídce. Mezi nejčastější problém patří bolest hlavy, která se objevuje 51 respondentů. Dalších 45 respondentů trpí nespavostí, která souvisí s pracovními úkoly. Pravidelný stravovací režim nedodržuje 44 respondentů. Velmi častým problémem je také nervozita a poruchy soustředění se, které se vyskytuje u 40 respondentů, 38 respondentů odpovědělo, že má pocit viny při relaxaci. U možnosti přejídání se nebo naopak nechutenství k jídlu jsem čekala mnohem více odpovědí, naštěstí je číslo poměrně malé a trpí tím pouze 28 respondentů ze 102. Problémy s vylučováním, čímž je tedy myšlena zácpa nebo

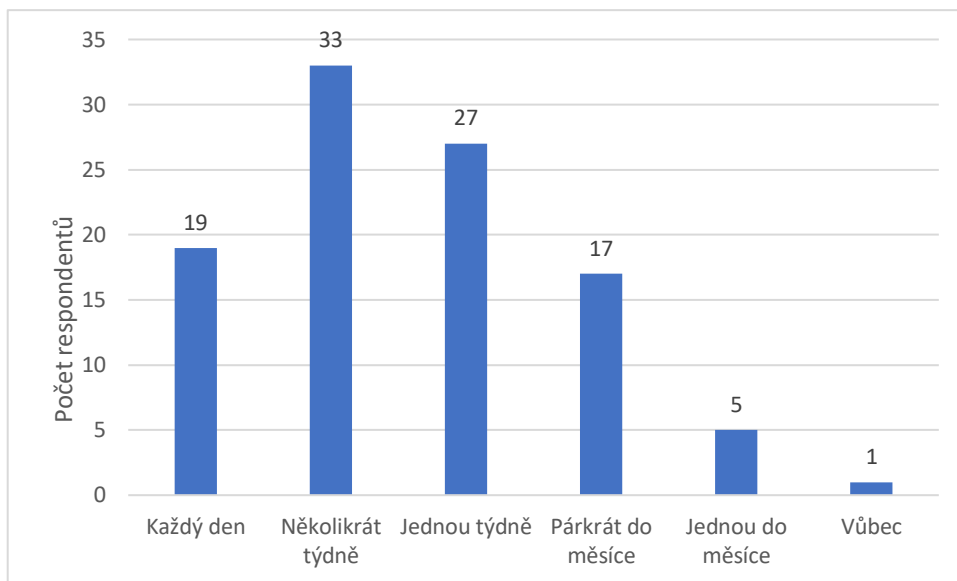
průjem, které má dotýčný způsoben stresem, se vyskytují pouze u 12 respondentů. Stres má podle odpovědí nejmenší vliv na sexuální problémy, kterými trpí pouze 9 respondentů. V odpovědi jiná se objevila únava, úzkosti a zažívací problémy.



