

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Syndrom vyhoření u pracovníků obvodního soudu

Burnout Syndrome among District Court Workers

2024

Lucie Doležalová

Studijní program: Ekonomika a management

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Emrová, Ph.D.

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Doležalová** Jméno: **Lucie** Osobní číslo: **506700**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávající katedra/ústav: **Institut pedagogických a psychologických studií**
Studijní program: **Ekonomika a management**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Syndrom vyhoření u pracovníků obvodního soudu

Název bakalářské práce anglicky:

Burnout Syndrome among District Court Workers

Pokyny pro vypracování:

Cílem bakalářské práce je zjistit míru syndromu vyhoření u pracovníků obvodního soudu. Teoretická část se zaměří na definování pojmů jako je syndrom vyhoření, příznaky, fáze, diagnostika a léčba, prevence. Následně tato témata budou vztažena ke státní sféře. V praktické části bude využit dotazník MBI (Maslach Burnout Inventor), prostřednictvím kterého bude zjišťována míra vyhoření u konkrétních pracovníků. U pracovníků s vysokou mírou syndromu vyhoření budou zjišťovány vlastním dotazníkem příčiny, projevy, copingové strategie. Budou zjišťovány souvislosti syndromu vyhoření u pracovníků s ohledem na proměnné jako je pohlaví, pozice, dosažené vzdělání a délka praxe. Přínosem práce bude zjistit míru syndromu vyhoření v závislosti na různých proměnných a navrhnout opatření pro eliminaci tohoto jevu.

Seznam doporučené literatury:

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Hořet, ale nevyhořet. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. 175 s. Orientace, sv. 42. ISBN 978-80-7195-573-3.
RUSH, Myron D. Syndrom vyhoření. Moudrost do kapsy. Praha: Návrat domů, 2003. ISBN 80-7255-074-8.
VRCHA, Pavel. Stres a (syndrom) vyhoření u soudců. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-432-9.
MASLACH, Christina a JACKSON, Susane, 1981. The measurement of experienced burnout. Journal of organizational behavior. Roč. 2, č. 2. ISSN 0894-3796.
Alena Vosečková, Zuzana Truhlářová, Pavel Blažek, 2020. SYNDROM VYHOŘENÍ U STUDENTŮ PREGRAUÁLNÍHO STUDIA VŠ [online]. Roč. 89, č. 1, s. 14-21. ISSN 0372-7025. Dostupné z: <https://www.mmsl.cz/pdfs/mms/2020/01/02.pdf>. [cit. 2023-10-27].

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

PhDr. Lenka Emrová, Ph.D. Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **08.12.2023**

Termín odevzdání bakalářské práce: **25.04.2024**

Platnost zadání bakalářské práce: _____

PhDr. Lenka Emrová, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) práce

doc. Ing. David Vaněček, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis díkara(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Studentka bere na vědomí, že je povinna vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

_____ Datum převzetí zadání

_____ Podpis studentky

DOLEŽALOVÁ, LUCIE. *Syndrom vyhoření u pracovníků obvodního soudu*. Praha: ČVUT 2024.
Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 24. 04. 2024

Poděkování

Ráda bych vyjádřila svou upřímnou vděčnost PhDr. Lence Emrové, Ph.D., za její vstřícnost, ochotu a vedení mé bakalářské práce. Děkuji rovněž všem zaměstnancům obvodního soudu, kteří mi poskytli své cenné odpovědi pro účely mého výzkumu.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zaměřuje na syndrom vyhoření u pracovníků obvodního soudu. Teoretická část se zabývá definicí pojmu syndrom vyhoření, jeho příznaky, fázemi, diagnostikou, léčbou a prevencí. Tyto koncepty jsou dále aplikovány na kontext státní sféry. V praktické části práce je využíván dotazník MBI (Maslach Burnout Inventory) k zjištění míry vyhoření mezi pracovníky. Respondenti s vysokou mírou syndromu vyhoření jsou podrobena dalšímu dotazníkovému šetření zaměřenému na příčiny, projevy a copingové strategie. Dále jsou zkoumány souvislosti mezi syndromem vyhoření a proměnnými, jako je pohlaví, pracovní pozice, dosažené vzdělání a délka praxe. Výsledky této práce ukazují, že výskyt syndromu vyhoření je mezi respondenty je vysoký, přičemž klíčové faktory jsou nedostatečné finanční ohodnocení, nedostatek podpory od vedení a kolegů či nedostatek informací a prevence ze strany zaměstnavatele.

Klíčová slova

Syndrom vyhoření, obvodní soud, kvantitativní výzkum, projevy, příčiny, diagnostika, léčba

Abstract

This bachelor thesis focuses on burnout syndrome in district court employees. The theoretical part deals with the definition of burnout syndrome, its symptoms, stages, diagnosis, treatment and prevention. These concepts are further applied to the context of the public sphere. The practical part of the thesis uses the MBI (Maslach Burnout Inventory) questionnaire to determine the level of burnout among workers. Respondents with high levels of burnout are subjected to a further questionnaire survey focusing on causes, manifestations and coping strategies. Furthermore, associations between burnout and variables such as gender, job position, educational attainment and length of experience are examined. The results of this work show that the prevalence of burnout syndrome is high among the respondents, with key factors being inadequate financial compensation, lack of support from management and colleagues, or lack of information and prevention from the employer.

Keywords

burnout syndrome, district court, quantitative research, manifestations, causes, diagnosis, treatment

Obsah

Úvod	8
1 Historie a definice syndromu vyhoření	10
1.1 Historie syndromu vyhoření	10
1.2 Definice syndromu vyhoření	11
2 Charakteristika syndromu vyhoření	14
2.1 Projevy syndromu vyhoření	14
2.2 Příčiny syndromu vyhoření	16
2.3 Fáze syndromu vyhoření	18
2.4 Rizikové faktory syndromu vyhoření	21
3 Jevy blízké syndromu vyhoření	24
4 Copingové strategie	26
5 Diagnostika a prevence syndromu vyhoření	28
5.1 Diagnostické metody syndromu vyhoření	28
5.2 Prevence syndromu vyhoření	30
5.3 Léčba syndromu vyhoření	31
6 Cíle a výzkumné otázky	34
7 Výzkumné metody a charakteristika výzkumného vzorku	35
7.1 Výzkumné metody	35
7.2 Charakteristika výzkumného souboru	36
8 Vyhodnocení dotazníků	40
8.1 Návrh konkrétních opatření	60
Závěr	62
Seznam použité literatury	66
9 Seznam grafů	71
10 Přílohy	72

Úvod

Syndrom vyhoření je aktuálním problémem v pracovním prostředí, který má významný dopad na psychické i fyzické zdraví jednotlivců, podobně jako například na efektivitu práce či jeho celkovou kvalitu. V rámci soudního systému je toto téma zvláště významné, jelikož pracovníci soudů musí každodenně čelit mnohým výzvám a nárokům, které mohou přispět ke vzniku tohoto syndromu.

Motivací pro výzkum této problematiky není jen zájem o toto téma, ale také osobní zkušenost autorky, a to především díky pracovním zkušenostem získaným v rámci práce v advokátní kanceláři.

V teoretické části této bakalářské práce jsou nejprve definovány klíčové pojmy spojené se syndromem vyhoření, jako jsou jeho příznaky, fáze, diagnostika a léčba. V praktické části práce bude proveden výzkum pomocí dotazníku MBI (Maslach Burnout Inventory), aby byla zjištěna míra syndromu vyhoření mezi pracovníky obvodního soudu. Dále se budou provádět analýzy příčin, projevů a copingových strategií, které zaměstnanci s vysokou mírou vyhoření používají. Šetření bude také zahrnovat analýzu vztahů mezi syndromem vyhoření a faktory, jako jsou pohlaví, pracovní pozice, dosažené vzdělání a délka praxe.

Cílem této bakalářské práce je prozkoumat rozsah syndromu vyhoření u pracovníků obvodního soudu, identifikovat faktory, které k němu přispívají, a navrhnout opatření k eliminaci tohoto jevu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Historie a definice syndromu vyhoření

Od 70. let minulého století lékaři a psychologové věnují pozornost stavům celkového vyčerpání, které dnes známe pod pojmem syndrom vyhoření. V literatuře se setkáváme i se synonymy k tomuto pojmu, jako je například syndrom vyhaslosti nebo anglický název burnout syndrom. Definice, které se zabývají tímto fenoménem, se shodují na faktu, že syndrom vyhoření je psychický stav, pro který je typická sníženou pracovní schopnost a celkové vyčerpání z důvodu dlouhodobého stresu. (Pešek a Praško, 2016).

1.1 Historie syndromu vyhoření

Úplně první zmínka o syndromu vyhoření, se objevuje v časopise "Journal of Social Issues," za kterou stojí americký psychoanalytik Freudenberger. Definuje ho tako, „*Burnout je konečným stadiem procesu, při němž lidé, kteří se hluboce emocionálně něčím zabývají, ztrácejí své původní nadšení (svůj entusiasmus) a svou motivaci (své vlastní hnací síly).*“ (Freundenberger in Křivohlavý, 2012, s. 49).

Původní termín "vyhasnutí" se používá pro jedince, kteří ztrácejí zájem o život a často propadají alkoholu nebo drogám. Dle Křivohlavého (1998) Freudenberger začíná zkoumat tento jev, když si všímá, že jeho kolegové po několika měsících po nástupu do práce ztrácejí energii a nadšení. Později se touto problematikou, dle Čapka et al. (2018), zabývá sociální psycholožka Maslachová, která zkoumá pracovníky v sociálních profesích. Po počátečním zájmu o téma vyhoření v osmdesátých letech přichází fáze útlumu, avšak na přelomu osmdesátých a devadesátých let dvacátého století se opět začíná rozvíjet zájem, zejména v souvislosti s dramatickými událostmi a změnami po pádu železné opony.

V České republice se psychologové tímto jevem začínají zabývat až na konci devadesátých let minulého století, kdy se začínají objevovat první publikace s tímto tématem. Mezi tyto autory se například řadí Haškovcová, Šolcová, Kebza či Křivohlavý. Jsou to právě Šolcová a Kebza, kteří jako první informují českou společnost o syndromu vyhoření, a to prostřednictvím časopisu Československá psychologie. (Ptáček et al., 2013).

Postupně se vyhoření stalo uznávaným zdravotním stavem, zejména v evropských zemích, jako je Švédsko či Nizozemsko. V užším pojetí je syndrom vyhoření jako nemoc z povolání uznáván v některých evropských státech jako je Slovensko, Maďarsko, Francie nebo Estonsko. Naopak v České republice, Německu, Rakousku či Slovinsku není burnout syndrom jako pracovní onemocnění uznáván. (Lastovkova et al.2018).

V 11. revizi Mezinárodní klasifikace nemocí je syndrom vyhoření zařazen jako jev z povolání, nikoli však jako nemoc. Světová zdravotnická organizace jej však uznává jako důležitý pracovní fenomén. (Nadon et al, 2022).

1.2 Definice syndromu vyhoření

Jak již bylo zmíněno, termín "syndrom vyhoření" pochází z USA a je překladem anglického slova "burn out", jež je odvozeno od anglického slovesa "to burn", což znamená hořet. "Burn out" by tedy mohlo být přeloženo jako vyhasnout, dohořet či vyhořet. Symbol hořícího ohně má v psychologii hned několik významů, jako například zájem, aktivita či motivace. České označení lze rozdělit na dvě slova: syndrom (soubor symptomů určitého onemocnění) a vyhoření (vypálení nebo úplné vyčerpání). (Stock, 2010).

V odborné literatuře se nacházejí různé perspektivy, přístupy a názory spojené s tímto jevem. Některé definice tohoto fenoménu mají široký záběr, zatímco jiné jsou velmi specifické nebo omezené, a některé příliš zobecňují či omezují příznaky. (Maroon, 2012).

Maroon (2012) poznamenává, že Freudenbergler v jedné ze svých definic syndromu vyhoření tento stav přirovnává k budově, která je zničená ohněm. *"Jestli jste někdy viděli dům, který shořel až do základů, pak víte, že to není žádný příjemný pohled. Z kostry, kdysi plné vitality a konání, teď nezbylo nic jiného než drolicí se memento bývalého života a síly. Když však vejdete dovnitř, spatříte skutečnou sílu ohně a zkázy."* (Freudenbergler in Maroon, 2012, s. 20).

Maroon (2012) uvádí, že Maslachová rozšiřuje svou definici vyhoření a chápe ji jako systematický proces oslabení, projevující se narůstajícím cynismem a odcizením vůči klientům. Podle ní je tento stav spojen s pracovním prostředím, zahrnujícím administrativní překážky, stresové konflikty či pracovní přetížení. Důležitým faktorem je negativní změna v přístupu k práci, která reaguje na pracovní, což se projevuje nedostatkem empatie, lhostejností a demotivací. Osoby trpící vyhořením bývají negativní, pasivní a mohou se vyjadřovat našťavaně či agresivně a často ze svých vlastních chyb vinní ostatní či zastaralý systém.

V odborné literatuře je možné se setkat s mnoha verzemi definicí tohoto syndromu. Například v knize od Křivohlavého (1998, s. 49) se objevuje definice od Pinesové a Aronson, kteří vyhoření definují takto: *Burnout je formálně definován a subjektivně prožíván jako stav fyzického, emocionálního a mentálního vyčerpání, které je způsobeno dlouhodobým zabýváním se situacemi, které jsou emocionálně těžké (náročné). Tyto emocionální požadavky jsou nejčastěji způsobeny kombinací dvou věcí: velkým očekáváním a chronickými situačními stresy.*" (Pinesová a Arson in Křivohlavý, 1998, s. 49).

V nejnovější, 11. revizi Mezinárodní klasifikace nemocí, byla u syndromu vyhoření doplněna nejnovější definice, jež zní: *„Vyhoření je syndrom, který je chápán jako důsledek chronického stresu na pracovišti, který nebyl úspěšně zvládnut. Je charakterizován třemi dimenzemi: pocity vyčerpání nebo vyčerpání energie, zvýšeným mentálním odstupem od práce nebo pocity negativismu či cynismu souvisejícími s prací a sníženou profesní efektivitou. Vyhoření se vztahuje specificky k jevům v profesním kontextu a nemělo by být aplikováno na popis prožitků v jiných oblastech života.*" (Departmental news, 2019).

Jak je možné vidět z výše uvedeného textu, stále vzniká mnoho definic syndromu vyhoření, které se snaží zachytit podstatu tohoto problému. Tyto definice se liší v závislosti na zvoleném úhlu pohledu, ovšem v některých aspektech jsou si podobné. (Vosečková et al., 2020).

Křivohlavý (1998) uvádí několik společných znaků těchto definic:

- příznaky se mohou objevit i u jinak psychicky zdravých pacientů, což znamená, že se mohou vyloučit takzvané psychologicky nenormální osoby,
- častěji se zde soustředí na psychické symptomy než na ty fyzické,
- vždy je tento jevy spojován s nějakým zaměstnáním,
- opakovaně se zde objevují negativní psychické příznaky jako je například vyčerpání organismu, deprese či snížená výkonnost.

Někteří lidé, bohužel, nevyhledávají odbornou pomoc, a tak se syndrom vyhoření pomalu, ale jistě může představovat velkou hrozbu pro naši společnost. Vyhasnutí postihuje kohokoliv, bez ohledu na pohlaví, věk, vzdělání nebo pracovní pozici. Lidé si často myslí, že tento jev je jim cizí, protože nepocítují ani nikdy nepocítovali žádné duševní obtíže. Bohužel však v mnoha případech toto tvrzení nemusí být pravdivé. (Stibalová, 2010).

2 Charakteristika syndromu vyhoření

2.1 Projevy syndromu vyhoření

Různé projevy vyhoření mohou postihnout pracovníky, jak v soukromé, tak i ve státní sféře, a to jak na psychické, fyzické tak i sociální úrovni. Počínající pocity únavy, pasivity a izolace by měly být vnímány jako varovné signály, které naznačují potenciální vyhoření. Když práce nepřináší očekávané úspěchy, může to vést ke snížení hladiny energie a projevu prvních známek vyhoření. Tyto příznaky jsou často přehlíženy nebo chápány jako osobní selhání, což může mít negativní dopady na pracovní výkon a celkové blaho pracovníka. Syndrom vyhoření je vnímán jako reakce na dlouhodobý stres, který může být vyvolán například pracovními podmínkami, a může mít vážné důsledky pro efektivitu práce, ale i zdraví jedince. Následující části jsou rozděleny podle úrovní, ve kterých se symptomy vyhoření projevují, s ohledem na specifika pracovního prostředí ve státní sféře. (Maroon, 2012).

Na psychické úrovni:

- dochází ke snížení celkové aktivity, především k útlumu kreativity, spontánnosti či inovativnosti,
- jedinec převážně pociťuje příznaky celkového psychického vyčerpání, které jsou doprovázené výraznou emoční únavou a současně dochází k úpadku motivace, daná osoba pomalu ale jistě přestává věřit svým schopnostem,
- u jedince převládají pocity, že dlouhodobá snaha o něco, co trvá nadměrně dlouhou dobu, není produktivní vzhledem k námaze, kterou vynakládá,
- dominují depresivní nálady, obecně zde převažuje negativní vnímání, pocity zklamání, beznaděje, bezmoci či postradatelnosti,
- často se projevuje cynismus, pesimismus, negativní postoje a lhostejnost k ostatním osobám, se kterými pracovníci v rámci své profese přicházejí do kontaktu, jako jsou klienti, občané nebo spoluobčané,
- v pracovním životě dochází k absenci zájmu o pracovní problematiku, zvyšuje se negativní postoj vůči svému zaměstnavateli, jelikož se například opakovaně setkává s byrokracií a pomalými procesy, které brání efektivnímu řešení problémů,
- jedinec mívá tendenci k pocitům sebelítosti, vztahovačnosti, velmi silně prožívá nedostatek uznání, jednotlivé aktivity ve svém životě postupně redukuje na rutinní činnosti.

Na fyzické úrovni:

- rychlá vyčerpanost, která přichází v krátkých intervalech,
- vegetativní obtíže: změny srdeční frekvence, problémy se zažíváním, bolesti u srdce či dýchací poruchy jako je například obtíže s nadechnutím,
- poruchy krevního tlaku,
- celkové oslabení organismu,
- insomnie,
- celková dlouhodobá tenze,
- bezcitnost,
- bolesti hlavy s neurčitou charakteristikou,
- zvýšená náchylnost k závislostem.

Na úrovni sociálních vztahů:

- zjevná tendence omezování vztahů s kolegy na pracovišti, klienty či obecně se všemi jedinci, kteří k danému povolání mají vztah,
- snížená úroveň empatie projevující se u osob, které mají za běžných podmínek velmi vysokou míru empatie,
- zvyšování počtu konfliktů na pracovišti z důvodu nedbalosti, apatie a lhostejnosti vůči okolí,
- zřejmý odpor k vykonávané pracovní pozici a se vším co ji obnáší (time management práce či úprava výsledků). (Ptáček et al., 2013; Rush, 2003).

Je nezbytné mít na paměti, že symptomy vyhoření se mohou být zaměňovány s příznaky jiných onemocnění. Proto je klíčové pečlivě zhodnotit pracovníkovu minulost a provést jak fyzické, tak psychické vyšetření. Zohlednění různých projevů vyhoření, jako je například útlum kreativity, snížená motivace či napětí ve vztazích na pracovišti, jsou klíčové pro správné stanovení diagnózy a úspěšnou léčbu. Porozumění faktorům je zásadní pro identifikaci příčin vyhoření a zavedení efektivních opatření k prevenci a řešení této problematiky. ((Weber a Jaekel-Reinhard, 2000).

2.2 Příčiny syndromu vyhoření

V dnešní době, kdy je tempo života čím dál rychlejší a tlak na výkon stále vyšší, se burnout syndrom stává stále více diskutovaným tématem. Je nezbytné si být vědom jeho příčin a aktivně pracovat na prevenci tohoto problému, který může zasáhnout jak jednotlivce, tak i celé pracovní kolektivy.

Různé individuální faktory, včetně osobnostních charakteristik, pracovního stylu a nedostatečných dovedností v oblasti zvládnání pracovní zátěže, společně s vysokým pracovním vyčerpáním a tendencí zaměstnanců zanedbávat své vlastní potřeby, vkládat do práce své veškeré úsilí, a upřednostňovat požadavky druhých a s nerovnováhou mezi pracovním a osobním životem, zejména pokud pracovní nároky přesahují možnosti vyrovnání se s nimi v osobním životě, hrají rovněž důležitou roli při vzniku syndromu vyhoření. Dále organizační faktory, jako je nedostatek kontroly nad prací či nedostatek sociální podpory, jsou dalšími aspekty, které mohou vést k chronickému stresu, a k syndromu vyhasnutí. (Ježková Petrů et al., 2023).

Syndrom vyhoření má své kořeny v dřívějších studiích, jako je například práce amerických kardiologů Friedmana a Rosenmana z padesátých let minulého století. Tyto studie se snaží identifikovat jedince s tzv. "osobností typu A", kteří projevují přehnanou zodpovědnost, nadměrnou pracovní zátěž a vysokou ambicióznost. Ač se toto rozdělení zdá praktické, především z důvodu spojitosti s kardiovaskulárními onemocněními, ke kterým jsou tito lidé více náchylní, je toto rozdělení odborníky velmi často kritizované z důvodu nedostatečné vědecké odbornosti. Pro osoby typu A je typické tlumení negativních emocí dále neustálé soupeření, soutěžení nebo dominování nad ostatními. Jsou zaměřeni na dosahování rychlosti a efektivity v každodenním životě. Oba lékaři, Friedman i. Rosenman, se snaží jedince tohoto typu naučit pomalejšímu tempu života, pokornějšímu hodnocení sebe samých a většímu respektu a toleranci k ostatním, s cílem prevence kardiovaskulárních onemocnění a syndromu vyhoření. (Pešek a Praško, 2016; Křivohlavý, 2012)

S narůstajícím tlakem na výkon ve stále rychlejším tempu života se syndrom vyhoření stává stále závažnějším tématem, které postihuje různé pracovní kolektivy. Tito pracovníci často čelí specifickým tlakům a nárokům, což zvyšuje jejich náchylnost k vyhoření, jako je například pracovním prostředím s vysokými nároky, nízkou podporou od vedení, nejisté pracovní podmínky, které následně u pracovníků vedou ke ztrátě motivace a produktivity.

V pracovním prostředí ve státní sféře mohou být příčiny syndromu vyhoření různorodé. Patří sem vysoký administrativní tlak, nedostatek zdrojů, nedostatečné finanční hodnocení, omezené možnosti osobního růstu, nedostatek autonomie či nadměrný veřejný tlak. Dalšími potenciálními rizikovými faktory vyhasnutí je nedostatek kvalitní zpětné vazby, izolace od kolegů a nadřízených, konflikty či změny v pracovním prostředí, které mohou zvyšovat pracovní stres a snižovat pracovní spokojenost zaměstnanců. (Ježková Petrů et al., 2023).

Obecně důležitým faktorem pro vznik vyhoření je, že jedinec musí takzvaně „hořet“ neboli se u něj musí projevovat zapálení pro danou profesi. Syndrom vyhoření zejména vzniká u pracovníků, kteří do zaměstnání vstupují s vysokým nasazením a nechají se prací více pohltit než ti, kteří upřednostňují své mimopracovní aktivity. (Zormanová, 2018).

