



Pedagogická  
fakulta  
Faculty  
of Education

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Pedagogická fakulta

Katedra výchovy ke zdraví

Bakalářská práce

**Výskyt syndromu vyhoření u vybrané skupiny úředníků  
na Českobudějovicku**

Vypracoval: Jana Šimoníková  
Studijní obor: Výchova ke zdraví  
Vedoucí práce: Mgr. Pavlína Moučková

České Budějovice 2017



Pedagogická  
fakulta  
Faculty  
of Education

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

University of South Bohemia in České Budějovice

Faculty of Education

Department of Health Education

Bachelor Thesis

**The incidence of burnout syndrome among a selected  
group of officials in České Budějovice**

Author: Jana Šimoníková

Study of Programme: Health Education

Supervisor: Mgr. Pavlína Moučková

České Budějovice 2017

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou práci „Výskyt syndromu vyhoření u vybrané skupiny úředníků na Českobudějovicku“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem Mgr. Pavlínou Moučkové, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích, dne 27. 04. 2017

.....  
Jana Šimoníková

Ráda bych poděkovala vedoucí práce Mgr. Pavlíně Moučkové za odborné vedení práce, za intenzivní spolupráci a za ochotu zodpovědět všechny mé dotazy. Veškeré rady a konzultace byly pro mou práci přínosem. Dále bych chtěla poděkovat pracovníkům veřejné správy, kteří mi prostřednictvím dotazníků poskytli potřebné údaje k vypracování výzkumné části mé práce.

## **Bibliografická identifikace**

**Autor:** Jana Šimoníková

**Název bakalářské práce:** Výskyt syndromu vyhoření u vybrané skupiny úředníků na Českobudějovicku

**Pracoviště:** Katedra výchovy ke zdraví  
Pedagogická fakulta  
Jihočeská univerzita České Budějovice

**Vedoucí bakalářské práce:** Mgr. Pavlína Moučková

### **Abstrakt:**

Tato práce je věnována syndromu vyhoření a jeho výskytu u úředníků na Českobudějovicku. Teoretická část se věnuje příčinám a projevům syndromu vyhoření a popisuje možnosti prevence a léčby. V praktické části jsou prezentovány výsledky dotazníkového šetření. Pro výzkum byly použity dva dotazníky, Burnout Measure (BM) a dotazník Beverly Potter's Questionnaire (BPQ). Dotazník vyplnilo 50 respondentů.

**Klíčová slova:** syndrom vyhoření, Burnout Measure, Beverly Potter's Questionnaire, úředník, stres

## **Bibliografic identification**

**Author:** Jana Šimoníková

**Title of the dissertation thesis:** The incidence of burnout syndrome among a selected group of officials in České Budějovice

**Department:** Department of Health Education

Faculty of Education

University of South Bohemia in České Budějovice

**Supervisor:** Mgr. Pavlína Moučková

### **Abstrakt:**

This work is devoted to the burnout syndrome and its incidence amongst officials in the České Budějovice area. The theoretical part talks about the causes and symptoms of the burnout syndrome and describes the possibilities of prevention and treatment. The practical part then presents the results of the questionnaire survey. Two questionnaires were used for the survey – the Burnout Measure (BM) and the Beverly Potter's Questionnaire. Total of 50 respondents completed the questionnaire.

**Key word:** burnout syndrome, Burnout Measure, Beverly Potter's Questionnaire, officials, stress

## OBSAH

Úvod	9
1. Teoretická část	10
1.1 Definice syndromu vyhoření	11
1.2 Diagnostika syndromu vyhoření	11
1.3 Rizikové faktory a příznaky syndromu vyhoření	11
1.3.1 Rizikové faktory	11
1.3.2 Psychické příznaky	12
1.3.3 Fyzické příznaky	12
1.3.4 Sociální příznaky	13
1.3.5 Příznaky podobné jiným chorobám	13
1.4 Stadia syndromu vyhoření	14
1.5 Prožívání syndromu vyhoření	15
1.5.1 Prožívání ve vztahu k sobě samému	15
1.5.2 Prožívání ve vztahu k ostatním	16
1.5.3 Projevy vyhoření navenek	16
1.6 Prevence syndromu vyhoření	17
1.7 Jak zvládnout syndrom vyhoření	18
1.7.1 Pomoc sama sobě	19
1.7.2 Pomoc zvenčí	20
1.8 Profese ohrožené syndromem vyhoření	21
1.9 Specifikace úředníka	22
1.9.1 Pracovníci ve veřejné správě	23
2. Praktická část	26
2.1 Cíle průzkumu	26
2.2 Metody výzkumu	26
2.3 Soubor respondentů	27
3. Výsledky dotazníkového šetření	27
3.1 Výsledky Burnout Measure (BM)	27
3.2 Výsledky Beverly Potter's Questionnaire (BPQ)	29
3.2.1 Dílčí cíle	29
3.2.2 Celkové hodnocení	31
3.2.3 Hodnocení jednotlivých otázek dotazníku BPQ	32

3.3 Shrnutí výsledků	52
4. Závěr	55
5. Literatura a zdroje	56
6. Přílohy	58



## Úvod

Syndrom vyhoření je vážným problémem dnešní doby a rozhodně by se neměl podceňovat. Většina z nás o tomto problému slyšela a možná se s ním i setkala, i když si toho možná ani nejsme vědomi.

Týká se hlavně profesí, kde dochází dlouhodobě k opakujícímu se kontaktu s lidmi. Myslím si, že lidé pracující v těchto profesích, dennodenně vystavováni stresu, se stávají snadnou obětí vyhoření.

Důsledkem dlouhotrvajícího stresu, který nás provází jak v pracovním, tak v osobním životě, je projev pasivity, psychického a fyzického vyčerpání. Tento jev můžeme zaznamenat u zcela psychicky zdravých lidí. Od deprese nebo únavy se syndrom vyhoření liší hlavně tím, že se vztahuje výhradně na pochybnosti o smyslu své práce.

Téma mé bakalářské práce týkající se syndromu vyhoření u úředníků jsem si vybrala proto, že sama pracuji na úřadě, dennodenně jsem v kontaktu s lidmi a vnímám tento problém jako stále více aktuální. Zajímalo mne, zda a jak kolegové z řad úředníků mohou trpět syndromem vyhoření.