Graf 13: Stavy vyskytující se u respondentů

16. Jak často relaxujete?

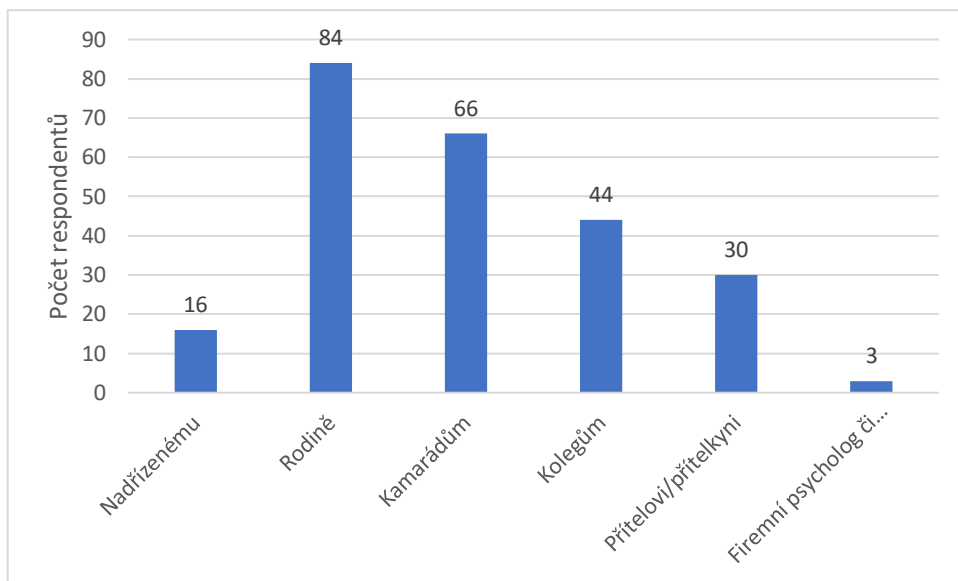
Tato otázka se zabývá tím, jak často respondenti relaxují. Na výběr bylo z několika možností. Pokud se na graf podíváme postupně, tak vidíme, že každý den relaxuje poměrně malá část respondentů (19). Nejvíce odpovědí bylo u možnosti několikrát týdně, kde je tedy 33 odpovědí. Možnost jednou týdně je druhou nejvíce vybíranou odpovědí, a tedy jednou týdně relaxuje 27 respondentů. Párkrát do měsíce relaxuje 17 a jednou do měsíce pouze 5 respondentů. Pouze jeden respondent vybral možnost vůbec.



Graf 14: Jak často respondenti relaxují

17. Komu se můžete svěřit, když Vás něco trápí?

Tato otázka byla poslední otázkou dotazníkového šetření. Pokud jsme vystaveni stresu a nějakým problémům, které by stres později mohly vyvolávat, je důležité se mít komu svěřit. V 17 otázce zjišťujeme, komu se respondenti nejvíce svěřují. Na výběr měli z několika možností, mezi které patří například rodina, přátelé, nadřízený atd. Odpovědi na tuto otázku můžeme vidět v následujícím grafu. Výsledky zde byly podle mého očekávání, když na prvním místě byla rodina, které se může svěřit 84 respondentů. Na druhém místě jsou kamarádi, kteří sesbírali celkem 66 respondentů. Kolegům na pracovišti se může svěřit 44 respondentů, což mě mile překvapilo, jelikož jsem zde čekala méně odpovědí. Pouze 30 respondentů se může svěřit svému příteli nebo své přítelkyni. Odpovědí u nadřízeného bylo poměrně málo a to pouze 16 a nejméně odpovědí bylo u firemního psychologa nebo psychoterapeuta.



Graf 15: Komu se mohou respondenti svěřit

6 Diskuse

Hlavním cílem průzkumu bylo zjistit, jak probíhá stress management ve školství na Vysočině, jaký typ stresu působí na pedagogické pracovníky a jak se projevuje. V závěru jsou uvedena doporučení na zlepšení stress managementu.

V rámci průzkumu byly stanoveny tři výzkumné otázky, které mi napomohly vyřešit výzkumný problém a dosáhnout výzkumného cíle, který byl stanoven v úvodu výzkumné části.

- Jaký typ stresu nejčastěji působí na pracovníky ve školství?
- Jak stres pracovníky ovlivňuje?
- Snaží se vedení pomáhat pracovníkům vypořádat se se stresem?

Na tyto stanovené otázky bych nyní odpověděla a shrnula tak výsledky prováděného výzkumu.

Jaký typ stresu nejčastěji působí na pracovníky ve školství?