2.3 Fáze syndromu vyhoření

Vyhoření není stav, který se objeví náhle během několika dnů či týdnů, jedná se o dlouhodobě trvající jev, který se rozvíjí postupně a může trvat měsíce či i dokonce let. Proces vývoje syndromu vyhoření se u jednotlivých pracovníků, včetně těch ze státní sféry, může lišit, a proto existuje několik různých fází, do kterých se tato stavba rozděluje. Tyto fáze nejsou pevně stanovené a nejsou vázány na určitý časový rámec; jelikož délka každé fáze je individuální. Některé fáze mohou probíhat současně nebo se mohou opakovat, zatímco jiné nemusí nastat vůbec. Důležité je si uvědomit, že není nezbytné prožít všechny fáze vyhoření, aby proces dosáhl svého konce. Během prožívání těchto fází může docházet ke změně pracovní pozice nebo náplně práce, což může vést k úplnému přerušení syndromu vyhoření. (Honzák, 2013).

Dle Křivohlavého (1998) kanadský lékař Selye popisuje syndrom vyhasnutí pomocí modelu nazývaného GAS (General Adaption Syndrom), který se skládá ze tří fází: působení stresorů, zvýšená rezistence organismu a úplné vyčerpání sil, kam spadá i burnout syndrom. Vyhasnutí je tedy finálním stádiem výše zmíněného procesu GAS, jež může trvat několik měsíců nebo i let. Po inkriminovanou dobu působí na pracovníka stresory různého druhu a jedinec bohužel nedisponuje žádnými kompenzačními mechanismy, jež by mu mohly pomoci v odbourávání těchto zdrojů stresu.

Jak již bylo zmíněno výše, doba, po kterou se syndrom vyhoření rozvíjí, není jednotná a závisí na mnoha vnějších i osobních faktorech. Určit přesný časový interval, který by naznačil akutní riziko, je obtížné. Dle Honzáka (2013) Freudemberger a North rozdělují vývojový cyklus syndromu vyhoření do celkem dvanácti fází:

- Nutkavá snaha po sebeprosazení: u jedinců se zpočátku objevují příliš vysoké ambice, které vedou k projevování se v pracovním prostředí. Toto úsilí se občas rozvine až do abnormálního nutkání.

- Člověk začíná pracovat více tvrději: v této fázi se daná osoba snaží dokázat sama sobě, ale i ostatním, že zvládne i nepříznivé podmínky, a stanovuje si tak velmi vysoké standardy. Upřednostňuje pracovní úkoly, které vyžadují vysoké úsilí, a staví se do role nenahraditelného pracovníka, který se snaží vykonat všechny úkoly bez cizí pomoci. Dochází zde také k psychickému obrannému mechanismu, tzv. "denial" (popření), což je nevědomé zpracování reality tak, aby odpovídala představám jedince.
- Přehlížení potřeb druhých: v momentě, kdy se jedinec začne plně soustředit na práci, postupně začne ztrácet energii na rodinu, přátele, koníčky, a dokonce i na základní potřeby, jako je například jídlo. Činnosti spojené s těmito aspekty mu připadají nedůležité, protože mu zbytečně zabírají čas, který by raději věnoval práci.
- Přesunutí konfliktu: v této fázi se začínají objevovat první příznaky, ale daná osoba zatím není schopna identifikovat, proč tomu tak je. Tato nevědomá úvaha může vyvolat psychickou nepohodu a pocit ohrožení. Taktéž se v této fázi poprvé objevují fyzické obtíže.
- Revize a posunutí hodnot: v této etapě se jedinec začíná postupně oddělovat od své rodiny, přátel a kolegů, především, aby se vyhnul možným konfliktům, které by mohly vzniknout. Základní fyziologické potřeby jsou v této fázi intenzivně potlačovány. Práce jedince úplně pohlcuje a zbývá mu jen minimální energie pro své okolí nebo koníčky. Dochází zde k přehodnocení hodnot, kdy práce zaujímá přední místo a následuje ztráta emocionální citlivosti.
- Popírání vznikajících problémů: u jedince téměř vymizela tolerance a má odpor k myšlence být ve společnosti. Zvenčí je pozorovatelný narůstající sarkasmus a agresivita. Za narůstající obtíže jedinec obviňuje především nedostatek času, aniž by si uvědomil, že je on sám zodpovědný za své vlastní časové řízení. Neuvědomuje si, že řešení tohoto problému spočívá ve změně pracovního stylu a v lepším jednání s ostatními.

- Stažení: v předchozí fázi je zmíněno, že sociální život jedince se nachází na pokraji, ale nyní se tento stav změnil v úplné odcizení od ostatních, což je doprovázeno pocity bezvýznamnosti. Často se zde objevuje náklonnost k alkoholu či drogám, protože si daná osoba myslí, že si to po odvedené práci zaslouží.
- Zcela jasně patrné změny chování: kolegové, přátelé a rodinní příslušníci jasně vnímají změny v chování jedince a mají pocit, že něco není v pořádku.
- Depersonalizace: v této fázi cyklu se jedinec přestává považovat sebe i své okolí za cenné, což je způsobeno odcizením. Jedinec vnímá svůj život pouze jako nepříjemnou přítomnost a upadá do rutiny, kterou opakuje stále dokola.
- Vnitřní prázdnota: zde začínají vystupovat pocity prázdnoty, které se jedinec snaží zaplnit velmi chaotickými aktivitami, jako je například konzumace alkoholu, užívání drog nebo přejídání.
- Deprese: burnout syndrom zahrnuje jednu zásadní položku, a tou je deprese. Jedinec zažívá velkou únavu, pocit bezvýchodnosti a lhostejnost vůči rodině, přátelům či kolegům. Jeho život se stává bezvýznamným a projevují se typické symptomy deprese.
- Syndrom vyhoření: v tomto stádiu se daná osoba nachází v závažném emocionálním i psychickém rozpoložení a může dojít i k tělesnému kolapsu. U některých jedinců, kteří trpí syndromem vyhoření a současně se silně projevuje depresivní porucha, může docházet k sebevražedným tendencím. Naštěstí, se o sebevraždu pokusí jen velmi málo osob, které jsou tímto syndromem postiženy.

2.4 Rizikové faktory syndromu vyhoření

Dle Stock (2010) je syndrom vyhoření jako neviditelný nepřítel, který může postihnout všechny pracovníky, a to bez ohledu na pohlaví, věk, vzdělání nebo pracovní pozici. Rizikové faktory se neukrývají pouze v pracovním prostředí, ale pronikají i do soukromého života. Klíčem k prevenci a ochraně je rozpoznání těchto faktorů a práce s nimi včas.

Vysoké nároky

Zvýšená pracovní zátěž se řadí mezi stresové faktory. V momentě, kdy nároky na sebe samé přesáhnou míru toho, co pracovníci dokážou zvládnout, a toto nadměrné zatížení může vést k syndromu vyhoření. Jedinci totiž při provádění stejných úkolů musí vynaložit daleko větší úsilí a množství energie, což celý proces vyhoření urychluje. V pracovním prostředí ve státní sféře je zátěž zvláště výrazná, jelikož mnoho pozic vyžaduje neustálé zpracování velkého množství dokumentů v často přísně stanovených lhůtách. Tato kombinace vysokých nároků na produktivitu a časového tlaku může negativně ovlivnit pracovníky, přispívat k jejich stresu a zvyšovat riziko vyhoření.

Nedostatek uznání

Urban (2017) uvádí, že výsledky jednotlivých motivačních výzkumů jsou důkazem toho, že když jsou pracovníci dostatečně finančně odměněni, mají možnosti pro rozvoj svých dovedností a kariérního růstu, dokáží pracovat i bez potřebné motivace. Vrcha (2020) také uvádí, že klíčové není pouze finanční ohodnocení, ale i pocit uznání a ocenění ze strany zaměstnavatele. Práce by měla nabízet možnosti rozvoje a zdokonalování, jinak hrozí zklamání, které představuje významný stresový faktor.

Zvýšená pracovní zátěž

Podle Stock (2010) patří zvýšená pracovní zátěž mezi stresory, které se projevují, když osobní požadavky jedince překračují hranice, které jeho tělo zvládá unést. Tento faktor může být jedním z důvodů vzniku syndromu vyhoření anebo zvýšení rizika jeho výskytu.

Působení rušivých vlivů

V mnoha kancelářích, úřadech či soudech se vyskytují zaměstnanci, kteří se snaží převzít na sebe veškeré úkoly a problémy. Tato snaha často vede k nadměrné pracovní zátěži a riziku syndromu vyhoření. Tento tlak je často doprovázen neustálým vyrušováním při práci a potřebou být neustále dosažitelným. Zaměstnanci se také musí vyrovnávat se stále narůstajícími požadavky klientů či veřejnosti, což dále zvyšuje jejich stres. S rozvojem nových technologií se také často setkávají s nutností rychle se je naučit, což přidává další tlak.

Nedostatek samostatnosti

Podle psychologických výzkumů provedených v různých organizacích vyplývá, že zaměstnanci jsou spokojenější, když mají ve své práci širší pole působnosti. V opačném případě nejsou spokojeni, protože nad nimi je velmi přísná kontrola. Jedním z možných důvodů, proč tomu tak může být, je špatné řízení ze strany vedoucích pracovníků, kteří nedávají svým podřízeným dostatečnou volnost. Pracovníci pak mohou ztrácet kontrolu a moc nad svou prací, což se projevuje omezenými rozhodovacími pravomocemi v pracovním prostředí. Právě nedostatek možností ovlivnit svou pracovní činnost, nadměrný dohled nadřízených a kontrola jsou dalšími stresory, které mohou vést k vyhoření.

Špatný kolektiv

Každý zaměstnanec tráví během pracovního týdne více času v práci než s rodinnými příslušníky či přáteli, což může pro některé zaměstnance představovat problém. Bohužel se stává, že pracovní kolektiv může být toxický, uzavřený či chladný, což vytváří nepříznivé podmínky pro práci. Podle Mikuláščíka (2015) jsou nejčastějšími faktory pro vznik konfliktů v pracovním prostředí především organizační problémy, přetěžování zaměstnanců, nespravedlivé hodnocení či špatný styl vedení práce. Konflikty mezi zaměstnanci také mohou souviset se zasahováním do pravomocí jednotlivých pracovníků, nejasnostmi v rozdělení úkolů či vysokou mírou decentralizace.

Konflikt hodnot

Hodnoty slouží jako hnací síla, která motivuje a posouvá jednotlivce i společnost kupředu. Každá firma má své vlastní hodnoty, které se snaží udržovat a předávat zaměstnancům. Avšak mohou vznikat situace, kdy se vnitřní hodnoty pracovníka mohou dostat do rozporu s firemními, což může vyústit v osobní konflikt. Hodnoty nelze jednoznačně posuzovat jako pozitivní či negativní, například maximalizace zisku může mít pozitivní dopad na společnost, ale může také negativně ovlivnit zaměstnance, kteří kvůli ní mohou přijít o práci. Je tedy důležité zamyslet se nad tím, co je skutečně pro jedince důležité. Pokud firma nezastává hodnoty, které jsou pro pracovníky klíčové, mohou se cítit nedůležití nebo nepochopení. Tento pocit může vést k odcizení a případně i k syndromu vyhoření. (Stock, 2010).

3 Jevy blízké syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření je často mylně zaměňován s jinými zdravotními problémy, jako jsou deprese nebo stres. Tyto stavy mohou sdílet podobné symptomy, což může vést k chybné diagnóze a léčbě. Je klíčové rozlišovat mezi těmito jevy, aby bylo možné jednotlivcům poskytnout správnou diagnózu a vhodnou léčbu.

Stres a vyhoření

Stres je stav, kdy je lidský organismus a psychika vystaveny nadměrné zátěži nebo nezvyklým extrémním podmínkám v určitém časovém úseku. Napětí, jež v těle vzniká, umožňuje lidskému organismu reagovat na různé podněty, známé odborně jako stresory (Vrcha, 2020).

Ayers a De Visser (2015) uvádějí, že stresové reakce jsou vyvolávány stresory, které mohou být krátkodobé, jako je například nečekaná událost, nebo dlouhodobé v případě chronického stresu, který úzce souvisí se syndromem vyhoření. Stresové reakce pak zahrnují různé odezvy jedinců na stres, které můžeme rozdělit na kognitivní, behaviorální, afektivní či fyziologické. Každý člověk reaguje na stres jinak, což znamená, že někteří mohou mít výrazné fyziologické reakce, zatímco u jiných mohou dominovat reakce emočního charakteru.

I vysněné zaměstnání může začít být po nějaké době náročné jak po psychické, tak i fyzické stránce. V případě, že jedinec neaplikuje správné copingové strategie, může se stát obětí chronického stresu a nakonec vyhoření. Hlavní rozdíly mezi stresem a syndromem vyhoření se týkají jejich časového trvání a projevů. Zatímco stres může být krátkodobý a rychle odezní, vyhoření se rozvíjí postupně a má dlouhodobé důsledky na celkové zdraví jedince. Lidé trpící syndromem vyhoření často váhají přiznat svůj stav, protože to znamená uznání nesplněných pracovních očekávání.

Určitá úroveň stresu je považována za nezbytnou pro efektivní výkon v práci, a někteří odborníci tvrdí, že může motivovat zaměstnance k dosažení lepších výsledků a podpořit inovativní myšlení. Tento typ stresu, kdy jedinec vnímá úkol jako výzvu a má přesvědčení, že ho dokáže zvládnout, se nazývá eustres. Avšak pokud jedinec nesplní úkol a tlak na něj roste, může začít prožívat negativní pocity, jako je například úzkost nebo vina. Tento druh stresu, který je spojen s neschopností zvládnout situaci, se nazývá distres, a ten z dlouhodobého hlediska může vést k syndromu vyhoření. (Maroon, 2012).

Deprese a vyhoření

Deprese a vyhoření jsou dva odlišné stavy, které se často mohou zaměňovat, jelikož mají velmi podobné příznaky, jako je například ztráta energie či motivace, pocity beznaděje, bezvýznamnosti nebo smutku. Podle Maroonon (2012) je deprese klinický jev, zatímco vyhoření je spíše psychosociální. Při léčbě deprese se obvykle zaměřuje na minulost postižené osoby, zatímco při vyhoření se soustředí na přítomnost. Burnout často souvisí s depresí, ale nejedná se o trvalý stav, který by ovlivňoval různé oblasti života.

Dle Vrchy (2020) upozorňuje Stock na fakt, že někteří autoři považují syndrom vyhoření za specifickou formu depresivní poruchy. Nicméně existuje mnoho důkazů naznačujících, že vyhoření je mnohem komplexnějším problémem než depresivní porucha. Vyhasnutí se projevuje zejména vyčerpáním na různých úrovních, což je potřeba odlišit od stavů sklíčenosti, typických pro depresivní poruchu.

Lidé trpící vážnými symptomy vyhoření často rychleji reagují na léčbu, která se především zaměřuje na změny v pracovním prostředí, nikoli tolik na vnitřní charakter jedince, jak je tomu u depresí. Další pozitivní skutečností je, že po zahájení léčby se lidé s vyhasnutím rychleji cítí lépe i bez léků a mohou se opět vrátit k práci, na rozdíl od léčby deprese, která často vyžaduje dlouhodobou terapii doplněnou o užívání léků. (Maroon, 2012).

4 Copingové strategie

Strategie zvládání stresu, známé také jako copingové strategie, slouží k vysvětlení metod chování, ovládní negativních emocí a racionálnímu a uvědomělému přístupu ke zvládání úzkostí či zdrojům stresu. Díky nim může jedinec vytrvat ve stresujících situacích, a dokonce je i přemoci. Způsob života a jeho následná reakce na různé situace mají zásadní vliv na zdraví. (Ondriová a Dashöfer, 2019).

Copingové strategie se mohou, dle Carvera (1997), dělit na aktivní a vyhýbavé. Aktivní strategie lze dále rozdělit na behaviorální a psychologické, které se zaměřují na změnu povahy stresu a přemýšlení jedince. Vyhýbavé strategie vedou jedince k činnostem, jako je konzumace alkoholu, a k negativním duševním stavům, jako je například izolace, která jedincům brání v efektivním řešení stresových situací. Aktivní copingové strategie jsou považovány za účinnější než strategie vyhýbavé, které naopak mohou představovat psychologické riziko pro nežádoucí reakce na stresové situace v životě jedince.

Mezi aktivní copingové strategie spadá takzvané aktivní zvládání, které zahrnuje snahu a jednotlivé kroky, jež cílí k omezení či eliminaci stresu. Patří sem například plánování, při němž se jedinec snaží přemýšlet o způsobech, jak čelit daným stresovým situacím či jednotlivým stresorům. Součástí aktivního zvládání je také takzvané přijetí, kdy se osoby vystavené stresové situaci snaží přijmout skutečnost, že daná situace nastala a je reálná. Positive reframing, neboli pozitivní přerámování, je jednou z metod aktivního zvládání stresu, která se zaměřuje na pozitivní vnímání dané situace. Ayers a De Visser (2015) tvrdí, že pozitivní emocionální stavy a optimistická nálada přispívají k všeobecně dobrému zdravotnímu stavu.

Dále k aktivním metodám zvládání stresu patří fyzická aktivita, zdravé stravovací návyky, pravidelné věnování koníčkům, osobní rozvoj a různé relaxační techniky, které hrají důležitou roli při péči o duševní pohodu a regulaci stresu. Pravidelné cvičení může také snížit riziko některých zdravotních problémů, jako jsou onkologická a kardiovaskulární onemocnění, obezita či diabetes. Lidé, kteří se pravidelně hýbou, často preferují zdravější životní styl a mají tendenci vyhýbat se kouření, což snižuje jejich náchylnost k úzkostem, depresím či jiným duševním onemocněním, mají menší riziko vzniku chronického stresu a následně i syndromu vyhoření.

Do vyhýbavých strategií se řadí například metoda popírání, která spočívá v odmítání skutečnosti a zpochybňování jejího významu. Dále sem patří behaviorální odpojení, jež zahrnuje pasivní přístup a rezignaci na dosažení cílů narušených stresem, při kterých se jedinci často odreagovávají pomocí svých zlozvyků. Ventilace je další strategií, která spočívá ve výrazném projevu vlastního emocionálního stresu a uvolnění emocí.

Stojí za povšimnutí, že způsoby, jimiž lidé zvládají stres, jsou ovlivněny etnickými, kulturními a socioekonomickými faktory. Osoby s nižším sociálním statusem často vykazují více stresových příznaků než jejich protějšky s vyšším životním standardem. Absence podpory ze strany rodiny nebo okolí dále může zvýšit náchylnost k stresu. Také například, ženy častěji využívají vyhýbavé strategie k zvládnutí stresu než muži. (Al-Dubai et al., 2011).

5 Diagnostika a prevence syndromu vyhoření

5.1 Diagnostické metody syndromu vyhoření

Tato kapitola se zaměřuje na diagnostické metody syndromu vyhoření, který může postihnout pracovníky v různých oblastech, včetně státní sféry. Cílem je porozumět diagnostickým nástrojům a metodám, které umožňují identifikovat a posoudit příznaky vyhoření u těchto pracovníků. Syndrom vyhoření může mít významný dopad na jejich osobní život i pracovní výkon, a je proto klíčové, aby bylo možné příznaky rozpoznat a zasáhnout včas.

Ptáček et al. (2013) uvádí jednu z prvních diagnostických metod syndromu vyhoření s názvem "The Tedium Scale," jejíž autorkou je Pinesová. Autorka původně pro popis vyhoření užívala výraz "tedium", což v překladu znamená únava či nuda. Teprve později, když se termín 'burnout' začíná běžněji používat, se k němu autorka také přiklonila.

Mezi nejpoužívanější a nejcitovanější dotazníky pro zjištění míry vyhoření patří metoda MBI (Maslach Burnout Inventory) od Maslachové a Jacksonové. První varianta tohoto dotazníku se skládá z 22 tvrzení, které jsou rozděleny do tří subškál: emocionální vyčerpání (EE), kterému se v dotazníku věnuje 9 výroků, depersonalizace (DP) zde se této subškály v dotazníku týká 8 tvrzení a osobní uspokojení (PA), tomu náleží 8 výroků. Respondenti zde odpovídají pomocí škály 0-7, ve které 0 znázorňuje tvrzení vůbec a 7 velmi silně.

Emocionální vyčerpání, ztráta nadšení do života, úbytek energie či úplná absence motivace jsou hlavními symptomy syndromu vyhoření. Emoční vyčerpání (EE) je považováno za nejspolehlivější ukazatel přítomnosti burnout syndromu. V dotazníku MBI se emocionálního vyčerpání týká škála výroků 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 a 20.

- Nízký 0-16
- Mírný 17-26
- Vysoký 27 a více = vyhoření

Depersonalizace, tento jev psychického vyčerpání je patrný u lidí, kteří si hodně cení zpětné vazby a ocenění od lidí, se kterými pracují nebo se starají o ně, a to například při vedení týmu či u pracovníků ve službách. Když nedostanou tuto podporu, mohou se stát zahořklými a začnou k druhým lidem přistupovat s cynismem. Ztrácejí schopnost vidět v druhých lidské bytosti, přestávají je respektovat a mohou s nimi dokonce začít jednat jako s neživými věcmi. Tímto jevem se v dotazníku MBI zabývají výroky 5, 10, 11, 15 a 22.

- Nízký 0-6
- Mírný 7-12
- Vysoký 13 a více = vyhoření

Osobní uspokojení, tento druh psychického vyhoření se často vyskytuje u jedinců, kteří mají nízkou úroveň sebevědomí a nedostatečně si váží sami sebe. Jelikož si nedokážou dostatečně vážít vlastní hodnoty, nemají také dostatek energie na řešení stresujících situací, konfliktů a obtíží v životě. Osobním uspokojením se věnují tyto výroky 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 a 21.

- Vysoký 39 a více
- Mírný 38-32
- Nízký 31 a méně = vyhoření (Křivohlavý, 1998).

Ačkoliv interpretace výsledků z tohoto typu dotazníků může být náročnější, jelikož zde výsledkem není jen jedna hodnota, ale tři, poskytuje tato technika podrobný pohled na hloubku prožívání jednotlivých aspektů vyhoření a také na četnost jejich výskytu. Dle autorek tato dotazníková metoda projevuje poměrně vysokou míru hodnoty vnitřní soudržnosti.

Druhou verzi dotazníkové metody MBI (Maslach Burnout Inventory), kterou uvádějí Malaschová a Jacksonová, napravují své předešlé chyby a vynechávají škálu intenzity. Proto jsou jednotlivé části posuzovány jen z hlediska frekvence, a to na škále o šesti bodech. Nicméně do dnešního dne probíhá řada diskuzí ohledně toho, zda byla tato úprava adekvátní, a mnoho studií stále preferuje první verzi této diagnostické techniky.

Třetí dotazník, založený na metodě MBI (Maslach Burnout Inventory) od Maslachové, Jacksonové a Leiterové, nazvaný "Maslach Burnout Inventory – General Survey", má za cíl identifikovat příčiny syndromu vyhoření nejen v profesionální práci s lidmi, ale i v běžných interakcích. Tato nová verze obsahuje tři části: vyčerpání, cynismus a profesionální účinnost a uplatnění.

