

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE

FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU

Evidenčné číslo: 104033/B/2023/36145173761506820

STRES V PRACOVNOM PROCESE

Bakalárska práca

2023

Viktória Korenková

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU

STRES V PRACOVNOM PROCESE

Bakalárska práca

Študijný program: ekonomika a manažment podniku

Študijný odbor: ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: Fakulta podnikového manažmentu

Vedúci záverečnej práce: Mgr. Natália Matkovčíková ,PhD.

Bratislava 2023

Viktória Korenková

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že túto prácu som vypracovala samostatne a uviedla som všetku použitú literatúru.

Dátum

.....

Viktória Korenková

Pod'akovanie

Chcela by som sa týmto spôsobom poďakovať Mgr. Natálii Matkovčíkovej, PhD., školiteľke mojej záverečnej práce za odbornú pomoc, ochotu, rady a predovšetkým čas, ktorý mi venovala. Veľké poďakovanie patrí aj zamestnancom podniku, ktorí boli ochotní mi venovať čas a ochotu pri vyplňovaní dotazníkového prieskumu.

ABSTRAKT

KORENKOVÁ, Viktória: *Stres v pracovnom procese*. – Ekonomická univerzita v Bratislave, Fakulta podnikového manažmentu, Katedra manažmentu. – Vedúci záverečnej práce: Mgr. Natália Matkovčíková, PhD. – Bratislava: FPM EU, 2023, 48 s.

Hlavnou podstatou záverečnej práce je charakterizovať stres, jeho príčiny a dôsledky na pôde pracovného procesu a spôsoby ako predchádzať negatívnym psychickým či fyzickým dopadom v pracovnej činnosti. Záverečná práca je formulovaná do 5 kapitol kde sa nachádzajú dva obrázky a trinásť grafov. Prvá kapitola obsahuje teoretickú časť objasnenia súčasnej problematiky z pohľadu viacerých autorov. V druhej kapitole sa pozeráme na hlavný cieľ tejto práce a na čiastkové ciele, ktoré sú jeho súčasťou. Tretia kapitola sa venuje metodike a metódam skúmania, ktorými sme túto prácu napísali. V štvrtej kapitole sme získavali informácie na základe teoretických vedomostí, ktoré nám pomocou dotazníkového prieskumu analyzovali identifikáciu miery stresu, jeho príčiny, dôsledky, možné opatrenia pre elimináciu stresovej záťaže a prevencie negatívnych fyzických a psychických stavov v prostredí práce a prínos pracovných benefitov na udržiavanie duševného zdravia zamestnancov.

Kľúčové slová: Stres, stresor, pracovný proces, benefity, duševné zdravie

ABSTRAKT

KORENKOVÁ, Viktória: *Stress in work process*. – University of Economics in Bratislava, Faculty of Business Management, Department of Management. – Thesis supervisor: Mgr. Natália Matkovčíková, PhD. – Bratislava: FPM EU, 2023, 48 p.

The thesis aims to define stress, its causes, its impacts on the work process, and ways to prevent negative mental and physical effects of work. The thesis consists of five chapters, including two pictures and thirteen graphs. The first chapter or the theoretical part defines the issue from the point of view of several authors. The second chapter focuses on the main aim of the thesis as well as the secondary aims. The third chapter explains the methodology, and methods used. In the fourth chapter, data obtained from the questionnaires were analysed to determine the extent of stress, its causes, effects, and possible measures for the elimination of mental strain and precautions against negative physical and mental states in the working environment as well as the contribution of perks on the well being of employees.

Key words: stress, stressor, working process, benefits, mental health

Obsah

Úvod.....	8
1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ.....	9
1.1 Definícia stresu v pracovnom procese	9
1.2 Podnety vyvolávajúce stres na pracovisku	11
1.2.1 Stresory v pracovnom procese	12
1.3 Dôsledky stresu a jeho vplyv na zamestnancov a ich zvládanie.....	14
1.3.1 Distres a eustres	14
1.3.2 Psychické a fyzické prejavy na stres v pracovnom procese	15
1.3.3 Dôsledky stresu na výkon zamestnancov v pracovnom prostredí	16
1.3.4 Zvládanie a prevencia stresových situácií.....	18
1.4 Starostlivosť o zdravie zamestnancov	20
2 CIEĽ PRÁCE.....	22
3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA.....	23
3.1 Charakteristika objektu skúmania.....	23
3.2 Pracovné postupy	23
3.3 Spôsob získavania údajov a ich zdrojov	24
3.4 Použité metódy vyhodnotenia a interpretácia výsledkov	24
3.5 Štatistické metódy	24
4 VÝSLEDKY PRÁCE	26
4.1 Výsledky dotazníkového prieskumu.....	26
4.2 Overenie hypotézy	34
DISKUSIA.....	36
ZÁVER	42
ZOZNAM POUŽITEJ LITERTÚRY	43
Prílohy.....	45

Úvod

V dnešnom uponáhľanom svete sa stres stáva čoraz častejšie súčasťou našich životov. Snažiť sa tomu vyhnúť každý deň je nereálne. Pretože ide v podstate o konfrontáciu našich možností, schopností a predstáv. Každý prežíva stres inak a o tom, ako na stres reagujeme, rozhodujeme sami. Môžeme k tomu pristupovať dvoma rôznymi spôsobmi. Môže poháňať našu kreativitu, motivovať nás, dať nám odhodlanie alebo nájsť našu vnútornú silu. Na druhej strane to môže byť nebezpečné a deštruktívne, čo vedie k chorobám a konfliktom.

V priebehu dňa môže byť človek ovplyvnený mnohými stresormi. Ráno sa zobudíme, prečítame si noviny a zapneme televízor, rádio alebo počítač. Okamžite sa nás dotýka informačný tlak a s tým súvisiace informačné preťaženie. V súčasnosti je preťaženie informáciami väčší problém ako nedostatok informácií. Veľakrát sa cítime v strese z množstva informácií, v ktorých sa treba orientovať. Pracovný stres môže byť spôsobený rôznymi dôvodmi. Závisí to od nás samých, pracovného prostredia, organizácie práce, kolegov a dokonca aj našich nadriadených, ktorý nám často kladú vysoké nároky. Pracovné prostredie je prostredím, kde väčšina z nás prežíva jednu tretinu svojho dňa, je to miesto kde si vytvárame vzťahy, budujeme kariéru, pracujeme na svojich zručnostiach, no aj miestom, kde stres je našim každodenným spoločníkom. Ide o vážnu tému, ktorá je v mnohých firmách zanedbaná a podceňovaná. Duševné zdravie zamestnancov má vplyv na podnik a jej výsledky. Preto cieľom tejto záverečnej práce je charakterizovať stres v pracovnom procese, jeho príčiny, dôsledky a predovšetkým analyzovať jednotlivé odpovede respondentov z vybraného podniku na túto tému. Cieľom je taktiež identifikovať prevencie negatívnych psychických stavov a starostlivosť o duševné zdravie jedinca.

1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ

V prvej kapitole riešenia problematiky doma a v zahraničí sa zameriame na definíciu stresu v pracovnom procese a jeho príčiny. Na túto problematiku sa pozrieme očami viacerých autorov a priblížime najvýznamnejšie stresové faktory, ich druhy a príznaky, ktoré ovplyvňujú zamestnancov pri ich práci alebo doma, a ukážeme, ako sa dá predchádzať stresovým záťažiam duševnou starostlivosťou zamestnanca. Prostredie, v ktorom pracujeme, je súhrn chemických, fyzikálnych, sociálnych a kultúrnych činiteľov, ktoré pôsobia na zamestnanca v pracovnom procese. V prostredí práce často dochádza k situáciám, kde je náš výkon ovplyvnený stresom, ako aj naše správanie a konanie.

1.1 Definícia stresu v pracovnom procese

Čo pre nás znamená stres? V dobe pravekých ľudí stres znamenal situáciu, kedy sa človek ocitol v bojovej situácii a bol ohrozený na živote. Človek sa musel rozhodnúť, či bude bojovať, alebo utečie a nájde si útočisko. Takto jednoduché to bolo niekedy. V súčasnej dobe sa stres stáva veľmi častým pojmom. Mnohí z nás sa už stretli v živote s veľkým množstvom stresových momentov. Stres je súčasťou každodenného života človeka. Už od dávnych čias patrí stres medzi skúmané problémy v psychológii jedinca. Jeho existencia v pracovnom procese sa začala skúmať v minulom storočí. Nielen naše okolie nám poskytuje možnosti stresu a stresových situácií, ale aj sami si ho dokážeme spôsobiť vlastnými vnútornými zdrojmi. Slovo stres pochádza z angličtiny a označuje napätie, tlak, preťaženie a namáhanie.

„Stres je abstraktný pojem vyjadrujúci všeobecne skutočnosť, že živý organizmus je vystavený neprimeranému tlaku a určitá situácia v ňom vyvoláva tieseň či iný psychologicko-emočný stav“¹

Autori v súčasnej dobe skúmajú stres ako celok komplexne, na rozdiel od Selyeho, ktorý túto teóriu vyvracal. Jeho nástupcovia neoddeľujú duševnú stránku a fyzickú, vnímajú človeka ako integrovanú individualitu, čím zdôrazňujú, že reakcie a zvládanie stresu môže byť vysoko individuálne a osobitné.

Teda stres charakterizujú ako záťažovú situáciu, ktorá od človeka vyžaduje aktivizáciu jeho autoregulačného systému. Pri prebiehaní stresu a jeho dopade na správanie

¹ KOSTKA, K., 2016. Techniky zvládání stresu. [on-line]. [citované 17.2.2023]. Dostupné na internete: <http://www.kostka-skola.cz/archiv/soubor/KOSTKA-72798-technikyzvladani-stresu.pdf>

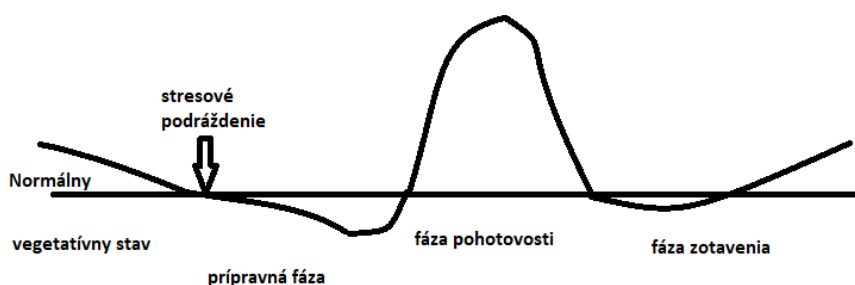
človeka ide o fyzikálny a psychologický nátlak, silné pôsobenie na organizmus, pri ktorom sa mení psychický, ale aj fyzický stav človeka, pričom nedochádza ku poškodeniu orgánov a buniek. Stres nepôsobí na telo iba psychickými zmenami, ale vyvoláva aj závažné psychosomatické zmeny. Zlyhanie srdcovej činnosti je jeden z dôsledkov, ale aj strata vedomia, výpadok pamäti, chyby pozornosti a mnoho ďalších.

Stres, ako sa uvádza v knihe Szarkovej, rozdeľujeme na tri základne typy:

1. fyziologický (dôsledkom pôsobenia extrémnych fyzikálnych podmienok stimulácie, vysokých aspirácií a motivácie)
2. psychologický (dôsledkom neprimeranej intenzívnej stimulácie, vysokých aspirácií a motivácie)
3. kombinovaný (dôsledkom oboch typov súčasne)

Japonskí autori skúmali stres u manažérov, kde výskumom v určitých situáciách pri medziľudských vzťahov a vyžaduje sa tam od zamestnanca a manažéra veľká sebakontrola, myslenie a situácie, ktoré blokujú používanie zaužívaných stereotypov správania a vo väčšine prípadov sa tam nachádzajú náročné rozhodovania zistili, že stres pozostáva z troch časom a stupňov intenzity sa odlišujúcich fáz stresu:²

1. príprava, ktorá je varovnou alebo poplachovou reakciou, charakteristické je pre túto fázu varovanie organizmu na stresový faktor,
2. pohotovostná fáza, ktorá identifikuje zníženú produktivitu a jedinec stráca veľa energie. Jedinec je často nervózny a podráždený,
3. zotavenie.



Obrázok 1 Fázy stresu (stresový mechanizmus)

Zdroj: Szarková M., Psychológia pre manažérsku prax

²Szarková, M. 2009, Psychológia pre manažérov a podnikateľov, Sprint dva, Bratislava, ISBN 978-80-89393-00-8

V každej fáze vieme pozorovať konkrétne príznaky stresu a jeho prejavy.

1.2 Podnety vyvolávajúce stres na pracovisku

Ako stres môže pôsobiť na zamestnancov a aké sú jeho príčiny? Trvanie a intenzita stresu je u každého človeka diferencovaná a časovo rôzne ohraničená. Podľa obsahového kritéria vnímame v súčasnej dobe rozlišujeme:

- stres, ktoré pôsobia na človeka z vonkajších faktorov, tzv. stresory,
- stres, ktorý vnímame ako výsledok vnútorného konfliktu osobnosti.