V teoretické části bakalářské práce se zaměřuji na základní pojmy syndromu vyhoření, příznaky a stadia, fáze jeho vývoje, ohrožené skupiny, prevenci a následnou pomoc. Dále charakterizuji pozici úředníka.

Cílem praktické části bylo zjistit, zda pracovníci úřadů trpí příznaky syndromu vyhoření, zda jsou více syndromem vyhoření ohroženy ženy nebo muži a dále závislost míry vyhoření na pohlaví, věku a délce odpracovaných let na úřadě.

K získání požadovaných výstupů byl uskutečněn kvantitativní sběr dat. Byla využita dotazníková metoda k zjištění míry syndromu vyhoření. Prvním dotazníkem byl standardizovaný dotazník Burnout Measure a pro porovnání s dotazníkem BM a zjištění stanovených dílčích cílů byl použit jako druhý dotazník Beverly Potter's Questionnaire. Tyto dva dotazníky jsem vybrala z toho důvodu, že jsou jednoduché a přehledné při jejich vyhodnocení.

## **1. Teoretická část**

### **1.1. Definice syndromu vyhoření**

Syndrom vyhoření označovaný také termínem burnout syndrom lze definovat jako stav psychického a fyzického vyčerpání, které následuje po dlouhotrvajícím a vyčerpávajícím stresu. Objevuje se především u lidí, kteří pracují a pomáhají jiným lidem a jejichž profese je závislá na mezilidské komunikaci. Je důsledkem dlouhotrvajícího pracovního stresu, kdy se u jedince projevuje pasivita, psychické a fyzické vyčerpání. Tento jev se objevuje u zcela psychicky zdravých lidí a nemůžeme ho spojovat s psychickou patologií. (Jeklová, Retmayerová, 2010). Od deprese nebo únavy se syndrom vyhoření odlišuje hlavně tím, že se výhradně vztahuje na onu kritickou oblast, kdy součástí jsou pochybnosti o smyslu své práce.

Původně byl pojem „burnout“ spojen s alkoholiky, toxikomany, kteří kromě alkoholu a drog ztratili o vše ostatní zájem. Postupně se dostával i do jiných oblastí, mimo jiné předcházeli i pojmu workoholik, kdy jsou lidé přepracovaní, cítí se apatičtí, vyčerpání, nedokáží se vyrovnat s běžnými překážkami a straní se ostatních. (Křivohlavý, 1998).

Pojem syndrom vyhoření poprvé použil americký psycholog H. J. Freudenberger v roce 1974 ve své knize *Burnout: The Cost of High Achievement*. Syndrom burnout definoval jako stav vyhasnutí v situaci, kde péče o druhé a neuspokojivý vztah jsou příčinou pochybností o smyslu své práce. (Jeklová, Reitmayerová, 2010).

### **1.2. Diagnostika syndromu vyhoření**

Identifikace syndromu vyhoření vychází z několika symptomů u osob, u nichž se burnout syndrom začíná projevovat. Jednak z příznaků u postižených osob, jenž lze dobře identifikovat, pokud člověk o tomto problému již něco ví, a také ze

speciálních metod, jež byly ke zjištění syndromu speciálně vytvořené (Kebza, Šolcová, 1998).

Mezi nejznámější metody patří dotazník MBI „Maslach Burnout Inventory“ Ch. Maslachové a S. Jacksonové, který slouží ke zjišťování stupně syndromu vyhoření v oblasti emocionálního vyčerpání, depersonalizace a sníženého pracovního výkonu. Dotazník obsahuje celkem 22 položek a je rozdělen do třech stávajících okruhů – EE (emocionální vyčerpání – 9 otázek), DP (ztráta úcty k druhým lidem jako k lidským bytostem – 5 otázek) a PA (osobní uspokojení – 8 otázek). Odpovědi se vybírají ze sedmibodové stupnice a každý odpovídá podle subjektivních vlastních pocitů.

Dotazník BM „Burnout Measure“ – Míra vyhoření A. Pinesové, E. Aronsona a D. Kafryho obsahuje 21 položek a pracuje se také se sedmibodovou stupnicí. Jedná se o sebe-diagnostický nástroj.

Pro psychologii a behaviorální intervence byly vytvořeny české verze, které jsou předávány k využití v psychologické praxi (Kebza, Šolcová, 1998).

### **1.3. Rizikové faktory a příznaky syndromu vyhoření**

#### **1.3.1. Rizikové faktory**

Rizikové faktory můžeme rozdělit na tzv. vnější a vnitřní. Mezi vnější faktory můžeme zařadit například podmínky v zaměstnání, což zahrnuje příliš mnoho náročných úkolů a termínů, existenci soutěživých podmínek, pracovní rutinu, snahu o postup na profesním žebříčku. Dále sem patří i nedostatečné ocenění práce ze strany nadřízených či manažerů.

Většina lidí vidí ve své práci smysluplnost. Chtějí mít jistotu, že to, co po celý den dělali, mělo jistý význam. U lidí, u kterých je syndrom vyhoření v počátku, můžeme slyšet narážky typu: „to mě vůbec nezajímá“, „proč bych se měl snažit“.

I rodina může být rizikovým faktorem a podílet se na rozvíjení syndromu

vyhoření. Jedním z faktorů může být neutěšená bytová situace, finanční podmínky, nemoc v rodině, partnerské problémy a rodinné konflikty. Další složkou je i společnost a její soutěživý charakter, snaha udržet krok s ostatními, falešný obraz úspěchu.

Mezi vnitřní faktory lze zařadit velké nadšení pro práci, silné prožívání neúspěchu, přílišná odpovědnost a pečlivost, s kterou úzce souvisí i přílišná kritika na sebe sama, snaha zvládnout vše sám, neschopnost umět říci „ne“, neschopnost zvolnit tempo (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Čím více rizikových faktorů se u jedince vyskytuje, tím je pravděpodobnější vznik syndromu vyhoření. Společně se jejich vliv znásobuje.