Maslachová, Jacksonová, Leiterová a Pinesová svou prací inspirují mnoho dalších autorů k tvorbě podobných dotazníkových metod. V důsledku toho vzniká mnoho dalších diagnostických přístupů jako například: The Meier Burnout Assessment, Teacher Stress Reactions, Staff Burnout Scale for Health Professionals či metoda Copenhagen Burnout Inventory, která identifikuje syndrom vyhoření pomocí tří hlavních oblastí vyhoření: osobní, pracovní a vyhoření při práci s klienty (client burnout). (Ptáček et al. 2013).

5.2 Prevence syndromu vyhoření

Prevenici lze chápat jako opatření, která mají za cíl zabránit vzniku nemoci či jiných nepříznivých situací. Tato opatření jsou klíčová i v kontextu státní správy, kde se mohou zaměřovat na jednotlivce či na jednotlivé složky státního aparátu. Cílem je poskytnout efektivní ochranu a podporu pro zdraví pracovníků, nejen, ve veřejné službě.

Primární prevence syndromu vyhoření se zaměřuje na minimalizaci rizik nebo jejich úplné odstranění. Vedoucí pracovníci často podporují adaptaci pracovních podmínek zaměstnanců, poskytují informace o opatřeních a uskutečňují školení a workshopy. Dále úpravy pracovního prostředí, jako je osvětlení nebo hluk, reorganizace pracovní doby a specifikace požadavků na pracovní místa, jsou dalšími možnostmi prevence, které se mohou na první pohled zdát banální, ale i takového změny mají výrazný dopad na rozvoj syndromu vyhoření. Vedení jednotlivých úřadů, soudů a obecně všichni vedoucí pracovníci mohou implementovat kurzy podporující psychické zdraví, školení pro vedoucí pracovníky a teambuildingové aktivity k prohloubení vztahů a prevenci syndromu vyhoření.

Samotný jedinec může předcházet syndromu vyhoření úpravou pracovního režimu a věnováním času svému okolí a koníčkům. Tím dosáhne lepší rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Fyzická aktivita je klíčová pro zdravý životní styl a snižuje riziko různých onemocnění. Pravidelný pohyb také snižuje úzkost a deprese a posiluje sebevědomí. Pro ty, kteří nemohou provozovat sportovní aktivity, jsou doporučovány umělecké činnosti nebo činnosti, které je dělají šťastnými.

Sekundární prevence se zaměřuje na osoby, u kterých se projevily prvotní symptomy vyhasnutí. Zde se preventivní opatření zaměřuje spíše na jedince, hlavním důvodem těchto opatření je zamezení rozvoje dalších symptomů. K tomu se používají metody z oblasti psychohygieny jako je například sebepoznání, asertivita při komunikaci či pozitivní myšlení.

Terciální prevence se soustředí na jednotlivce, kteří již projevili příznaky syndromu vyhoření, s cílem minimalizovat nejzávažnější dopady. Tento druh intervence se zaměřuje na obnovu fyzického a psychického zdraví těchto jedinců. Jeho hlavním cílem je poskytnout pomoc pracovníkům, kteří trpí syndromem vyhoření, a také podpořit obnovu těch, kteří již úspěšně prošli léčbou. Terciální prevence není jen o pomoci diagnostikovaným jedincům, ale také o prevenci opakovaného vyhoření a podpoře návratu do pracovního života. (Edú-Valsania et al., 2022; Vávrová, 2014).

Pro úspěšnou implementaci preventivních opatření je nezbytné zajistit dostatečné finanční zdroje a praktickou proveditelnost. Souhrnně lze říci, že pro jednotlivé orgány je klíčové, aby se prevence vyhasnutí zaměřila jak na organizační, tak na individuální aspekty pracovníků. (Weber a Jaekel-Reinhard, 2000).

5.3 Léčba syndromu vyhoření

Léčba syndromu vyhoření zahrnuje mnohem více než jen vylepšování time managementu, stanovování hranic či učení se logickému hodnocení situací. Obecně všichni pracovníci, včetně těch ze státní sféry, kteří se chtějí úspěšně zotavit, musí proniknout do hloubky svého vnitřního já. Je důležité objasnit, proč a jak syndrom vyhoření začal, zda jsou příčinou vnější nebo vnitřní faktory, a jak se jedinec vnímá sám sebe a svůj život.

Při léčbě syndromu vyhoření se často využívá psychoterapie, farmakoterapie a doplňkové techniky zaměřující se na různá preventivní opatření. Individuální ochranné strategie mohou pomoci předcházet vzniku syndromu vyhoření nebo mu úplně zabránit. Převážně se používá takzvaná kognitivně-behaviorální terapie. (Priess, 2015).

Tento druh terapie se zakládá na teorii, že psychické potíže jsou často způsobeny chybnými vzory chování a myšlení, které jsou naučené a udržované různými vnějšími i vnitřními faktory. Cílem terapie je pomoci pracovníkovi odnaučit se těchto chybných vzorů myšlení a chování a přiučit se novým strategiím řešení problémů. (Edú-Valsania et al., 2022; Gavendová, 2021).

Zatímco kognitivně-behaviorální terapie se prokazuje jako účinný prvek při snižování symptomů vyhoření, účinnost těchto terapií pro léčbu syndromu vyhoření je prozatím nedostatečně prozkoumána. Ovšem jednotlivé výzkumy jsou omezené převážně v kapacitě účastníků, délce monitorování či rozdílných intervenčních protokolech.

Je klíčové uskutečnit rozsáhlé studie, které pomohou porovnat různé terapeutické přístupy a zhodnotit jejich účinnost. Současně je nezbytné provést podrobnější výzkum zaměřený na přirozené zotavení bez terapeutické intervence a na vliv pracovních podmínek na účinnost terapií a proces zotavování. (Korczak et al., 2012).

Rovněž je v rámci terapie důležité, aby terapeut seznámil jedince s relaxačními technikami a vhodnými copingovými strategiemi. Součástí terapeutického procesu je také učení se zdravým životním návykům, jako je například pravidelná fyzická aktivita, dostatečný spánek, vyvážená strava, seberozvoj či opětovné naučení se trávit volný čas s rodinou a přáteli, kteří jsou při léčbě vyhoření největším povzbuzením. Tyto prvky dohromady přispívají k lepšímu porozumění sebe samotného a svých cílů, což je důležitý krok k úspěšnému zvládnutí syndromu vyhoření. (Edú-Valsania et al. 2022; Rush, 2003).

PRAKTICKÁ ČÁST

6 Cíle a výzkumné otázky

Cílem praktické části bakalářské práce je identifikovat, v jaké míře se syndrom vyhoření objevuje u pracovníků obvodního soudu a zda zaměstnavatel poskytuje opatření k prevenci tohoto jevu. Cílem výzkumu je zjištění míry vyhoření u konkrétních pracovníků za pomoci dotazníku MBI (Maslach Burnout Inventor), dále u pracovníků s vysokou mírou syndromu vyhoření, jsou zjišťovány vlastním dotazníkem příčiny, projevy vyhoření a copingové strategie. Dále jsou také zkoumány souvislosti syndromu vyhoření u pracovníků s ohledem na proměnné jako je pohlaví, pracovní pozice, nejvyšší dosažené vzdělání a délka praxe. Přínosem práce je zjistit míru syndromu vyhoření v závislosti na různých proměnných a navrhnout opatření pro eliminaci tohoto jevu.

Byly zvoleny následující výzkumné otázky:

1. Jaká míra syndromu vyhoření se vyskytuje u pracovníků obvodního soudu?
 - a) V souvislosti s pohlavím
 - b) V souvislosti s pracovní pozicí
 - c) V souvislosti s nejvyšším dosaženým vzdělání
 - d) V souvislosti s délkou praxe
2. Jaké příčiny vzniku syndromu vyhoření se objevují u pracovníků obvodního soudu?
3. Jaké projevy syndromu vyhoření se u pracovníků obvodního soudu objevují?
4. Jaké copingové strategie využívají pracovníci u obvodního soudu?
5. Jaká opatření poskytuje zaměstnavatel k prevenci syndromu vyhoření u pracovníků obvodního soudu?

7 Výzkumné metody a charakteristika výzkumného vzorku

7.1 Výzkumné metody

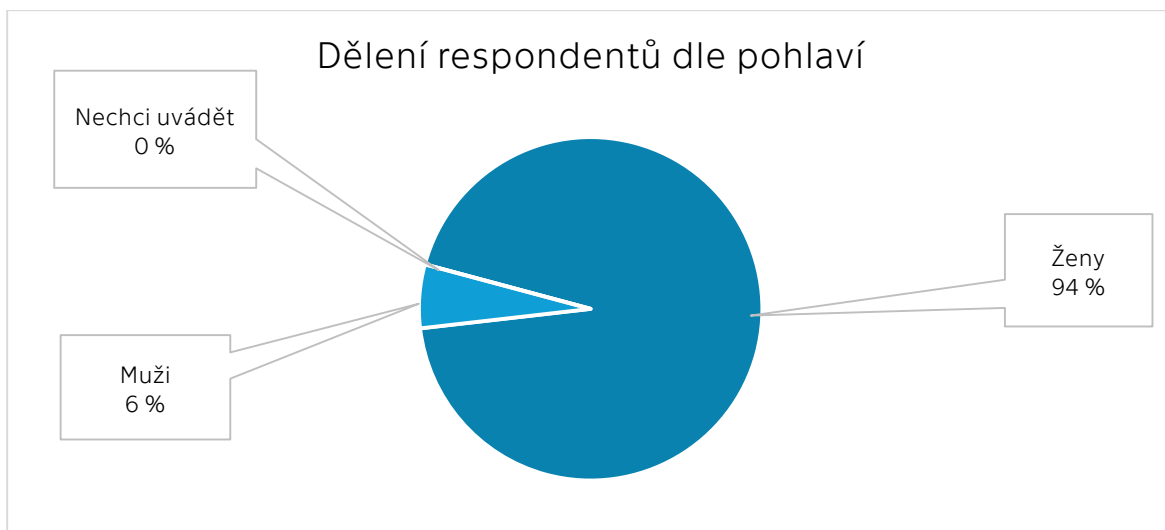
V praktické části je zvolen kvantitativní výzkum, jehož cíle jsou jasně definovány výstupy jsou klíčové pro dosažení celkového cíle práce. V úvodu dotazníku je představena řešitelka výzkumu a zároveň je zaručena anonymita respondentů, dále je vyjádřeno poděkování za jejich účast. Ve vlastním dotazníku jsou použity převážně uzavřené otázky, některé s možností více odpovědí. V případě, že jedna z možností odpovědí je "jiné", mohou respondenti uvést svůj vlastní příklad odpovědi. Otázka týkající se pracovního postavení je formulována otevřeně z důvodu různorodosti pracovních rolí. Dotazník začíná identifikačními otázkami, které vyplňují všichni dotazovaní, a pokračuje otázkami týkajícími se poskytování opatření zaměstnavatelem ohledně syndromu vyhoření, jeho příčin, příznaků a copingových strategií. Tyto otázky se týkají respondentů, u kterých je zjištěna vysoká (v případě osobního uspokojení nízká) míra vyhoření, což představuje 36 (tj. 71 %) z celkového počtu 51 respondentů. Následně je použit standardizovaný dotazník MBI (Maslach Burnout Inventory), ve kterém zaměstnanci hodnotí intenzitu svých pocitů vůči jednotlivým tvrzením.

Z celkového počtu 141 zaměstnanců na vlastní dotazník a dotazník MBI (Maslach Burnout Inventory) odpovídá 51 respondentů, návratnost je tedy 36 %. Tento počet respondentů lze vysvětlit citlivostí tématu, obavami o výsledky či možnou nedostatečnou motivací k otevřenosti. Dotazníky byly rozdány v tištěné podobě mezi pracovníky soudu v březnu 2024, a po týdnu vráceny. Data z dotazníků byla následně analyzována v programu Microsoft Excel. Žádný z dotazníků nemusel být vyřazen z důvodu špatného vyplnění.

7.2 Charakteristika výzkumného souboru

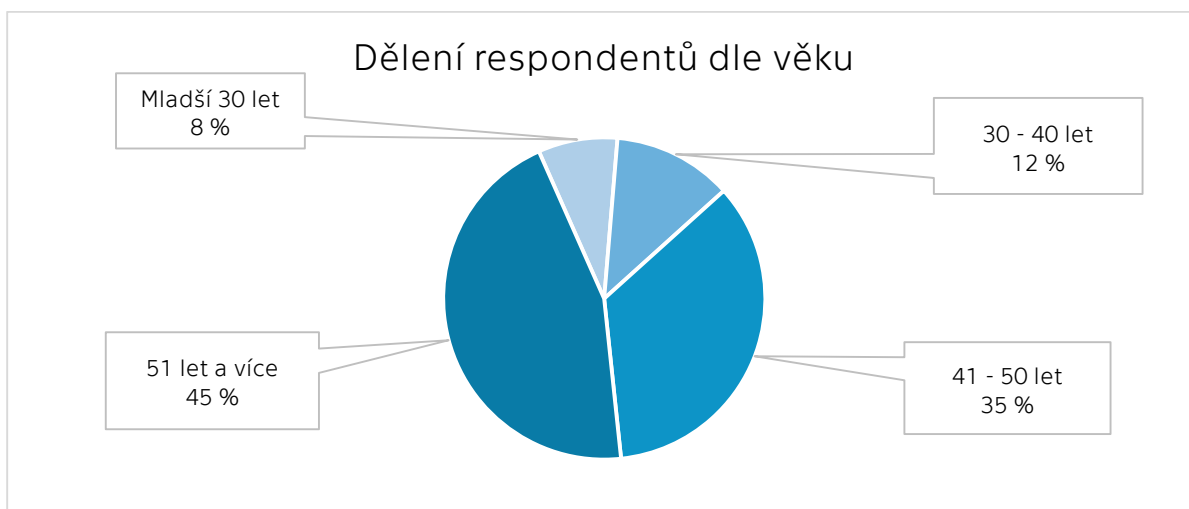
Jako výzkumný vzorek jsou pro praktickou část této bakalářské práce zvoleni pracovníci jednoho z obvodních soudů hlavního města Prahy. V České republice se nachází deset obvodních soudů, a to pouze na území hlavního města. Jejich názvy odpovídají jednotlivým městským částem hlavního města Prahy. Soudní soustava v České republice se skládá ze čtyř částí, obvodní soud se řadí do první instance. Tyto instituce mají pravomoc rozhodovat stejně jako ostatní soudy prvního stupně, pokud zákon nestanoví jinak. Rozhodovací pravomoc mají jak soudci, tak i přísedící. Předseda a místopředseda (či místopředsedové) nejsou pouze vedoucími rozhodovacího procesu, ale také zajišťují správu soudu a organizaci jednotlivých úkonů senátu. Vyšší soudní úředníci, soudní tajemníci, vykonavatelé anebo asistenti soudce se mohou podílet na rozhodování v rozsahu stanoveném ve zvláštním předpise. Obvodní soud rozhoduje v případech podle zákona o řízení před soudy v senátech, v ostatních případech rozhoduje samosoudce, kterým může být buď předseda senátu, nebo soudce. (Winterová a Macková, 2018; Česko, 2002).

Tento obvodní soud se rozděluje na oddělení civilní (občanskoprávní), centrálních elektronických platebních rozkazů, dědické, evropských příkazů, exekuční, opatrovnické, trestní a trestní přípravné sekce. Celkově se soud skládá z 34 soudců, 16 asistentů soudců, 11 vyšších soudních úředníků, 34 vedoucích soudní kanceláře, 17 zapisovatelů, 1 správce aplikace, 2 pracovníků IT, 2 dozorcích, 4 zaměstnanců vyššího podacího oddělení, 1 pracovníka podatelny, 2 zaměstnanců infocentra, 2 zaměstnanců z oddělení vymáhání pohledávek, 3 pracovníků finanční účtárny, 1 mzdové účetní, 1 pokladní, 1 personalistky, 2 pracovníku spisovny, 2 zaměstnanců z oddělení investic a 1 údržbáře. Na soudu je také možnost se setkat s justiční stráží, která má za úkol zajišťovat pořádek a bezpečnost v budově soudu. Tito zaměstnanci nejsou přímými pracovníky soudu, jelikož spadají pod Vězeňskou službu České republiky. (Česko, 1992).



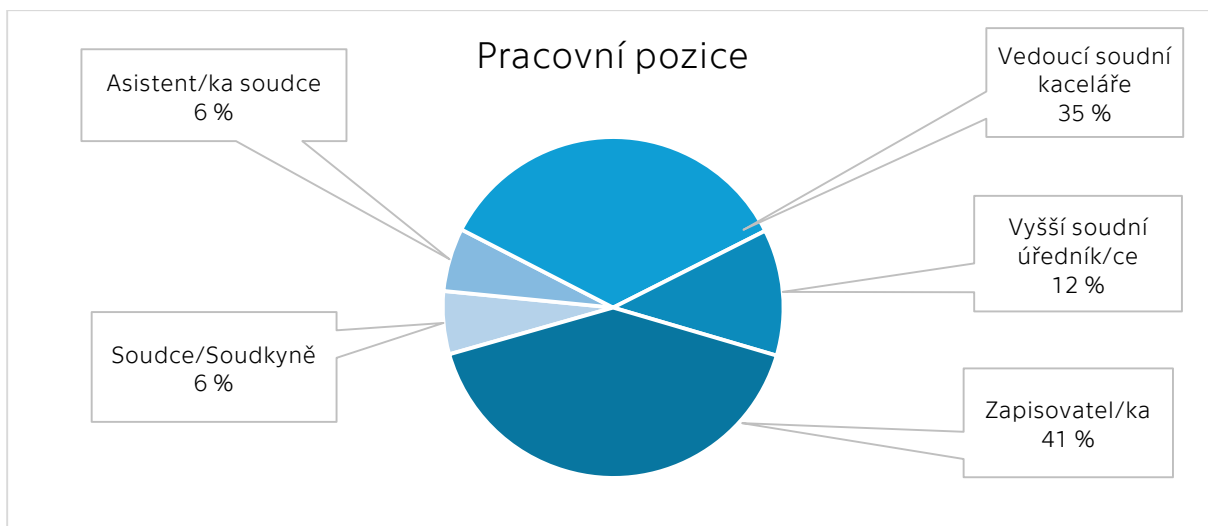
Graf č. 1 Dělení respondentů dle pohlaví
Zdroj: vlastní data

Výzkumného šetření se celkem účastní 51 respondentů, z toho jsou tvořeny ze 48 žen (tj. 94 %) 3 mužů (tj. 6 %). Možnost "nechci uvádět" není vybrána žádným z dotazovaných pracovníků.



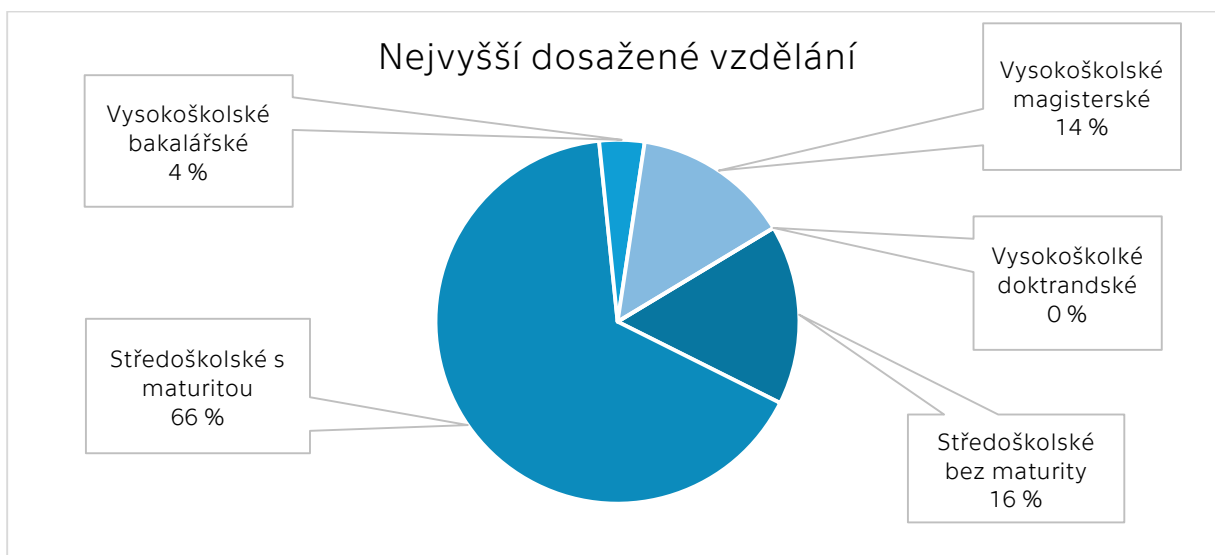
Graf č. 2 Dělení respondentů dle věku
Zdroj: vlastní data

Z hlediska věku jsou 4 pracovníci (tj. 8 %), kteří jsou mladší třiceti let, 6 dotazovaných (tj. 12 %) se řadí do věkové kategorie 30-40 let. Druhou nepočetnější skupinou jsou respondenti z věkové skupiny 41-50 let, těchto je přesněji 18 (tj. 35 %) a vůbec největší zastoupení tvoří pracovníci ve věku 51 let a více, konkrétně jich je 23 (tj. 45 %).



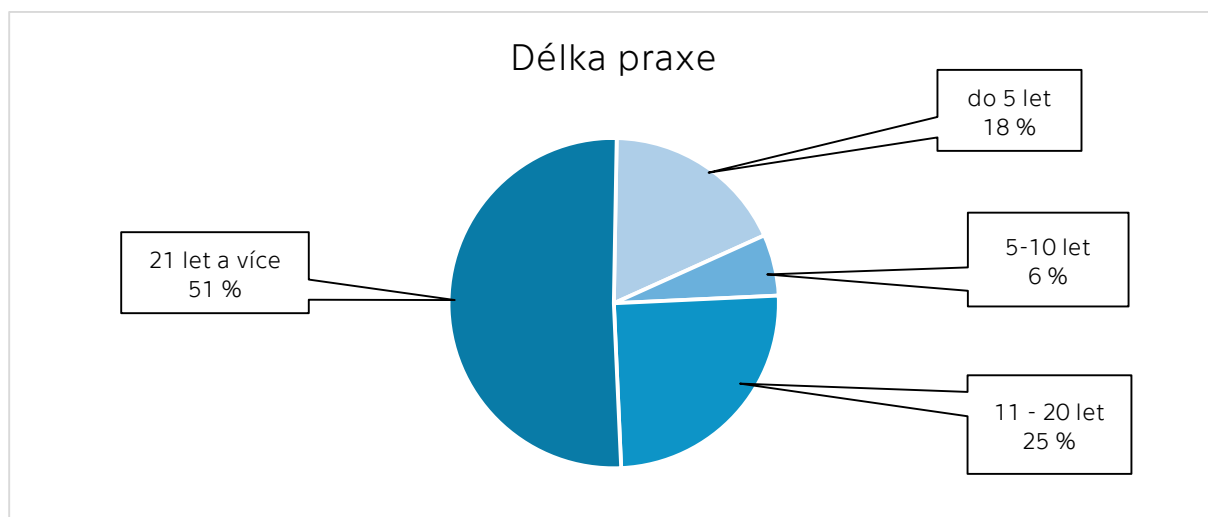
Graf č. 3 Pracovní pozice
Zdroj: vlastní data

Do výzkumu se celkem zapojuje celkem 51 respondentů, z nichž 3 (tj. 6 %) tvoří dotazovaní soudci, stejný počet byl také zaznamenán u dotazovaných asistentů soudců. Největší podíl, přesněji 18 respondentů (tj. 35 %), představují vedoucí soudní kanceláře. Z řad vyšších soudních úředníků se do výzkumu zapojilo celkem 6 zaměstnanců (tj. 12 %). Nejpočetnější skupinou respondentů jsou zapisovatelé, kterých se dotazníkového šetření účastní celkem 21 (tj. 41 %).