Pracovné prostredie sa v súčasnej dobe stáva pre väčšinu ľudskej populácie hlavným zdrojom a príčinou stresových situácií. Základom stresu je odkladanie a nevyriešenie vnútorného konfliktu, ktorého následok je výsledok protichodných motivátorov, kde sú obsiahnuté a z hľadiska priority neusporiadané záujmy, potreby a aspirácie človeka, ktoré sa potom následne niekedy prejavujú ako protichodná motivačná tendencia. Je ich možno vyjadriť ako spor medzi tým, čo človek chce a čo môže, Tieto protichodné tendencie môžu mať základ zdroju vo vonkajšom prostredí. Pre príklad uvedieme zamestnanca, ktorý žije v rozpore so základnými podnikovými princípmi, normami. Po príchode z vonkajšieho prostredia nastanú v rozpore s jeho hodnotovým systémom a implementujú sa do psychickej štruktúry osobnosti- zamestnanca, a následne sa dostávajú do rozporu s regulátormi psychického adaptačného mechanizmu, čo má za následok slabšiu schopnosť adaptovať sa na situácie, a ovplyvňovať emocionálne napätie.³

V súčasnosti to považujeme za chorobu modernej civilizácie, ktorá je výsledkom narastajúcej komplexnosti našej civilizácie. Extrémne zrýchlenie, neustála dostupnosť prostredníctvom mobilných telefónov a internetu vedie k novým stresorom a novým chorobám. Európania majú nízky prah pre frustráciu, nízku toleranciu stresu a prakticky netušia, ako spomaliť, relaxovať a relaxovať.⁴ Povaha stresu sa môže značne líšiť. Ako

³ Chromý, K. 1990, Duševní nemoc - Sociologický a sociálněpsychický pohled, Avicenum, Praha, ISBN: 8020100504

⁴ Kallwass A., 2007, Syndrom vyhoření, Portál, s.r.o., Bratislava, ISBN: 8073672995

stresové podnety môžeme vnímať myšlienky, obavy, vnemy, skúsenosti, ale aj ambície, snahu o dosiahnutie nejakého ešte nedosiahnutého stavu.⁵

1.2.1 Stresory v pracovnom procese

Často si človek mýli pojem stres a stresor. Situácia vyvolávajúca stresovú záťaž nazývame stresory. Tieto na každého človeka pôsobia rôzne, a to podľa miery jeho individuálnej vnímavosti a emocionálneho pôsobenia, ktoré je danému stresoru pripisované konkrétnym jedincom. Stresory sa dajú členiť podľa najrôznejších hľadísk. Jedno z nich je hľadisko dĺžky pôsobenia, kde sa môže jednať o stresory jednorazové (strata zamestnania) alebo o stresory dlhodobo pôsobiace, teda chronické (do tejto kategórie by sme mohli zaradiť napríklad dlhotrvajúce pracovné či rodinné problémy, dlhodobé choroby či nedostatočné peňažné ohodnotenie). Existujú však aj kombinácie jednorazových stresorov s ich dlhodobými následkami (pracovné vzťahy alebo šikana na pracovisku, ktorá vás dostane do psychických úzkostí a mnoho ďalších).⁶

Szarková opisuje stupeň záťaže na psychiku človeka predovšetkým obsahom práce, stupňom odolnosti voči konfliktom, motiváciu zamestnancov, ktoré vznikajú navzájom medzi zamestnaneckými vzťahmi, ale aj medzi vyššie a nižšie postavenými pracovníkmi.⁷

V pracovnom prostredí prichádzame najčastejšie do styku s týmito stresovými situáciami:

- pracovné vzťahy,
- zmeny pracovného prostredia (časté alebo náhle),
- priveľa pracovných povinností (úloh),
- obmedzený čas a časová tieseň v plnení pracovných úloh,
- rušivé elementy, ktoré sú súčasťou pracovného prostredia (hluk, teplota, svetlo, malý priestor),
- nedostatok informácií o pracovných povinnostiach,
- finančná situácia zamestnanca,

⁵ Chromý, K. 1990, Duševní nemoc - Sociologický a sociálněpsychický pohled, Avicenum, Praha, ISBN: 8020100504

⁶ Orel, M., Facová, E. 2009, Človek, jeho mozek a svět, Grada, Praha, ISBN: 9788024726175

⁷ SZARKOVÁ, Miroslava. Psychológia pre manažérov a podnikateľov. 2. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007. 279 s. ISBN 80-89085-77-6.

- klimatické podmienky,
- svalová záťaž (priveľa stáť alebo sedieť),
- organizácia práce (príliš veľká alebo príliš malá zodpovednosť)
- nedostatočné finančné ohodnotenie,
- neschopnosť povedať nie.

Menej ľudí vykonáva viac pracovných povinností v dôsledku zvýšenej produktivity práce. Žijeme v informačnej spoločnosti, čo znamená, že sme zaplavení obrovským množstvom rôznych údajov, textov a vzdelávacích predmetov. Navyše, ľudia žijú v spoločnosti služieb – zákazníci teda kladú vysoké nároky na kvalitu poskytovaných služieb. Stresovým faktorom je aj zvýšená pracovná záťaž. Akonáhle od seba vyžadujeme viac, ako dokážeme zvládnuť, dostávame sa do stresu. Jediným možným spôsobom, ako sa s touto situáciou vyrovnáť, je pracovať na zvýšení svojej odolnosti a schopnosti zvládať záťaž.⁸

Ďalšie problémy môžu nastať, ak je zamestnanec ľahko dostupný pre ostatných, a preto je počas práce často prerušovaný. Bojuje s množstvom problémov, pre ktoré s ním musí byť neustále v kontakte cez mobil, internet, email. Byť viazaný prísnyimi pravidlami a kontrolou zo strany nadriadeného môže mať na zamestnanca ničujúci vplyv a vystaviť ho určitému typu straty kontroly a moci. To znamená, že má malý vplyv na danú situáciu a má veľmi obmedzenú rozhodovaciu právomoc. Ďalším stresorom je nedostatok uznania, keďže pracovné miesta by mali jednotlivcom poskytovať príležitosť rozvíjať a zlepšovať svoje zručnosti. Nedostatok rešpektu v skupine, nepriateľstvo, zvažovanie alebo ľahostajnosť, nedostatok spolupráce a žiarlivosti a nedostatok vzájomnej súdržnosti medzi kolegami, to všetko môže byť vnímané ako ďalší zdroj ohrozenia a môže vyvolať stres. Naopak, je to šťastná a efektívna skupina, ktorá so vzájomnou podporou a dôverou dosahuje vyváženú spoluprácu. Nespravodlivé rozdeľovanie pracovných úloh na základe osobných sympatií a antipatií zásadne narušuje podnikateľské prostredie. Stresové situácie môžu nastať aj vtedy, ak sa hodnoty a štandardy zamestnávateľa výrazne líšia od osobných hodnôt jednotlivca a jednotlivec potom musí konať proti svojmu presvedčeniu.

⁸Stock, Ch. 2010, Syndróm vyhoření a jak jej zvládnout, 1.vyd.Praha: Garda, ISBN: 9788024735535

1.3 Dôsledky stresu a jeho vplyv na zamestnancov a ich zvládanie

Vplyv stresu na zamestnanca vo veľkej miere závisí na charaktere človeka. Model stresovej zraniteľnosti, ktorú vypracovali M. Friedman a H. Rosenman.⁹ Obsah tohto modelu je diferencovanie dôsledku stresu na rôzne osobnostnej charakteristiky človeka. Model rozlišuje dva typy chovania jednotlivých osôb (typ A a typ B).

Typ A je netrpezlivý, v neustálom pociť časej tiesne, agresívny, súťaživý, ťažko pracuje, kladie na seba vysoké nároky, má vysokú tendenciu hromadiť vlastný majetok, vytvára si vysoké ciele a, ktoré sa snaží rýchlo dosiahnuť. Svoju prácu berie vážne a akékoľvek odklonenie od práce vníma ako negatívne a nevie relaxovať. Tento typ človeka je oveľa náchylnejší na stres ako typ B. Naopak typ B, ktorý je charakteristický svojou trpezlivosťou, a malým pocitom časovej tiesne, je uvoľnený, rozvážny a kľudný. Svoj čas si vie usporiadať a nájsť si aspoň trocha času na svoje koníčky. Nie je priamo ambiciózny, nesnaží sa v svojom živote dokázať niečo za každú cenu. Tento typ osobnosti je pod menším vplyvom stresu a jeho dôsledkami. Samozrejme málokto má všetky črty charakteru len podľa jedného typu. Tak existuje aj typ X, v ktorom prevláda zmiešanie typu A a typu B.¹⁰

1.3.1 *Distres a eustres*

Ako sme už zdôraznili v úvode tejto práce, stres je často vnímaný ako negatívny, nevítaný a znižuje našu výkonnosť. Väčšinou áno. Pojem stres však nezahŕňa ani neoznačuje iba súbor negatívnych faktov. Určitá dávka stresu je v našom živote nevyhnutná, pretože bez neho by sme nemali dostatok stimulácie, ktorá je nevyhnutná na prekonávanie rôznych prekážok, ktoré nám život prináša. Rozlišujeme eustresy a distresy. Eustresy, pozitívne stresy (predpona eu- pochádza z gréckeho slova znamenajúceho stav hojnosti), zahŕňajú ťaživé a stresové situácie, ale aj príjemné situácie, akými sú svadba či Vianoce. Distres je na druhej strane negatívny stres (predpona označuje stav nepohody, zmätenosti alebo iracionality) a zahŕňa situácie, ktoré v nás vyvolávajú negatívne emócie.

⁹ MIKULAŠTÍK, M: Manažérské psychologie, GRADA Publishing, a.s, ISBN: 978-80-247-1349-6

¹⁰ Šnýdrová, I.: Manažerka a stres. Praha: Grada, 2006, 173 s. ISBN 8024712725

1.3.2 Psychické a fyzické prejavy na stres v pracovnom procese

Z pracovného hľadiska je veľmi dôležité identifikovať a klasifikovať mieru prejavu následne uvedených psychických stavov u jedinca, podriadených či nadriadených spoluzamestnancov. Z tohto dôvodu je dôležité oboznámenie o základných psychických reakciách zamestnancov, ktorí sú v stave stresu, ktoré budeme identifikovať v tejto práci na konkrétnom podniku. Medzi najzakladanejšie psychické prejavy patria:¹¹

- Agresivita je jedna z najznámejších prejavom. Agresivita sa prejavuje krikom, nechut'ou počúvať, zvýšeným hlasom, skákaním do reči a mnoho ďalších. Zároveň sa prejavuje aj jeho neverbálna stránka a to zrýchlením srdcového tepu a dýchania, zvyšuje sa potivosť a neovládateľné pohyby končatín a mimiky;
- pripisovanie vlastných negatív a neúspechov iným zamestnancom;
- vzdorovité správanie, odmietanie možností riešenia, rýchla reakcia bez premyslenia.
- stavy úzkosti, čo sú negatívne emocionálne stavy, ktoré vznikajú v rôznych ohrozujúcich situáciách;
- tréma sa takmer vždy objavuje na stresujúcich miestach. Je to nepríjemná nervozita, ktorá predchádza verejnému vystúpeniu, prejavom;
- depresia, patrí k jedným z najnebezpečnejších prejavov stresu;
- výpadky pamäte;
- problémy pri rozhodovaní;
- návaly smútku alebo prudké zmeny nálad.

Prejavy fyzickej prejavu na stres:

- Imunitný systém a jeho oslabenie. Chronický stres môže ovplyvniť imunitný systém. Organizmus dnes nedokáže odolávať chronickému stresu, ktorý vedie aj k bežným infekciám, a to herpesom a vírusom;
- bolesť dolných končatín spôsobujúca krče. Po objavení sa symptómov stresu krče ustúpia a nastúpia bolesti (napríklad manažér sa sťažuje na bolesti nôh pri sledovaní priebehu veľkej zákazky, pretože veľa času trávi pred počítačom bez akejkolvek fyzickej aktivity);
- vysoký krvný tlak;
- búšenie srdca, triezvosť, zvieranie hrdla, mdloby, a mnoho ďalších;

¹¹ LYSÁ, Anna. Ako poraziť stres. Bratislava: Belimex, 2004. 218 s. ISBN 80-89083-54-4

- bolesť hlavy či migréna, bolesť chrbta;
- poruchy trávenia, bolesť brucha, časté vracanie;
- časté potenie a močenie;
- ťažkosti s dýchaním.