### **1.3.2. Psychické příznaky**

- Duševní vyčerpání a ztráta motivace.
- Utlumení celkové aktivity, redukce kreativity. Dřívější iniciativa se vytrácí.
- Převažující deprese, pocity smutku, beznaděj.
- Ztráta zájmu o témata související s profesí spojená s negativním hodnocením instituce, kde je profese vykonávána
- Sebelítost a neustálá představa o nedocnění.
- Užívání stereotypních frází, rutinních postupů.

### **1.3.3. Fyzické příznaky**

- Celková únava organismu.
- Rychlá unavitelnost.
- Vegetativní obtíže – bolest u srdce, zažívací a dýchací obtíže.
- Často nspecifikované bolesti hlavy.
- Zvýšené riziko vzniku závislosti všeho druhu.
- Poruchy spánku.

### 1.3.4. Sociální příznaky

- Nezáměr o zpětnou vazbu ze strany druhých osob.
- Útlum sociability.
- Redukce kontaktů s klienty, kolegy a všemi, kteří mají vztah k profesi.
- Výrazná nechuť k vykonávané profesi
- Nízká empatie, která se většinou projevuje u osob s původně vysokou empatií.
- Narůstání konfliktů z důvodu nezájmu, lhostejnosti ve vztahu k okolí.  
(Kebza, Šolcová, 2003)

### 1.3.5. Příznaky podobné jiným chorobám

Syndrom vyhoření se některými symptomy, jednáním a prožíváním podobá některým diagnosticky známějším chorobám a poruchám.

Má celou řadu shodných příznaků jako deprese. Jedná se např. o pocit zmaru, ztrátu motivace, smutnou náladu, pocit bezcennosti. Na rozdíl od vyhoření má deprese negativní vliv na celou řadu životních aktivit, zatím co působení syndromu vyhoření se převážně týká myšlenek a pocitů spojených s profesním výkonem a jeho důsledky.

Jistou podobu můžeme sledovat u některých neuróz, které jsou určitým přechodem mezi normou a vážnými poruchami psychického rázu. Obzvláště únavové syndromy obsahující depersonalizační složku, se mohou v klinickém obrazu blížit syndromu vyhoření.

Také charakteristika syndromu chronické únavy („chronic fatigue syndrome“, CFS) má velmi blízko k syndromu vyhoření. CFS a burnout se především podobají ve výskytu únavy a depresivní symptomatiky, snížení schopnosti soustředění a při poruchách kognitivních funkcí.

Důležitý je samozřejmě vždy celkový klinický obraz, který nám dost spolehlivě určí, zda se jedná o burnout. (Kebza, Šolcová, 2003).

## 1.4. Stádia syndromu vyhoření

*„Burnout syndrom je třeba chápat jednak jako stav vznikající v důsledku řady okolností, zvláště pak chronického stresu, jednak jako permanentně se vyvíjející proces.“* (Kebza, Šolcová, 2003).

Syndrom vyhoření se projevuje v různých podobách v závislosti na tom, v jakém stádiu se zrovna jedinec nachází. Názorné dělení nám nabízí například Edelwich a Brodský (Jeklová, Reitmayerová, 2010):

- **Stádium nadšení** – idealismus, zapálení pro věc, obětavost, práce je nejdůležitější součástí života.
- **Stádium stagnace** – zjištění, že původní představy o profesi se odlišují od reality, zaměření se na vlastní uspokojení potřeb (plat, volný čas,...).
- **Stádium frustrace** – objevují se pochybnosti o smyslu své práce, původní představy se odlišují od reality, pozorujeme první náznaky fyzických a psychických potíží.
- **Stádium apatie** – trvalá frustrace, neschopnost změnit situaci podle svého očekávání, minimální pracovní výkon.
- **Stádium intervence** – v tomto stádiu dochází k životní změně, což vede k přerušení tohoto procesu. Jedná se o změnu práce, přehodnocení dosavadní situace, realistický náhled.

Další podobné členění nám nabízí rakouský autor A. Laengle. (Jeklová, Reitmayerová, 2010). Stádia syndromu vyhoření dělí do třech fází:

- **Fáze nadšení** – nadšení pro konkrétní úkol, cíl. Práce má smysl, usnadňuje cestu k dosažení cíle. Hlavní téma je smysluplnost.
- **Fáze vedlejšího zájmu** – prvotní nadšení pomalu pohasíná. Pro jedince jsou důležitější prostředky, které za práci získává než dosažení cíle. Nadšení pro práci začíná pomalu pohasínat, v profesi ale stále zůstává.
- **Fáze popela** – jedinec ztrácí úctu k sobě samému i k ostatním lidem. Neváží si vlastní práce, je lhostejný, ztrácí smysl života

Uvedená členění nám názorně dokazují, že syndrom vyhoření je postupně se rozvíjející proces, který má svou příčinu, ale i řešení. Na začátku je většinou velké nadšení pro práci, pocit smysluplnosti, jasný cíl. Na konci je to pak ztráta vlastního přesvědčení, ztráta smyslu života, která vede k vnitřnímu rozkladu. Z této situace se většinou jedinci nepodaří najít cestu zpět a často opouští svou profesi. Je zřejmé a zcela na místě přemýšlet o stádiích a fázích vyhoření, jedná se totiž o neustále se vyvíjející proces (Kebza, Šolcová, 1998).

## **1.5. Prožívání syndromu vyhoření**

Prožívání syndromu vyhoření závisí vždy na povaze daného jedince. Někdo má tendenci uzavírat se před okolím, nereagovat, ignorovat přátele či spolupracovníky, stahovat se do vlastního světa. Jiný zase bude působit na své okolí agresivně, bude zpochybňovat výsledky i smysluplnost práce své i ostatních. Další bude svou práci bagatelizovat a podhodnocovat důležitost a výsledky.

Projevy tedy převážně závisí na charakteristice a povahových vlastnostech daného jedince. Důležitou roli hraje i tolerance k nejrůznějším druhům zátěže. Ta se však v průběhu procesu vyhořívání bude pravděpodobně snižovat (Jeklová, Reitmayerová, 2010).

### **1.5.1. Prožívání ve vztahu k sobě samému**

Co v sobě prožívá a čím si prochází jedinec blížící se vyhoření?