Graf č. 4 Nejvyšší dosažené vzdělání
Zdroj: vlastní data

Respondentů se středoškolským vzděláním bez maturity je celkem 8, což představuje 16 % z celkového počtu. Většina respondentů, konkrétně 34 (tj. 66 %), má středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou. Mezi dotazované také patří pracovníci soudu s vysokoškolským vzděláním. Z této skupiny má bakalářský titul 2 respondenti (tj. 4 %) a magisterský titul 7 (tj. 14 %). Žádný z respondentů nemá vysokoškolské doktorandské vzdělání.

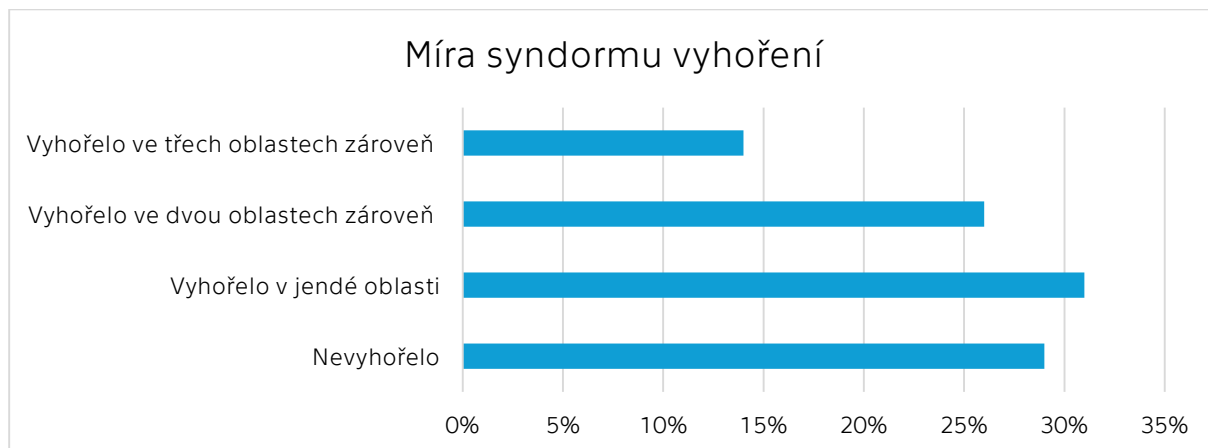


Graf č. 5 Délka praxe
Zdroj: vlastní data

Prostřednictvím dotazníkové metody je zjištěno, že praxi do 5 let má celkem 9 zaměstnanců (tj. 18 %), do kategorie 5-10 let spadají pouze 3 dotazovaní pracovníci (tj. 6 %). Variantu odpovědi 11-20 let volí 13 respondentů (tj. 25 %) a nejvíce zaměstnanců, kteří se účastnili dotazníkového šetření, spadá do kategorie 21 let a více, přesněji 26 (tj. 51 %).

8 Vyhodnocení dotazníků

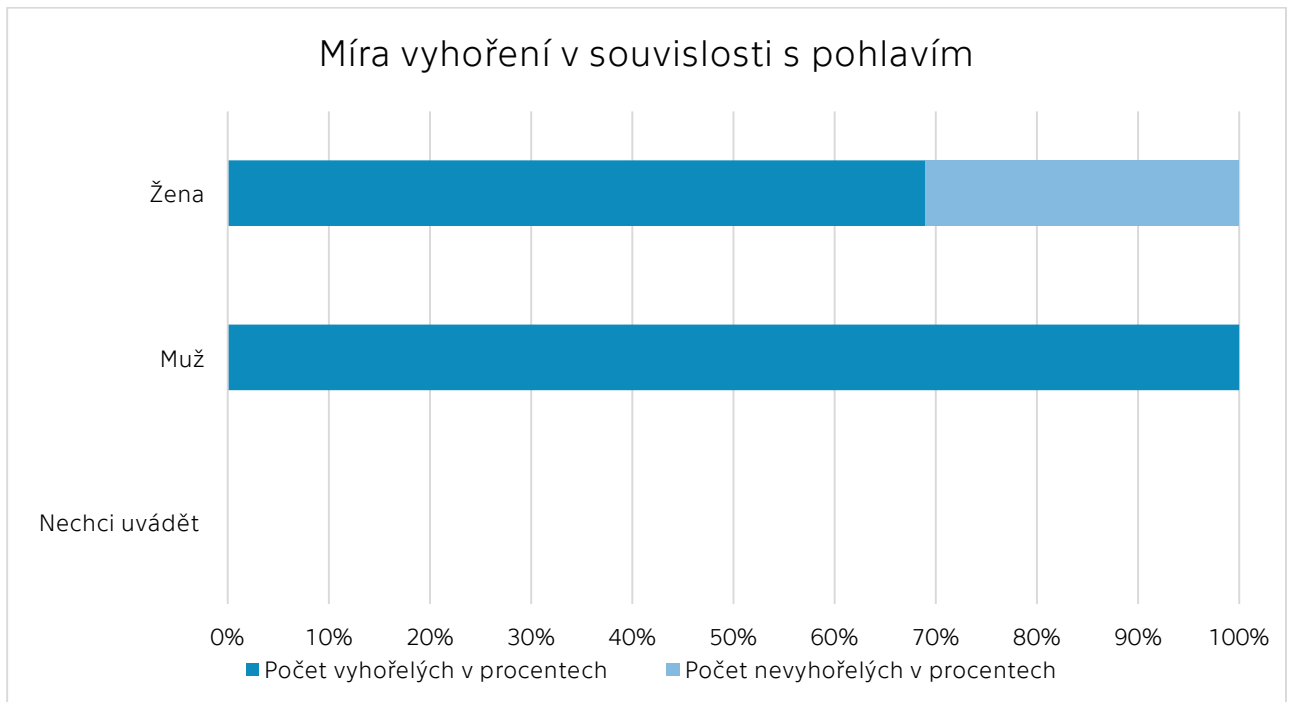
Výzkumná otázka č. 1: Jaká míra syndromu vyhoření se vyskytuje u pracovníků obvodního soudu?



Graf č. 6 Míra syndromu vyhoření
Zdroj: vlastní data

Pomocí standardizovaného dotazníku MBI (Maslach Burnout Inventory) byla u pracovníků zjišťována míra syndromu vyhoření. Celkově, z dotazovaných, vyhořelo 36 zaměstnanců (tj. 71 %). Dotazník MBI je rozdělen do tří oblastí a dotazovaní mohli vyhořet ve všech těchto oblastech nebo jen v jedné z nich. Ve výzkumu se ukázalo, že burnout syndrom se projevuje následovně: 16 respondentů (tj. 31 %) vyhořelo pouze v jedné oblasti, ve dvou oblastech 13 dotazovaných (tj. 26 %) a ve všech třech oblastech současně vyhořelo celkem 7 respondentů. (tj. 14 %). Pozitivním faktem tohoto šetření je, že 15 dotazovaných zaměstnanců (tj. 29 %) nevyhořelo ani v jedné z měřených oblastí.

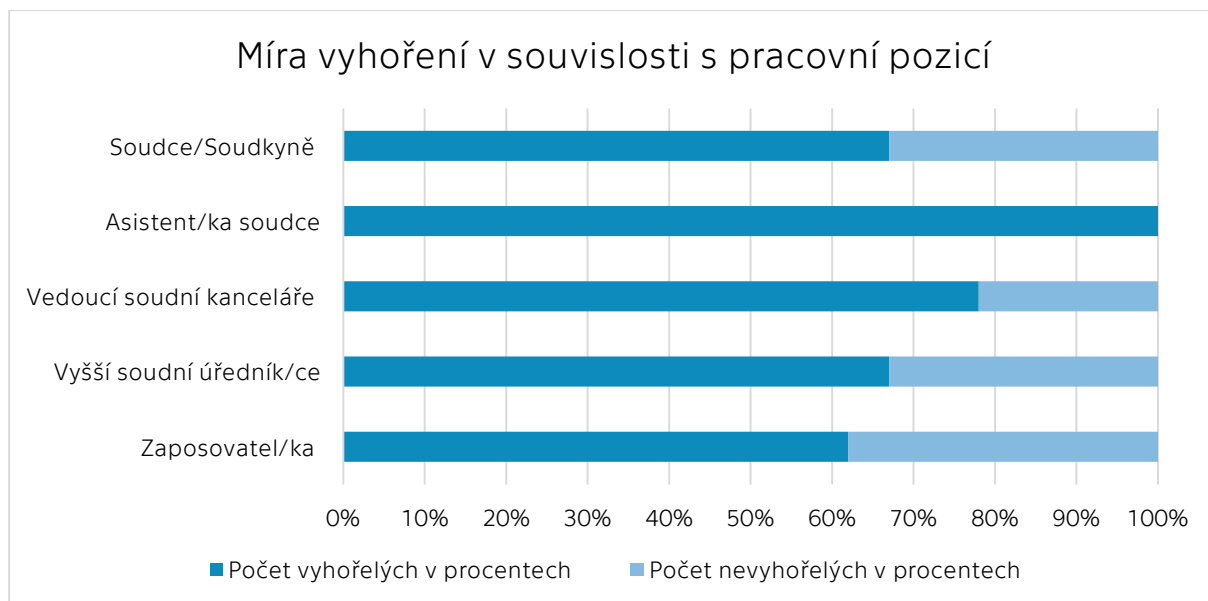
Výzkumná otázka č. 1 A: Jaká míra syndromu vyhoření se vyskytuje u pracovníků obvodního soudu v souvislosti s pohlavím.



Graf č. 7 Míra vyhoření v závislosti na pohlaví
Zdroj: vlastní data

Z výsledků zobrazených v grafu č. 7 je patrné, že 33 ze 48 žen (tj. 69 %) trpí syndromem vyhoření, zatímco 15 dotazovaných pracovníků (tj. 31 %) nevyhořelo. Všichni 3 muži, kteří dotazníkové šetření vyplnili jsou burnout syndromem ohroženi.

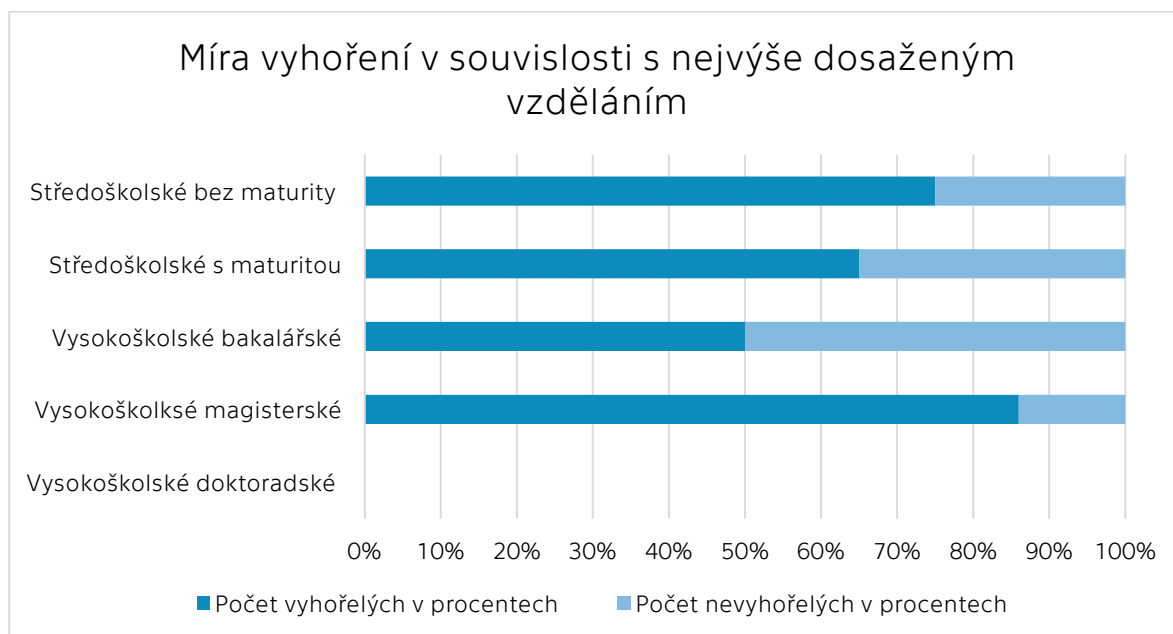
Výzkumná otázka č. 1 B: Jaká míra syndromu vyhoření se vyskytuje u pracovníků obvodního soudu v souvislosti s pracovní pozicí.



Graf č. 8 Míra vyhoření v souvislosti s pracovní pozicí
Zdroj: vlastní data

V rámci zkoumání míry syndromu vyhoření v závislosti na pracovní pozici bylo zjištěno, že dva dotazovaní soudci (tj. 67 %) vyhořeli, zatímco jeden z nich (tj. 33 %) nikoli. Naopak, u respondentů, kteří zastávají pozici asistentů soudců, jsou všichni vyhodnoceni jako vyhořelí. U dotazovaných vedoucích soudní kanceláře se ukázalo, že 14 z nich (tj. 78 %) projevuje známky vyhoření, zatímco pouze 4 (tj. 22 %) zůstávají nevyhořelí. Podobně je tomu u dotazovaných vyšších soudních úředníků, kde jsou 4 pracovníci (tj. 67 %) vyhořelí a 2 (tj. 33 %) zůstávají tímto syndromem neohroženi. Mezi respondenty, kteří pracují jako zapisovatelé, bylo zjištěno 13 případů (tj. 62 %) syndromu vyhoření, přičemž 8 z nich (tj. 38 %) zůstává nevyhořelých.

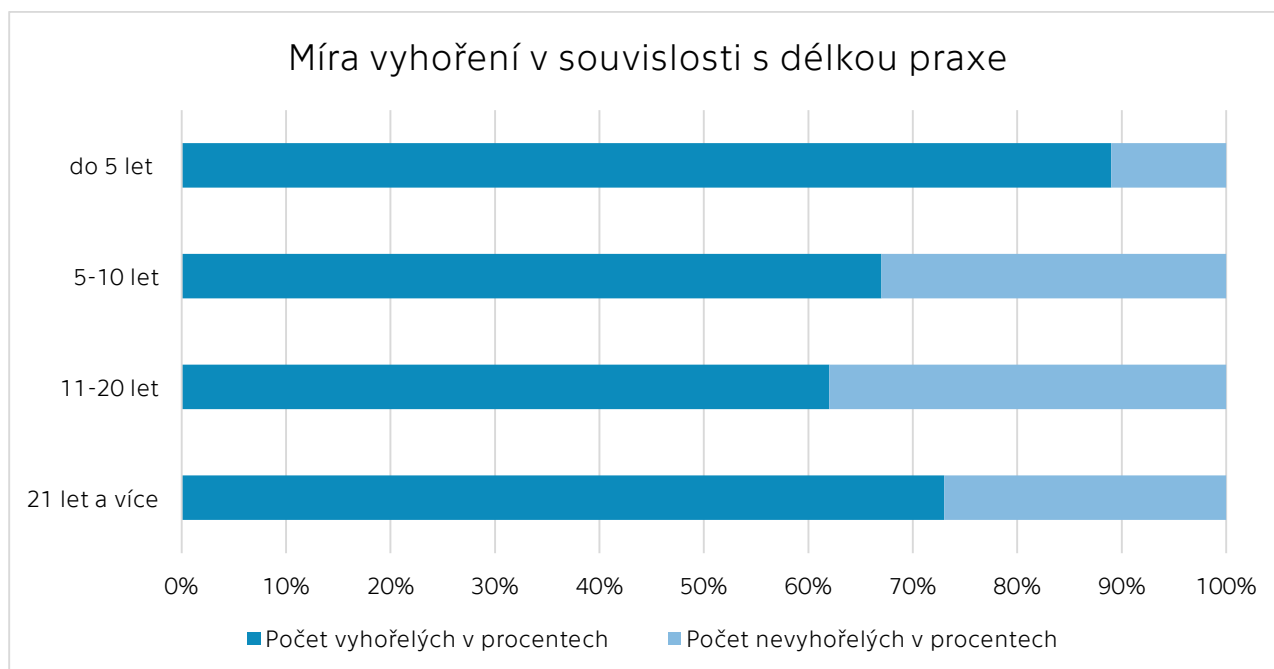
Výzkumná otázka č. 1 C: Jaká míra syndromu vyhoření se vyskytuje u pracovníků obvodního soudu v souvislosti s jejich nejvyšším dosaženým vzděláním.



Graf č. 9 Míra vyhoření v souvislosti s nejvyšším dosaženým vzděláním
Zdroj: vlastní data

Mezi dotazovanými středoškolsky vzdělanými respondenty bez maturity byla zjištěna míra syndromu vyhoření u 6 (tj. 75 %), zatímco 2 dotazovaní z této skupiny (tj. 25 %) nejsou syndromem vyhoření ohroženi. U respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou vyhořelo 22 dotazovaných (tj. 65 %), zatímco zbylých 12 (tj. 35 %) zůstalo nevyhořelých. Situace u dotazovaných s bakalářským titulem je vyrovnaná, jelikož jeden z respondentů vyhořel (tj. 50 %) a u druhého (tj. 50 %) se burnout syndrom nijak neprojevuje. U účastníků dotazníkového šetření s magisterským vysokoškolským vzděláním vyhořelo celkem 6 osob (tj. 86 %), zatímco 1 osoba (tj. 14 %) není vyhasnutím nijak ohrožena. Jelikož nikdo z respondentů nemá vysokoškolské doktorandské vzdělání, míra vyhoření je nulová.

Výzkumná otázka č. 1 D: Jaká míra syndromu vyhoření se vyskytuje u pracovníků obvodního soudu v souvislosti s délkou praxe.



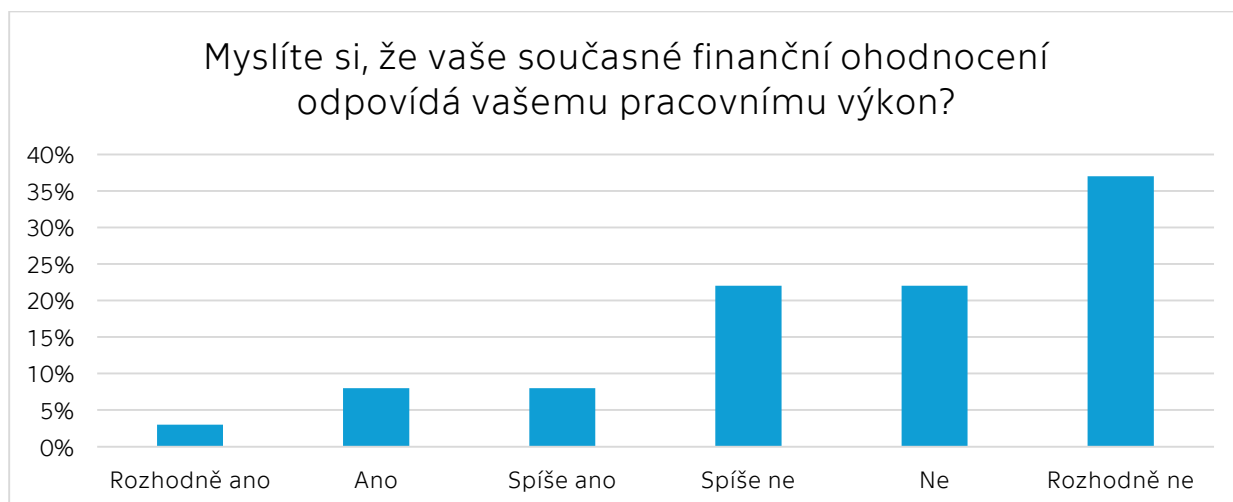
Graf č. 10 Míra vyhoření v souvislosti s délkou praxe

Zdroj: vlastní data

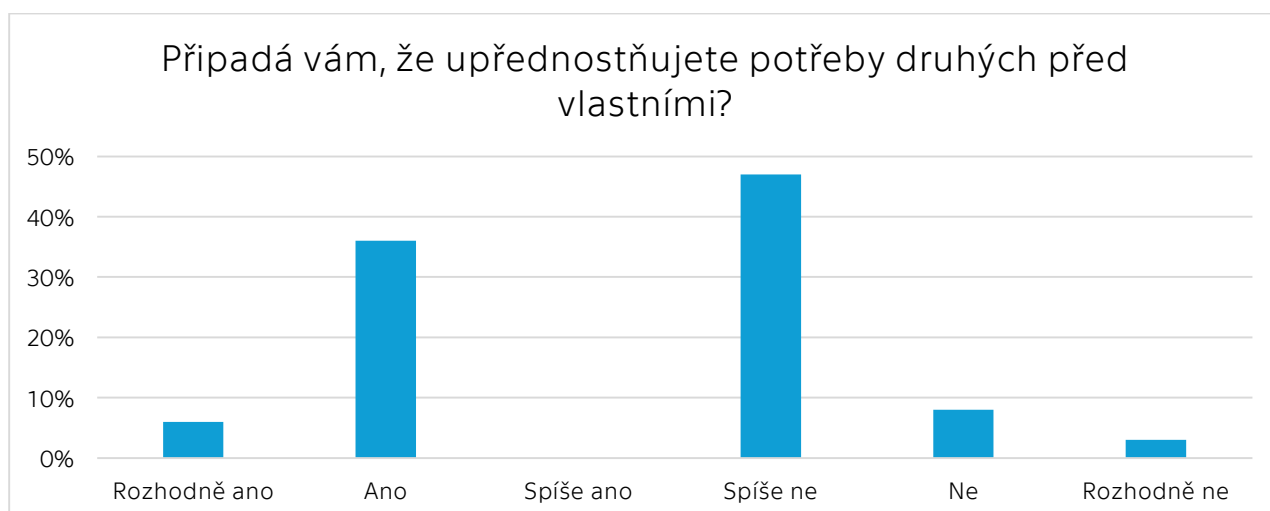
V rámci sledování délky praxe se ukázalo, že respondenti i s méně než 5 lety praxe vykazují relativně vysokou míru syndromu vyhoření, když u 8 z nich (tj. 89 %) bylo prokázáno vyhoření, zatímco pouze jeden z nich (tj. 11 %) není tímto syndromem postižen. Naopak, u dotazovaných pracovníků s délkou praxe mezi 5 až 10 lety je zjištěno nižší riziko syndromu vyhoření, pouze 2 z nich (tj. 67 %) vyhořeli, zatímco jeden (tj. 33 %) není vyhasnutím nijak ohrožen. U účastníků dotazníkového šetření s 11 až 20 lety praxe se míra syndromu vyhoření opět zvyšuje. Z 13 respondentů 8 (tj. 62 %) vyhořelo a 5 (tj. 38 %) nikoliv. Nejvyšší míra syndromu vyhoření se nachází mezi dotazovanými pracovníky s 21 a více lety praxe, kde 19 (tj. 73 %) vykazuje příznaky syndromu a 7 (tj. 27 %) ne.