Touto otázkou jsem se zabývala z toho důvodu, abych zjistila, zda pedagogičtí pracovníci pociťují, že jsou v pracovním prostředí vystaveni stresu. Zajímalo mě, zda mají pocit, že jsou vystaveni stresu dlouhodobě a prožívají tedy stres chronický, anebo zda mají stres pouze akutní, tedy krátkodobý a náhlý. Už na začátku výzkumu jsem předpokládala, že stres bude u sebe vnímat většina pedagogických pracovníků, a to z toho důvodů, že jsou v práci v každodenním kontaktu s lidmi a práce je velice náročná. Tento předpoklad se v dotazníkovém šetření ukázal jako pravdivý, kde 53 % respondentů uvedlo, že jsou v práci vystaveni stresu (zde by se mohlo jednat o stres chronický, který je nebezpečný), 45 % respondentů uvedlo, že jsou stresu vystaveni jen občas a můžeme tedy říct, že se pravděpodobně jedná o stres akutní. Pouze 2 % respondentů odpověděli, že stresu vystaveni v práci nejsou. Pokud se podíváme, jaká typ stresu nejčastěji na pracovníky působí, tak se jedná o akutní stres, který působí u 61 % respondentů. Dalších 36 % uvedlo, že na ně působí stres chronický, což je alarmující výsledek a měla by zde být snaha o jeho snížení, jelikož jak uvádí Čapovec (2021), chronický stres vede k zdravotním problémům. Zbýlá 3 % respondentů v dotazníkům uvedli, že na ně nepůsobí stres žádný.

Co u pracovníků vyvolává stres a jak stres pracovníky ovlivňuje?

Co u pracovníků vyvolává stres, je podle mého velice důležitá otázka, abychom mohli vzniku stresu předejít. V dotazníkovém šetření byly navrženy situace, kdy byli

respondenti vyzváni k tomu, aby každou situaci ohodnotili podle toho, jak moc je pro ně stresující. Z dotazníků bylo zjištěno, že pro většinu respondentů je nejvíce stresující, pokud nemají jasně stanovené úkoly. Mezi další stresové situace, které jsou pro respondenty spíše stresující, patří například hluk, termíny odevzdávání úkolů a také komunikace s rodiči studentů. Pokud se podíváme na akutní stres, který je krátkodobý, bylo zjištěno, že může mít pro pracovníky i pozitivní vliv, který je prospěšný například při prezentování, při odevzdávání úkolů, na který je málo času, dále stres může napomáhat k lepšímu výkonu. Jak již bylo zmíněno stres má velice negativní účinky na soustředění. Podle dotazníkové šetření dále bylo zjištěno, že u 45,1 % respondentů pracovní stres spíše ovlivňuje osobní život. U dalších 23,5 % respondentů pracovní stres spíše osobní život neovlivňuje. Dále můžeme vidět, že 21,6 % si myslí, že stres v práci ovlivňuje pracovní život a pouhých 9,8 % tvrdí, že ne. Pokud se podíváme pouze na nejčastější pocity a stavy, které jsou spojeny se stresem, bylo podle dotazníkového šetření zjištěno, že nejvíce se objevuje bolest hlavy, nespavost a dále pak nedodržování pravidelného stravovacího režimu. Mezi další často objevující se stavy můžeme zařadit nervozitu a pocit viny při relaxaci.

Snaží se vedení pomáhat pracovníkům vypořádat se se stresem?

Jako první jsem se ve svém dotazníku zaměřila, zda probíhá v zaměstnání respondentů školení proti stresu. Bohužel z 86,3 % toto školení u respondentů neprobíhá, přitom při otázce, zda by respondenti uvítali seminář, trénink na zvládání stresu, byla většina respondentů pro variantu ano. Pokud se podíváme na relaxační zónu, nalezneme ji jen u menšiny respondentů (28 z 102). Na otázku, zda by respondenti tuto zónu uvítali bylo 88 % pro tuto variantu. Pokud se podíváme na vedení a stres na pracovišti, byly výsledky poněkud neuspokojivé. Z vybraných odpovědí bylo zjištěno, že u 85 ze 102 respondentů vedení nezkoumá míru stresu na pracovišti a u 72 ze 102 se vedení ani nesnaží zjišťovat příčiny stresu na pracovišti. Pokud se podíváme, zda se může zaměstnanec svěřit svému vedoucímu, jsme opět na docela malém čísle, jelikož nadřazenému by se ze 102 respondentů svěřilo pouze 16.

