

Stres ovlivňuje výkon mnoha způsoby

Eustres a **Distres** má vliv na motivaci

# Stres

Vztah mezi pozitivním a škodlivým stresem a vybranými motivačními faktory

Studie WORKtest

Eva Urbanova, Assessment Technology

---

## Vliv pozitivního a škodlivého stresu na motivaci

### Úvod do studie

V rámci této studie bylo analyzováno chování a pocity více než 1300 respondentů napříč 21 různými obory a pracovními pozicemi. Hlavním cílem bylo prozkoumat, **jak škodlivý stres (distres) a pozitivní stres (eustres) souvisí s motivačními faktory a jak se tyto vztahy liší mezi muži a ženami**. Studie přináší hlubší porozumění dynamice pracovního prostředí a nabízí cenné přehledy pro management a HR oddělení.

### Cíl Studie

- Prozkoumat vztahy mezi škodlivým a pozitivním stresem (distrese a eustres) a vybranými motivačními faktory výkonu:
  - Motivace na výsledek
  - Sebmotivace
  - Aktivita
  - Vysoké pracovní nasazení
- Identifikovat klíčové motivační faktory ovlivňující výkon ve vztahu ke stresu
- Rozlišit, jak se tyto vztahy liší mezi muži a ženami.

1

### Metodologie - psychometrika WORKtest již od roku 2004

Studie vychází z analýzy dat více než 1300 respondentů z 21 různých oborů a pracovních pozic. Hlavní proměnné zahrnují aktivitu, motivaci na výsledek, sebmotivaci, výši pracovního nasazení, škodlivý stres (distres) a pozitivní stres (eustres). Byly použity kvantitativní metody sběru dat a analýzy interních hodnotících reportů psychometricky WORKtest. Pro analýzu byly využity metody deskriptivní statistiky a Pearsonova korelace k posouzení vztahů mezi proměnnými.

### Očekávání

Očekáváme, že výsledky studie odhalí cenné informace o tom, jak škodlivý stres (distres) a pozitivní stres (eustres) ovlivňují motivaci zaměstnanců. Specificky se zaměříme na identifikaci faktorů, které stres ovlivňuje nejvíce. Naší snahou bylo zejména zjistit, zda má škodlivý stres dopad na vybrané motivační faktory.

### Závěr

Studie odhalila, že vztah mezi škodlivým a pozitivním stresem na vybrané motivační faktory nebyl výrazně silný. To naznačuje, že přímý vliv stresu na motivace a pracovní výkon je komplexnější a závislý na dalších faktorech. Závěr jsme rozšířili o další ukazatele motivačních faktorů s cílem najít vzájemné korelace – strana 5-6.

## Výsledné hodnoty Eustres a Distres na vybrané motivační faktory

Studie odhalila několik klíčových korelací – vztahů na jednotlivé proměnné:

<b>Aktivita</b>	1,00	0,38	0,31	0,70	-0,06	0,37
<b>Motivace na výsledek</b>	0,38	1,00	0,53	0,63	0,08	0,33
<b>Sebemotivace</b>	0,31	0,53	1,00	0,62	-0,01	-0,02
<b>Vysoké pracovní nasazení</b>	0,70	0,63	0,62	1,00	0,00	0,16
<b>Stres Distres</b>	-0,06	0,08	-0,01	0,00	1,00	-0,04
<b>Stres Eustres</b>	0,37	0,33	-0,02	0,16	-0,04	1,00
	<b>Aktivita</b>	<b>Motivace na výsledek</b>	<b>Sebemotivace</b>	<b>Vysoké pracovní nasazení</b>	<b>Stres Distres</b>	<b>Stres Eustres</b>

2

Z výše uvedených korelací vyplývá, že škodlivý stres (distres) má tendenci slabě negativně ovlivňovat motivační faktory výkonu, zatímco pozitivní stres (eustres) s těmito faktory souvisí pozitivně, ačkoli vztah je stále poměrně slabý. To naznačuje, že řízení stresu a podpora pozitivního stresu na pracovišti mohou hrát klíčovou roli ve zlepšení motivace a pracovního nasazení.

- **Stres (Distres a Eustres) má variabilní vztah k motivačním faktorům výkonu.** Silnější korelace byly pozorovány mezi distresem a motivací na výsledek. To naznačuje, že vyšší úroveň stresu mohou negativně ovlivnit motivaci dosáhnout výsledků.
- **Sebemotivace a síla pracovního nasazení vykazují odlišné korelace se stresem,** což ukazuje na možnou odolnost těchto faktorů vůči negativním dopadům stresu.