Výzkumná otázka č. 2 Jaké příčiny vzniku syndromu vyhoření se objevují u pracovníků obvodního soudu?

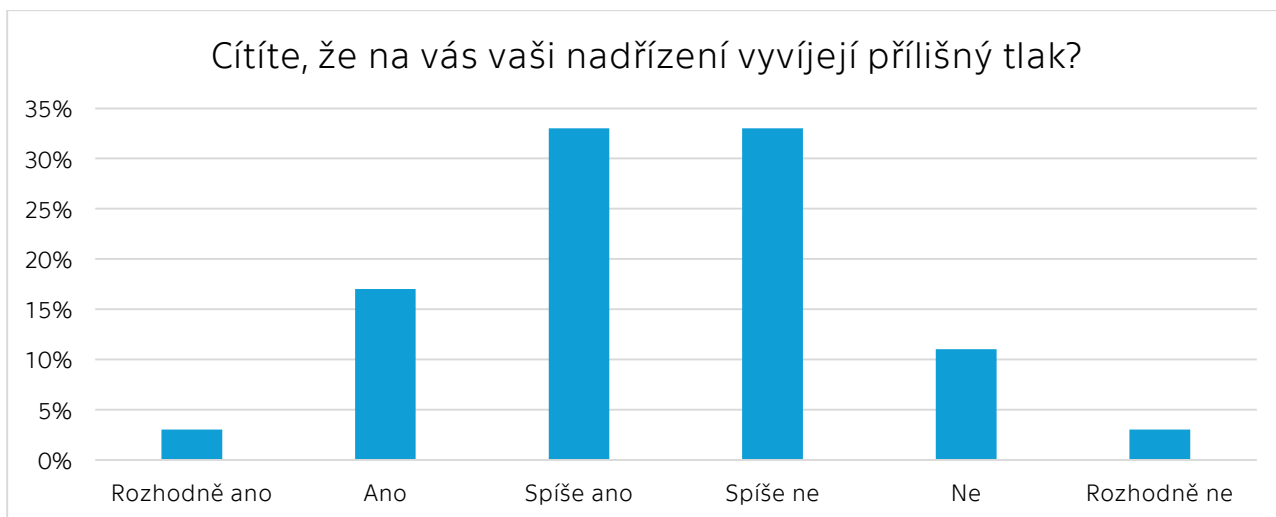
Pro zjišťování příčin vyhoření u respondentů jsou do dotazníku začleněny osmi otázky, které se zaměřují na různé aspekty pracovního prostředí, včetně finančního ohodnocení, potřeb zaměstnanců, pracovního tlaku, úsilí, produktivity, komunikace a kvality práce.



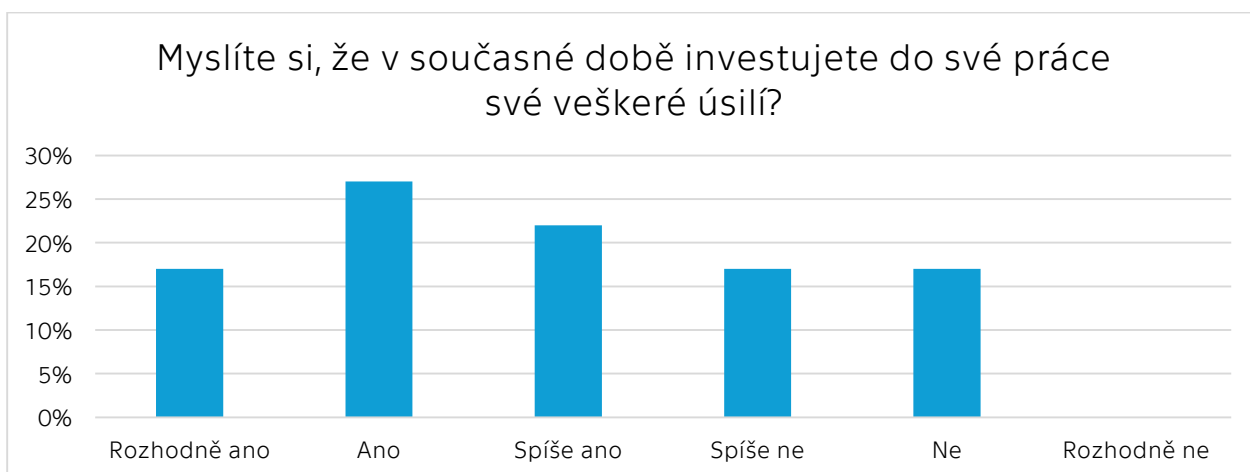
Graf č. 11 Myslíte si, že vaše současné finanční ohodnocení odpovídá vašemu pracovnímu výkonu?
Zdroj: vlastní data



Graf č. 12 Připadá vám, že upřednostňujete potřeby druhých před vlastními?
Zdroj: vlastní data



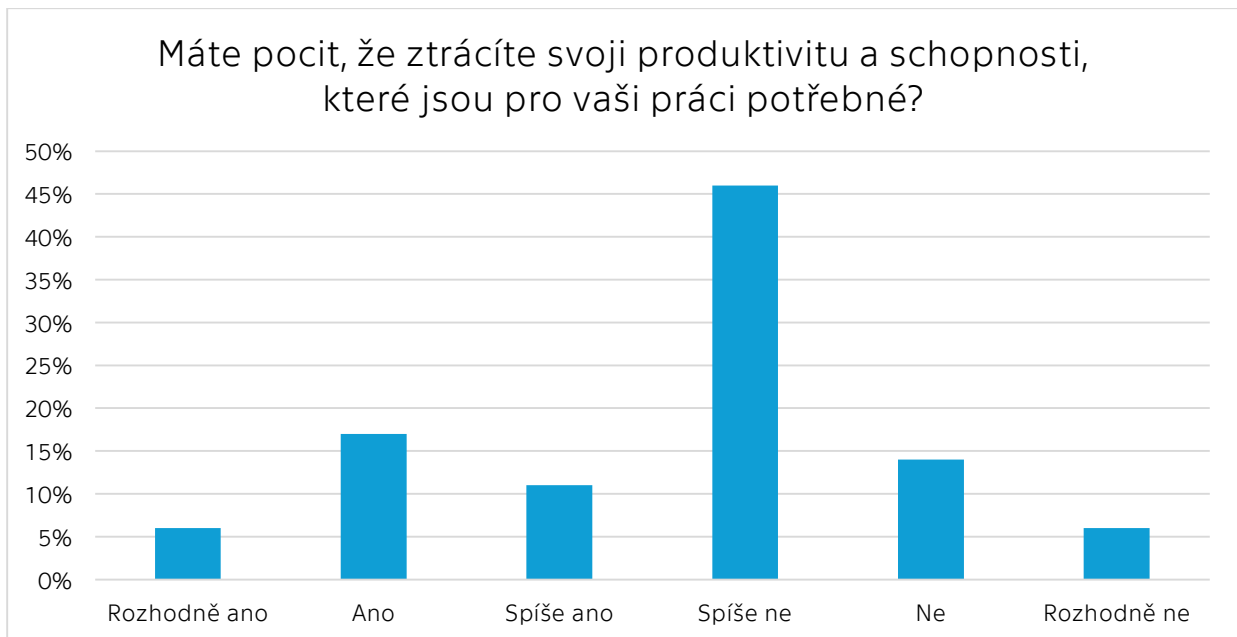
Graf č. 13 Cítíte, že na vás vaši nadřízení vyvíjejí přílišný tlak?
Zdroj: vlastní data



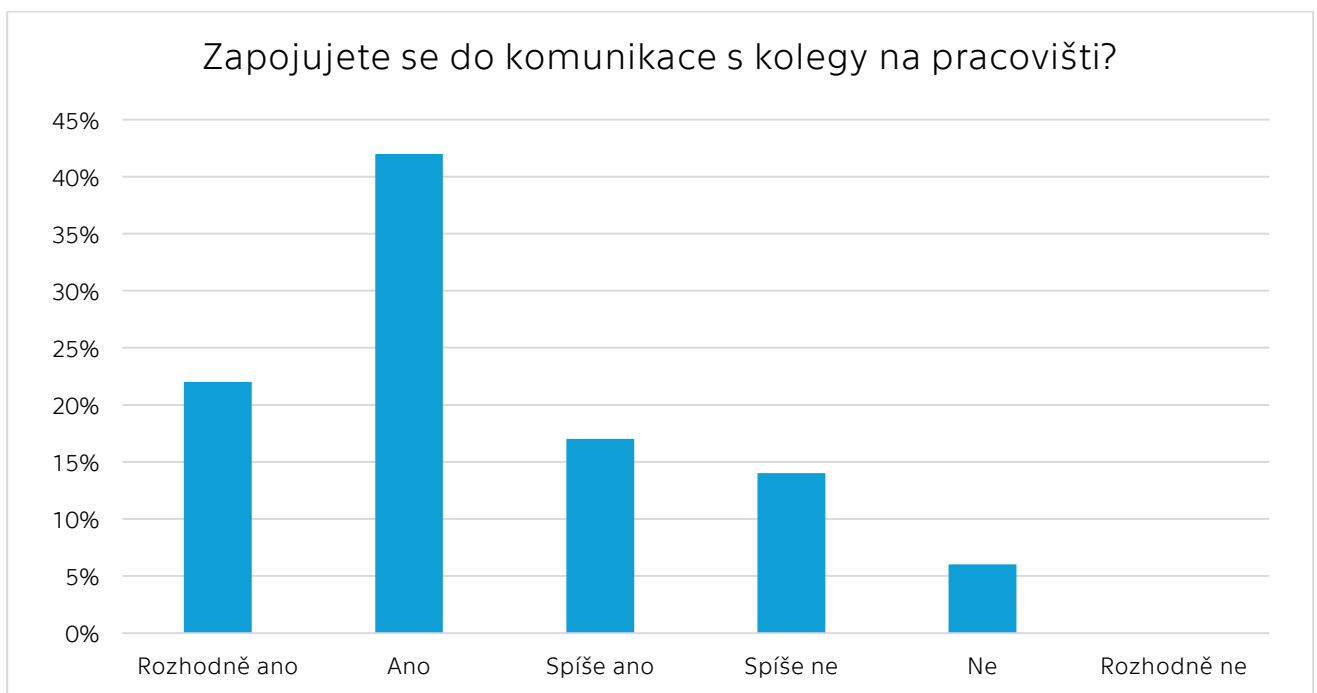
Graf č. 14 Myslíte si, že v současné době investujete do své práce své veškeré úsilí?
Zdroj: vlastní data



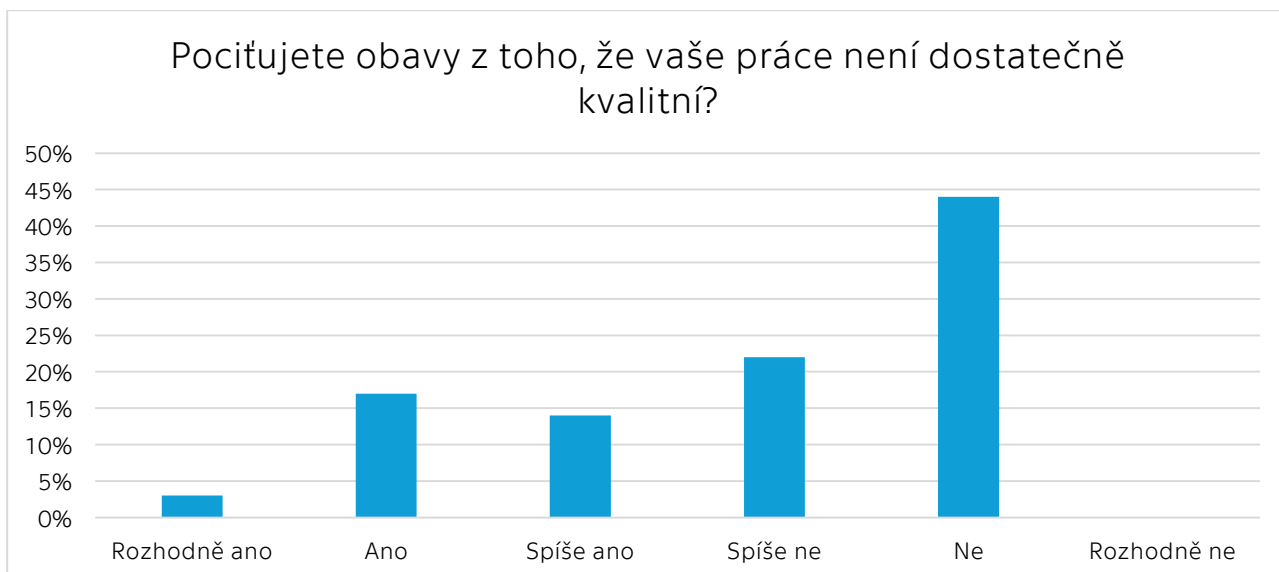
Graf č. 15 Často se stává, že vás ostatní žádají o pomoc?
Zdroj: vlastní data



Graf č. 16 Máte pocit, že ztrácíte svoji produktivitu a schopnosti, které jsou pro vaši práci potřebné?
Zdroj: vlastní data



Graf č. 17 Zapojujete se do komunikace s kolegy na pracovišti?
Zdroj: vlastní data

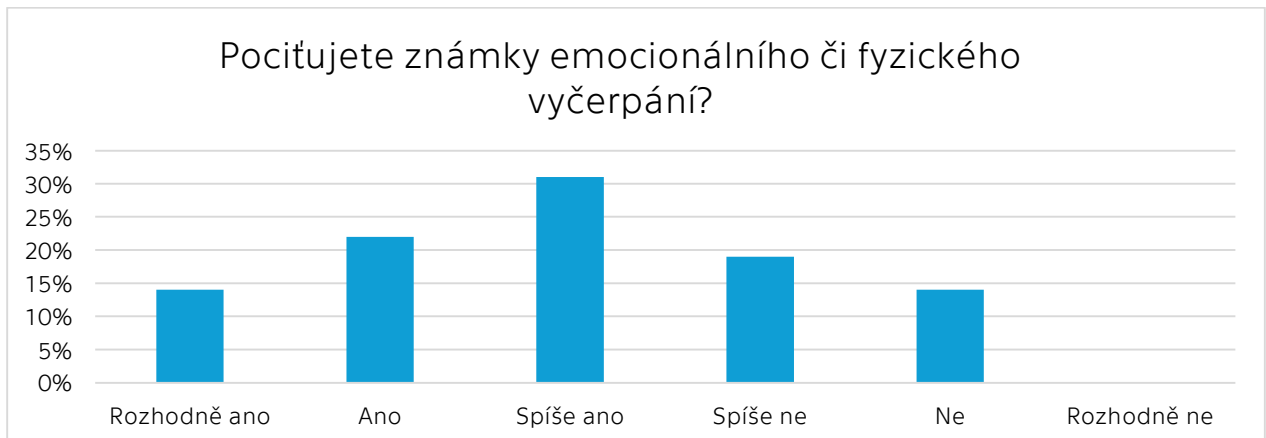


Graf č. 18 Pocítujete obavy z toho, že vaše práce není dostatečně kvalitní?
Zdroj: vlastní data

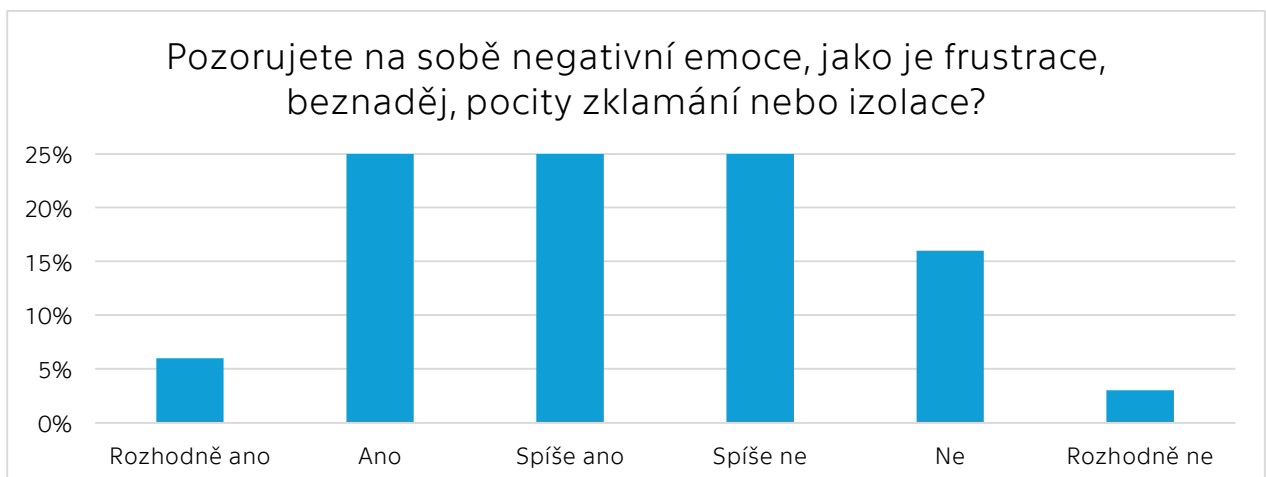
Analýza výsledků ukazuje, že nejvíce negativních odpovědí zaznamenává otázka týkající se finančního ohodnocení, a to u 13 (tj. 37 %) respondentů. Naopak nejlépe je hodnocena otázka týkající se upřednostňování potřeb druhých před vlastními, kde 17 (tj. 47 %) dotazovaných odpovědělo „spíše ne.“ U otázky týkající se vyvíjení tlaku na zaměstnance jsou výsledky vyrovnané, jelikož 12 dotazovaných (tj. 33 %) zvolilo odpověď „spíše ano“ či „spíše ne.“ Deset respondentů (tj. 27 %) zvolilo odpověď „ano“ u otázky, která se týká investice veškerého úsilí. Z výsledků rovněž vyplývá, že 14 dotazovaných pracovníků (tj. 39 %) odpovědělo na otázku, zda je ostatní často žádají o pomoc, prostřednictvím možnosti „spíše ne.“ Další hodnocení je zaznamenáváno u otázky týkající se obav o ztrátu produktivity a schopností nezbytných pro výkon práce, kde 17 (tj. 46 %) respondentů odpovědělo „spíše ne.“ K otázce o komunikaci s kolegy na pracovišti se 15 dotazovaných (tj. 42 %) zapojuje. Co se týče kvality práce 16 (tj. 44 %) dotazovaných pracovníků soudu nemá obavy z nedostatečné kvality.

Výzkumná otázka č. 3 Jaké projevy syndromu vyhoření se u pracovníků obvodního soudu objevují?

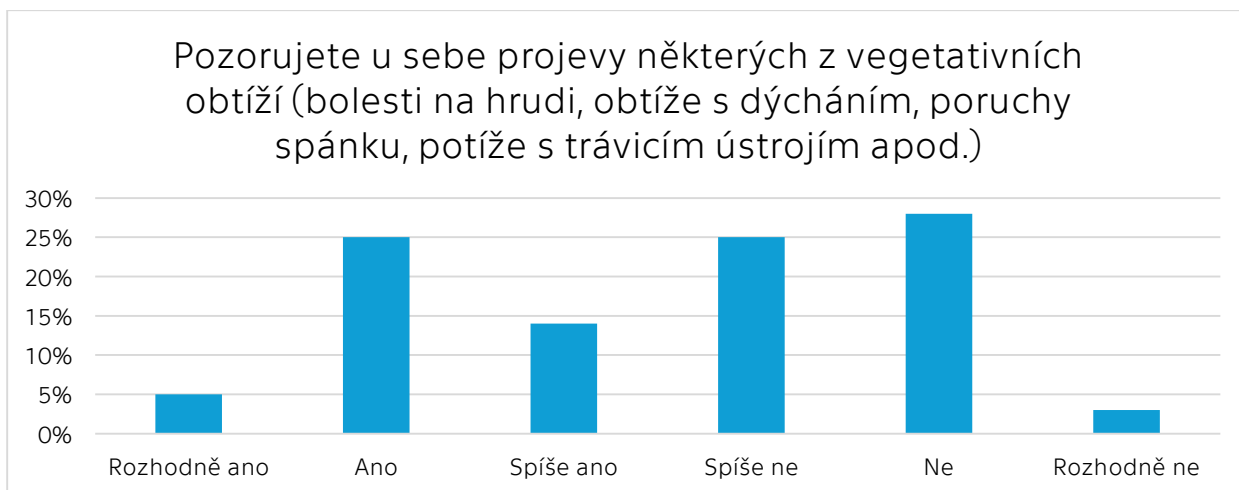
Jak je již v kapitole o projevech syndromu vyhoření zmiňováno, burnout syndrom se projevuje na psychické, fyzické či úrovni sociálních vztahů. Proto jsou do vlastního dotazníku zařazeny otázky zabývající se emočním a fyzickým vyčerpáním, negativními emocemi, vegetativními obtížemi, zapojením do kolektivu či motivací.