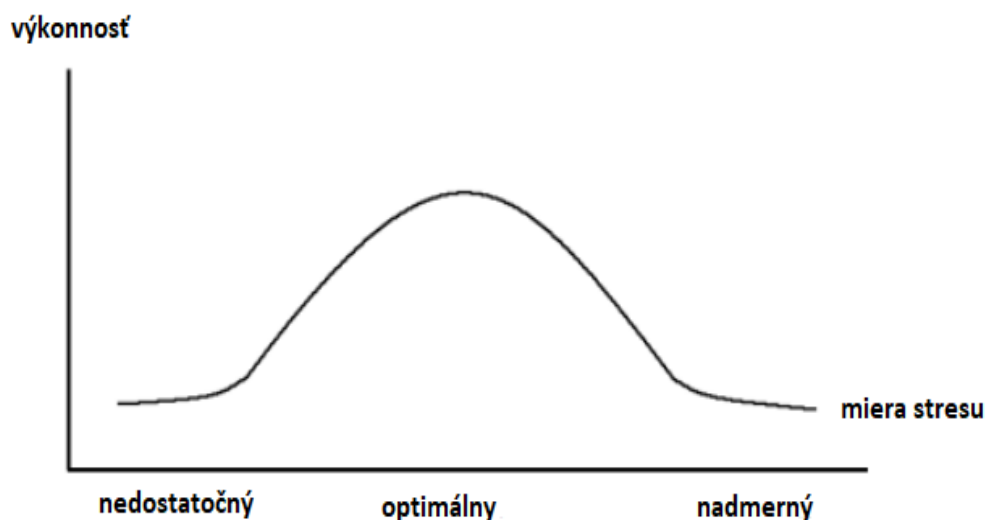
Samostatnú zmienku si vyžiadal aj syndróm vyhorenia. Jeho označenie pre ľudí, ktorí sú po určitom čase vyčerpaní o fyzickú, duševnú a duchovnú energiu a pôsobia unavene. Fyzické vyčerpanie sa prejavuje ako málo energie, chronická únava, slabosť, zraniteľnosť voči zraneniam, zvýšená chorobnosť, bolesti hlavy, žalúdočné problémy, svalové napätie, problémy so spánkom atď. Emocionálne symptómy syndrómu vyhorenia môžu viesť k depresii, bezmocnosti a beznádeji. Človek má negatívny vzťah k sebe, práci a životu. Títo ľudia neustále meškajú do práce, neustále kontrolujú čas a odmietajú spolupracovať, pretože sú cynickí a dokonca kritickí voči všetkým. Dôvodom sú neustále sa zvyšujúce nároky kladené na zamestnancov, čo vedie k frustrácii a stresu, spúšťačom syndrómu vyhorenia. Z osobného hľadiska sú ohrození tí, ktorí majú vysoké ideály a očakávania a do svojej práce vkladajú veľké nadšenie a odhodlanie. Nie je na mieste ani prílišný perfekcionizmus, precitlivosť a workoholické sklony. Ak problém dospeje do posledného štádia vyhorenia, najúčinnnejšie je zverenie sa do starostlivosti psychológa alebo psychiatra. Dôležitá je aj pomoc zamestnávateľov, ktorí môžu prijať určité opatrenia, ako je zníženie nárokov na zamestnancov a vytvorenie nekonkurenčného prostredia na pracovisku. Ďalším krokom by mohla byť zmena názvu pracovného miesta alebo nové vymedzenie pracovných povinností. V boji so syndrómom vyhorenia nám v podstate môže pomôcť aj dostatočný odpočinok, relax a pravidelné cvičenie.¹²

1.3.3 Dôsledky stresu na výkon zamestnancov v pracovnom prostredí

Nižšie uvedená krivka ukazuje dôsledok stresu na pracovný výkon zamestnanca. Ľavá časť krivky (táto časť krivky je známa aj ako hrdzavenie) vykazuje nízku alebo žiadnu úroveň stresového zaťaženia, čo však vedie k slabému výkonu daného zamestnanca. Slabá výkonnosť zamestnancov neprospeje len obratu podniku, ale aj samotným zamestnancom. Majú pocit, že ich práca nemá dostatočný pocit naplnenia, nemajú potrebu seba motivácie, takže potreba seberealizácie nie je naplnená, čo vedie k nespokojnosti zamestnancov s ich

¹² Cimický, J. 1996, Minimum proti stresu. Praha: Olympia, 1996, 79 s. ISBN 80-7033-415-0 str. 25

prácou. Pravá časť krivky (táto časť sa nazýva syndróm vyhorenia) tiež naznačuje, že zamestnanci majú podpriemernú výkonnosť, ale je to dôsledok neúmerne vysokej stresovej záťaže. Neprimeraná úroveň stresu môže ovplyvniť zdravie a výkonnosť zamestnancov, čo môže znížiť aj ekonomickú ziskovosť a prosperitu danej spoločnosti. Optimum teda leží uprostred medzi týmito dvoma extrémami a vyznačuje sa optimálnou úrovňou stresovej záťaže, ktorá stimuluje zamestnancov k čo najlepším výkonom.¹³



Obrázok 2 Optimálna miera stresovej záťaže a jej vplyv na pracovný výkon

Zdroj: PAUKNEROVÁ, D. a kol. 2006 Psychologie pro ekonomy a manažery. Grada. Praha,

Na každého zamestnanca pôsobia štyri hlavné faktory, ktoré ovplyvňujú jeho prežívanie stresu. Ide o to, ako zamestnanec vníma danú situáciu, svoje minulé skúsenosti, prítomnosť či absenciu sociálnej opory a rôzne reakcie na stres, ktoré sú u každého jedinca iné a majú vplyv. Niektorí môžu chápať novú situáciu ako príležitosť a rýchlo sa jej chopiť, zatiaľ čo iní môžu novú situáciu vnímať ako silné rozptýlenie alebo dokonca stres. Jednotlivci sú odolnejší voči účinkom stresu vďaka skorším skúsenostiam a úroveň stresu sa môže znížiť, takže stres môže byť vnímaný menej a s nadhľadom. Ak však zamestnanec zlyhal v predchádzajúcej stresovej situácii, môže sa namiesto toho zvýšiť stres v novej situácii. Prítomnosť a absencia sociálnej podpory ovplyvňuje zamestnanca v jeho prežívaní stresu, ďalej aj správanie spoluzamestnancov a nadriadených pôsobí v priebehu stresovej situácie na reakcie zamestnanca. Prítomnosť spoluzamestnancov môže zvýšiť sebadôveru

¹³ Pauknerová, D. a kol. 2006, Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada

zamestnanca a podporiť ho pri prekonávaní stresu. Naopak prítomnosť nepriateľa môže zamestnanca znervózňovať a vytvárať úzkosť, čo znižuje schopnosť prekonávať stres. Individuálne rozdiely v reakciách na stres, ako napr. rozdiely v potrebách, hodnotách, postojoch a schopnostiach, ovplyvňujú to, ako zamestnanci získavajú skúsenosť zo stresu na pracovisku. Medzi ľuďmi sú samozrejme značné rozdiely a každý jedinec prežíva rovnakú situáciu na pracovisku veľmi rozdielne.¹⁴⁺

1.3.4 Zvládanie a prevencia stresových situácií

Za zvládanie sa považuje už všeobecná definícia pojmu, ktorá u nás používa aj označenie „coping“. Chápe sa ako úsilie – vnútorné aj zamerané na činnosť – zvládať, tolerovať, znižovať a minimalizovať vnútorné a vonkajšie nároky kladené na človeka a konflikt medzi týmito nárokmi. Tie sú zároveň mimoriadne náročné a človeka do značnej miery naťahujú a zaťažujú, prípadne prevyšujú zdroje, ktoré má daný človek k dispozícii. Koncept procesov zvládania je jadrom súčasnej teórie stresu. Zvládanie je vnímané ako stabilizujúci faktor, ktorý môže pomôcť jednotlivcom zostať adaptívnymi v čase stresu. Vzťah medzi prostredím a jednotlivcom je teda sprostredkovaný dvoma procesmi:

- Hodnotenie – je kognitívny proces, ako jednotlivci zvažujú, ako určiť situácie ohrozujúce úroveň jeho pohodlia (počiatočné hodnotenie), ale aj to, čo môže urobiť, aby im čelil.
- Zvládanie – definujú ako „súbor kognitívnych a behaviorálnych snáh zameraných na zvládanie, znižovanie alebo tolerovanie vnútorných a vonkajších požiadaviek, ktoré ohrozujú alebo zvyšujú osobné možnosti (zdroje)“.

Pojem coping sa vzťahuje na štýl zvládania, ktorý sa líši od adaptácie. Používa sa v zmysle „zvládanie nadmernej záťaže“ v zmysle extrémne intenzívnej, intenzívnej alebo dlhotrvajúcej záťaže. Zvládanie sa týka zvládania kríz, ktoré sa zvyčajne nevyskytujú, sú nezvyčajné a človek nemá vedomosti a zručnosti potrebné na ich zvládnutie. Zvládanie sa líši od adaptácie v tom, že to nie je len akceptovanie problému, ale aj práca na jeho odstránení. Coping je zvládanie, ktoré je spojené s určitým druhom duševného úsilia a napätia. Ak má riešiť bežné problémy, nedá sa o tom diskutovať.¹⁵

¹⁴ Pauknerová, D. a kol. 2006, Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada

¹⁵ Oravcová, J., 2004, Sociálna psychológia, Banská Bystrica: UMB-Fak.hum.vied, ISBN: 80-8055-980-5

Ľudia, ktorí v práci zažívajú chronický stres, sú menej produktívni ako ich kolegovia, častejšie chýbajú v práci a často nedodržiavajú termíny ani disciplínu. Často sú podráždení, úzkostní, depresívni, majú nespavosť a bojujú so syndrómom vyhorenia. Môžu sa vyskytnúť aj ťažkosti s koncentráciou, pamäťou, rozhodovaním a učením. Svoje problémy potom zahŕňajú alkoholom, tabakom či drogami. Je teda zrejmé, že z dlhodobého hľadiska môže byť stres veľmi nebezpečný a spôsobiť veľa problémov. Preto je veľmi dôležité čo najskôr konzultovať s nadriadenými zmeny na pracovisku, ktoré ovplyvňujú naše zdravie alebo môžu spôsobiť pracovný stres. Preto by sa zamestnanci nemali báť vyhľadať svojho nadriadeného, ak cíti, že potrebujú odborné školenie alebo užitočnú radu. V literatúre sa stretávame so všeobecnými radami, ako stresu predchádzať. Aby sa človek zdarne vyhol stresovému dopadu na jeho zdravie, odporúča sa ďalej do programu zaradiť psychohygienu a relaxačné techniky – ktorým venujeme nasledujúcu kapitolu, supervíziu, prípadne aj psychoterapiu a žiť zdravým životným štýlom, ktorý zahŕňa dostatočný odpočinok aj spánok, zdravú stravu bohatú na všetky makro i mikronutrienty, fyzický pohyb a pobyt na čerstvom vzduchu. Zásadné je tiež pamätať na hranicu medzi osobným životom a prácou, pozitívne myslenie a učenie sa asertívnemu odmietaniu. V prípade, že sa človek ocitne v ktoromkoľvek stupni dopadu, je vhodné zvážiť zmenu práce, venovať dostatočný čas odpočinku a v neposlednom rade by malo prísť zamyslenie nad vlastným vnímaním stresu. V súvisiacich s pracovným stresom sme najčastejšie nachádzali nasledovné zásady boja proti stresu:

- Pite dostatok vody, obed by mal byť zdravý, nie príliš veľký, jedzte pomaly a vychutnávajte si jedlo.
- Začnite svoj deň pozitívne a pripravte sa na prácu a celý deň cestovania.
- Vytvorte si denný plánovač, aby ste si mohli správne rozvrhnúť čas.
- Robte nepríjemné veci vopred. Ak to najťažšie odložíte, bude vám to stále vŕtať v hlave a stále budete v strese.
- Každý deň si v práci vyhradte nejaký čas, aby ste si oddýchli od každodenného zhonu. Toto krátke obdobie vám pomôže pokračovať v plnení vašich pracovných povinností. Počas dňa si občas doprajte pár minút na precvičenie dychových cvičení.
- Počas dôležitých stretnutí alebo rokovaní nedvíhajte telefón a nenechajte sa vyrušovať, keď sa sústreďíte na jednu vec.

- Zachovajte si zmysel pre humor a nezabudnite sa usmievať.
- Usilujte sa o lepšiu komunikáciu.

V knihe Minimum proti stresu autor dáva tieto rady:¹⁶

- Naučte sa premýšľať a rozprávať o veciach mimo práce.
- Dodržiavajte pracovný čas.
- Nevyhýbajte sa sviatkom.
- Stretnite sa s priateľmi.
- Vybočte zo svojich doterajších stereotypov.
- Nezanedbávajte svoje zdravie.
- Pamätaj, že čo môžeš urobiť dnes, väčšinou môžeš urobiť aj zajtra.
- Buďte opatrní: cintorín je plný nenahraditeľných vecí

1.4 Starostlivosť o zdravie zamestnancov

Zdravie zamestnancov zahŕňa mnoho prínosov pre efektívny rast a chod podniku. Aby títo zamestnanci fungujúci v danom podniku boli v telesnej a duševnej pohode by mali:¹⁷

- byť prínosom pre seba a danú spoločnosť;
- zvládať akúkoľvek bežnú situáciu stresu;
- produktívne pracovať na svojich pracovných povinnostiach;
- byť schopný sa rozhodovať;
- vedieť svoje vedomosti, schopnosti a zručnosti aktívne využívať;
- sociálna opora.

Otázky o starosti o zamestnancov sa už v dávnych štúdiách skúmali prostredníctvom výkonnosti zamestnancov, ale aj ich vzťah k práci a ich spokojnosť. Práca v živote jedinca nemá byť len naplnením ekonomického hľadiska ale predovšetkým naplnením jeho cieľov a osobnostného rastu. Ak zamestnanci nie sú dostatočne spokojný, je potrebné sa zamyslieť nad otázkou úpravy pracovných podmienok pre elimináciu stresu. Ich duševné

¹⁶ Cimický, J. 1996, Minimum proti stresu. Praha: Olympia, 1996, 79 s. ISBN 80-7033-415-0 str. 25

¹⁷ HASSARD, Juliet et al. Mental health promotion in the workplace – a good practice report [elektronický zdroj]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. 43 s. ISBN: 978-92-9191-489-0. [cit. 2022-01-23]. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-promotion-workplace-goodpractice-report/view>

zdravie podporujú činnosti prosievajúce pre odbúravanie stresovej záťaže. Podniky, resp. zamestnávateľia by mali vo svojom záujme eliminovať stres týmito faktormi:¹⁸

- ❖ Odborné kurzy pre stresovú záťaž;
- ❖ psychologické poradenstvo priamo na pracovisku;
- ❖ podnikové športové podujatia;
- ❖ možnosť meditácie alebo jogy na pracovisku;
- ❖ wellness pobyty alebo rekondičné pobyty;
- ❖ pobyty v prírode organizované podnikom v rámci krajiny;
- ❖ zabezpečenie dostatočného pitného režimu;
- ❖ pravidelné teambuildingy;
- ❖ fitness permanentky;
- ❖ relaxačné hodiny;
- ❖ pravidelné organizovanie prieskumov medzi zamestnancami prostredníctvom dotazníkov s cieľom zistiť, čo by zlepšili a čo ich trápi;
- ❖ príprava odborného poradenstva pre vedenie zamerané na odhalenie symptómov stresu u zamestnancov.