- Velkou fyzickou a psychickou únavu
- Pesimismus, zklamání
- Neustálé napětí, stres
- Nespokojenost sám se sebou
- Nedostatek nápadů, motivace, cílů
- Emoční vyčerpání, cítí prázdnotu, je v koncích

## 1.5.2. Prožívání ve vztahu k ostatním

I vůči ostatním lidem můžeme pozorovat jiné chování:

- Jak klienti, tak i spolupracovníci ho obtěžují. Dřívější ochoty není schopen
- Jedná bez citové angažovanosti
- Nezajímají ho problémy druhých, ztrácí empatii
- Nezajímá ho názor druhých

## 1.5.3. Projevy vyhoření navenek

Navenek se vnitřní prožívání může projevit různými způsoby. Nejčastěji se můžeme setkat s následujícími způsoby:

- **Snížení produktivity práce** – jedinec si bere práci domů, má přesčasy, ale produktivita práce se stále snižuje, což zvyšuje jeho frustraci z práce.
- **Ztráta odvahy** – jedinec je sám se sebou nespokojený, nevěří si, že by mohl mít úspěch na nějakém dalším projektu.
- **Fyzická únava** – často je zaměňována s nemocí bez zjevných příčin. Jde ruku v ruce s emočním tlakem kladeným na vyhořelého jedince.
- **Negativní postoj** – dříve pozitivní postoj ke světu se mění v negativní. Těžce nese neúspěch, kritiku či neochotu ze strany druhých, utvrzuje to v něm pocit vlastní nedostatečnosti.
- **Přecitlivělost a podráždění** – na základě frustrace a nespokojenosti s výsledky práce, přenáší jedinec své chování mezi spolupracovníky, přátele a rodinu.
- **Ztráta vnitřní energie** – jedinec je apatický, vše jej obtěžuje, vyhýbá se dalším projektům.
- **Nespolehlivost** – jedinec není schopen plnit úkoly, není na něj spoleh.
- **Neobjektivnost** – jedinec ztrácí schopnost reálně zhodnotit situaci. Jedná převážně podle vlastních pocitů, což snižuje jeho výkonnost. Jeho chování je nestále a nestabilní.



- **Neschopnost řešit běžné problémy** – jedinec není schopen řešit každodenní problémy, z důvodu emočního vyčerpání. Nemá dostatek energie, před problémy se schovává a odkládá je (Jeklová, Reitmayerová, 2010).

## 1.6. Prevence syndromu vyhoření

Jak zvládnout osobní boj se syndromem vyhoření a se zátěžovými situacemi záleží do určité míry na každém z nás. Způsob, který si vybereme, je ryze individuální, jelikož jsme jinak citlivý na daný druh stresoru. Někdo se snadněji přizpůsobí, reaguje kladně, jiný je naopak více úzkostlivý, reaguje impulzivně. Každý prožívá danou událost po svém. Proto je důležité při prevenci vyhoření poznat sám sebe a popřemýšlet nad životní spokojeností (Jeklová, Reitmayerová, 2010).

Důležitou roli hraje i úprava životosprávy, denního režimu a celkového postoje k životnímu stylu.

Mezi prevenci burnout syndromu můžeme zařadit následující body (Zacharová, 2009):

- Pozitivní postoj – schopnost pochválit se, udělat si radost
- Pozitivní emoce – přiměřené reakce, nereagovat impulzivně
- Kvalitní pracovní prostředí – týmová práce, dobrá organizace práce
- Dobré mezilidské vztahy
- Odpočinek a pozitivní prožitky – relaxace, zájmy, umění, sport
- Smysl života – určení životních cílů.

*Hlavní, obecnou zásadou je nutnost důsledně oddělovat profesionální nasazení a pracovní život od života osobního (Kebza, Šolcová, 2003).*

Velký význam má také vliv sociální opory, kdy hlavní zdroje můžeme hledat v rodině, zaměstnání, ale i u přátel, známých a v rámci volného času. Vlivem nedostatku takovéto podpory se syndrom vyhoření prohlubuje a zhoršuje se jeho

průběh. Zřejmě největší význam má opora z řad stejně postavených spolupracovníků (peer-support).

Další důležitou věcí při prevenci burnoutu je umět vyjádřit pocity, umět promluvit o svých problémech s kolegy na pracovišti, nepotlačovat je. V rámci pracovního dne je u profesí ohrožených syndromem vyhoření vhodné zařadit povinné přestávky, které budou využívány k regeneraci sil.

Vždy je snazší negativním důsledkům syndromu vyhoření předcházet než je následně odstraňovat. (Kebza, 2005).

## **1.7. Jak zvládnout syndrom vyhoření**

Pokud dospějeme do jedné z fází vyhoření nebo se dokonce ocitneme v té poslední, je možná cesta zpátky? Můžeme se vrátit a znovu začít?

Pomoc samozřejmě existuje. Je však důležité, aby člověk, který je v této situaci, si byl vědom toho, že s ním není něco v pořádku, jde o vážný stav a sám chtěl s tímto stavem něco dělat. Sám v sobě musí najít dostatečnou motivaci ke změně, k uzdravení. (Jeklová, Reitmayerová, 2006). Důležité je získat odstup od svých problémů. Vhodným příkladem je dovolená, v klidu popřemýšlet o nastalé situaci. Dále je potřeba eliminovat vlivy, které odebírají energii a naopak posílit a vyhledávat vlivy, které ji naopak dodají. Také zpomalení životního tempa je velmi důležitý krok, aby člověk dosáhl uvolnění a klidu. Velmi prospěšným pomocníkem se jeví relaxace (Stock, 2010).

Důležitou roli hraje také to, zda má jedinec dostatečnou oporu rodiny a přátel a do jaké míry je účinná v jeho životě. Svou roli zde hraje i pracoviště a to, jak ho podporují a jaké mu vytváří podmínky pro ozdravný proces. (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

### 1.7.1. Pomoc sama sobě

V první řadě je důležité si uvědomit, že zážitky, které prožíváme, v nás vyvolává naše vlastní vnímání světa a nemohou za ně druzí (Kopřiva, 1977 in Jeklová, Reitmayerová, 2006). Pokud prožíváme zlost, úzkost, je jen na nás samých, abychom to změnili. Při syndromu vyhoření se mění náš pohled na svět, nemění se svět kolem nás (Jeklová, Reitmayerová, 2006). Pocit smysluplnosti vlastního života je dalším z hlavních faktorů při zvládnání syndromu vyhoření. Plně závisí na smysluplnosti vlastního konání i života jako celku (Křivohlavý, 2012).