Graf č. 19 Pocitujete známky emocionálního či fyzického vyčerpání?
Zdroj: vlastní data

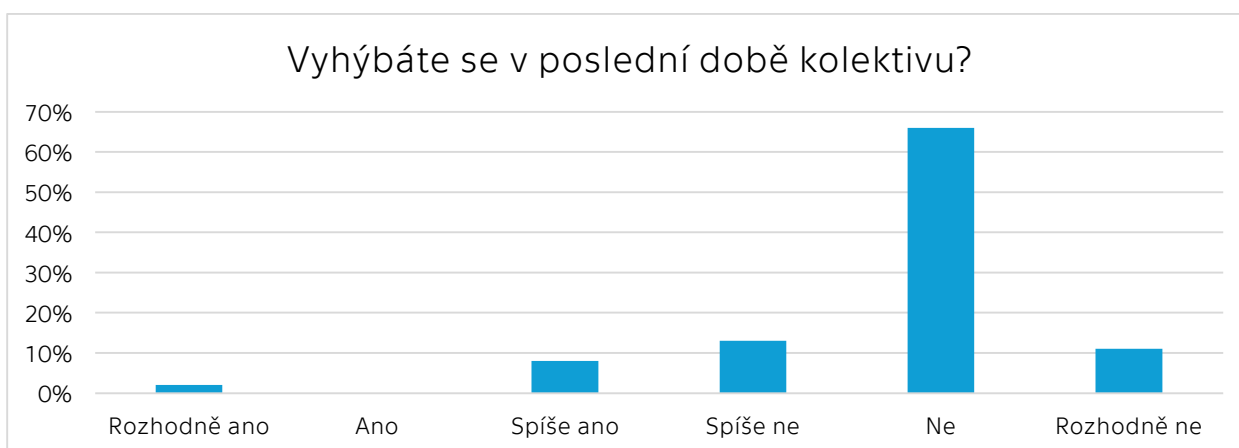


Graf č. 20 Pozorujete na sobě negativní emoce, jako je frustrace, beznaděj, pocity zklamání nebo izolace?
Zdroj: vlastní data



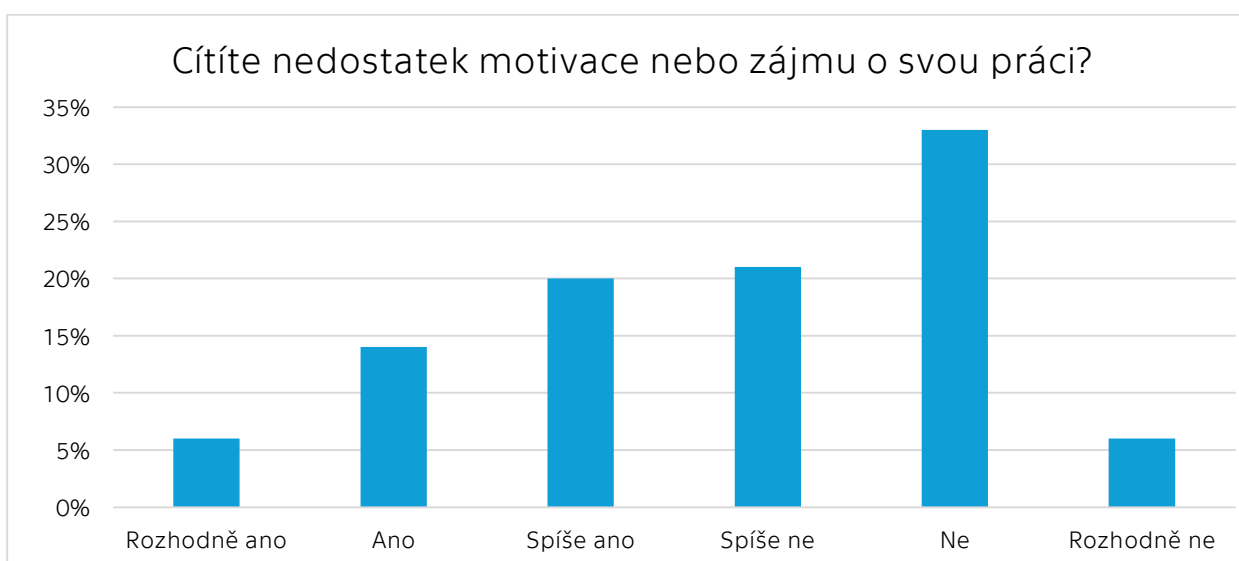
Graf č. 21 Pozorujete u sebe projevy některých z vegetativních obtíží (bolesti na hrudi, obtíže s dýcháním, poruchy spánku, potíže s trávicím ústrojím apod.)

Zdroj: vlastní data



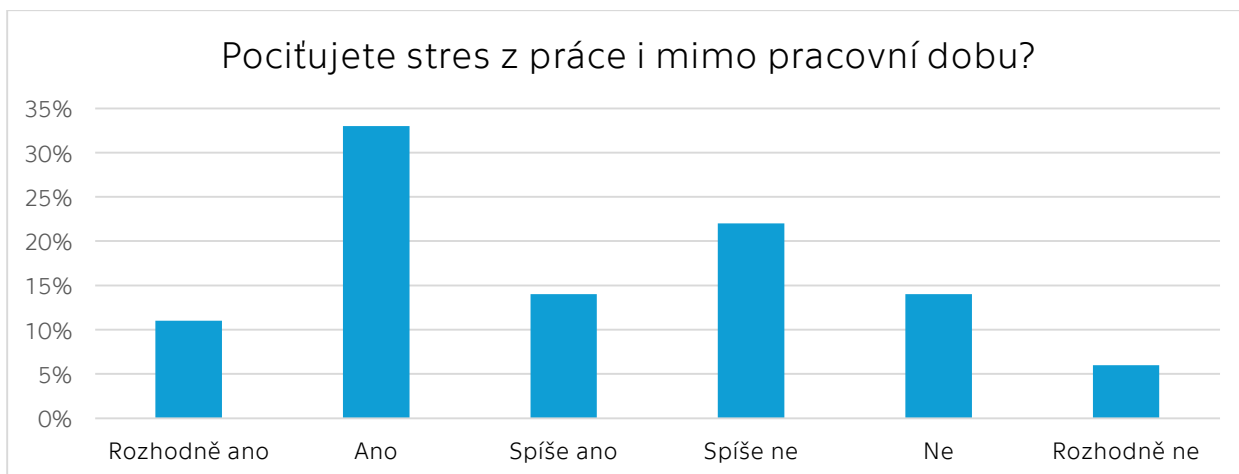
Graf č. 22 Vyhýbáte se v poslední době kolektivu?

Zdroj: vlastní data



Graf č. 23 Cítíte nedostatek motivace nebo zájmu o svou práci?

Zdroj: vlastní data

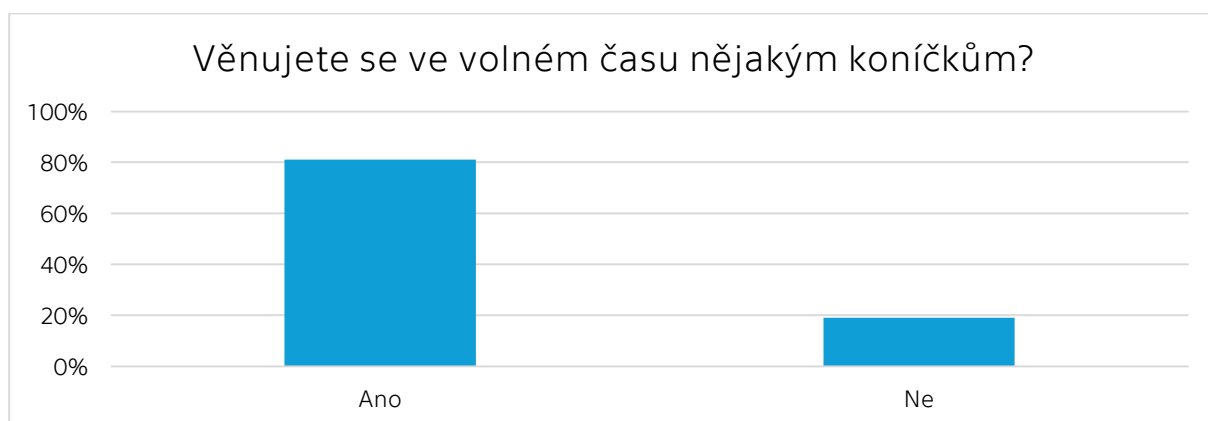


Graf č. 24 Pocitujete stres z práce i mimo pracovní dobu?
Zdroj: vlastní data

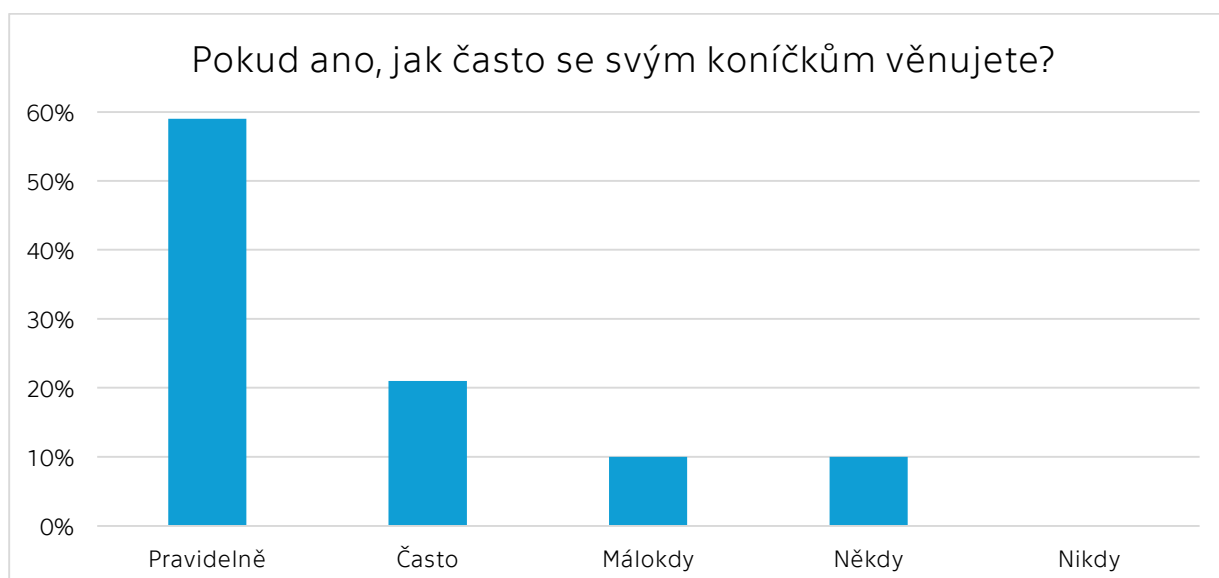
Z grafů výše je patrné, že nejvýraznější hodnocení bylo zaznamenáno u otázky ohledně pocitu emocionálního či fyzického vyčerpání, kde 11 respondentů (tj. 31 %) odpovědělo „spíše ano.“ U otázky týkající se negativních emocí jsou výsledky velmi vyrovnané, neboť 9 dotazovaných pracovníků (tj. 25 %) soudu zvolilo možnosti „ano,“ „spíše ano“ i „spíše ne.“ Co se týče pozorování projevů vegetativních obtíží, 10 účastníků dotazníkového šetření (tj. 28 %), zvolilo možnost odpovědi „ne,“ ale 9 respondentů (tj. 25 %) odpovědělo „ano“ či „spíše ano.“ Pozitivními výsledky této výzkumné otázky je, že u otázky týkající se vyhýbání se kolektivu 24 dotazovaných (tj. 66 %) dotazovaných dopovědělo „ano.“ Výsledky také ukazují, že část dotazovaných projevuje zájem a motivaci o svou práci, jelikož 12 respondentů (tj. 33 %) odpovědělo na otázku týkající se ztráty těchto faktorů „ne.“ Poslední otázka týkající se této výzkumné otázky, se zabývá stresem mimo pracovní dobu, na tu odpovědělo možností „ano“ 12 dotazovaných (tj. 33 %).

Výzkumná otázka č. 4 Jaké copingové strategie využívají pracovníci u obvodního soudu?

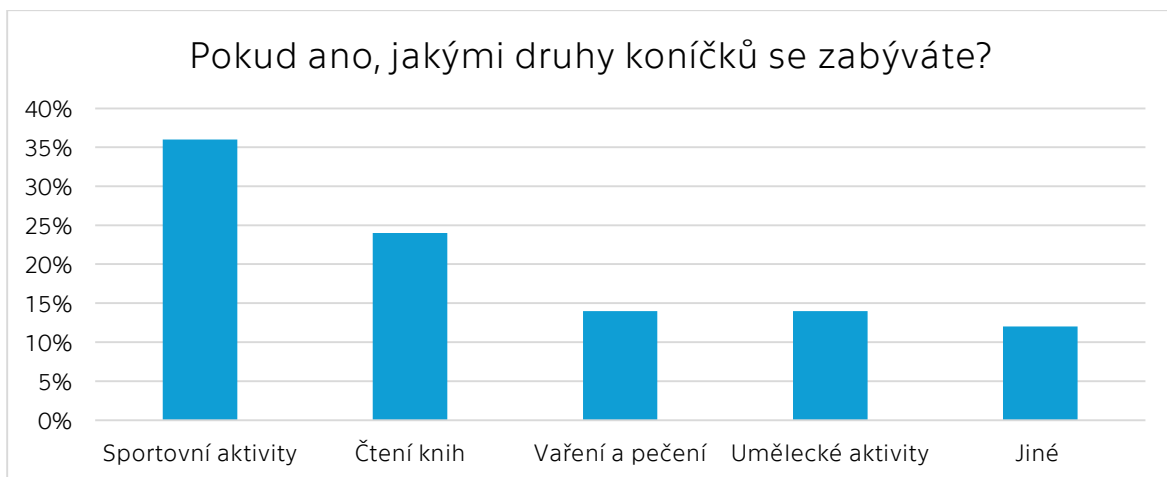
V kapitole o copingových strategiích jsou představeny dva druhy metod zvládnání stresu: aktivní a vyhýbavé. Ve vlastním dotazníku se nacházejí otázky, které se zaměřují na strategie pracovníků obvodního soudu. Jedná se o otázky zaměřující se na volný čas, osobní rozvoj, zvládnání stresu, oporu v rodině, praktikování relaxačních technik či obracení ke zlovykům. U některých otázek, jako je například jakému druhu koníčků se respondenti zabývají, mohli pracovníci možnost vybrat z více odpovědí.



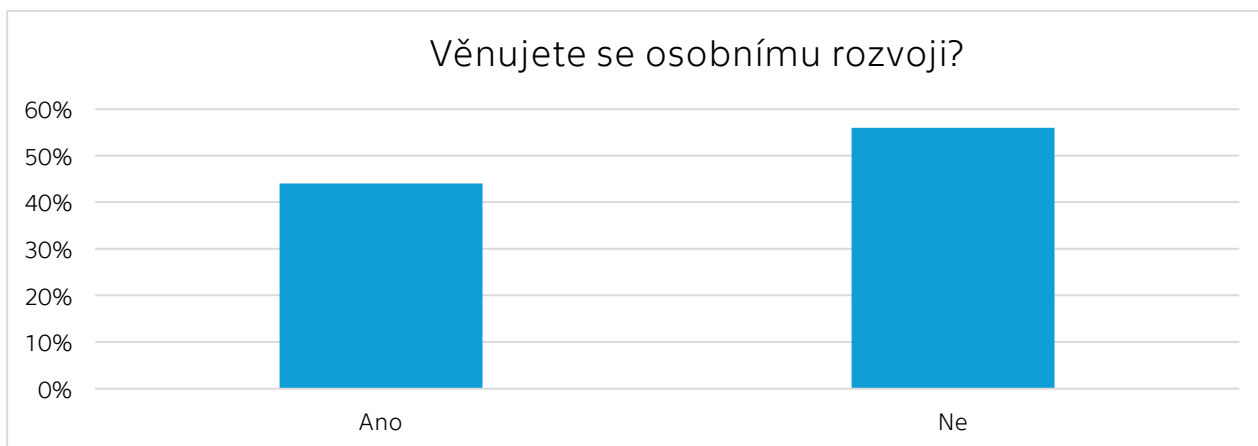
Graf č. 25 Věnujete se ve volném čase nějakým koníčkům?
Zdroj: vlastní data



Graf č. 26 Pokud ano, jak často se svým koníčkům věnujete?
Zdroj: vlastní data



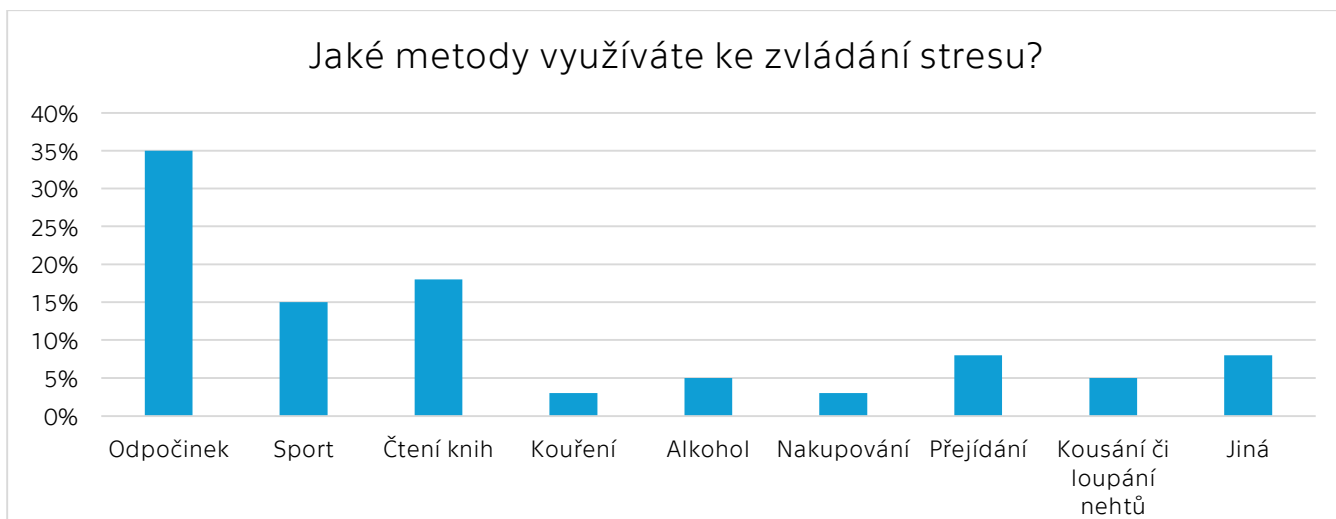
Graf č. 27 Pokud ano, jakými druhy koníčků se zabýváte?
Zdroj: vlastní data



Graf č. 28 Věnujete se osobnímu rozvoji?
Zdroj: vlastní data



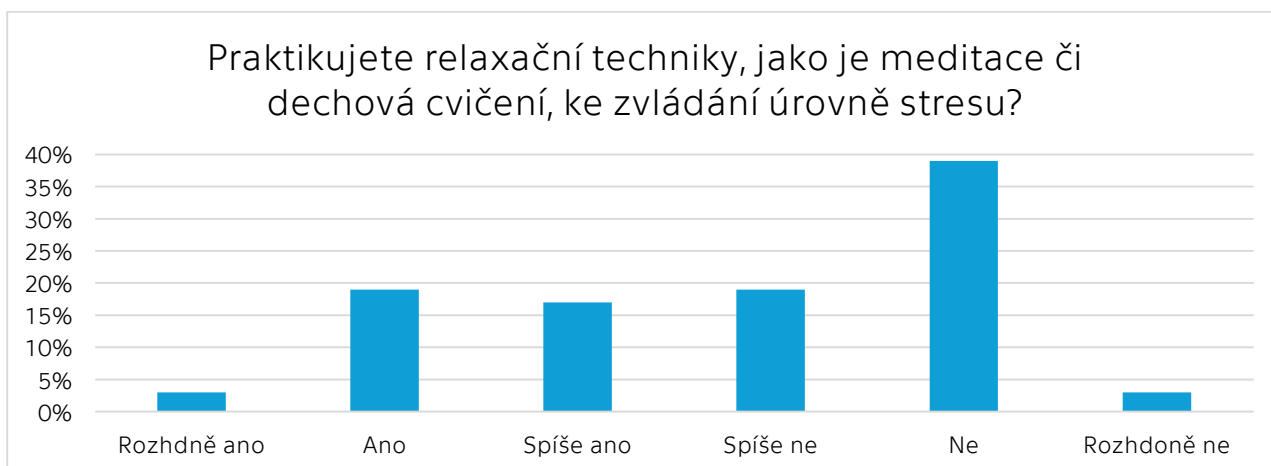
Graf č. 29 Pokud ano, jaké prostředky využíváte pro svůj osobní rozvoj?
Zdroj: vlastní data



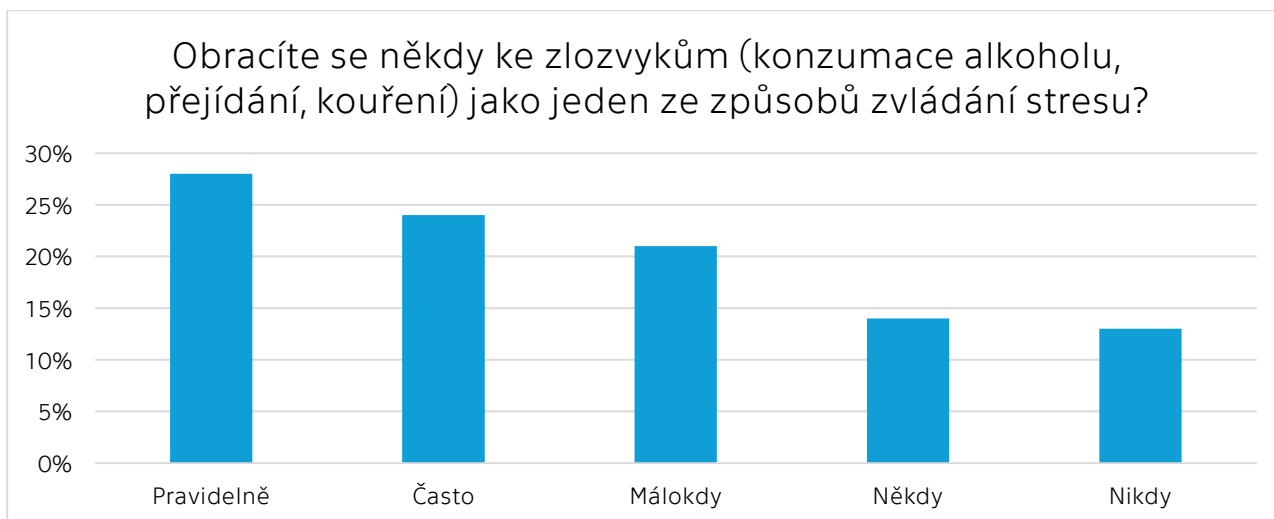
Graf č. 30 Jaké metody využíváte ke zvládnání stresu?
Zdroj: vlastní data



Graf č. 31 Cítíte podporu ve své rodině či okolí, která vám pomáhá lépe zvládat stres?
Zdroj: vlastní data



Graf č. 32 Praktikujete relaxační techniky, jako je meditace či dechová cvičení, ke zvládnání úrovně stresu?
Zdroj: vlastní data



Graf č. 33 Obracíte se někdy ke zlovykům (konzumace alkoholu, přejídání, kouření) jako jeden ze způsobů zvládnání stresu?