Slovensko je krajinou, kde sú tieto benefity na podporu duševného zdravia veľmi častou témou, no stále to nie je také rozsiahle ako vo vyspelejších krajinách, kde zamestnávateľia to považujú za prirodzený štandard. Na Slovensku sa poskytujú benefity ako napríklad fitness permanentky, dodržiavanie pitného režimu, permanentky na plavárne, no to duševné zdravie a starostlivosť oň je zanedbaná.

¹⁸ SZARKOVÁ, Miroslava. Psychológia pre manažérov a podnikateľov. 2. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007. 279 s. ISBN 80-89085-77-6

2 CIEĽ PRÁCE

Hlavným cieľom záverečnej práce je definovať a charakterizovať stres, opísať jeho príznaky, zdroje, spôsoby zvládania a prevencie negatívnych psychických stavov v pracovnom procese na základe súčasných trendov. Pomocou dotazníkového prieskumu zistiť príznaky, zdroje a spôsoby zvládania stresu u zamestnancov v konkrétnej sieti obchodno-zábavných centier na Slovensku.

Z hlavného cieľa bakalárskej práce vychádzajú vedľajšie ciele práce pomocou ktorých chceme zistiť:

- zdroje a príčiny stresu v pracovnom prostredí podniku,
- symptómy (prejavy) stresu u zamestnancov pracujúcich vo vybranom podniku,
- spôsoby zvládania a vyrovnávania sa zamestnancov so stresom
- prevencia stresu a starostlivosť o psychické zdravie zamestnancov zo strany podniku.

Na účely záverečnej práce sme si stanovili nasledovný predpoklad, alternatívnu a nulovú hypotézu. Stanovili sme si hypotézu na základe predpokladu, že trvanie stresu u mužov bude krátkodobejšie ako u žien. Budeme predpokladať, že existuje vzťah medzi pohlavím a dobou trvania stresu.

H1: Medzi mužským pohlavím a kratšou dobou trvania stresu je štatisticky významný vzťah.

H0: Medzi mužským pohlavím a kratšou dobou trvania stresu neexistuje štatisticky významný vzťah.

Získané informácie vyhodnotíme a spolu s doterajšími poznatkami porovnáme a navrhujeme odporúčania v oblasti prevencie stresu v pracovnom prostredí a starostlivosti podniku o duševné zdravie zamestnancov.

3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA

V časti metodika práce a metódy skúmania si predstavíme podnik, kde sa dozvieme viac o jeho charakteristike, organizačnej štruktúre a histórii. Pre dôležitosť zachovania anonymity, o ktorú žiadalo vedenie podniku, v tejto práci nebude spomenutý názov podniku.

3.1 Charakteristika objektu skúmania

Spoločnosti XY je autorizované zábavno- obchodné centrum, ktoré vzniklo s cieľom priniesť mestám pohodlný nákup, zábavu a oddych a poskytnúť tak obyvateľom týchto regiónov modernú obchodnú kultúru, ktorá v ekonomicky vyspelých krajinách tvorí zaužívanú súčasť života. Centrum otvorili prvýkrát pre verejnosť v roku 2005. Sortimentové zloženie prevádzok v centre ponúka návštevníkom módne, značkové a športové oblečenie a obuv, drogériu, šperky, kancelárske potreby, lekáreň, tabak, hračky, kino, služby telefónneho operátora a bankové služby.

V našej práci sa zameriavame na prevádzku, ktorá sa nachádza v meste Poprad a ich organizačná štruktúra sa skladá z:

- riaditeľa;
- asistent riaditeľa;
- administratívni pracovníci;
- vedúci zástupcovia prevádzok;
- predajcovia;
- asistenti predaja.

Z celkového počtu zamestnancov dotazníkový prieskum vyplnilo 22 respondentov z prevádzky.

3.2 Pracovné postupy

Túto bakalársku prácu sme spracovali na základne predpísanej postupnosti. V prvej časti sme pri riešení súčasného stavu riešenej problematiky doma aj v zahraničí zhromaždili literárne zdroje o strese v pracovnom procese, ktoré sme si pre tvorbu teoretickej časti preštudovali. Prvú časť záverečnej práce sme čerpali od slovenských aj zahraničných zdrojov. Na tvorbu sme využívali aj knižné aj internetové zdroje a články. Ďalším krokom bola formulácia čiastkových cieľov pre prácu. Tretím krokom bolo

oslovenie vybranej spoločnosti, ktorú sme vyhľadávali vo svojom okolí ako vhodného adepta na realizáciu nášho dotazníkového prieskumu. Pri tvorbe dotazníka sme vytvárali otázky, ktoré nám boli potrebné na zistenie cieľov prostredníctvom Google forms, ktorý sme následne poskytli respondentom v mesiaci Január. Z nazbieraných informácií sme vyhodnotili výsledky a odporúčali sme riešenia, pomocou ktorých by podniky mohli dosiahnuť lepšie ekonomické výsledky.

3.3 Spôsob získavania údajov a ich zdrojov

Zoskupovanie informácií v záverečnej práci sme uskutočňovali pomocou vyhľadávania dostupných informácií. Všetky preštudované informácie súviseli s témou stres v pracovnom procese a boli spracované z knižničných aj internetových zdrojov. V práci sa nachádzajú texty od domácich a zahraničných autorov. Potrebné informácie o podniku, ktorá je v záujme nášho analyzovania sme získali na základe ich oficiálnej stránky spoločnosti a rozhovorom so zamestnancom konkrétneho centra. Dotazníkovou metódou sme získali informácie od zamestnancov konkrétneho centra, ktorý sme im sprístupnili formou Google forms v nasledovných okruhoch: sociodemografické otázky, otázky týkajúce sa mieru stresu, jeho príčiny, dôsledky. V poslednej časti sa pýtame na prevenciu stresu v mimo pracovnom prostredí a akým spôsobom im spoločnosť pomáha pri ich duševnom zdraví.

3.4 Použité metódy vyhodnotenia a interpretácia výsledkov

V záverečnej práci sme na vyhodnotenie a interpretáciu výsledkov využívali viacero vedeckých metód; analýzu, syntézu, komparáciu, dedukciu, indukciu. V teoretickej časti sme získané informácie z pohľadu viacerých autorov analyzovali. Pre dôkladné zoskupenie potrebných informácií sme na preštudované materiály použili metódu syntézy, kedy sme zjednotili a vytriedili informácie.

V praktickej časti sme využili metódu analýzy pri dotazníkovom prieskume na vybraných respondentov. Výsledky tejto analýzy sme komparáciou porovnávali, kde na základe čiastkových faktov sme pomocou metódy indukcie vyhotovili konkrétny fakty. Pomocou dedukcie sme navrhli možné odporúčania, ktoré by mali spoločnosti pomôcť k lepšiemu ekonomickému rastu.

3.5 Štatistické metódy

V tejto časti bakalárskej práce sme využili matematicko-štatistické metódy a získané fakty sme vyhodnotili, pomocou stĺpcových grafov v Microsoft Excel znázornili a

podrobne popísali. V záverečnej práci sme využili korelačnú analýzu v programe Jamovi, ktorej cieľom bolo overiť, či existuje vzájomný vzťah medzi pohlavím respondentov a dobou trvania stresu.

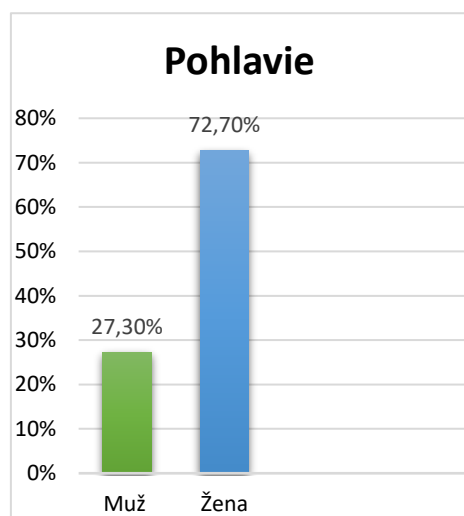
4 VÝSLEDKY PRÁCE

V poslednej časti záverečnej práce si zanalyzujeme dotazníkový prieskum na 22 zamestnancov centra, ktorými sú vedúci pracovníci, administratívni pracovníci a zodpovedajúci zástupcovia prevádzok.

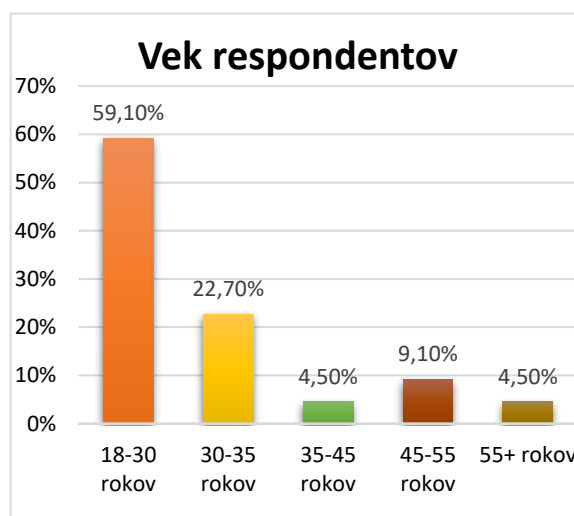
4.1 Výsledky dotazníkového prieskumu

V prvej časti dotazníka sa nachádzajú základné sociodemografické otázky a to vek a pohlavie a dĺžka pracovného pomeru. V ďalšej časti sme sa pýtali na to ako často respondenti pociťujú stres pri vykonávaní práce. Ďalej sme riešili mieru stresu spôsobenú pri konkrétnych druhov stresorov a ich dôsledky, ktoré respondenti pociťujú po stresovej záťaži. Za konkrétnymi negatívnymi symptómami sme zisťovali, či dokáže mať stres za následok pozitívny účinok. V poslednej časti dotazníkového prieskumu sme sa zamerali na odbúravanie stresu v mimo pracovnom prostredí a na ochranu duševného zdravia zamestnancov, na poskytované pracovné benefity a taktiež na benefity ktoré by chceli.

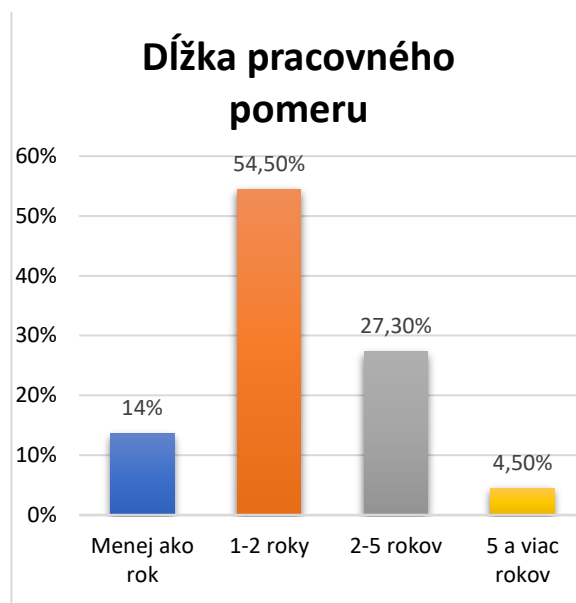
Graf 1 Pohlavie respondentov



Graf 2 Vek respondentov

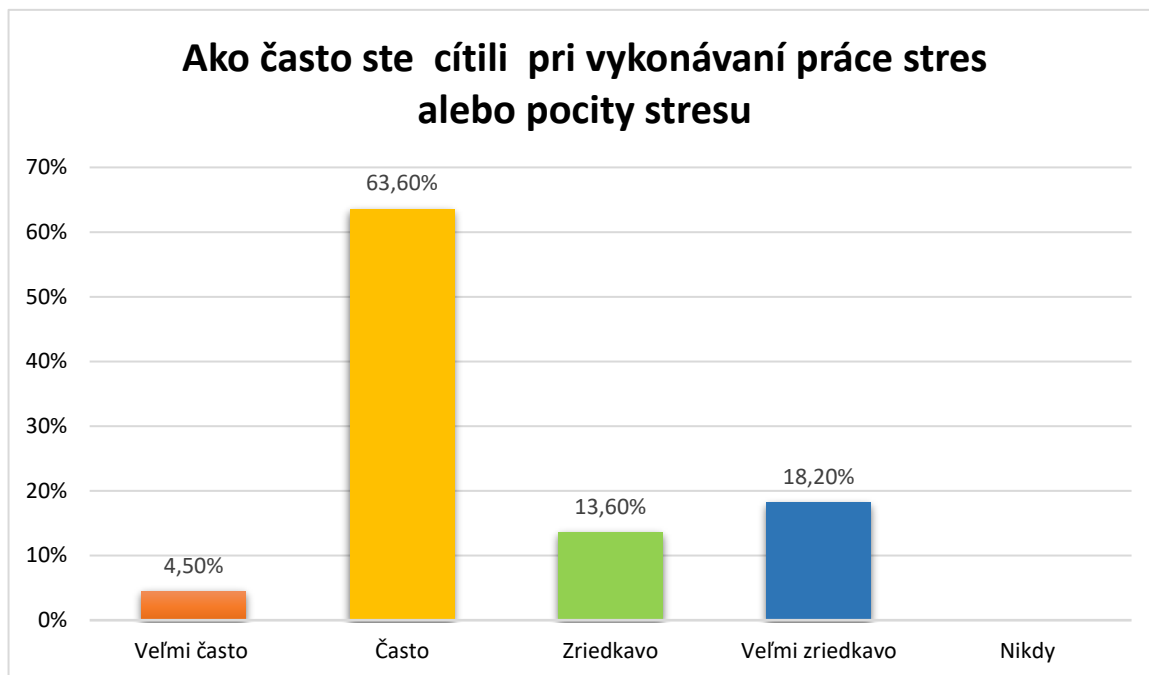


Graf 3 Ako dlho pracujete vo vašom podniku?