Jak již bylo uvedeno, syndrom vyhoření a stres spolu úzce souvisí. Dalo by se říci, že stres je jedním ze základních spouštěcích mechanismů procesu syndromu vyhoření. Stres vzniká, pokud převažují stresory nad salutory. Pokud se však podaří stresu předcházet ubíráním na straně stresorů, tím je myšleno například delegování pravomocí na jiné anebo přidáním na straně salutorů, tím je myšlena relaxace, preventivní aktivity, je rovněž možné předejít vzniku a vývoji procesu vyhoření. Pro jedince, kteří jsou takřikajíc pohlceni prací, je velmi důležitým ozdravným prvkem odpočinek, relaxace a pohyb. Intenzivně pracujícím lidem ubývá v životě odpočinku, času, který by věnovali sami sobě. Každý si pod pojmem odpočinek může představit jinou činnost, každopádně by to měla být odlišná činnost od činnosti, kterou vykonáváme v zaměstnání. I fyzická kondice je v tomto případě velmi důležitá. Lidé se špatnou fyzickou kondicí budou náchylnější k procesu vyhoření, vzhledem k tomu, že tělesný stav organismu má na psychický stav velký vliv (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Pojem sociální opora je chápán jako podpora lidí v našem nejbližším okolí, na které se můžeme spolehnout a kteří nám mohou poskytnout emocionální podporu, ve chvílích, kdy je nejvíce potřeba (Křivohlavý, 2012). Jedná se hlavně o rodinu, přátele, dobré známé a spolupracovníky v zaměstnání. Dá se říci, že čím má člověk lepší vztahy k druhým lidem, tím méně příznaků vyhoření vykazuje. Mezi sociální oporu můžeme zařadit spolupráci, naslouchání, podporu

a povzbuzení. Také sem patří zpětná vazba, která nám poskytuje informace o našem působení a o tom jak nás vnímají druzí. Na základě těchto poznatků pak můžeme rozvíjet a korigovat naše další snažení (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Jedna z dalších věcí, které může vyhořelý jedinec podniknout je usilovat o jasné, přijatelné a srozumitelné pracovní podmínky.

### **1.7.2. Pomoc zvenčí**

Pomoc zvenčí může mít různé podoby. Tou nejjednodušší se jeví úprava pracovních podmínek, kdy je velmi důležité si vymezit a ohraničit pracovní úkoly. Další užitečnou věcí ze strany organizace je určení konkrétního místa, kde si může jedinec odpočinout a nabrat síly na další práci. Podmínky lze vylepšit i dobře fungujícím týmem, různými zajímavými činnostmi, které odreagují pracovníky od stereotypní náplně. V neposlední řadě velmi pomůže i zjednodušení administrativy a složitých pracovních postupů (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

K zajištění prevence syndromu vyhoření se používá také metoda supervize, která pomáhá jedinci pochopit jeho osobní, zejména pak emoční podíl na jeho profesním problému. Supervize je zároveň i nástroj sloužící k pravidelnému očištění od myšlenek i emocí, které nám v hlavě zůstanou. Odborně vedená supervize je jedním z nejlepších způsobů prevence syndromu vyhoření (Tošner, Tošnerová, 2002).

Pokud už samotný syndrom vyhoření propukne, je velmi efektivní oddělit jedince od zdroje problému (Rusch, 2003). Ideální je pověřit dotyčného jinými úkoly, dát mu možnost pracovat s jinými lidmi, přestěhovat ho na jiné pracoviště a s využitím odborné pomoci řešit nastalý problém.

## 1.8. Profese ohrožené syndromem vyhoření

Na vznik syndromu vyhoření má v mnoha případech vliv pracovní prostředí. Jedná se především o nepřiměřené požadavky zaměstnavatele, špatné vztahy na pracovišti, nedostatek personálu, času či materiálního vybavení (Zacharová, 2009). Jak již bylo uvedeno, i mimopracovní oblast může být zdrojem zdravotních rizik. Stresory z jedné oblasti se přenášejí do oblasti druhé. To samozřejmě platí i o projevech pozitivních (Kobza, Šolcová, 2003).

Syndromem vyhoření může být ohrožen jedinec jakékoliv profese. Přesto jsou některé profese více ohrožené. Nejčastěji se jedná o profese, jejichž pracovní náplní je „pomáhat druhým“ (Řehulka, Řehulková, 1998). Na základě dosavadních výsledků studií publikovaných k problematice syndromu vyhoření byl sestaven přehled profesí, které jsou za určitých okolností ohroženy syndromem vyhoření (Kebza, Šolcová, 2003):

- lékaři,
  
- zdravotní sestry,
  
- další pracovníci zdravotnických zařízení (ošetřovatelky, technici, apod.),
  
- psychologové a psychoterapeuti,
  
- sociální pracovníci a pracovníci ve všech oborech,
  
- učitelé,
  
- pracovníci pošty,
  
- dispečeri,
  
- policisté a kriminalisté,

- právníci a advokáti,
- pracovníci věznic,
- úředníci,
- politici a manažeři,
- duchovní a řádové sestry.

Jak uvádí Zacharová (2009), „ *syndrom vyhoření (burnout) se vyskytuje ve všech subjektivně náročných povoláních, kdy nastává nerovnováha mezi emočními stavy a postupným vyčerpáním psychických i fyzických rezerv člověka*“.

Téměř u každého pracujícího jedince se po určité době projeví některý z charakteristických projevů. Následně se syndrom vyhoření objeví nebo se jej podaří eliminovat prostřednictvím zlepšení podmínek na pracovišti nebo vlastními silami (Jeklová, Reitmayerová, 2010).

Syndrom vyhoření se samozřejmě může objevit i u nezaměstnanecých kategorií, vždy se však jedná o profesi, jež je v kontaktu s druhými lidmi, závislá na hodnocení druhých. Jedinec zde může být vystaven chronickému stresu (převážně se jedná o umělce, sportovce, dealery, pojišťovací agenty), (Kebza, Šolcová, 2003).