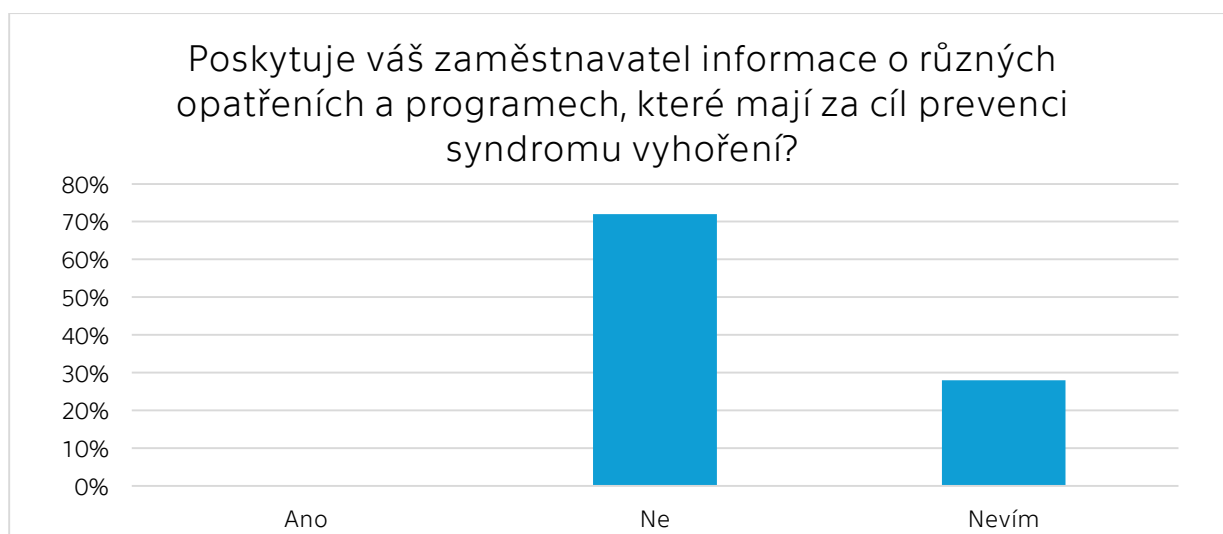
Zdroj: vlastní data

Z výše prezentovaných grafů lze vyvodit, že 29 respondentů (tj. 81 %) se věnuje koníčkům, 7 účastníků dotazníkového šetření (tj. 19 %) nikoliv. Sedmnáct dotazovaných (tj. 59 %) tak činí pravidelně, 6 respondentů (tj. 21 %) často, 3 dotazovaní pracovníci (tj. 10 %) uvádí, že se koníčkům věnují málokdy či někdy. Žádný z respondentů neuvěděl možnost nikdy. Nejčastějšími koníčky jsou sportovní aktivity, kterým se věnuje 18 dotazovaných (tj. 36 %), a čtení knih, což je záliba 12 dotazovaných pracovníků soudu (tj. 24 %), zatímco další aktivity, jako je vaření, pečení, umělecké činnosti či jiné, si oblíbilo 14 % až 12 % respondentů. V případě, že respondenti uvedli odpověď „jiné“ vypisovali aktivity, kterými se ve svém volném čase zabývají, jako je například zahradničení, trávení času s přáteli nebo geocaching. Při otázce týkající se osobního rozvoje 20 respondentů (tj. 56 %) odpovědělo záporně. Mezi dotazovanými, kteří se zajímají o osobní rozvoj, je 16 jedinců (tj. 44 %), z nichž 12 (tj. 42 %) upřednostňuje čtení literatury, poslechu podcastů na téma osobnostního rozvoje se věnuje 9 dotazovaných (tj. 31 %). Semináře o osobnostním rozvoji navštěvuje 5 respondentů (tj. 17 %), terapii zaměřenou na osobnostní rozvoj chodí 3 dotazovaní pracovníci (tj. 10 %). Žádný z respondentů, u otázky týkající se osobního rozvoje, nevybral možnosti "coaching" či "jiné".

Další otázka zaměřená na metody zvládnání stresu ukázala, že 29 dotazovaných (tj. 35 %) se věnuje odpočinku, 15 zaměstnanců (tj. 18 %) čtení knih, a 14 pracovníků (tj. 15 %) sportu. Sedm respondentů (tj. 8 %) uvádí, že jako způsob zvládnání stresu praktikují přejídání nebo uvedli možnost odpovědi „jiné.“ Mezi uvedené alternativy patří konkrétně čokoláda, poslech hudby, pobyt v přírodě, dýchací cvičení, řízení auta nebo šití. Strategie, jako kouření, alkohol, nakupování, kousání nebo loupání nehtů, byly zvoleny 5 % až 3 % dotazovaných. Důležitost pevného rodinného zázemí a podpory od blízkých pro zvládnání stresu je mezi dotazovanými pracovníky patrná, jelikož 18 respondentů (tj. 50 %) zvolilo odpověď na otázku týkající se podpory od rodiny či okolí „ano.“ Relaxační techniky jsou účinným prostředkem pro zvládnání stresu, přesto 14 respondentů (tj. 39 %) uvedlo, že tyto techniky nevyužívají. Součástí vyhýbavých copingových strategií je obrácení se k alkoholu, kouření či přejídání, 10 respondentů (tj. 28 %) se k těmto zlovykům uchyluje pravidelně, 9 dotazovaných zaměstnanců (tj. 24 %) zvolilo možnost „často,“ 8 respondentů (tj. 21 %) zakroužkovalo variantu „málokdy“, 5 dotazovaných (tj. 14 %) se ke zlovykům obrací někdy a 4 respondenti (tj. 13 %) zvolili odpověď „nikdy.“

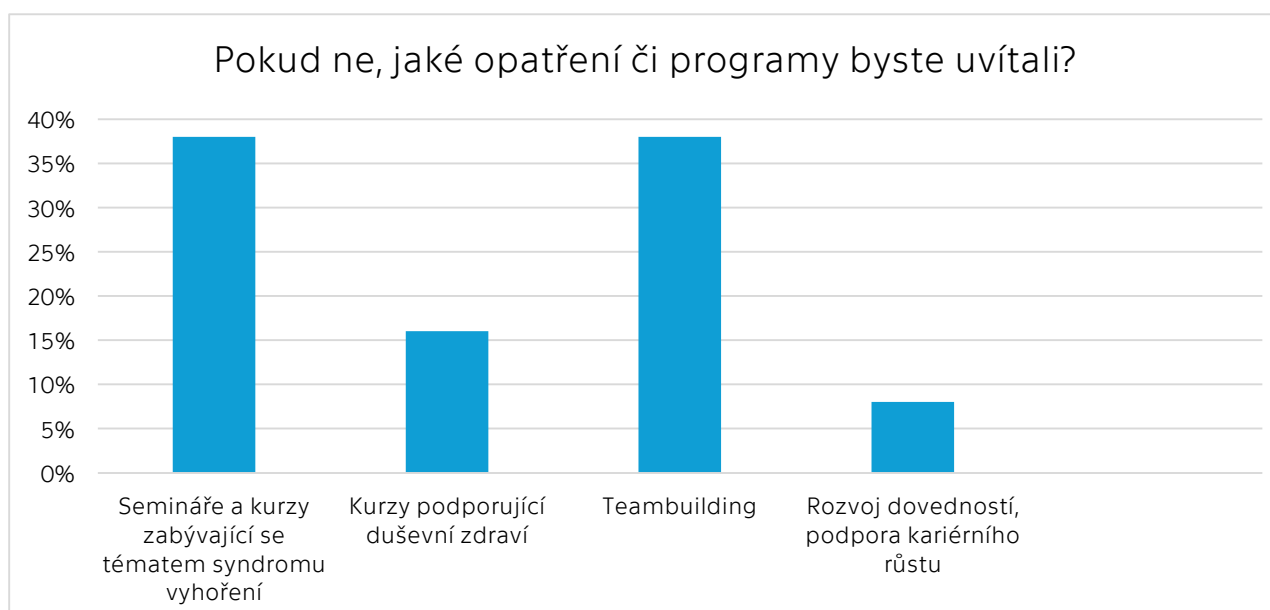
Výzkumná otázka č. 5 Jaká opatření poskytuje zaměstnavatel k prevenci syndromu vyhoření u pracovníků obvodního soudu?

Prevence syndromu vyhoření je klíčová jak pro jednotlivce, tak i pro organizace jako celek, a to včetně institucí jako je soud. Pro zjištění, zda zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům opatření ohledně syndromu vyhoření jsou do vlastního dotazníku zařazeny otázky týkající se informací o různých opatření či programech, podpory od vedení či od kolegů a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.



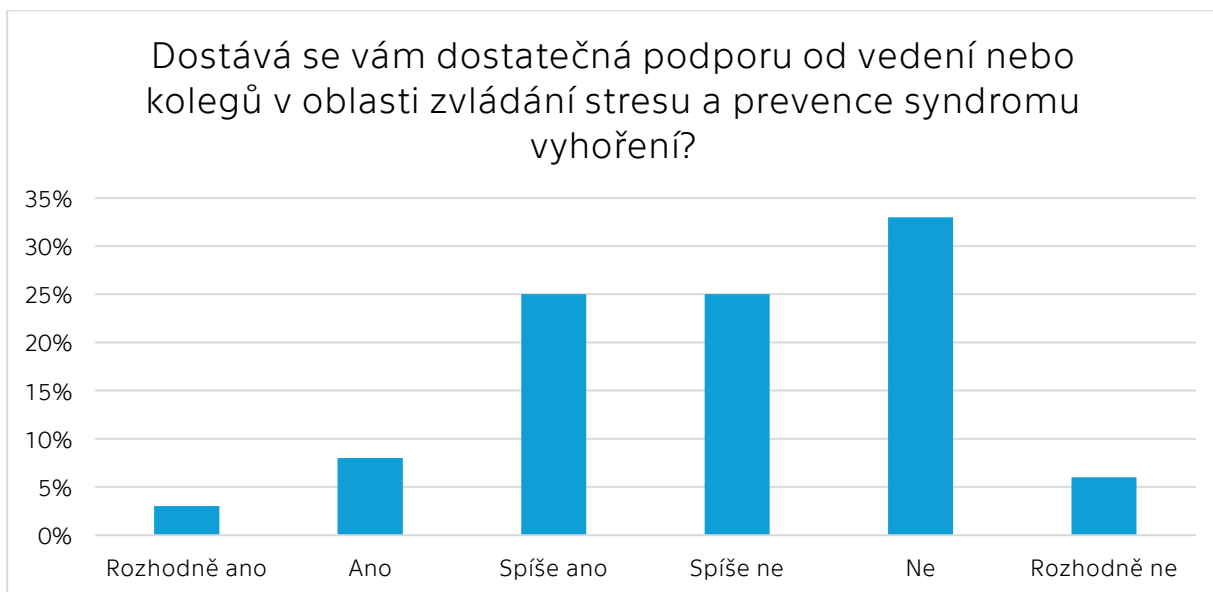
Graf č. 34 Poskytuje váš zaměstnavatel informace o různých opatřeních a programech, které mají za cíl prevenci syndromu vyhoření?

Zdroj: vlastní data



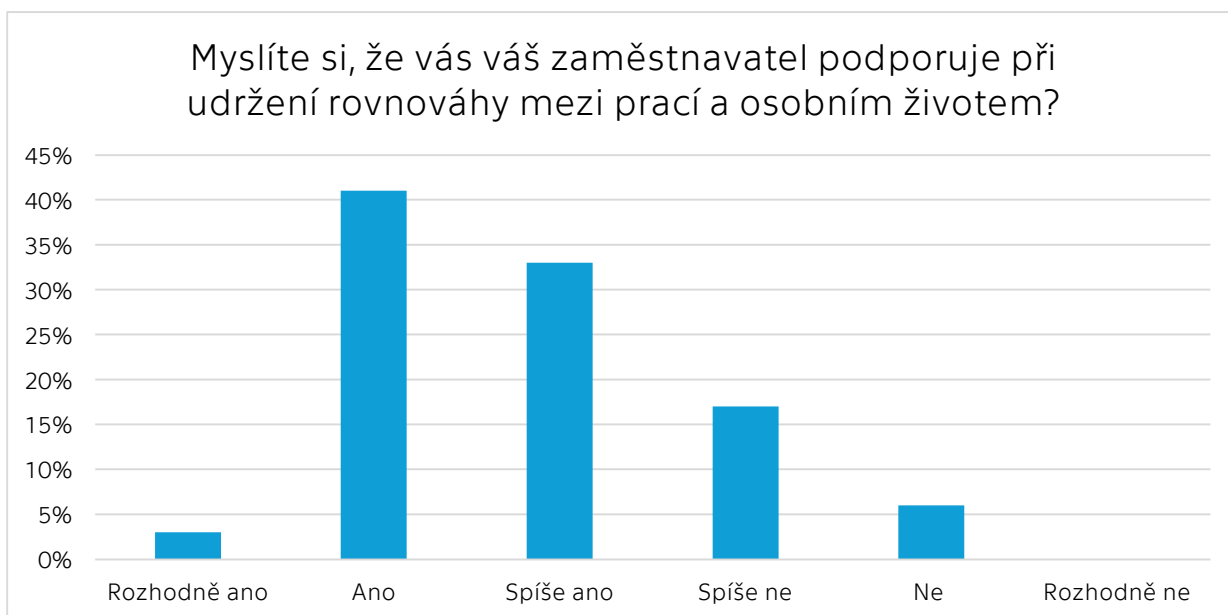
Graf č. 35 Pokud ne, jaké opatření či programy byste uvítali?

Zdroj: vlastní data



Graf č. 36 Dostává se vám dostatečná podpora od vedení nebo kolegů v oblasti zvládnání stresu a prevence syndromu vyhoření?

Zdroj: vlastní data



Graf č. 37 Myslíte si, že vás váš zaměstnavatel podporuje při udržení rovnováhy mezi prací a osobním životem?

Zdroj: vlastní data

Ihned z první otázky, ve vlastním dotazníku, zabývající se tímto tématem, je patrné, že zaměstnavatel neposkytuje žádné informace o různých opatřeních či programech, jež mají za cíl prevenci burnout syndromu, jelikož 26 respondentů (tj. 72 %) odpovědělo „ne“ a 10 účastníků šetření (tj. 28 %) zvolilo možnost „nevím“. Po tomto dotazu přišla na řadu otázka, jaké preventivní opatření by si sami zaměstnanci přáli. Deset respondentů (tj. 38 %) zvolilo semináře a kurzy, jež se specializují na syndrom vyhoření, stejný počet dotazovaných oceňuje možnost teambuildingu. Čtyři dotazovaní pracovníci (tj. 16 %) vyjadřují zájem o kurzy podporující duševního zdraví, a jen 2 respondenti (tj. 8 %) o rozvoj dovedností a podporu kariérního růstu. V otázce, zda se pracovníkům dostává dostatečné podpory od vedení či kolegů odpovědělo 12 dotazovaných (tj. 33 %) „ne,“ dále je zde opět vyrovnaná odpověď, jelikož 9 respondentů (tj. 25 %) odpovědělo buď „spíše ano“ či „spíše ne.“ U otázky, zda zaměstnavatel podporuje rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců zvolilo 15 respondentů (tj. 41 %) odpověď „ano.“

8.1 Návrh konkrétních opatření

Hlavním cílem každého zaměstnavatele je zajistit spokojenost svých zaměstnanců. Je klíčové, aby zaměstnavatel projevoval skutečný zájem a péči o své pracovníky a vytvářel prostředí, kde se cítí podporováni, respektováni a oceněni. Pokud by zaměstnavatel nedostatečně vnímal potřeby svých pracovníků, nevěnoval pozornost jejich platovým podmínkám, nebo neinvestoval do jejich profesního rozvoje formou kurzu či školení, mohl by výrazně zvýšit riziko vzniku syndromu vyhoření mezi svými zaměstnanci.

Návrhy opatření:

- Analýza platových podmínek a motivace zaměstnanců: zaměstnavatel by měl zvážit provedení důkladné analýzy platových podmínek a přizpůsobit mzdu tak, aby lépe odpovídala nárokům a výkonu zaměstnanců. Kromě toho by měl zaměstnavatel motivovat své zaměstnance například prostřednictvím benefitních balíčků a organizováním firemních akcí.
- Rozvoj dovedností zaměstnanců: zaměstnavatel by mohl zvážit poskytování pravidelných školeních a rozvojových programů, které by vedly ke zlepšení dovedností zaměstnanců a zvýšení pocitů kompetence a jistoty při výkonu práce. Součástí těchto programů by mělo být i poskytování kurzů a workshopů zaměřených na zvládání stresu a aplikaci aktivních copingových strategií.
- Zlepšení pracovního prostředí: vedení by mohlo zvážit optimalizaci prostoru tak, aby se vytvořily malé odpočinkové zóny, umožňující krátké relaxační pauzy mezi pracovními úkoly. Dále by mohlo podporovat pohyb během pracovní doby a snižovat psychickou zátěž zaměstnanců.
- Semináře a kurzy zaměřené na syndrom vyhoření a podporu duševního zdraví: tyto školení mohou být poskytovány zaměstnavatelem nebo mohou být iniciativou samotných zaměstnanců. Jednou z možností je využít služby skrz organizace jako je například Nevyhasni. Takové aktivity mohou být součástí firemního plánu pro zlepšení pracovního prostředí a péče o zaměstnance.

- Teambuilding: zaměstnavatel či sami zaměstnanci si mohou uspořádat například víkendového teambuildingu v přírodě, který by zahrnoval různé týmové aktivity a hry. Další alternativou teambuildingu mohou také například být workshopy zaměřené na rozvoj komunikačních dovedností a spolupráce. Dále je možné uspořádat pravidelná setkání na neformálních akcích, které mají za cíl posílit vztahy mezi kolegy
- Podpora ze strany vedení: vedoucí by měli aktivně projevovat zájem o blaho zaměstnanců a vytvářet prostředí otevřené komunikace a vzájemné podpory. Zaměstnanci by měli být informováni o možnosti obrátit se na konkrétní osobu v případě potřeby. V případě, že by se některý z pracovníků rozhodne kontaktovat svého vedoucího, měl by mít jistotu, že bude naslouchán s empatií a bez odsuzování.

Na závěr lze říct, že správné pochopení příčin vzniku syndromu vyhoření usnadňuje plánování preventivních opatření, která mohou snížit nebo dokonce zabránit výskytu burnout syndromu mezi pracovníky obvodního soudu.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat syndrom vyhoření mezi pracovníky obvodního soudu. Jejím hlavním účelem bylo zjistit míru vyhoření mezi zaměstnanci a navrhnout doporučení k eliminaci tohoto jevu. Práce byla tvořena ze dvou hlavních částí, a to z teoretické a praktické.

V teoretické části této bakalářské práce byly rozebrány definice syndromu vyhoření, jeho příčiny, projevy, fáze, rizikové faktory, diagnostické metody či jevy podobné tomuto stavu. Také byla v této části pozornost věnována copingovým strategiím, léčbě a prevenci syndromu vyhoření.

Cílem výzkumu této bakalářské práce bylo zjistit, jaká míra vyhoření se nachází mezi pracovníky jednoho z deseti obvodních soudů hlavního města Prahy, a to prostřednictvím dotazníkové metody MBI (Maslach Burnout Inventor), a zda zaměstnavatel poskytoval opatření k prevenci tohoto jevu. Dále byly zjišťovány souvislosti syndromu vyhoření s proměnnými jako je pohlaví, pracovní pozice, nejvýše dosažené vzdělání či délka praxe. U pracovníků s vyšší mírou vyhoření byly prostřednictvím vlastního dotazníku zjišťovány příčiny, projevy a copingové strategie. Přínosem této práce bylo zjištění míry syndromu vyhoření v závislosti na různých proměnných a navržení opatření pro eliminaci tohoto jevu.

První výzkumná otázka se zabývala výskytem míry vyhoření mezi zaměstnanci obvodního soudu, kde podle výzkumu vyhořelo celkem 36 respondentů, což představovalo 71 % z celkového počtu dotázaných. Analýza výsledků odhalila několik klíčových faktorů, které pravděpodobně přispívaly k této vysoké míře vyhoření. Mezi tyto faktory patří nedostatečné finanční ohodnocení, nedostatek podpory od vedení a kolegů, nedostatek informací a prevence ze strany zaměstnavatele ohledně syndromu vyhoření, a také omezený zájem respondentů o osobní rozvoj.

První výzkumná podotázka se týkala míry vyhoření v souvislosti s pohlavím. Ve výzkumném vzorku bylo vyhořelých 69 % žen a 100 % vyhořelých mužů. Vysoká míra vyhoření u obou pohlaví může být vysvětlena několika faktory. Jedním z nich může být emocionální vyčerpání, které vzniká v důsledku trvalého tlaku a nároků v pracovním prostředí. Tento tlak a nepřetržitá zátěž mohou vést k pocitu, že se jedinec nedokáže dostatečně vyrovnat s emocionálními výzvami každodenních úkolů a situací. Nedostatek rovnováhy mezi prací a volným časem a prožívání stresu i mimo pracovní dobu, například

v osobním životě, přispívají k výskytu negativních emocí. Mezi ně patří frustrace, beznaděj, pocity zklamání či izolace.

Druhá podotázka první výzkumné otázky zkoumala míru syndromu vyhoření v závislosti na pracovní pozici. Z analýzy výsledků vyplynulo, že všichni asistenti, kteří se účastnili výzkumného šetření, vyhořeli. Tento jev je možné vysvětlit pomocí několika faktory. Za prvé, vysoké pracovní vytížení, soustředění veškerého úsilí do práce a časté upřednostňování potřeb druhých, zřejmě vedlo k zvýšenému pracovnímu tlaku a nedostatku času na odpočinek. Podle Netíka et al. (1997) nedostatek prožitků z úspěchů nebo pocit nedocení za odvedenou práci hrají významnou roli v rozvoji syndromu vyhoření mezi asistenty soudce. Kromě toho jsou tito pracovníci často vystaveni neustálým změnám v legislativě a organizačním problémům spojeným s justičním aparátem. Tyto faktory mohou výrazně ztěžovat pracovní prostředí a přispívat k rozvoji syndromu vyhoření, jak uvádí Vrcha (2020).

Třetí podotázka první výzkumné otázky se týkala míry burnout syndromu v závislosti s nejvyšším dosaženým vzděláním. Z výsledků plyne, že nejvíce ohroženou skupinou jsou dotazovaní pracovníci s vysokoškolským magisterským vzděláním, kterých vyhořelo celkem 6 (tj. 86 %). Tuto skutečnost podtrhuje fakt, že respondenti s magisterským vzděláním často zastávají náročné pozice, jako jsou v případě pracovníků obvodního soudu soudci či jejich asistenti, které se pojí s vysokým očekáváním či velkým objemem práce. Jak bylo z předešlé podotázky zřejmé, všichni asistenti soudců jsou vyhořelí, což podtrhuje skutečnost, že dotazovaní pracovníci s vysokoškolským magisterským vzděláním jsou nejvíce postiženou pracovní pozicí.

V rámci čtvrté podotázky první výzkumné otázky, která se zaměřovala na míru vyhoření v souvislosti s délkou praxe, bylo zjištěno, že nejvíce ohroženou kategorií jsou pracovníci s praxí delší než 21 let, kde 19 respondentů (tj. 73 %) vyhořelo. Tato skutečnost je pravděpodobně důsledkem monotónní povahy práce a dlouhodobého pracovního stresu, který mohl vést k celkovému emocionálnímu i fyzickému vyčerpání spojenému se syndromem vyhoření. Narůstající pracovní nároky a neustálá potřeba přizpůsobovat se změnám v právních předpisech zvláště tíží starší zaměstnance, což vede k zvýšenému pracovnímu tlaku a stresu, který se projevuje i mimo pracovní dobu. Podle Vrchy (2020) s přibývajícím věkem pracovníci často ztrácejí na své pracovní efektivitě, což může být další důsledek syndromu vyhoření.

Určení příčin vzniku syndromu vyhoření bylo klíčovým cílem druhé výzkumné otázky. Respondenti nejčastěji vyjadřovali obavy ohledně finančního ohodnocení, vysokého pracovního tlaku od nadřízených, jež úzce souvisí s investicí svého veškerého úsilí do pracovních činností. Podle Stock (2010) je finanční odměna zaměstnanci vnímána jako forma uznání za jejich práci, což významně ovlivňuje jejich pracovní motivaci. Tyto faktory mohou přispět k narůstajícímu pracovnímu stresu a vyčerpání a může značně ovlivnit vývoj syndromu vyhoření.