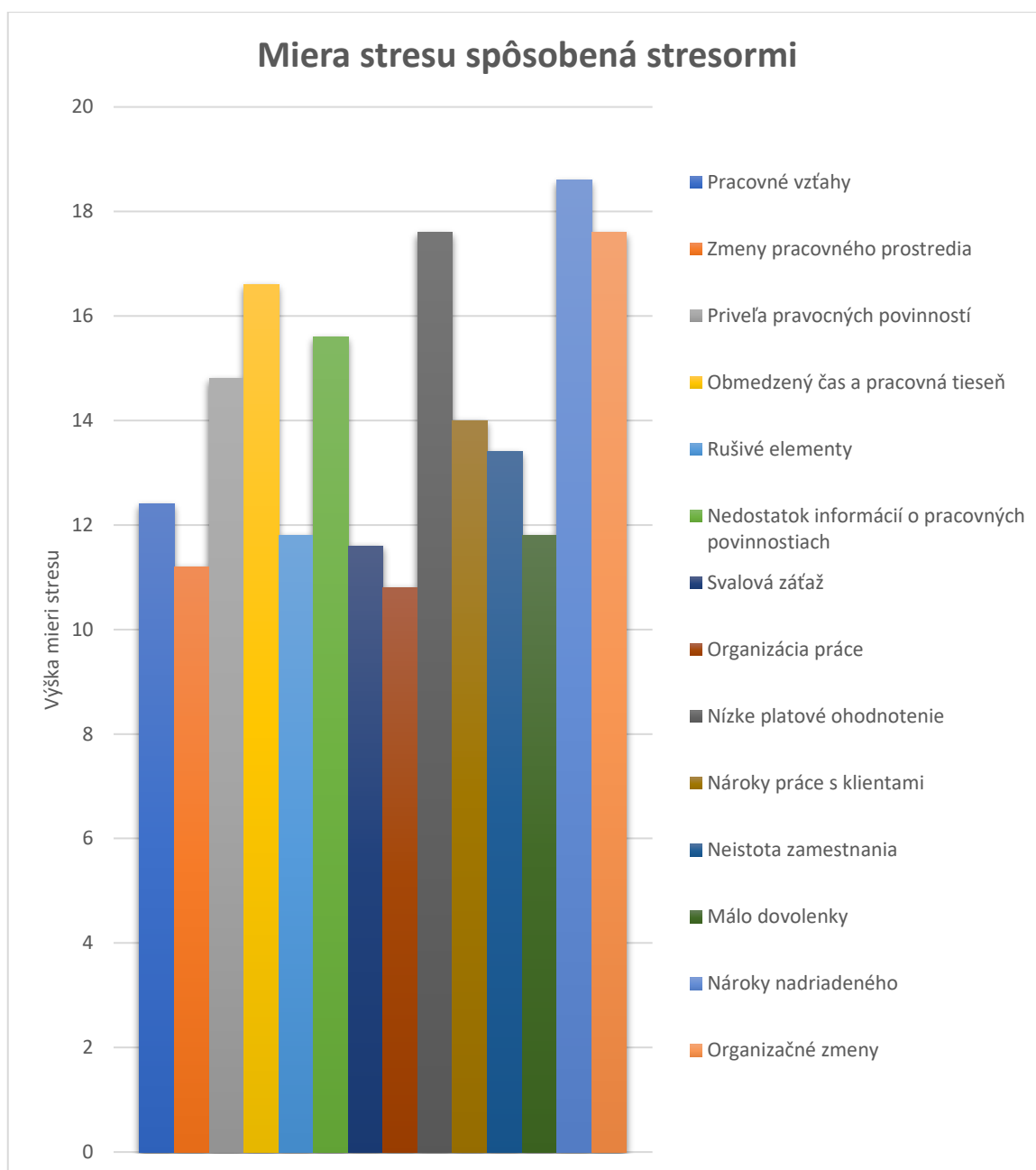
Na grafoch 1-3 sme pomocou sociodemografických otázok získali výsledky od respondentov našej prevádzky o ich pohlaví, veku a dĺžky ich pracovného pomeru v konkrétnej spoločnosti. V našej spoločnosti sa nachádza 72,7% žien a 27,3% mužov. Vek respondentov od 18-30 rokov bol najviac zastúpený až 59,1%, vek 30-35 rokov tvorilo 22,7%, 4,5% respondentov sa nachádza v dvoch rozpätiach a to 35-45 rokov a 55 a viac rokov. A posledných 9,1% respondentov sa nachádza vo vekovom rozpätí 45-55 rokov. Na grafe 3 môžeme vidieť dĺžku pracovného pomeru v rokoch. 54,5% respondentov pracuje v centre 1-2 roky, 27,3% pracuje 2-5 rokov, 13,6% zamestnancov patria medzi nováčikov, ktorí pracujú menej ako rok a nakoniec 4,5% zamestnancov pracujú 5 a viac rokov pre analyzovanú spoločnosť.

Graf 4 Ako často ste cítili pri vykonávaní práce stres alebo pocity stresu?



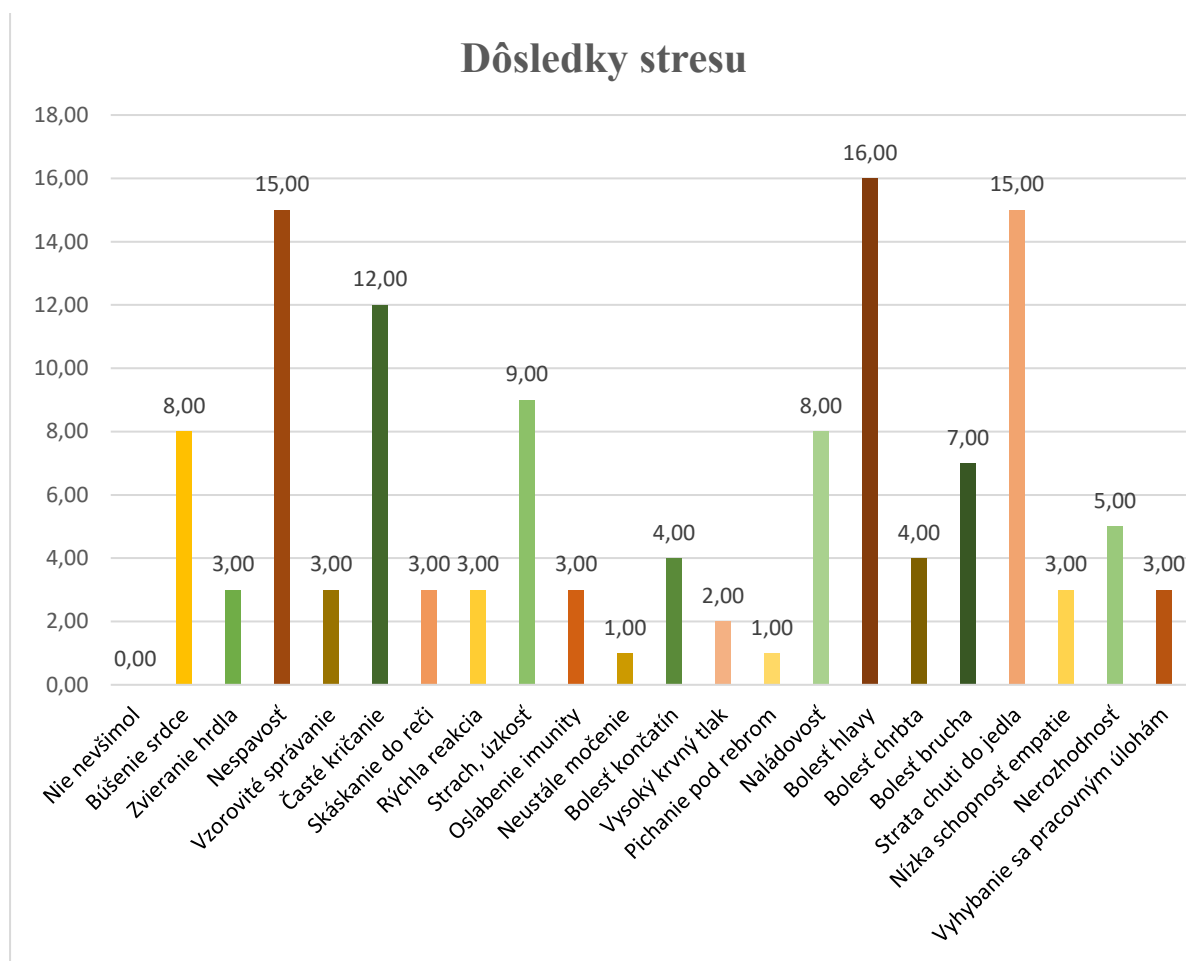
Väčšina respondentov v dotazníku označila, že v práci často pociťujú stres čo predstavuje 63,6%, 13,6% respondentov pociťujú stres zriedkavo a veľmi zriedkavo, 4,5% zamestnancov uviedlo, že je stres pociťuje veľmi často a ani jeden pracovník neuviedol možnosť nikdy.

Graf 5 Uved'te akú mieru stresu pociťujete spôsobenú týmito stresormi.



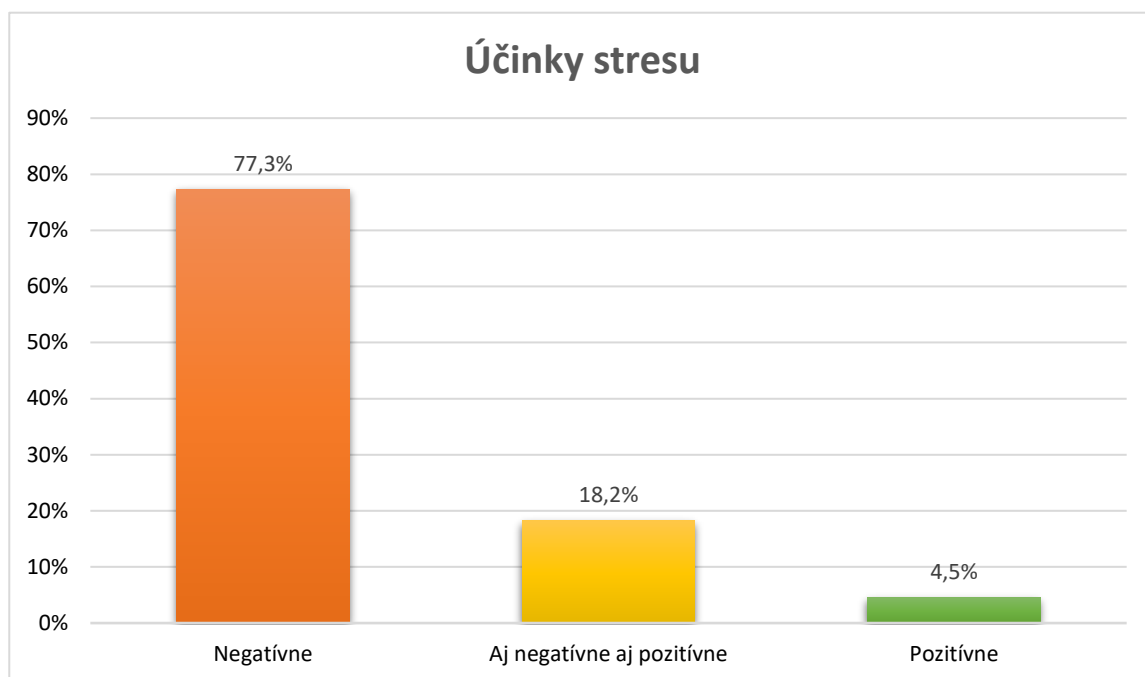
V grafe 5 sme zisťovali mieru stresu, ktorú respondenti pociťovali na konkrétnych stresoroch. Hodnoty v grafe sme vypočítali ako vážený priemer hodnôt podľa ich vážnosti. Čím je hodnota väčšia, tým stresor spôsoboval väčšiu stresovú záťaž zamestnancom. Najviac respondentov označilo za veľmi stresujúce nároky nadriadeného-18,6; organizačné zmeny-17,6; nízke platové ohodnotenie- 17,6; obmedzený čas a pracovná tieseň- 16,6 a nedostatok informácií o pracovných povinnostiach- 15,6. Za menej stresujúce zamestnanci označovali množstvo pracovných povinností, nároky s klientami, neistota zamestnania, pracovné vzťahy.

Graf 6 Označte dôsledky stresu, ktoré pociťujete.



Pri dôsledkoch stresu alebo takzvaných prejavov stresu väčšina respondentov označila bolesť hlavy-16, stratu chuti do jedla-15 a nespavosť-15, čo predstavuje 60%-65% z celkového počtu. Nasledovalo časté kričanie-12, strach a úzkosť-9, náladovosť-8, bolesť brucha-7, búšenie srdca-8. Tieto symptómy označilo viac ako 7 respondentov čo v percentuálnom vyčíslení je 30% z celkového počtu. K príznakom s podobným a najnižším označením, ktoré sa pochybovali od 1-3 respondentov, patrili zvierať hrdla, vzdorovitý správanie, skákanie do reči, rýchle a nepremyslené reakcie, oslabenie imunity, neustále močenie, vysoký krvný tlak, pichanie pod rebrom, nízka schopnosť empatie, nerozhodnosť, vyhýbanie sa pracovným úlohám. Ani jeden z respondentov neoznačil možnosť, ktorá označovala žiaden príznak stresu.