## **1.9. Specifikace úředníka**

Zákon č. 312/2002 Sb. § 2 odst. 4 definuje úředníka jako: „ *zaměstnanec územního samosprávného celku podílejícího se na výkonu správních činností zařazeného do obecního úřadu, do městského úřadu, do magistrátu statutárního*

*města nebo do magistrátu územně členěného statutárního města, do úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, do krajského úřadu, do Magistrátu hlavního města Prahy nebo do úřadu městské části hlavního města Prahy.“*

Zaměstnancem se myslí osoba, která je v pracovním poměru k obci. Dle § 1 odst. 1 zákona 312/2002 Sb. je stanoven pracovní poměr úředníků, z kterého vyplývá, že se zákon nevztahuje na pracovníky, kteří mají s obcí uzavřenou dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, i když se podílejí na výkonu správních činností.

Jedním z dalších kritérií určení pracovníka úředníkem je podíl na výkonu správních činností. Tento pojem je definován v § 2 odst. 3 a rozumí se jím plnění úkolů v samostatné nebo přenesené působnosti územního samosprávného celku podle zvláštních právních předpisů.

Správní činností tedy není v žádném případě pouze aplikace správního řádu (správní řízení), ale jedná se o ucelený, široký soubor činností jak v samostatné působnosti, tak v působnosti přenesené, které samosprávný subjekt realizuje (KOROTVIČKOVÁ, 2002).

### **1.9.1. Pracovníci ve veřejné správě**

Pracovníci ve veřejné správě zabezpečují výkon veřejné správy ve své působnosti a v okruhu svých pravomocí poskytují veřejné statky a služby pro obyvatelstvo. Mají určitou formu odpovědnosti vůči politikům, parlamentu a veřejnosti. Většina těchto pracovníků podléhá veřejné kontrole ze strany kontrolních orgánů i ze strany občanů.

Pod pojmem pracovník veřejné správy se rozumí zaměstnanci veřejného sektoru, tedy státu (státní úředníci), zaměstnanci územní samosprávy (úředníci územních samosprávných celků) a zaměstnanci veřejných služeb.

Pro výkon profese ve veřejné správě jsou dle § 4 zák. č. 312/2002 Sb. vymezeny následující předpoklady:

- státní občanství České republiky,
- dosažení 18 let věku,
- způsobilost k právním úkonům,
- bezúhonnost,
- ovládat jednacím jazyk.

Pracovníci veřejné správy jsou považováni za cenný prostředek veřejné správy. Představují specifickou skupinu, která se odlišuje od osob zaměstnaných v soukromé sféře a na kterou jsou kladeny určité nároky.

§ 16 zák. č. 312/2002 Sb. definuje základní povinnosti úředníka, mezi které patří:

- dodržování ústavního pořádku České republiky,
- dodržování právních předpisů vztahujících se k práci jím vykonávané,
- hájení veřejného zájmu,
- plnění pokynů vedoucích úředníků, nejsou-li v rozporu s právními předpisy,
- zvyšování kvalifikace,
- nestranné rozhodování bez ohledu na své přesvědčení



- zdržet se jednání, jež by mohlo narušit důvěryhodnost územního samosprávného celku,
- zdržet se jednání, které by vedlo ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními,
- nepřijímat dary nebo jiné výhody, které by souvisely s výkonem zaměstnání,
- zachovávat mlčenlivost
- poskytovat informace o činnosti jen dle zvláštních právních předpisů v rozsahu, v jakém to vyplývá z daného pracovního zařazení,
- pracovat vždy svědomitě a řádně podle svých znalostí a schopností,
- využívat pracovní doby a pracovních prostředků k vykonávání svěřených prací, kvalitně, hospodárně a včas plnit pracovní úkoly,
- řádně hospodařit, střežit a ochraňovat prostředky a majetek před poškozením, ztrátou a zneužitím,
- zachovávat pravidla slušného chování při úředním jednání i vůči ostatním zaměstnancům ve veřejné správě

## **2. Praktická část**

### **2.1. Cíle práce**

Hlavním cílem mé práce bylo zjistit míru ohrožení syndromem vyhoření u oslovených úředníků veřejné správy. Dílčími cíli bylo ověřit, zda je pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření vyšší u žen než u mužů, zda je věk rozhodující pro vznik syndromu vyhoření a jestli i délka praxe má vliv na vznik syndromu vyhoření.

### **2.2. Metody výzkumu**

K získání požadovaných výstupů byl uskutečněn kvantitativní sběr dat. Byla využita dotazníková metoda k zjištění míry syndromu vyhoření. Jednalo se o anonymní dotazníky. První dotazník tvořil standardizovaný dotazník Burnout Measure (viz příloha č. 1) a pro porovnání s dotazníkem BM a zjištění syndromu vyhoření u úředníků byl použit jako druhý dotazník Beverly Potter's Questionnaire (viz příloha č. 3).

Dotazník Burnout Measure (BM) byl sestaven autory Ayala Pines, PhD. a Elliot Aronson, PhD. tak, že určuje míru ohrožení syndromem vyhoření. Skládá se z 21 otázek, k nimž dotazovaní respondenti přiřazují hodnotu z připravené škálové stupnice 1 = nikdy, 2 = jednou za čas, 3 = zřídka kdy, 4 = někdy, 5 = často, 6 = obvykle, 7 = vždy. Vybírají takovou hodnotu, která odpovídá jejich pocitům v uplynulých 3 měsících. Každý dotazník jsem vyhodnotila samostatně dle stanovené předlohy (viz příloha č. 2)

Jako druhý jsem použila dotazník Beverly Potter's Questionnaire (BPQ). Dotazovaní respondenti uváděli u 25 otázek své pocity na stupnici od 1 do 5.

Škála stupnice obsahuje tyto možnosti 1 = zřídka, 2 = občas ano, 3 = tak napůl, 4 = často ano, 5 = vždy. Dotazník je doplněn o otázky věku, pohlaví a délky praxe. Dotazník má danou hodnotící škálu: celkový počet 25-50 = jste na tom dobře, 51-75 = nutná preventivní opatření, 76-100 = kandidát na pracovní vyhoření, 101-125 = v procesu vyhoření (viz příloha č. 4).