- **Distres a Motivace na výsledek:** Tato korelace naznačuje slabý negativní vztah, což znamená, že vyšší úrovně distresu mohou být spojeny s nižší motivací na výsledek.
- **Distres a Sebemotivace:** Opět slabý negativní vztah, naznačuje, že vyšší úrovně distresu mohou mírně ovlivnit sebemotivaci.
- **Distres a síla Pracovního nasazení:** Velmi slabý negativní vztah, který ukazuje, že distres má omezený dopad na sílu pracovního nasazení.
- **Eustres a Motivace na výsledek:** Slabá až střední pozitivní korelace, což znamená, že pozitivní stres může pozitivně ovlivnit motivaci na výsledek.
- **Eustres a Sebemotivace:** Střední pozitivní korelace naznačuje, že vyšší úrovně eustresu mohou podporovat sebemotivaci.
- **Eustres a síla Pracovního nasazení:** Slabý až střední pozitivní vztah, ukazující, že eustres může mít pozitivní vliv na pracovní nasazení.

Z výše uvedených korelací vyplývá, že pozitivní stres (**eustres**) má obecně lepší potenciál pozitivně ovlivnit motivační faktory výkonu než škodlivý stres (**distres**). Pozitivní vliv eustresu má vliv na motivaci na výsledek.

**Pozitivní a škodlivý stres má vliv i na další motivační faktory výkonu, o které jsme studii rozšířili.**

3

Abychom našli souvislost i s jinými faktory motivace a pozitivního či škodlivého stresu, prozkoumali jsme všech 36 motivačních faktorů, kde jsme hledali souvislosti.

#### Distres:

Má dopad a souvislost s těmito motivačními faktory:

- **Touha získat vliv** (motivuje touha po moci a vlivu), kdy se jedná o rizikový motivační faktor, který má silnější korelaci **0,53 s Distresem** (škodlivým stresem). Tento výsledek ukazuje, že motivace „získat vliv a moc“ má vztah se škodlivým stresem, což znamená, že lidé s touto motivací mohou být více náchylní k negativním účinkům distresu.
- **Materiální odměny** (hmotné stimuly, materialismus) mají korelaci **0,39 s Distresem** (škodlivým stresem). Tento motivační faktor ukazuje náchylnost ke škodlivému stresu.

#### Eustres:

má pozitivní dopad a souvislost (korelaci nad 0.5) s těmito motivačními faktory:

**Brand** – práce ve firmě se značkou (motivuje práce ve velké firmě se známou značkou)

**Individuální, samostatná práce** (motivuje vlastní odpovědnost)

**Náročnost úkolů** (motivuje různorodost úkolů)

**Práce pod tlakem** (motivuje míra stresu)

**Sebeprosazování** (motivuje touhu prosadit se)

**Úcta a satisfakce** (motivuje společenské uznání).

## Rozdíl mezi muži a ženami

Analýza naznačuje, že ženy **mohou být více citlivé na škodlivý i pozitivní stres než muži**, což může být prospěšné pro jejich pracovní výkon a motivaci. Tento rozdíl v percepci a reakci na stresové faktory je důležitým zjištěním pro řízení a lidských zdrojů.

Ze zdrojů benchmark dat psychometrie worktest data jasně ukazují vztahy stresu mezi muži a ženami.

### Muži:

- Stres – Eustres (pozitivní stres) 54.5%
- Stres – **Distres** (škodlivý stres) 50.02%

### Ženy:

- Stres – Eustres (pozitivní stres) 56.7%
- Stres – **Distres** (škodlivý stres) 51.7%

## Doporučení pro HR a management:

Pro management **je důležité rozpoznat, že minimální úroveň distresu mohou působit motivačně**, ale je zásadní stres udržovat na kontrolované úrovni, aby nedocházelo k negativním dopadům na pracovní nasazení nebo sebemotivaci.

- **Investice do programů pro rozvoj odolnosti proti stresu** a technik pro jeho řízení mohou pomoci zaměstnancům lépe využít pozitivní aspekty eustresu a minimalizovat negativní dopady distresu.
- Vedení by mělo implementovat **pravidelné individuální konzultace mezi manažery a zaměstnanci** pro identifikaci potenciálních stresorů a vytváření strategií pro jejich řízení a překonávání.
- Zařazení **vzdělávání zaměřené na efektivní řízení času a prioritizaci úkolů**, aby zaměstnanci měli jasné nástroje pro snížení stresu spojeného s pracovním vytížením.