6.1 Doporučení v rámci stres managementu ve školství

V této kapitole lze nalézt doporučení pro vedení školních institucí, které je založeno na dotazníkovém šetření. Jako první doporučení lze uvést, že je velice důležité udělat pro své zaměstnance školení proti stresu nebo jakékoliv semináře a tréninky. Jak již bylo

zmíněno, takové školení na zvládání stresu by uvítalo mnoho zaměstnanců. Cena školení se pohybuje dle internetu různě od 2 000Kč do 10 000Kč.

Dalším doporučením je vytvořit na pracovišti relaxační zónu, která byla v dotazníku také velice žádaná. Zaměstnavatelé by si měli uvědomit důležitost právě relaxačních zón, jelikož odpočinek a možnost soustředit se na jinou činnost je velice důležitá. Po relaxaci se může zaměstnanec opět vrátit k své pracovní náplni, která mu půjde lépe od ruky. Například na vytvoření relaxační zóny stačí klidný prostor, zeleň a příjemné posezení, které může být doplněno kvalitním kávovarem. Pro vedení by mělo být prioritou, aby se zaměstnanci v práci cítili co nejlépe, proto bych dále doporučovala zaměřit se více na příčiny stresu, které na pracovníky působí.

V dotazníku bylo také zjištěno, že pracovníky nejvíce stresují úkoly, které nejsou jasné vymezené. Pokud má vedení přesné představy a požadavky o úkolu, který má zaměstnanec splnit, měli by mu dát přesné a jasné instrukce. Pokud se jedná o úkol, který není obzvlášť důležitý, anebo vedení nemá zcela jasné požadavky, nechala bych zaměstnancům volnou ruku, aby mohli rozvíjet svou kreativitu.

Jak už bylo zde v doporučení zmíněno, je velice důležitá relaxace. Proto bych pro vedení doporučila naučit a seznámit zaměstnance s různými relaxačními techniky. Toto doporučení uvádím z důvodu, že většina respondentů v dotazníku uvedlo, že pracovní stres se promítá i do jejich osobního života a také proto, že 36 % respondentů uvedlo, že na ně působí chronický stres. Relaxační techniky pomohou zaměstnancům snížit napětí a vypořádat se stresem.

Poslední doporučení, které zde uvedu, se bude týkat celkově vztahů na pracovišti. Je velice důležité, aby vedoucí měl dobré vztahy se svým podřízeným, ale to ovšem neznamená, že by vedoucí neměl mít určitou autoritu a respekt. Spíše bych chtěla vyzdvihnout, aby se zaměstnanci svého nadřízeného nebáli a mohli se mu svěřit, pokud se vyskytne nějaký problém. V dotazníku bylo zjištěno, že pouze 16 respondentů se může svému nadřízenému svěřit. Podle mého je toto číslo velice malé a bylo by dobré se na tento problém zaměřit. Jelikož ale chápu, že ne se všemi problémy chce zaměstnanec hned za svým nadřízeným, navrhovala bych, aby měl zaměstnanec možnost navštívit firemního psychologa nebo psychoterapeuta. Jelikož je toto doporučení pro vedení více složité na zajištění, doporučila bych nejdříve udělat u svých zaměstnanců průzkum, zda by o pracovního psychologa byl vůbec zájem.

7 Závěr

Tématem bakalářské práce je Stress management ve školství. Cílem bakalářské práce je analýza stresorů ve školství a návrh opatření směřujících k snížení dopadu stresu na pracovníky ve školství. Práce je zaměřena na vymezení základních pojmů, popisuje zde dělení stresu, příznaky stresu a jeho fáze, stresory a jejich dělení, stres v pracovním prostředí a prevencí stresu.

Ve výzkumné části je realizován průzkum, který byl tvořen pomocí dotazníkového šetření. Dotazník byl vytvořen kompilací teoretických východisek pro nalezení odpovědí na stanovené výzkumné otázky. Dotazník byl rozeslán do školních institucí pomocí emailu.

Zjištěné výsledky jsou zajímavé a mohou být pro školská zařízení klíčová pro nastavení stres managementu. Nastavená doporučení mohou být užitečná i v jiných odvětvích.