Výsledky jsou zaznamenány pomocí tabulek a grafů. Jsou zde zaneseny počty a procenta pro celý soubor respondentů. Čím nižší počet bodů, tím méně se u dotazovaných respondentů syndrom vyhoření vyskytuje. Z toho vyplývá, že respondenti s nízkým hodnocením jsou v lepším psychickém stavu než respondenti s vyšším hodnocením.

### **2.3. Soubor respondentů**

Pro účely této práce byli vybráni pracovníci veřejně správy na Českobudějovicku. Jednalo se o úředníky na různých pozicích, od vedoucích pracovníků po běžné úředníky a referenty. Dotazník byl rozeslán prostřednictvím internetového odkazu celkem 50 respondentům. Do průzkumu byly zahrnuty tyto úřady: Městský úřad Rudolfov, Magistrát města České Budějovice a Krajský úřad České Budějovice.

## **3. Výsledky dotazníkového šetření**

### **3.1. Vyhodnocení výsledků dotazníku BM**

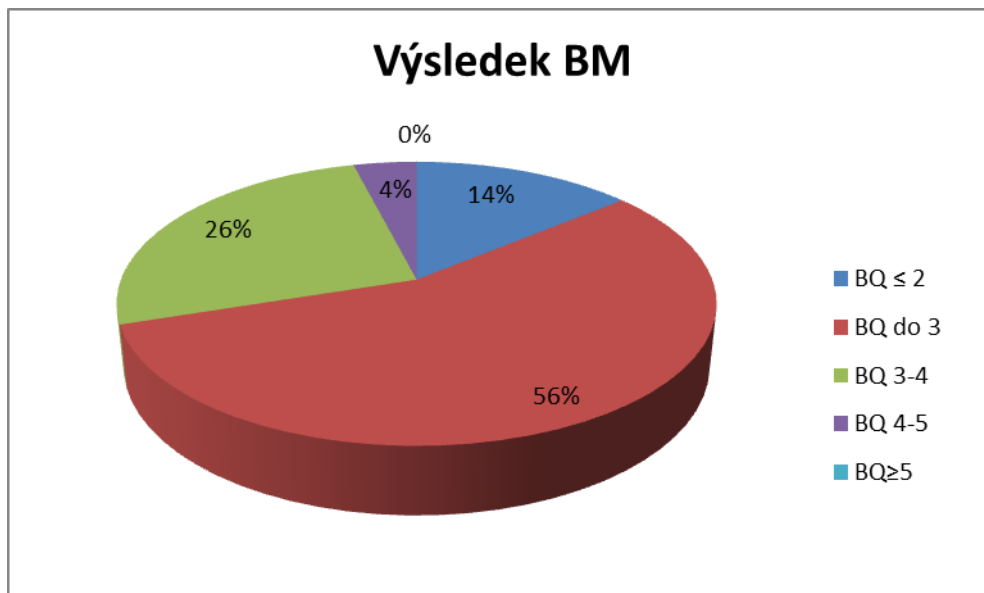
Vyhodnocením prvního dotazníku jsme získali u každého respondenta hodnotu BQ = míra rizika burnout. Každého respondenta jsem v jeho souhrnu přiřadila k předepsané stupnici hodnot BQ (viz příloha č. 2), tak jak je zaznamenané v tabulce (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1 – Výsledek z BM

BQ	BQ ≤ 2	BQ do 3	BQ 3-4	BQ 4-5	BQ ≥ 5	Celkem
Absolutní četnost celkem	7	28	13	2	0	50
Relativní četnost celkem	14 %	56 %	26 %	4 %	0 %	100 %

Budeme-li vycházet z jednotlivých hodnotících škál (viz příloha č. 2), zjistíme z tabulky č. 1, že celkem 35 dotazovaných úředníků tj. 70 % odpovídá dobrým a uspokojivým výsledkům, zatímco 15 dotazovaných úředníků tj. 30 % by se mělo začít zabývat svým žebříčkem hodnot. Je u nich patrné riziko syndromu vyhoření. Tento stav lze dobře vyjádřit následujícím grafem (viz graf č. 1), ve kterém červené a modré výseče vyjadřují relativní četnost dobrých a uspokojivých hodnot, kterých dosáhlo celkem 35 dotazovaných úředníků.

Graf č. 1 – Výsledek BM



### 3.2. Vyhodnocení výsledků dotazníku Beverly Potter's Questionnaire

Druhý dotazník, dotazník Beverly Potter's Questionnaire, nám určuje intenzitu a míru syndromu vyhoření. Jak jsem již uvedla v metodách výzkumu, má následující hodnotící škálu: celkový počet 25-50 = jste na tom dobře, 51-75 = nutná preventivní opatření, 76-100 = kandidát na pracovní vyhoření, 101-125 = v procesu vyhoření.

#### 3.2.1. Dílčí cíle

Následující tabulka (viz tabulka č. 2) se vztahuje k dílčímu cíli, zda *U žen bude větší pravděpodobnost vzniku burnout syndromu než u mužů*. Průzkumu se zúčastnilo 36 žen a 14 mužů, kdy ženy v 89% spadají do kategorie „jste na tom dobře“, v 8 % do kategorie „nutná preventivní opatření“ a ve 3 % do kategorie „kandidát na vyhoření. Muži oproti tomu spadají v 100% do kategorie „jste na tom dobře“. Z toho vyplývá, že podle tohoto průzkumu jsou náchylnější k vzniku syndromu vyhoření ženy, nicméně muži ve vzorku tvořili pouze 28 % dotazovaných, tudíž závěr nelze objektivně vyvodit. Z údajů lze vyvodit, že zastoupení mužů na úřadech je podstatně nižší. Důvody mohou být různé.

Tabulka č. 2 – Hodnocení stavu dotazovaných úředníků podle pohlaví

Pohlaví	Jste na tom dobře	Nutná preventivní opatření	Kandidát na vyhoření	V procesu vyhoření	Počet respondentů
muž	100 %	0 %	0 %	0 %	14
žena	89 %	8 %	3 %	0 %	36

Dalším kritériem pro hodnocení byl věk respondentů. Věkové kategorie jsou rozděleny po 10 letech, od 20 do 51 a více let. K tabulce č. 3 se vztahuje i dílčí cíl: *Čím vyšší je věk úředníka, tím je vyšší pravděpodobnost vzniku syndromu*

vyhoření. Z průzkumu je zřejmé, že nejpočetnější skupinou je kategorie 31 – 40 let, kde i nejvíce respondentů spadá do kategorie „nutná preventivní opatření“. Co do počtu respondentů je na tom podobně i kategorie 41 – 50 let a velká část respondentů byla i z kategorie 51 a více. V těchto dvou kategoriích je ale nízké procento dotazovaných v kategorii „nutná preventivní opatření“. Nejméně zastoupenou byla kategorie 20 – 30 let. Jedním z důvodů může být zřejmě krátká praxe nebo studium. V tomto případě se nepotvrdilo, že by vyšší věk znamenal i vyšší pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření.