Tato analýza a interpretace poskytují vedení firmy náhled na to, jak mohou škodlivý a pozitivní stres ovlivnit motivační faktory výkonu a nabízejí vodítko pro formování strategií zaměřených na zlepšení pracovního prostředí a podporu zaměstnanecké pohody.

## Doporučení pro vedení firmy:

- **Podporujte vzdělávání** zaměstnanců o rozdílech mezi distresem a eustresem a o tom, jak pozitivně využívat stres pro zlepšení výkonu.
- **Nabídněte programy** a workshopy zaměřené na rozvoj odolnosti a sebemotivace, které pomohou zaměstnancům lépe zvládat stresové situace.

- **Zaveďte personalizované přístupy k motivaci a rozvoji zaměstnanců** s ohledem na rozdíly ve vztahu mezi stresem a motivačními faktory.
- **Posilujte zdravou firemní kulturu**, která podporuje vyvážený pracovní život a nabízí dostatek prostoru pro odpočinek a regeneraci, aby se předcházelo negativnímu stresu.

## Doporučení pro zaměstnance:

1. **Rozvíjejte svou odolnost vůči stresu:** Investujte čas a úsilí do osobního rozvoje a naučte se efektivní strategie pro zvládnání stresu. To může zahrnout cvičení, meditaci, relaxační techniky nebo hledání podpory u profesionálů.
2. **Komunikujte se svým nadřízeným:** Buďte otevření ohledně svých pocitů stresu a potřeb ohledně pracovního prostředí. Pravidelná komunikace s manažery může vést k identifikaci potenciálních stresorů a nalezení řešení pro jejich zvládnání.
3. **Pečujte o své fyzické a duševní zdraví:** Udržujte zdravý životní styl a vyhýbejte se škodlivým způsobům zvládnání stresu, jako je nadměrná konzumace alkoholu nebo nezdravé stravovací návyky. Pravidelný pohyb, vyvážená strava a dostatek spánku mohou přispět k celkovému zlepšení vašeho zdraví, což vám pomůže lépe zvládat stres.

5

## Závěr a doporučení:

**Stres má na pracovní výkon složitý vliv, který nelze zredukovat pouze na jeho dopad na motivaci.**

Ačkoli korelace mezi stresem a některými motivačními faktory mohou být slabé, stres (jak distres, tak eustres) ovlivňuje pracovní výkon mnoha dalšími způsoby, včetně:

1. **Psychické a fyzické zdraví:** Dlouhodobý distres může mít negativní dopady na psychické a fyzické zdraví, což může vést ke snížení pracovního výkonu. Eustres, naopak, může stimulovat a zlepšit výkon díky jeho pozitivnímu vzrušení a zvýšení pozornosti.
2. **Rozhodování a řešení problémů:** Stres může ovlivnit schopnost jednotlivce efektivně se rozhodovat a řešit problémy. Zatímco mírné úrovně stresu mohou zlepšit schopnost rychle reagovat na výzvy, vysoké úrovně distresu mohou vést k rozhodovací paralýze nebo chybám v úsudku.
3. **Týmová dynamika:** Stres může ovlivnit interakce mezi členy týmu, komunikaci a spolupráci. Pozitivní stres může podporovat týmovou soudržnost při společném překonávání výzev, zatímco negativní stres může vést k konfliktům a narušení týmové práce.
4. **Angažovanost a odhodlání:** Stres může ovlivnit úroveň angažovanosti a odhodlání k práci. Distres může vést k vyhoření a snížené angažovanosti, zatímco eustres může posílit odhodlání a odolnost při čelení výzvám.

Z výše uvedeného je klíčové uvědomit si, že složitě vztahy mezi stresem a výkonem existují a mají významné důsledky pro pracovní prostředí.

Pro management je klíčové najít správnou rovnováhu ve vytváření výzev a podporujícího prostředí, aby se maximalizoval pozitivní dopad stresu a minimalizovaly jeho negativní důsledky.

Implementace strategií pro zvládnání stresu, podpora zdravého pracovního prostředí a rozvoj odolnosti mezi zaměstnanci jsou zásadní pro udržení a zlepšení pracovního výkonu.