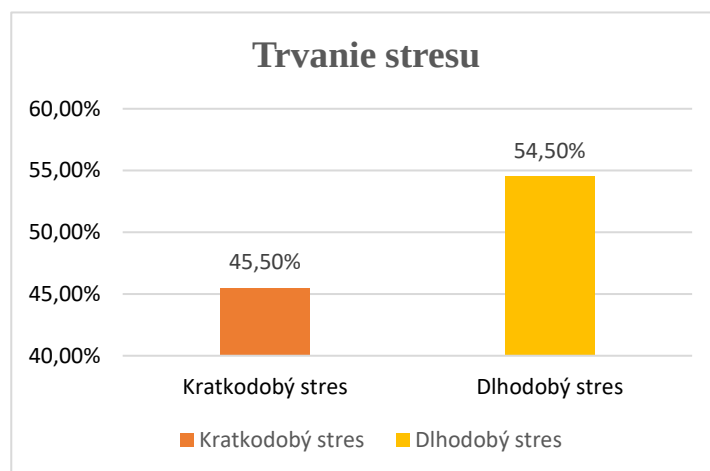
Graf 7 Označte aké sú podľa Vás účinky stresu



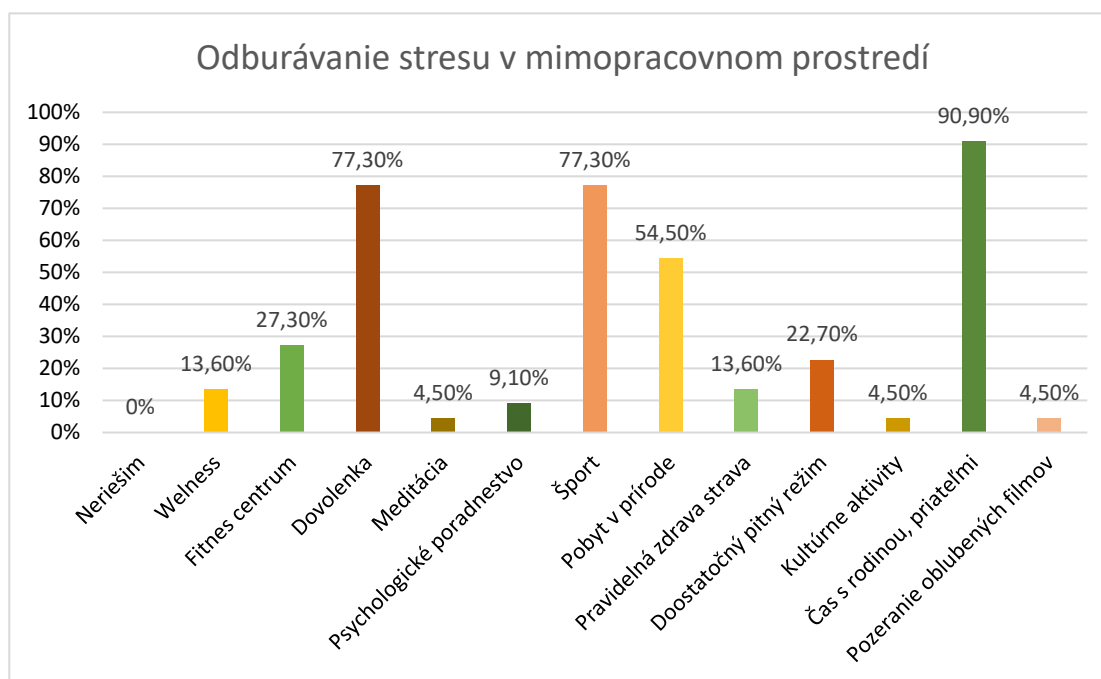
V grafe 7 sme zisťovali, či zamestnanci pociťujú aj pozitívne účinky alebo príznaky stresu. 77,3% zamestnancov označilo možnosť, ktorá označuje, že za stresom sa nachádzajú len dôsledky. 18,2% respondentov tvrdí, že stres vie mať aj pozitívny aj negatívny účinok. A jeden z respondentov označil možnosť, kde stres má za následok len pozitívne účinky. V dotazníkovom prieskume sme sa v nasledujúcej otázke opýtali respondentov po zakliknutí aj negatívnych aj pozitívnych účinkov ktoré z nich pociťujú. Odpovede respondentov boli nasledovné:

- posúva ma to vpred;
- určite má stres aj pozitívne dopady na rozvoj osobnosti;
- motivácia, ale len z krátkodobého hľadiska;
- stres má pozitívne účinky v zmysle seba reflexie a vlastného pochopenia, ukazuje nám ktoré situácie sú pre nás zložité a máme šancu sami sa tomu postaviť a robiť všetko preto, aby sa to opäť neopakovalo;
- negatívne účinky vplyvajú na zdravotný stav, pozitívne účinky spôsobujú vystúpenie z komfortnej zóny, človek dosiahne viac, ako si zaumienil alebo myslel, že dokáže.

Graf 8 Z hľadiska trvania stresu v pracovnom procese ako dlho u vás pôsobí?



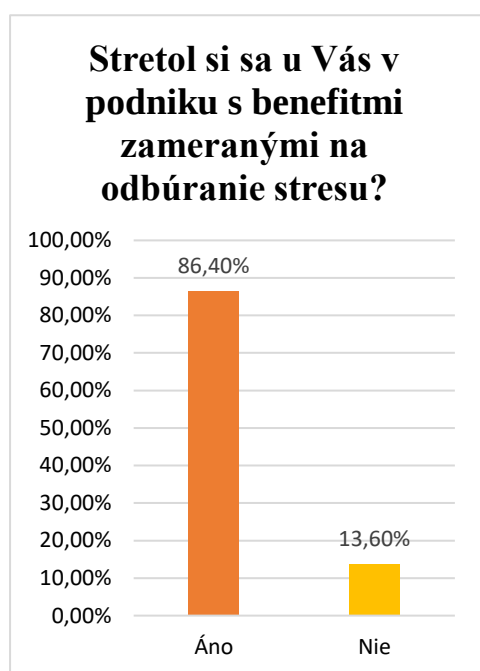
Graf 9 Akou formou odbúravate stres v mimopracovnom prostredí?



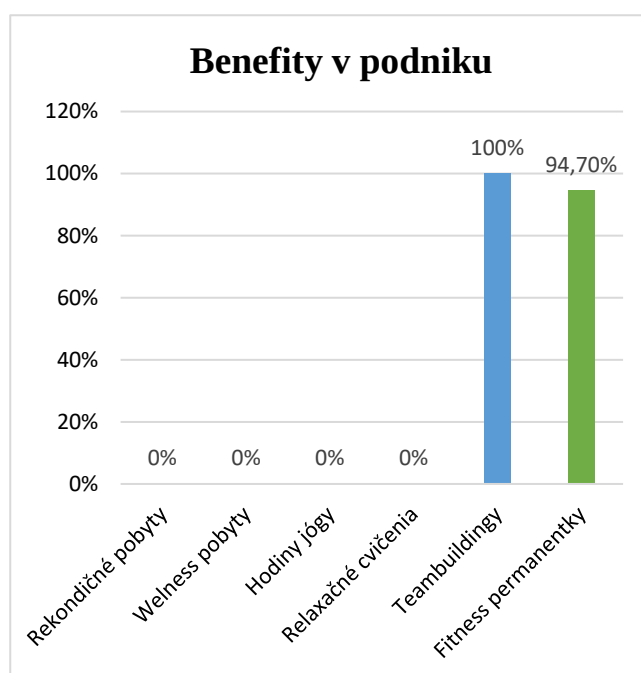
V grafe 8 sme sa pýtali respondentov na dĺžku trvania stresu, ktoré rozdeľujeme na krátkodobý stres a dlhodobý stres. Dlhodobý stres v odpovediach prevažoval o necelých 10%. Krátkodobý stres pôsobí na 45,5% respondentov. Na otázku zvládania stresu v mimopracovnom prostredí sme odpovede zaznamenali do grafu 9. Respondenti sa vysporiadajú zo stresom nasledovne: 90,9% respondentov označilo možnosť čas strávený s rodinou a priateľmi, druhými najčastejšími boli dovolenka alebo oddych a fyzická aktivita – šport a to u 77,3% opýtaných. Viac ako polovica – 54,5% respondentov

odbúravajú stres pobytom v prírode. Wellness, fitness centrum, meditácia, psychologické poradenstvo, pravidelná strava, dostatočný pitný režim, kultúrne aktivity, pozeranie obľúbených filmov boli uvedené najmenším počtom oslovených zamestnancov.

Graf 10 Stretol si sa u Vás v podniku s benefitmi zameranými na odbúravanie stresu?

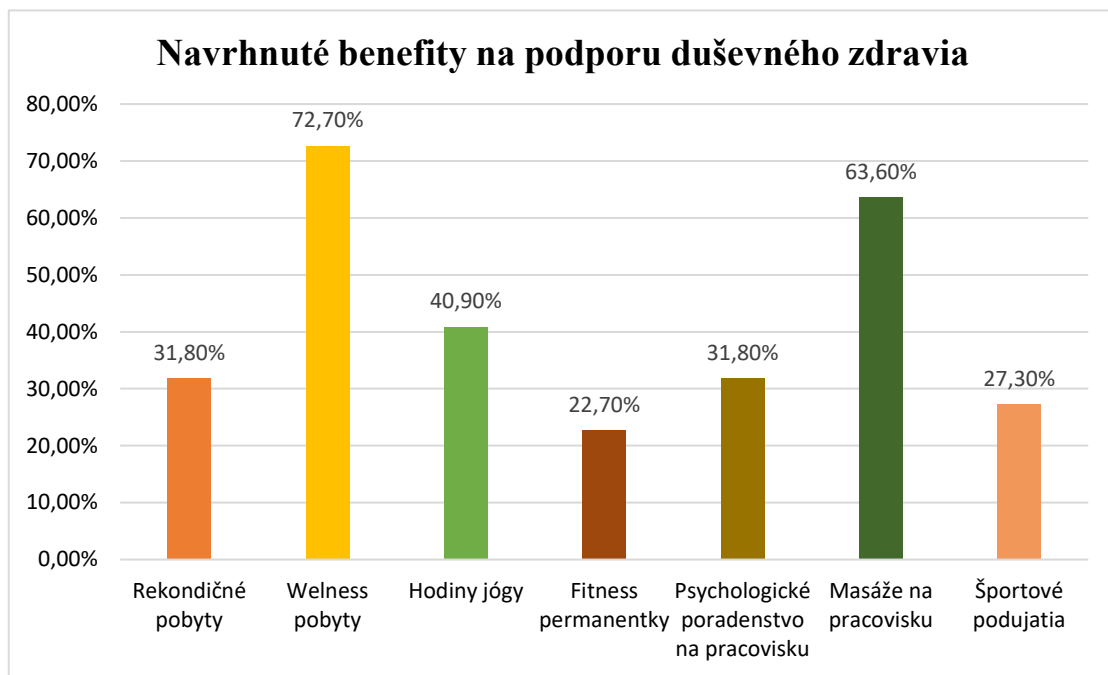


Graf 11 Ak, áno aké sú tieto benefity?



Grafy 9 a 10 hovorila o benefitoch zamerané na odbúravanie stresu. V grafe 9 sme sa pýtali, či sa s takýmito benefitmi stretli v pracovnom procese. 86,7% opýtaných odpovedalo áno a 13,6% nie. V grafe 9 sme sa na tieto benefity spýtali konkrétnejšie. Všetci respondenti zaznačili možnosť teambuildingu a 94,7% opýtaných vybrali možnosť fitness permanentky. V podniku sa respondenti nestretli so žiadnymi inými poskytovanými benefitmi na odbúravanie stresu.

Graf 12 Aké benefity by ste prijali v rámci vašej firmy?



Ako dôsledok nedostatku benefitov sme dali možnosť zamestnancom navrhnúť alebo vybrať benefity, ktoré by prijali v rámci ich podniku ako starostlivosť pre duševné zdravie a psychohygienu. Najviac - 72,7% opýtaných by si ako benefit od zamestnávateľa prijalo wellness pobyt. Druhým najžiadanejším benefitom boli masáže na pracovisku, ktoré by chcelo 63,6% zamestnancov. Rekondičné pobyty, hodiny jogy, psychologické poradenstvo na pracovisku a športové podujatia by prijalo priemerne 30% opýtaných.

4.2 Overenie hypotézy

Predpokladom našej hypotézy bolo, že u mužov trval stres kratšie ako u žien. Hypotézu sme si stanovili na základe predpokladu, že existuje vzťah medzi pohlavím a dobou trvania stresu.

Stanovili sme si alternatívnu hypotézu, že medzi mužským pohlavím a kratšou dobou trvania stresu je štatisticky významný vzťah a nulovú hypotézu, že medzi mužským pohlavím a kratšou dobou trvania stresu neexistuje štatisticky významný vzťah. Pomocou programu Jamovi sme využili korelačnú analýzu na overenie tejto hypotézy.

Contingency Tables

Pohlavie		Doba trvania stresu		Total
		Krátkodobý stres	Dlhodobý stres	
Žena	Observed	7	9	16
	Expected	8.73	7.27	16.00
	% within row	43.8 %	56.3 %	100.0 %
	% within column	58.3 %	90.0 %	72.7 %
	% of total	31.8 %	40.9 %	72.7 %
Muž	Observed	5	1	6
	Expected	3.27	2.73	6.00
	% within row	83.3 %	16.7 %	100.0 %
	% within column	41.7 %	10.0 %	27.3 %
	% of total	22.7 %	4.5 %	27.3 %
Total	Observed	12	10	22
	Expected	12.00	10.00	22.00
	% within row	54.5 %	45.5 %	100.0 %
	% within column	100.0 %	100.0 %	100.0 %
	% of total	54.5 %	45.5 %	100.0 %

 χ^2 Tests

	Value	df	p
χ^2	2.76	1	0.097
N	22		

Comparative Measures

	Value	95% Confidence Intervals	
		Lower	Upper
Odds ratio	0.156	0.0146	1.65

Nominal

	Value
Phi-coefficient	0.354
Cramer's V	0.354

Obrázok 3 Korelačná analýza v programe Jamovi

Zdroj: Vlastný zdroj

Na základe štatistickej významnosti testu chi-kvadrát s hodnotou $p = 0,097$ (hodnota vyššia ako hladina významnosti 0,05) sme prijali nulovú hypotézu (H_0). To znamená, že neexistuje štatisticky významný vzťah medzi mužským pohlavím a krátkou dobou trvania stresu. Alternatívnu hypotézu (H_1), že existuje štatisticky významný vzťah medzi týmito premennými, sme zamietli. Výška Phi koeficientu $\phi = 0,097$ tiež naznačuje slabú koreláciu medzi premennými.