Závěrem této práce je nutno podotknout, že by se stres na pracovišti neměl podceňovat a vedení by mělo dát větší důraz na stress management. Neboť jeho ignorace vede k nepříznivým dopadům na pracovníky a chronickému stresu a jejich vyčerpání a nespokojenosti. Základem všeho je komunikace mezi zaměstnanci a nadřízenými, zjišťovat příčiny stresu a snažit se o jeho eliminaci. Výsledkem pak bude příjemné pracovní prostředí, kde stres bude pouze akutní a bude zaměstnancům pomáhat a ne škodit.

I. Summary

The main subject of the bachelor thesis is stress management. The bachelor thesis deals with problems of stress in the workplace. In this part the work describes the definition of stress and stressors. Its also examines the prevention and consequences of stress.

The research section of the bachelor thesis is based on a questionnaire which aims to find out if in the education in the Vysočina region affects employees stressful situations and how they affect them. The survey also includes recommendations and instructions which contain suggestions for reducing stress in the workplace.

Keywords

Stress management, stress, stressful situation, stressors

II. Reference

- Bartůňková, S. (2010). *Stres a jeho mechanismy*. Karolinum.
- Bedrnová, E. (2009). *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Management Press.
- BEZPEČNÝ PODNIK: *Pracovní stres a zdraví*. (2016) (druhé). Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.
- Brar, G., & Singh, N. (2020). Stress management at workplace: An approach focussed on COVID-19. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, (10-12).
- Can, Y., Iles-Smith, H., Chalabianloo, N., Ekiz, D., Fernández-Álvarez, J., Repetto, C., Riva, G., & Ersoy, C. (2020). How to Relax in Stressful Situations: A Smart Stress Reduction System. *Healthcare*, 8(2). <https://doi.org/10.3390/healthcare8020100>
- Clegg, B. (2005). *Stress management*. CP Books.
- Čapovec, J. (2021). Stres - jak se ho zbavit a neničit si zdraví, radí celostní terapeut Jiří Čapovec: Co se děje v těle při stresu. https://www.vimcojim.cz/magazin/clanky/o-zdravi/Stres---jak-se-ho-zbavit-a-nenicit-si-zdravi,-radi-celostni-terapeut-Jiri-Capovec__s10012x19919.html
- Hájková, K. (2021). Stres má několik fází – v jaké se nacházíte právě vy?. https://vitalweb.cz/1274/stres-ma-nekolik-fazi-v-jake-se-nachazite-prave-vy?fbclid=IwAR063K_7hbeIl80f1YBnmIxQMymZ_QlFf52YZd7ZZS74EvHcjT31T6EvGc
- Hartl, P., & Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Portál.
- Holcner, T. (2020). *Posttraumatická stresová porucha – PTSD a její léčba*. Retrieved 2022-01-05, from <https://psycholog-holcner.cz/posttraumaticka-stresova-porucha/>
- Kaczor, M. (2021). *Chronický stres*. Retrieved 2022-01-04, from <https://www.michalkaczor.cz/encyklopedie/stres/chronicky-stres/#kndphnnfdz>
- Kebza, V., & Šolcová, I. (2003). *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)* (2., rozš. a dopl. vyd). Státní zdravotní ústav.
- Koubek, L. (2014). *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. Motiv Press.

- Koubek, L. (2014). *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. Motiv Press.
- Křivohlavý, J. (1994). *Jak zvládat stres*. Grada.
- Málková, I. (2018). *Jak se naučit správně relaxovat?*. Retrieved 2022-03-13, from https://www.vimcojim.cz/magazin/clanky/o-zdravi/Jak-se-naucit-spravne-relaxovat__s10012x11015.html
- Mikšík. (1980) (1980 ed.).
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2022). *PEDAGOGIČTÍ PRACOVNÍCI*. Retrieved 2022-04-07, from <https://www.msmt.cz/vzdelavani/pedagogicti-pracovnici>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2022). *PEDAGOGIČTÍ PRACOVNÍCI*. Retrieved 2022-04-07, from <https://www.msmt.cz/vzdelavani/pedagogicti-pracovnici>
- Mohapl, P. (1992). *Úvod do psychologie nemoci a zdraví*. Univerzita Palackého.
- Nakonečný, M. (2015). *Obecná psychologie*. Stanislav Juhaňák - Triton.
- Ondřiová, I. (2019). Strategie zvládání stresu a coping: Copingové strategie. https://www.seniorzone.cz/33/strategie-zvladani-stresu-a-coping-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Er0GQgsOusWMx_nUbbIs_TA/
- Pauknerová, D. (2006). *Psychologie pro ekonomy a manažery* (2., přeprac. a aktualiz. vyd). Grada.
- Pešek, R., & Praško, J. (2016). *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit : pohledem kognitivně behaviorální terapie*. Pasparta.
- Plamínek, J. (2008). *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnutí* (2., aktualiz. a dopl. vyd). Grada.
- Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. (2010). Grada.
- Stock, C. (2010). *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Grada.