Třetí výzkumná otázka byla věnovaná projevům syndromu vyhoření, z analýzy výsledků vychází, že respondenti jsou nejvíce postiženi na psychické úrovni. Pracovní prostředí u soudu je charakterizováno jako vysoce náročné a stresující, převážně kvůli povaze práce. Soudci, vedoucí soudních kanceláří, asistenti soudce, zapisovatelé a další zaměstnanci se pravidelně potýkají s emocionálně náročnými situacemi spojenými s případy, které často mají významný dopad na jejich životy. Dalším faktorem je pravděpodobně vysoká pracovní zátěž spojená s povinnostmi a odpovědnostmi, které zaměstnanci obvodního soudu mají. Termíny, lhůty, objem práce a neustálá aktualizace legislativy často představují náročné výzvy, které mohou vést k vysokému tlaku na výkon a následně ke chronickému stresu.

Copingovými strategiemi se zabývala čtvrtá výzkumná otázka. Výsledky naznačují, že respondenti preferují aktivní způsoby zvládnání stresu, jako je věnování se koníčkům a osobnímu rozvoji. Někteří se sice uchylují i k vyhýbavým strategiím, jako je alkohol nebo přejídání, avšak ty jsou méně časté. Aktivní přístupy respondentům pomáhají najít rovnováhu mezi prací a osobním životem a snižuje pracovní stres. Tyto závěry jsou podporovány i výsledky, které naznačují významnou podporu ze strany rodiny a okolí dotazovaných. Tento fakt zdůrazňuje důležitost propojení sociální podpory se stresem, což je podporováno například Křivohlavým (2009). Celkově tedy aktivní strategie zvládnání stresu nabízejí respondentům prostředky, jak lépe řídit a zvládat stresové situace, což může vést k vyššímu pocitu pohody a lepšímu duševnímu zdraví.

Poslední pátá výzkumná otázka se zabývala tím, jaká opatření poskytuje zaměstnavatel k prevenci syndromu vyhoření. Z výsledků průzkumu vyplývá, že většina dotázaných si stěžuje na nedostatek informací od zaměstnavatele ohledně syndromu vyhoření a jeho prevence. Tato absence informací může být způsobena různými faktory, včetně nedostatečné uvědomělosti zaměstnavatelů o této problematice, obav z negativního vlivu na pověst soudu či podceňování všeobecného významu prevence. Respondenti preferují preventivní opatření ve formě seminářů a kurzů zaměřených na

syndrom vyhoření, podporu duševního zdraví a teambuilding. Tyto aktivity jsou vnímány jako přímější řešení problémů pracovního stresu. Naopak, aktivity zaměřené na rozvoj dovedností a kariérní růst jsou od dotazovaných žádány méně. Z dotazníku rovněž vyplývá, že část respondentů uvedlo, že se jim nedostává dostatek podpory ze strany vedení a kolegů, to může být vysvětleno, nedostatečnou komunikací mezi nadřízenými a podřízenými či vysokou pracovní zátěží.

Závěrem je klíčové zdůraznit, že syndrom vyhoření může postihnout kohokoli, bez ohledu na pohlaví, pracovní pozici, vzdělání nebo délku praxe. Je nezbytné jednat již v rané fázi, kdy se jedinec začíná cítit vyčerpaně nebo ztrácí energii, a ne až v okamžiku, kdy situace přerůstá do nezvladatelného stavu. Aby pracovníci byli schopni předejít syndromu vyhasnutí a řešit ho efektivně, je důležité, aby byli dostatečně informováni o jeho příčinách, příznacích a způsobech prevence. Znalost těchto faktů jim umožní identifikovat problém včas a minimalizovat jeho negativní dopady.

Seznam použité literatury

Literární zdroje

AYERS, Susan a DE VISSER, Richard, 2015. *Psychologie v medicíně*. Přeložila Helena Hartlová. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5230-3.

ČAPEK, Robert; PŘÍKAZSKÁ, Irena a ŠMEJKAL, Jiří, 2018. *Učitel a syndrom vyhoření*. Praha: Raabe. ISBN 978-80-7496-392-6.

GAVENDOVÁ, Nora, 2021. *Kognitivně-behaviorální přístupy v praxi pedagoga*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2501-2.

HONZÁK, Radkin, 2013. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7429-331-3.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2012. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství. ISBN 978-80-7195-573-3.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 1998. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-551-3.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2009. *Psychologie zdraví*. 3. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-568-4.

MAROON, Istifan. 2012. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: teorie, praxe, kazuistiky*. 1. vyd. Překlad Kateřina Lepičová. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0180-9.

MIKULÁŠTÍK, Milan, 2015. *Manažerská psychologie*. 3., přepracované vydání. Manažer. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4221-2.

NETÍK, Karel; HÁJEK, Stanislav a NETÍKOVÁ, Daria, 1997. *Psychologie v právu: úvod do forenzní psychologie*. Praha: C.H. Beck. ISBN 80-7179-177-6.

PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján, 2016. *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit: pohledem kognitivně behaviorální terapie*. V Praze: Pasparta. ISBN 978-80-88163-00-8.

PRIESS, Mirriam, 2015. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. Překlad Iva Michňová. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5394-2.

PTÁČEK, Radek; RABOCH, Jiří a KEZBA, Vladimír, 2013. *Burnout syndrom jako mezioborový jev. Edice celoživotního vzdělávání ČLK*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5114-6.

RUSH, Myron D., 2003. *Syndrom vyhoření. Moudrost do kapsy*. Praha: Návrat domů. ISBN 80-7255-074-8.

STOCK, Christian, 2010. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Poradce pro praxi*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3553-5.

URBAN, Jan, 2017. *Psychologie řízení a vedení. Management (Ústav práva a právní vědy)*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2017. ISBN 978-80-87974-15-5.

VRCHA, Pavel, 2020. *Stres a (syndrom) vyhoření u soudců*. Praha: Leges. ISBN 978-80-7502-432-9.

WINTEROVÁ, Alena a MACKOVÁ, Alena, 2018. *Civilní právo procesní*. 9. aktualizované vydání. Praha: Leges. ISBN 978-80-7502-298-1.

Elektronické zdroje

Al-DUBAI, Sami A.; Al-NAGGAR, Redhwan A.; ALSHAGGA, Musafa A. a RAMPAL, Krishna G., 2011. "Stress and coping strategies of students in a medical faculty in Malaysia." *Malays J Med Sci* [online] Roč 8., č 3, s. 57-64. [citováno 2024-04-13].

CARVER, Charles S., 1997. „You want to measure coping but your protocol' too long“. *Behav. Med.* [online]. Roč. 4, č. 1, s. 92–100. Dostupné z: [https://doi: 10.1207/s15327558ijbm0401_6](https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401_6). [cit. 2024-04-13].

Departmental news, 2019. „Burn-out an 'occupational phenomenon': International Classification of Diseases." *World Health Organization* [online]. Dostupné z: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> [citováno 2024-04-17].

EDÚ-VALSANIA, Sergio; LAGUÍA, Ana a MORIANO, Juan A, 2022. „Burnout: A Review of Theory and Measurement." *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. Roč. 19, č. 3, s. 1780. ISSN 1660-4601. Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/bs12030082/>. [cit. 2024-04-14].

JEŽKOVÁ PETRŮ, Gabriela; ZYCHOVÁ, Kristýna; DRAHOTOVÁ, Kateřina; KURALOVÁ, Kateřina; KVASNIČKOVÁ STANISLAVSKÁ, Lucie a PILAŘ, Ladislav, 2023. „Identifying the communication of burnout syndrome on the Twitter platform from the individual, organizational, and environmental perspective." *Frontiers in Psychology*, [online]. Roč. 14, č. 10. Dostupné z: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1236491>. [cit. 2024-04-14].

KORCZAK, Dieter; WASTIAN, Monika a SCHNEIDER, Michael, 2012. „Therapy of the burnout syndrome." *GMS health technology assessment* [online]. Roč. 8. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22984372/> [cit. 2024-04-14].

LASTOVKOVA, Andrea; CARDER, Melanie; RASMUSSEN, Hans Martin; SJOBERG, Lars; GROENE, Gerda J. de et al., 2018. „Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study." *Industrial Health* [online]. Roč. 56, č. 2, s. 160-165. Dostupné z: <https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0132>. [cit. 2024-04-12].

MASLACH, Christina a JACKSON, Susane, 1981. „The measurement of experienced burnout." *J. Organiz. Behav.* [online]. Roč. 2, č. 2, s. 99-113. Dostupné z: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205> [cit. 2024-04-12].

NADON, Lindsey; DE BEER, LEOB T. a MORIN, Alexandre J.S., 2022. „Should Burnout Be Conceptualized as a Mental Disorder?" *Behav Sci (Basel)* [online]. Roč. 12, č. 3. Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/bs12030082/>. [cit. 2024-04-12].

ONDŘIOVÁ, Iveta a DASHÖFER, Verlag, 2019. „Strategie zvládnání stresu a coping." *Senior Zone* [online]. Dostupné z: https://www.seniorzone.cz/33/strategie-zvladani-stresu-a-coping-uniquei-dmRRWSbk196FNf8VUh4EvykoCyJ2LGyX_nUbbIs_TA/?fbclid=IwAR0IN35qMEuPuuLs8PpISX3OTucNe-n2w-Zf_3N7qnMvROWUDBPabjf4RY [citováno 2024-04-17].

STIBALOVÁ, Kateřina, 2010. „Co je burnout syndrom." *Odborný časopis sociální služby*. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb., roč. 12, č. 10, s. 20-21. ISSN 1803-7348. [cit. 2024-04-12]

VÁVROVÁ, Petra, 2014. „Psychohygienu jako prevence pracovního stresu.“ *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. Roč. 7, č. 4. ISSN 1803-3687. [cit. 2024-04-12].

VOSEČKOVÁ, Alena; TRUHLÁŘOVÁ, Zuzana a BLAŽEK, Pavel, 2020. „Syndrom vyhoření u studentů pregraduálního studia VŠ.“ [online]. Roč. 89, č. 1, s. 14-21. ISSN 0372-7025. Dostupné z: <https://www.mmsl.cz/pdfs/mms/2020/01/02.pdf>. [cit. 2023-04-17].

WEBER, Andreas a JAEKEL-REINHARD, Anthony, 2000. „Burnout Syndrome: A Disease of Modern Societies?“ *Occupational Medicine* [online]. Roč. 50, č. 7, s. 512-517. ISSN 0962-7480. [cit. 2024-04-12].

ZORMANOVÁ, Lucie, 2018. „Syndrom vyhoření u pedagogických pracovníků.“ *Metodický portál RVP* [online]. ISSN 1802-4785. [cit. 2024-04-12].

Zákony

ČESKO. Fragment #f1455301 zákona č. 555/1992 Sb., České národní rady o Vězeňské a justiční stráži České republiky – znění od 1. 2. 2022. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010–2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555#f1455301>. [cit. 13. 4. 2024].

ČESKO. § 35 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích) - znění od 23. 9. 2023. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010–2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-6#p35>. [cit. 13. 4. 2024].

9 Seznam grafů

graf 1: Dělení respondentů dle pohlaví.....	37
graf 2: Dělení respondentů dle věku.....	37
graf 3: Pracovní pozice.....	38
graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	38
graf 5: Délka praxe	39
graf 6: Míra syndromu vyhoření.....	40
graf 7: Míra vyhoření v závislosti na pohlaví.....	41
graf 8: Míra vyhoření v souvislosti s pracovní pozicí	42
graf 9: Míra vyhoření v souvislosti s nejvyšším dosaženým vzděláním.....	43
graf 10: Míra vyhoření v souvislosti s délkou praxe.....	44
graf 11: Myslíte si, že vaše současné finanční ohodnocení odpovídá vašemu pracovnímu výkonu?.....	45
graf 12: Připadá vám, že upřednostňujete potřeby druhých před vlastními?	45
graf 13: Cítíte, že na vás vaši nadřízení vyvíjejí přílišný tlak?	46
graf 14: Myslíte si, že v současné době investujete do své práce své veškeré úsilí?	46
graf 15: Často se stává, že vás ostatní žádají o pomoc?.....	46
graf 16: Máte pocit, že ztrácíte svoji produktivitu a schopnosti, které jsou pro vaši práci potřebné?	47
graf 17: Zapojujete se do komunikace s kolegy na pracovišti?	47
graf 18: Pociťujete obavy z toho, že vaše práce není dostatečně kvalitní?.....	48
graf 19: Pociťujete známky emocionálního či fyzického vyčerpání?	49
graf 20: Pozorujete na sobě negativní emoce, jako je frustrace, beznaděj, pocity zklamání nebo izolace?	49
graf 21: Pozorujete u sebe projevy některých z vegetativních obtíží (bolesti na hrudi, obtíže s dýcháním, poruchy spánku, potíže s trávicím ústrojím apod.).....	50
graf 22: Vyhýbáte se v poslední době kolektivu?.....	50
graf 23: Cítíte nedostatek motivace nebo zájmu o svou práci?	50
graf 24: Pociťujete stres z práce i mimo pracovní dobu?	51
graf 25: Věnujete se ve volném času nějakým koníčkům?	52
graf 26: Pokud ano, jak často se svým koníčkům věnujete?	52
graf 27: Pokud ano, jakými druhy koníčků se zabýváte?	53
graf 28: Věnujete se osobnímu rozvoji?	53
graf 29: Pokud ano, jaké prostředky využíváte pro svůj osobní rozvoj?	53
graf 30: Jaké metody využíváte ke zvládnutí stresu?	54
graf 31: Cítíte podporu ve své rodině či okolí, která vám pomáhá lépe zvládat stres?	54
graf 32: Praktikuji relaxační techniky, jako je meditace či dechová cvičení, ke zvládnutí úrovně stresu?	54
graf 33: Obracíte se někdy ke zlovykům (konzumace alkoholu, přejídání, kouření) jako jeden ze způsobů zvládnutí stresu?	55
graf 34: Poskytuje váš zaměstnavatel informace o různých opatřeních a programech, které mají za cíl prevenci syndromu vyhoření?	57
graf 35: Pokud ne, jaké opatření či programy byste uvítali?	57
graf 36: Dostává se vám dostatečná podpora od vedení nebo kolegů v oblasti zvládnutí stresu a prevence syndromu vyhoření?	58
graf 37: Myslíte si, že vás váš zaměstnavatel podporuje při udržení rovnováhy mezi prací a osobním životem?	58

10 Přílohy

příloha 1: Vlastní dotazník	73
příloha 2: Dotazník MBI	80

Vlastní dotazník

Vážená paní/ vážený pane, jmenuji se Lucie Doležalová a jsem studentka oboru Ekonomika a management se zaměřením na personalistiku na Masarykově ústavu vyšších studií ČVUT. V rámci mé bakalářské práce na téma syndrom vyhoření si Vás dovoluji oslovit s tímto anonymním dotazníkem. Výsledky použiji v rámci výzkumu své bakalářské práce.

S případnými připomínkami a dotazy se obračejte na e-mailovou adresu dolezal.lucie02@seznam.cz nebo na mém telefonním čísle +420 734 412 860.

Velice děkuji za Vaši ochotu a čas.

S pozdravem,

Lucie Doležalová

- 1) Uvedte vaše pohlaví
 - a) žena
 - b) muž
 - c) nechci uvádět

- 2) Uvedte váš věk
 - a) méně než 30 let
 - b) 30–40 let
 - c) 41-50 let
 - d) 51 let a více

- 3) Uvedte prosím název vaší pracovní pozice:

- 4) Uvedte prosím vaše nejvýše dosažení vzdělání
 - a) středoškolské bez maturity
 - b) středoškolské s maturitou
 - c) vysokoškolské bakalářské
 - d) vysokoškolské magisterské
 - e) vysokoškolské doktorandské

- 5) Délka praxe v oboru
 - a) do 5 let
 - b) 5-10 let
 - c) 11-20 let
 - d) 21 let a více

- 6) Poskytuje váš zaměstnavatel informace o různých opatřeních a programech, které mají za cíl prevenci syndromu vyhoření?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 7) Pokud ne, jaké opatření či programy byste uvítali? (můžete zaškrtnout více možností)
- a) Semináře a kurzy zabývající se tématem syndromu vyhoření
 - b) Kurzy podporující duševní zdraví
 - c) Teambuilding
 - d) Rozvoj dovedností, podpora kariérního růstu
 - e) Jiné (uved'te).....
- 8) Dostáváte dostatečnou podporu od vedení nebo kolegů v oblasti zvládnání stresu a prevence syndromu vyhoření?
- a) Rozhodně ano
 - b) Ano
 - c) Spíše ano
 - d) Spíše ne
 - e) Ne
 - f) Rozhodně ne
- 9) Myslíte si, že vás váš zaměstnavatel podporuje při udržení rovnováhy mezi prací a osobním životem?
- a) Rozhodně ano
 - b) Ano
 - c) Spíše ano
 - d) Spíše ne
 - e) Ne
 - f) Rozhodně ne
- 10) Pociťujete stres z práce i mimo pracovní dobu?
- a) Rozhodně ano
 - b) Ano
 - c) Spíše ano
 - d) Spíše ne
 - e) Ne
 - f) Rozhodně ne

11) Myslíte si, že vaše současné finanční ohodnocení odpovídá vašemu pracovnímu výkonu?

- a) Rozhodně ano
- b) Ano
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne
- e) Ne
- f) Rozhodně ne

12) Pripadá vám, že upřednostňujete potřeby druhých před vlastními?

- a) Rozhodně ano
- b) Ano
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne
- e) Ne
- f) Rozhodně ne

13) Cítíte, že na vás vaši nadřízení vyvíjejí přílišný tlak?

- a) Rozhodně ano
- b) Ano
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne
- e) Ne
- f) Rozhodně ne

14) Myslíte si, že v současné době investujete do své práce své veškeré úsilí?

- a) Rozhodně ano
- b) Ano
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne
- e) Ne
- f) Rozhodně ne

15) Často se stává, že vás ostatní žádají o pomoc?

- a) Rozhodně ano
- b) Ano
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne

- e) Ne
 - f) Rozhodně ne
- 16) Máte pocit, že ztrácíte svoji produktivitu a schopnosti, které jsou pro vaši práci potřebné?
- a) Rozhodně ano
 - b) Ano
 - c) Spíše ano
 - d) Spíše ne
 - e) Ne
 - f) Rozhodně ne
- 17) Zapojujete se do komunikace s kolegy na pracovišti?
- a) Rozhodně ano
 - b) Ano
 - c) Spíše ano
 - d) Spíše ne
 - e) Ne
 - f) Rozhodně ne
- 18) Pociťujete obavy z toho, že vaše práce není dostatečně kvalitní?
- a) Rozhodně ano
 - b) Ano
 - c) Spíše ano
 - d) Spíše ne
 - e) Ne
 - f) Rozhodně ne
- 19) Pociťujete známky emocionálního či fyzického vyčerpání?
- a) Rozhodně ano
 - b) Ano
 - c) Spíše ano
 - d) Spíše ne
 - e) Ne
 - f) Rozhodně ne

20) Pozorujete u sebe projevy některých z vegetativních obtíží (bolesti na hrudi, obtíže s dýcháním, poruchy spánku, potíže s trávicím ústrojím apod.)

- a) Rozhodně ano
- b) Ano
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne
- e) Ne
- f) Rozhodně ne

21) Vyhýbáte se v poslední době kolektivu?

- a) Rozhodně ano
- b) Ano
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne
- e) Ne
- f) Rozhodně ne

22) Cítíte nedostatek motivace nebo zájmu o svou práci?

- a) Rozhodně ano
- b) Ano
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne
- e) Ne
- f) Rozhodně ne

23) Věnujete se ve volném času nějakým koníčkům?

- a) Rozhodně ano
- b) Ano
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne
- e) Ne
- f) Rozhodně ne

24) Pokud ano, jak často se svým koníčkům věnujete?

- a) Pravidelně
- b) Často
- c) Málokdy
- d) Někdy
- e) Nikdy

25) Pokud ano, jakými druhy koníčku se zabýváte?

- a) Sportovní aktivity
- b) Čtení knih
- c) Vaření a pečení
- d) Umělecké aktivity
- e) Jiné (uved'te).....

26) Věnujete se osobnímu rozvoji?

- a) Ano
- b) Ne

27) Pokud ano, jaké prostředky využíváte pro svůj osobní rozvoj?

- a) Literatura
- b) Podcasty
- c) Semináře
- d) Terapie se zaměřením na osobní rozvoj
- e) Coaching
- f) Jiné (uved'te).....

28) Jaké metody využíváte ke zvládnutí stresu?

- a) Odpočinek
- b) Sport
- c) Čtení knih
- d) Kouření
- e) Alkohol
- f) Nakupování
- g) Přejídání
- h) Kousání či loupání nehtů
- i) Jiné (uved'te).....

29) Cítíte podporu ve své rodině či okolí, která vám pomáhá lépe zvládat stres?

- a) Rozhodně ano
- b) Ano
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne
- e) Ne

f) Rozhodně ne

30) Praktikujete relaxační techniky, jako je meditace či dechová cvičení, ke zvládnání úrovně stresu?

a) Rozhodně ano

b) Ano

c) Spíše ano

d) Spíše ne

e) Ne

f) Rozhodně ne

31) Obracíte se někdy ke zlozvykům (konzumace alkoholu, přejídání, kouření) jako jeden ze způsobů zvládnání stresu?

a) Rozhodně ano

b) Ano

c) Spíše ano

d) Spíše ne

e) Ne

f) Rozhodně ne

Dotazník MBI

V dotazníku MBI vyplňte u každého tvrzení čísla do příslušných políček, které označují intenzitu pocitů, které obvykle prožíváte. (Maslach a Jackson, 1981).

Vůbec 0-1-2-3-4-5-6-7 Velmi silně

1	Práce mě citově vysává.	
2	Na konci pracovního dne se cítím být na dně sil	
3	Když ráno vstávám a pomyslím na pracovní problémy, cítím se unaven/a.	
4	Velmi dobře rozumím pocitům svých klientů/pacientů.	
5	Mám pocit, že někdy s klienty/pacienty jednám jako s neosobními věcmi.	
6	Celodenní práce s lidmi je pro mě skutečně namáhavá.	
7	Jsem schopen velmi účinně vyřešit problémy svých klientů/pacientů.	
8	Cítím "vyhoření", vyčerpání ze své práce.	
9	Mám pocit, že lidi při své práci pozitivně ovlivňují a naladují.	
10	Od té doby, co vykonávám svou profesi, stal jsem se méně citlivým k lidem.	
11	Mám strach, že výkon mé práce mě činí citově tvrdým.	
12	Mám stále hodně energie.	
13	Moje práce mi přináší pocity marnosti, neuspokojení.	
14	Mám pocit, že plním své úkoly tak usilovně, že mne to vyčerpává.	
15	Už mě dnes moc nezajímá, co se děje s mými klienty/pacienty.	
16	Práce s lidmi mi přináší silný stres.	
17	Dovedu u svých klientů/pacientů vyvolat uvolněnou atmosféru.	
18	Cítím se svěží a povzbuzený, když pracuji se svými klienty/pacienty.	
19	Za roky své práce jsem byl úspěšný a udělal/a hodně dobrého.	
20	Mám pocit, že jsem na konci svých sil.	
21	Citové problémy v práci řeším velmi klidně – vyrovnaně.	
22	Cítím, že klienti/pacienti mi přičítají některé své problémy.	