DISKUSIA

Stres vzniknutý prácou je globálnym a veľmi aktuálnym problémom v súčasnej spoločnosti. Jeho príčina môže mať mnoho podob, a preto by sa mu malo vo veľkej miere predchádzať. Naša práca sa zameriavala na zábavno-obchodné centrum, ktoré sídli v meste Poprad. Podľa nášho názoru stres ovplyvňuje kvalitu práce, a preto sme sa rozhodli skúmať, ako ovplyvňuje zamestnancov vybraného centra.

V poslednej časti záverečnej práce sa venujeme odporúčaniam, ktoré sme navrhli v zábavno-obchodnom centre v meste Poprad. Hlavným cieľom záverečnej práce je definovať a charakterizovať stres, opísať jeho príznaky, zdroje, spôsoby zvládania a prevencie negatívnych psychických stavov v pracovnom procese na základe súčasných trendov.

Prvým čiastkovým cieľom bolo identifikovať zdroje a príčiny stresu v pracovnom prostredí podniku. Z výsledkov dotazníkového prieskumu vyplýva, že skoro tri-štvrtina zamestnancov firmy pociťuje stres často, až veľmi často. Respondenti dotazníka sa každý deň stretávajú s rôznymi druhmi stresu, ktorý ovplyvňuje ich každodenný život. Najčastejšia uvádzané stresory, ktoré boli pre zamestnancov stresujúce sú nároky nadriadeného, organizačné zmeny, nízke platové ohodnotenie, obmedzený čas, pracovná tieseň a nedostatok informácií o pracovných povinnostiach. Za menej stresujúce zamestnanci označovali množstvo pracovných povinností, nároky klientov, neistota zamestnania, pracovné vzťahy. Žijeme v dobe, ktorá nám priniesla energetickú krízu, pandémie a strach z vojny, ktorá je za rohom našich štátnych hraníc, a preto sa neistota zamestnania stáva čoraz častejšiu témou v našich životoch. Zamestnanci spoločnosti majú strach z častého prepúšťania, ktorému boli vystavení už mnoho krát. Časté prepúšťanie má za následok nízky počet zamestnancov, ktorá vytvára pracovnú tieseň a obmedzený čas na vykonávanie práce, kde zamestnávateľ kladie na zamestnancov príliš veľa pracovných povinností, na ktoré majú obmedzený čas. Je vôbec možné aby jeden zamestnanec vykonával prácu za dvoch, alebo prácu navyše a to za rovnaký čas? Zamestnanci sú zdrojom peňažných prostriedkov spoločnosti, ich častá obmena nie je výnosom, ale nákladom. Stáli zamestnanci, ktorí sú informovaní a zoznámení s prácou pomáhajú novým kolegom, čo ich oberá o čas. Návrhom pre elimináciu tejto situácie je snaha o udržanie stálych zamestnancov a zamestnávanie brigádnikov, ktorý sú pre podnik menším nákladom. Zamestnancom môžu poskytovať odborné školenia pre ich plynulejšie

zoznamovanie s pracovnými povinnosťami. Takto by mohli zabrániť podrobnému zaškoloňovaniu na pracovisku a eliminovať čas, ktorý musia státi zamestnanci pre nich obetovať. Odborné školenia sú síce nákladom pre spoločnosť, ale investícia do vzdelávania zamestnancov je pre ich efektivitu práce prospešná.

Aj keď doba krízy zasahuje do našich životov, nároky zákazníkov vplyvom modernej doby stále stúpajú. Tak ako spoločnosť napreduje mnohými inováciami, ktoré dokážu uľahčiť prácu zamestnancom, tak napreduje náročnosť zákazníkov. Keďže spoločnosť XY sa nachádza na východnej časti Slovenska, kde sociálna štruktúra obyvateľstva pociťuje regionálne finančné rozdiely a finančné odmeny za prácu sú nižšie ako v západných regiónoch, tak aj z dotazníkového prieskumu sme zistili, že aj toto finančné ohodnotenie je častým zdrojom stresu respondentov. Poprad je turistickým mestom vďaka Vysokým Tatrám, a preto v obchodno-zábavnom centre XY sú zákazníkmi aj obyvatelia západných regiónov a zahraničných krajín, kde ľudia sú zvyknutí na inú kúpnu štruktúru, tovary a služby, ktoré očakávajú aj od spoločnosti. Naším odporúčaním pre udržanie kondície zamestnancov v priamom styku so zákazníkmi, je pomocou tréningov simulovania rôznych rozhovorov a možných situácií zlepšiť prístup k týmto zákazníkom a odolnosť voči negatívnym reakciám od zákazníkov.

Druhým čiastkovým cieľom bolo charakterizovať a zistiť symptómy (prejavy) stresu u zamestnancov pracujúcich vo vybranom podniku. Symptómy sú u každého zamestnanca individuálnym, keďže každé telo reaguje na stres inak. Najviac opýtaných označilo možnosti bolesti hlavy, stratu chuti do jedla a nespavosť. Školenia zamerané na tréning zvládania stresu môžu pomôcť zamestnancom zlepšiť schopnosť riadiť svoj stres a znížiť riziko negatívnych zdravotných dopadov spojených so stresom, ako sú napríklad bolesti hlavy a zvýšený krvný tlak. Vďaka školeniam môžu zamestnanci získať nové nástroje a techniky, ktoré im pomôžu lepšie sa vyrovnávať so stresovými situáciami v práci a zlepšiť celkovú produktivitu a výkonnosť. Napomáhajú respondentom zlepšiť svoju náladu, znížiť úzkosť a zlepšiť ich celkový pocit pohody a spokojnosti s pracovným prostredím. To môže viesť k lepšiemu pracovnému výkonu a zníženiu absencií z práce z dôvodu chorôb spojených so stresom. Zo strany zamestnávateľa eliminovať zistené stresory v pracovnom procese.

Obchodno-zábavne centrum XY neposkytuje svojim zamestnancom pitný režim. Pitný režim na pracovisku je ďalším nástrojom, ktorý zahŕňa pravidelné a dostatočné množstvo pitnej vody alebo iných tekutín, ktoré pomáhajú hydratovať telo a eliminujú

bolesť hlavy. Dostatočný príjem tekutín tiež podporuje správne fungovanie tráviaceho systému a pomáha odstraňovať odpadové látky z tela. To môže zlepšiť celkové zdravie a znižovať riziko ochorení. Vzhľadom na tieto výhody pitného režimu by mal byť pravidelný príjem tekutín súčasťou každodennej rutiny na pracovisku. Odporúčané množstvo pitnej vody sa líši v závislosti od individuálnych potrieb a aktivity, ale všeobecne sa odporúča piť aspoň 8 pohárov vody denne. Takže, aby udržali svoju kondíciu a zvýšili svoju produktivitu na pracovisku, nemôžu zabudnúť pravidelne a dostatočne piť vodu alebo iné tekutiny.

Tretím a štvrtým čiastkovým cieľom boli spôsoby zvládania a vyrovnávania sa zamestnancov so stresom, prevencia stresu a starostlivosť o psychické zdravie zamestnancov zo strany podniku. Takmer väčšina zamestnancov si svoj stres mimo práce kompenzuje časom stráveným s rodinou a priateľmi, športom, dovolenkou. Snaha o udržiavanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, takzvaný worklife-balance je kľúčový pre udržanie dobrého zdravia a duševnej pohody. Pre zlepšovanie rovnováhy medzi prácou a súkromným životom je potrebné na strane zamestnávateľa oboznámenie o dôležitosti tohto pojmu svojím zamestnancom a hľadanie elementov, ktoré pomáhajú vytvárať pocit pohody. Tieto elementy dokáže spoločnosť zistiť pomocou dotazníkového prieskumu, pomocou ktorého môžu zamestnanci preukázať svoju spokojnosť, ale aj nespokojnosť. Súčasťou dotazníka môžu poskytnúť výber prvkov, ktoré vytvárajú tzv. wellbeing čo znamená pocit dobrého bytia. Ide napríklad o benefity, príjemné pracovné prostredie, dni zdravia, home office, firemnú škôlku, firemnú kultúru. Dostatočný počet dní voľna a dovolení, ktoré zamestnávateľa môžu ponúkať svojim zamestnancom, umožňujú zamestnancom získať potrebný oddych a regeneráciu. Krátke pracovné dni sú ďalším spôsobom, ktorým môžu zamestnávateľa prispieť k zlepšeniu work-life balance zamestnancov, keďže umožňujú viac času stráveného s rodinou a priateľmi. Flexibilné pracovné miesta predstavujú ďalší prvok, ktorý zamestnávateľa môžu ponúkať, keďže umožňujú zamestnancom pracovať na rôznych miestach a prostrediach, čo môže zvýšiť produktivitu a prispieť k zlepšeniu ich work-life balance. Nakoniec, organizovanie sociálnych podujatí a aktivít je ďalšou možnosťou, ktorou môžu zamestnávateľa prispieť k zlepšeniu zdravia a wellbeing svojich zamestnancov, keďže tieto podujatia umožňujú zamestnancom relaxovať a tráviť čas spolu. Tieto opatrenia môžu prispieť k zlepšeniu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov, a

teda viesť k vyššej spokojnosti a produktivite zamestnancov. Prílišné zameranie na prácu môže viesť k vyčerpaniu, stresom a zníženej kvalite života.

Preto našou snahou je navrhnúť viac možností na dosiahnutie zníženého napätia. Ako sme sa z dotazníka dozvedeli, že spoločnosti investuje len do dvoch benefitov a to teambuildingy a FIT-in permanentky. Aj keď teambuildingy v pracovnom prostredí sú štandardom tejto doby, našim návrhom je zrealizovanie týchto stretnutí napríklad na lyžiarskom svahu v rámci wellness pobytu alebo v lete v kúpeľoch. Tento návrh je pre firmu nákladný, ale keďže vzťahy na pracovisku boli označované ako veľmi stresujúce, tento benefit by mohol pomôcť dosiahnuť lepšie vzťahy na pracovisku, čo znamená lepšiu skupinovú prácu a väčší zisk. Aktuálnym trendom je dobrovoľníctvo ako forma teambuildingu. Dobrovoľníctvo, a to konkrétne zbieranie odpadkov vo Vysokých Tatrách môže byť vynikajúcim spôsobom, ako posilniť tímovú spoluprácu a zlepšiť výkonnosť tímu. Tento druh dobrovoľníckej činnosti môže zamestnancom pomôcť zlepšiť ich vzájomné vzťahy a komunikáciu. Keď sa stretávajú s úlohami, ktoré vyžadujú spoluprácu a koordináciu, musia sa naučiť efektívne komunikovať a spolupracovať, aby mohli úspešne vykonať úlohu. Ďalším návrh je psychologické poradenstvo na pracovisku. Keďže zábavno-obchodné centrum v Poprade je len jedným z viacerých pobočiek na Slovensku, táto možnosť psychologickéj poradne by mohla byť v každej pobočke obsiahnutá tým istým psychológom. Psychologické poradenstvo na pracovisku môže byť poskytované v rámci organizácie zamestnancovi na základe jeho žiadosti alebo na návrh nadriadeného, čo je veľmi prospešné pre vytvorenie zdravého pracovného prostredia a zníženie stresu a úzkosti zamestnancov. Poradenské rozhovory môžu pomôcť zamestnancom lepšie pochopiť svoje emócie, zvládať stresové situácie a riešiť problémy na pracovisku. Taktiež pomáha pri lepšom porozumení kde môže byť potrebné prispôsobenie na strane zamestnávateľa alebo zamestnanca samotného. Zároveň vedenie môže dostať spätnú väzbu z pohľadu zamestnanca na potenciálne oblasti, kde by mohli urobiť zlepšenia. V prípade, že zamestnanec prejavuje známky psychického zhoršenia, môže mu byť poskytnutá odborná pomoc. Je dôležité, aby zamestnávatelia a zamestnanci pochopili, že psychologické poradenstvo na pracovisku nie je prejavom slabosti, ale naopak, ukazuje sa ako dobrá prax pri zabezpečovaní zdravia zamestnancov a zlepšení pracovných výsledkov a celkovej spokojnosti.

Firma taktiež môže vytvoriť program zdravých dní, kde zamestnanci majú prístup k zdravotným odborníkom, ktorí im pomôžu monitorovať ich zdravotný stav. Zdravotné

skriningy zahrnuté v programoch zdravých dní môžu pomôcť zamestnancom identifikovať rizikové faktory, ako sú napríklad vysoký krvný tlak alebo vysoký cholesterol.