III. Seznamy

Obrázek 1 Rozhodování o povaze stresu [zdroj: Plamínek, 2008, s.129].....	6
Obrázek 2 Stres podle intenzity (Zdroj: Křivohlavý, 1994, s. 8).....	9
Obrázek 4 Dělení stresu [zdroj: Stock,2010, str.16]	12
Obrázek 5 Fáze syndromu vyhoření.....	19

Tabulka 1 Stress management	28
-----------------------------------	----

Graf 1: Pohlaví respondentů	23
Graf 2: Věk respondentů.....	24
Graf 3: Nejvýše dosažené vzdělání respondentů	25
Graf 4: Typ pracoviště.....	26
Graf 5: Mají respondenti rádi svou práci.....	26
Graf 6: Vystavení stresu	27
Graf 7: Školení proti stresu.....	27
Graf 8: Stresory a stresové situace	30
Graf 9: Typ stresu působící na respondenty	31
Graf 10: Míra spokojenosti se zaměstnáním.....	32
Graf 11: Uvažování o opuštění zaměstnání	32
Graf 12: Ovlivňuje stres v práci osobní život	33
Graf 13: Stavy vyskytující se u respondentů	34
Graf 14: Jak často respondenti relaxují	35
Graf 15: Komu se mohou respondenti svěřit.....	36

Příloha 1: Úvodní strana.....	5
Příloha 2: Otázka číslo 1.....	5
Příloha 3: Otázka číslo 2.....	5
Příloha 4: Otázka číslo 3.....	6
Příloha 5: Otázka číslo 4.....	6
Příloha 6: Otázka číslo 5.....	6
Příloha 7: Otázka číslo 6.....	7
Příloha 8: Otázka číslo 7.....	7

Příloha 9: Otázka číslo 8.....	7
Příloha 10: Otázka číslo 9.....	8
Příloha 11: Otázka číslo 10.....	8
Příloha 12: Otázka číslo 11.....	9
Příloha 13: Otázka číslo 12.....	9
Příloha 14: Otázka číslo 13.....	9
Příloha 15: Otázka číslo 14.....	9
Příloha 16: Otázka číslo 15.....	10
Příloha 17: Otázka číslo 16.....	10
Příloha 18: Otázka číslo 17.....	11

IV. Přílohy

Příloha 1: Úvodní strana

Stress management

Dobrý den,

jsem studentka na Jihočeské Univerzitě v Českých Budějovicích, věnujte prosím cca. 5 minut svého času k vyplnění následujícího dotazníku, který mi pomůže s mou bakalářskou prací. Dotazník se týká Stress managementu ve školství.

SPUSTIT DOTAZNÍK TEĎ

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 2: Otázka číslo 1

1. Pohlaví*

Vyberte jednu odpověď

Žena

Muž

Nechci uvádět

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 3: Otázka číslo 2

2. Věk*

Vyberte jednu odpověď

20 - 30

31 - 40

41 - 50

51 - 60

61 - 70

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 4: Otázka číslo 3

3. Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?*

Vyberte jednu odpověď

☐	Střední vzdělání
☐	Vyšší odborné vzdělání
☐	Vysokoškolské vzdělání - bakalářské
☐	Vysokoškolské vzdělání - magisterské
☐	Vysokoškolské vzdělání - doktorské

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 5: Otázka číslo 4

4. Typ pracoviště*

Vyberte v jakém zařízení pracujete

☐	Mateřská škola
☐	Základní škola
☐	Střední škola (střední odborné učiliště, střední odborná škola)
☐	Vyšší odborná škola
☐	Vysoká škola
☐	Speciální škola

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 6: Otázka číslo 5

5. Máte rád/a svou práci?*

Vyberte jednu odpověď

☐	Ano
☐	Ne

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 7: Otázka číslo 6

6. Myslíte si, že jste v práci vystaven/a stresu?*

Vyberte jednu odpověď

Ano
Občas
Ne

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 8: Otázka číslo 7

7. Probíhá u Vás v zaměstnání školení proti stresu?*

Vyberte jednu odpověď

Ano
Ne

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 9: Otázka číslo 8

8. Stress management na pracovišti*

Vyberte jednu odpověď v každém řádku

	Ano	Ne
Uvítal/a byste seminář, trénink na zvládání stresu?		
Máte ve Vašem zaměstnání relaxační zónu?		
Uvítali byste ve Vašem zaměstnání relaxační zónu?		
Zkoumá vedení míru stresu na pracovišti?		
Snaží se vedení zjišťovat příčiny stresu na pracovišti?		

Zdroj: Vlastní zpracování

9. Níže jsou uvedeny, stresory a stresové situace*

Uvedte, do jaké míry jsou pro vás stresující.

	Nevyvolává stres	Spíše stresující	Stresující	Velmi stresující
Potřeba spolupracovat s ostatními zaměstnanci				
Nutnost vykonávat úkoly samostatně				
Braní si práce domů				
Hluk na pracovišti				
Termíny odevzdání úkolů				
Nízké platové ohodnocení				
Přesčas				
Nedostatečně jasně vymezené pracovní úkoly				
Nejistota udržení práce				
Nedostatečná podpora ze strany vedení nebo kolegů				
Komunikace s rodiči				

Zdroj: Vlastní zpracování

10. Napište v jakých případech stres zlepšuje Váš pracovní výkon a v jakých zhoršuje.*

Příklad: Stres mi pomáhá s lepším výkonem při prezentaci.

Napište jedno nebo více slov...

500

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 12: Otázka číslo 11

11. Jaký typ stresu na Vás působí?*

Vyberte jednu odpověď

☐ Akutní (náhlý a krátkodobý)

☐ Chronický (dlouhodobý)

☐ Žádný

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 13: Otázka číslo 12

12. Jak jste spokojen/a se svým současným zaměstnáním?*

1 - nejméně 10 - nejvíce

★

★

★

★

★

★

★

★

★

★

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 14: Otázka číslo 13

13. Zvažujete opustit své zaměstnání?*

Vyberte jednu odpověď

☐ Ano

☐ Ne

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 15: Otázka číslo 14

14. Ovlivňuje stres v práci Váš osobní život?*

Vyberte jednu odpověď

☐ Ano

☐ Spíše ano

☐ Ne

☐ Spíše ne

Zdroj: Vlastní zpracování

15. Jaké z následujících pocitů nebo stavů se u Vás objevují?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí. U možnosti jiná, lze napsat a uvést.

Bolest hlavy
Nespavost (související s pracovními úkoly)
Nervozita, poruchy soustředění související s přepracováním
Nedodržování pravidelného stravovacího režimu
Pocit viny při relaxaci
Nechutenství nebo naopak přejídání se
Sexuální problémy
Problémy s vylučováním (zácpa či průjem ze stresu)
Jiná... 

Zdroj: Vlastní zpracování

16. Jak často relaxujete?*

Vyberte jednu odpověď

Každý den
Několikrát týdně
Jednou týdně
Párkrát do měsíce
Jednou do měsíce
Vůbec

Zdroj: Vlastní zpracování

17. Komu se můžete svěřit, když Vás něco trápí?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

Nadřízenému

Rodině

Kamarádům

Kolegům

Přítelovi / přítelkyni

Firemní psycholog či psychoterapeut

Zdroj: Vlastní zpracování