Pravidelné zdravotné skriningy môžu pomôcť zamestnancom predchádzať chorobám a podporovať zdravší životný štýl. Vyhodnotenie zdravotného stavu zamestnancov môže pomôcť firmám zlepšiť svoje zdravotné programy a prispôbiť sa zdravotným potrebám zamestnancov. Zdravotníci poskytujúci služby v rámci zdravých dní môžu poskytnúť zamestnancom informácie o zdravom stravovaní a cvičení, ktoré môžu pomôcť zlepšiť ich celkové zdravie. Súčasťou týchto zdravých dní môžu byť aj dni ovocia a zeleniny. Dni ovocia a zeleniny vo firme sú jednou z foriem, ako zamestnávateľia môžu podporovať zdravý životný štýl a zvýšiť povedomie o výžive medzi svojimi zamestnancami. Tento program často zahŕňa pravidelné dodávky čerstvého ovocia a zeleniny do kancelárií, kde si zamestnanci môžu vziať niekoľko kúskov ovocia ako zdravú alternatívu k nezdravým občerstveniam. Okrem toho môžu byť organizované aj aktivity, ako napríklad degustácie ovocia, prednášky o výžive a recepty na zdravé smoothies a šaláty. Dni ovocia môžu pomôcť zamestnancom udržať si energiu počas pracovného dňa, zlepšiť ich zdravie a súčasne podporovať pozitívne pracovné prostredie a kultúru v spoločnosti.

A ako posledným návrhom je vybudovanie oddychovej zóny. Táto zóna môže byť veľmi užitočným nástrojom na zmiernenie stresu na pracovisku. Väčšina zamestnancov trávi väčšinu svojho dňa v práci, takže je dôležité, aby mali možnosť oddýchnuť si a relaxovať, aby sa mohli udržať v dobrej psychickej a fyzickej kondícii. Oddychová zóna na pracovisku by mala byť miestom, kde sa zamestnanci môžu úplne oddeliť od svojich pracovných povinností a stresových situácií. Môže to byť miesto na meditáciu, relaxačné aktivity alebo jednoducho miesto, kde sa môžete posadiť a oddýchnuť si. Takéto zóny by mali byť dobre navrhnuté a vybavené tak, aby poskytovali príjemné a relaxačné prostredie. Môžu byť vybavené pohodlným nábytkom, ako sú napríklad kreslá alebo pohovky, ktoré umožňujú uvoľniť svaly a zmierniť napätie. Ďalšie prvky, ktoré môžu byť zahrnuté, sú napríklad prírodné osvetlenie, rastliny, príjemná hudba alebo aróma terapia. Investovanie do antistresových programov môže pomôcť znížiť chorobnosť a absencie z práce spôsobené stresom, čo môže viesť k zlepšeniu ekonomickej návratnosti pre vašu spoločnosť. Keďže stres je často spájaný s mnohými zdravotnými problémami, ako sú napríklad bolesti hlavy, trávacie ťažkosti a zvýšené riziko ochorenia srdca, investovanie do antistresových programov môže pomôcť zamestnancom zlepšiť ich zdravie a znížiť pravdepodobnosť vzniku týchto problémov. Zlepšené zdravie a znížená absencia z práce

môžu viesť k zvýšeniu produktivity a ziskovosti pre vašu spoločnosť a tým k vyššej ekonomickej návratnosti.

V tejto práci sme si stanovili hypotézu na základe predpokladu, že trvanie stresu u mužov bude krátkodobejšie ako u žien. Predpokladali sme, že existuje vzťah medzi pohlavím a dobou trvania stresu. Túto hypotézu sme vyvrátili čo znamená, že neexistuje štatisticky významný vzťah medzi mužským pohlavím a krátkou dobou trvania stresu. Alternatívnu hypotézu, že existuje štatisticky významný vzťah medzi týmito premennými, sme zamietli. Výška Phi koeficientu tiež naznačuje slabú koreláciu medzi premennými.

ZÁVER

Touto záverečnou prácou sme chceli poukázať na stres, ktorým je ovplyvnený každý z nás v pracovnom procese. Vplyv doby je veľký determinant z dôvodu, že človek v dobe, ktorej žijeme nemusí utekať pred zvieratami, aby si zachránil život. No sú tu nové druhy stresu, ktoré ovplyvňujú človeka v každodennom intervale novej doby. Preto vám chceme poukázať na túto myšlienku Liptovského (2007, s225):

„Vnútoraná sila hypermoderného jedinca, osciluje ako jojo, medzi pesimizmom a optimizmom, depesiou a vzrušením, sklúčenosťou a eufóriou, pocitom prázdnoty a novými plánmi.“ „Všade raší nespokojnosť, ale častejšie tiež máme možnosť sa z nej vymaniť. Hyperkonzumná spoločnosť nie je zem zaslúbená, ani slzavé údolie, z ktorého niet úniku. Vytvára spoločnosť zmätku a podnetov, trápenia a nových začiatkov.“ (Lipovetsky, 2007, s. 226)

V teoretickej časti bakalárskej práci sme sa venovali stresu a jeho príčinám, ktoré vznikajú v pracovnom procese. Popísali sme jeho dôsledky a priblížili vám možnosti prevencie stresu. Myslíme si, že spoločnosť by mala byť informovaná viac o týchto prevenciách a snažiť sa o duševné zdravie zamestnancov, ktoré je v našej krajine mierne zanedbané. V empirickej časti práce sme zisťovali dotazníkovým prieskumom náš hlavný cieľ práce na konkrétnom podniku. Formou jednoduchých otázok, ktorých vyplnenie od respondentov bolo súčasťou praktickej časti, kde sme odpovede zamestnancov analyzovali a vyhodnotili. Touto formou sme identifikovali príčiny stresu, mieru stresu pociťujúcu konkrétnymi stresormi, dôsledky stresu zamestnancov centra a vypracovali sme možné riešenia prevencie stresu a s nimi spojené negatívne javy. Týmto sa nám podarilo naplniť všetky stanovené ciele a navrhli sme opatrenia, ktoré by mohli pomôcť nie len objektu skúmania, ale aj ostatným zamestnávateľom pre budovanie duševného zdravia a pomáhali pri prevencii stresu, aj keď absolútne odstránenie je nereálne ale dá sa pracovať na jeho eliminácii. Ľudia si to, že sú v strese často krát neuvedomujú a tak nič s tým nerobia. Preto našim odporúčaním je aby sme sa menej stresovali a viac času opätovali našej rodine, priateľom a blízkym a hlavne samým sebe.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERTÚRY

Tlačené knihy, vedecko-kvalifikačné práce, monografie

1. BEDRNOVÁ, E. Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery. Praha: Fortuna, 1999 ISBN: 8071686816
2. BUCHTOVÁ, B. Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe. Brno: MU, 2004, 249 s. ISBN 8021034572
3. CAPPS, D., A Spiritual Person. Journal of Religion and Health, vol. 50 DOI: 10.1007/s10943-010-9340-0
4. CIMICKÝ, J. Minimum proti stresu. Praha: Olympia, 1996, 79 s. ISBN 80-7033-415-0
5. HARTL P. a HARTLOVÁ, H. Velký psychologický slovník. Praha: Portál. 2010, ISBN: 9788073676865
6. CHROMÝ, K. Duševní nemoc - Sociologický a sociálněpsychický pohled, Avicenum, Praha, 1990 ISBN: 8020100504
7. JANKE, W., ERDMANNOVÁ, G. Strategie zvládání stresu. Praha : Testcentrum, 2003, ISBN 80-86471-24-1
8. KALLWASS A. Syndrom vyhoření, Portál, s.r.o., Bratislava, 2007, ISBN: 8073672995
9. KEBZA, V. Psychosociální determinanty zdraví. Praha: Academia, 2005, ISBN, 8020013075
10. KRUŽEJ , E. Mentální hygiena: pro výuku preventivního lékařství na lékařské fakultě. Praha: Karolinum. 1998 ISBN: 9788071846741
11. KŘIVOHLAVÝ, J. Jak zvládat stres. Praha: Grada Avicenum, 1994. 190 s. ISBN 80- 7169-121-6
12. LIPOVETSKY, G. Paradoxní štěstí: esej o hyperkonzumní společnosti. Praha: Prostor, 2007. 443 s. ISBN 978-80-7260-184-4
13. LYSÁ, Anna. Ako poraziť stres. Bratislava: Belimex, 2004. 218 s. ISBN 80-89083-54-4
14. MAYEROVÁ, M. Stres, motivace a výkonnost', Praha: Grada, 1997, ISBN 80-7169-425-8.
15. MIKULAŠTÍK, M: Manažerské psychologie, GRADA Publishing, a.s, 2007, ISBN: 978-80-247-1349-6

16. NOVÁK, T. Jak bojovat se stresem. Praha: Grada Publishing, 2004, ISBN: 8024706954
17. ORAVCOVÁ, J. Sociálna psychológia, Banská Bystrica: UMB-Fak.hum.vied, 2004, ISBN: 80-8055-980-5
18. OREL, M., Facová, E. Človek, jeho mozek a svět, Grada, Praha, 2009, ISBN: 9788024726175
19. PAUKNEROVÁ, D. a kol. Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada, 2006, ISBN 8024717069
20. STOCK, Ch. Syndróm vyhoření a jak jej zvládnout, 1.vyd.Praha: Garda, 2010, ISBN: 9788024735535
21. SZARKOVÁ, M. Psychológia pre manažérov a podnikateľov. 2. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007. 279 s. ISBN 80-89085-77-6
22. ŠNÝDROVÁ, I.: Manažerka a stres. Praha: Grada, 2006, 173 s. ISBN 8024712725

Elektronické dokumenty

1. HASSARD, Juliet et al. Mental health promotion in the workplace – a good practice report [elektronický zdroj]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.43 s. ISBN: 978-92-9191-489-0. [cit. 23.2.2023]. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-promotion-workplace-goodpractice-report/view>
2. KOSTKA, K., 2016. Techniky zvládání stresu. [on-line]. [citované 17.11.2022]. Dostupné na internete: <http://www.kostka-skola.cz/archiv/soubor/KOSTKA-72798-technikyzvladani-stresu.pdf>
3. PETERKOVÁ, M . - Syndrom vyhoření, [on-line] Praha 2013. [cit. 2022-12-12] Dostupné z WWW : <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/>

Prílohy

Stres v pracovnom procese

Dotazník k bakalárskej práci Viktórií Korenkovej, Ekonomická univerzita v Bratislave, Fakulta podnikového manažmentu. Tento dotazník slúži ako zdroj informácií pre praktickú časť práce. Výsledky dotazníka budú anonymné. Pomocou dotazníkového prieskumu zisťujem príznaky a mieru ich dopadu na jedinca, zdroje a spôsoby zvládania stresu u zamestnancov vo vybranom podniku.

1. Aké je vaše pohlavie?

- ☐ žena
- ☐ muž

2. Vek

- ☐ 18-30 rokov
- ☐ 30-35 rokov
- ☐ 35-45 rokov
- ☐ 45-55 rokov
- ☐ 55+ rokov

3. Ako dlho pracujete vo vašom podniku?

- ☐ Menej ako rok
- ☐ 1-2 roky
- ☐ 2-5 rokov
- ☐ 5 a viac rokov

4. Ako často ste cítili pri vykonávaní práce stres alebo pocity stresu?

- ☐ Veľmi často
- ☐ Často
- ☐ Zriedkavo
- ☐ Veľmi zriedkavo
- ☐ Nikdy

5. Uved'te akú mieru stresu pociťujete spôsobenú týmito stresormi. (veľmi stresujúce, stresujúce, stredne stresujúce, trochu stresujúce, vôbec nie je stresujúce)

- ☐ Pracovné vzťahy
- ☐ Zmeny pracovného prostredia
- ☐ Príveľa pracovných povinností

- Obmedzený čas a pracovná tieseň v plnení pracovných úloh
- Rušivé elementy
- Nedostatok informácií o pracovných povinnostiach
- Svalová záťaž
- Organizácia práce
- Nízke platové ohodnotenie
- Nároky práce s klientami
- Neistota zamestnania
- Málo dovolenky/vol'na
- Nároky nadriadeného
- Organizačné zmeny
- Iné...

6. Označte dôsledky stresu, ktoré pociťujete (viac možností)

- Nevšimol som si
- Búšenie srdca
- Zvieranie hrdla
- Nespavosť
- Vzporové správanie
- Časté kričanie
- Skákanie do reči
- Rýchla reakcia bez premyslenia
- Strach, úzkosť
- Oslabenie imunitného systému
- Neustále močenie
- Bolesť končatín
- Vysoký krvný tlak
- Pichanie pod ľavým rebrom
- Náladovosť
- Bolesť hlavy
- Bolesť chrbta
- Bolesť brucha
- Strata chuti do jedla
- Nízka schopnosť empatie
- Nerozhodnosť

- Vyhybanie sa pracovným úlohám
 - Iné...
7. Označte aké sú podľa Vás účinky stresu.
- Negatívne
 - Pozitívne
 - Aj negatívne aj pozitívne
8. Ak, ste začiarikli aj negatívne aj pozitívne, tak napíšte aké (napr. motivácia)
-
9. Z hľadiska trvania stresu v pracovnom procese ako dlho v Vás pôsobí?
- Krátkodobý stres
 - Dlhodobý stres
10. Akou formou odbúravate stres v mimopracovnom prostredí?
- Neriešim
 - Wellness
 - Fitness centrum
 - Dovolenka
 - Meditácia
 - Psychologické poradenstvo
 - Šport
 - Pobyt v prírode
 - Pravidelná zdravá strava
 - Dostatočný pitný režim
 - Kultúrne aktivity (kino, divadlo, atď.)
 - Čas s rodinou a priateľmi
 - Iné...
11. Stretli ste sa u vás v podniku s benefitmi zameranými na odbúranie stresu?
- áno
 - nie
12. Ak áno, aké sú tieto benefity? (viac možností)
- Rekondičné pobyty
 - Wellness pobyty
 - Hodiny jogy
 - Relaxačné cvičenia
 - Teambuildingy

- Fitness permanentky
- Iné...

13. Aké benefity by ste prijali v rámci vašej firmy?

- Rekondičné pobyty
- Wellness pobyty
- Hodiny jogy
- Fitness permanentky
- Psychologické poradenstvo na pracovisku
- Masáže na pracovisku
- Športové podujatia
- iné...