Tabulka č. 3 – Hodnocení dle věkové kategorie

Věková kategorie	Jste na tom dobře	Nutná preventivní opatření	Kandidát na vyhoření	V procesu vyhoření	Počet respondentů
20 - 30 let	100 %	0 %	0 %	0 %	2
31 - 40 let	88,8 %	11,1 %	0 %	0 %	18
41 - 50 let	94,1 %	5,9 %	0 %	0 %	17
51 let a více	92,9 %	7,1 %	0 %	0 %	13

Délka praxe byla také důležitým kritériem ve zjištění vzniku syndromu vyhoření u úředníků. Je rozdělena po 10 letech od 1 do 31 let a více. K tomuto hodnocení směřuje i další z dílčích cílů: *Čím je delší praxe v oboru, tím je větší pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření* (viz tabulka č. 4). Nejvíce zastoupená skupina má délku praxe na úřadě 0 – 10 let, patří sem 24 respondentů a z toho 91,7 % „je na tom dobře“ (nevykazují žádné příznaky syndromu vyhoření). Pouze u 8,3 % jsou „nutná preventivní opatření“. V kategorii 11 – 20 let jsou „na tom dobře“ všichni respondenti a v kategorii 31 a více let praxe 88,9 % dotázaných patří do kategorie „jste na tom dobře“ a jen u 11,1 % dotazovaných jsou „nutná preventivní opatření“. V kategorii 31 a více let praxe se jedná pouze o jednoho respondenta.

Tabulka č. 6 – Hodnocení dle věkové kategorie

Délka praxe	Jste na tom dobře	Nutná preventivní opatření	Kandidát na vyhoření	V procesu vyhoření	Počet respondentů
0 - 10 let	91,7 %	8,3 %	0 %	0 %	24
11 - 20 let	100 %	0 %	0 %	0 %	16
21 - 30 let	88,9 %	11,1 %	0 %	0 %	9
31 a více	100 %	0 %	0 %	0 %	1

### 3.2.2. Celkové hodnocení

Celkové hodnocení (viz tabulka č. 7) nám ukazuje, že 90% dotazovaných úředníků nevykazuje známky syndromu vyhoření, jsou v kategorii „jste na tom dobře“. V kategorii „nutná preventivní opatření“ bylo 6 % respondentů a pouze 2 % jsou v kategorii „kandidát na vyhoření“. V kategorii „v procesu vyhoření“ nebyl žádný úředník. Poměrné vyobrazení můžeme vidět na následujícím grafu (viz graf č. 5). Z tohoto vyplývá, že vybraným úředníkům na Českobudějovicku syndrom vyhoření nehrozí.

Tabulka č. 7 – Celkové hodnocení stavu dotazovaných úředníků

Celkové hodnocení	Jste na tom dobře	Nutná preventivní opatření	Kandidát na vyhoření	V procesu vyhoření	Počet respondentů
Absolutní četnost	46	3	1	0	50
Relativní četnost	92 %	6 %	2 %	0 %	100 %

Graf č. 5 – Celkové hodnocení stavu dotazovaných úředníků



### 3.2.3. Hodnocení jednotlivých otázek dotazníku BPQ

V této části hodnotím jednotlivé odpovědi z dotazníku BPQ, které jsem pro přehlednost zpracovala do tabulek a grafů.

#### Otázka č. 1- Pohlaví

První tři otázky tohoto dotazníku měly pouze informativní charakter. První otázka byla věnována zjištění celkového procentuálního zastoupení mužů a žen všech dotazovaných úředníků (viz tabulka č. 8).

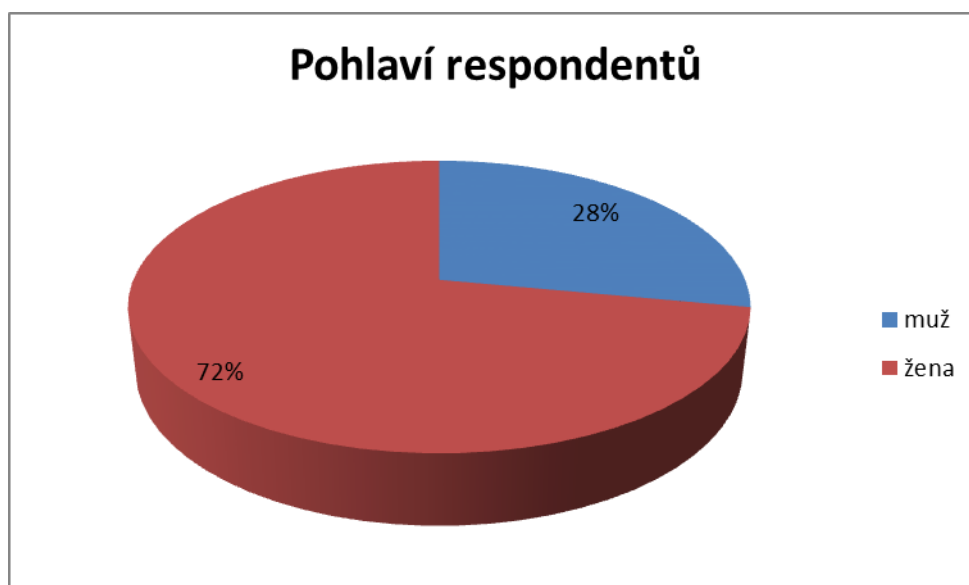
Tabulka č. 8 – Pohlaví respondentů

Pohlaví	Muži	Ženy	Celkem
Absolutní četnost celkem	14	36	50
Relativní četnost celkem	28 %	72 %	100 %



Jak z tabulky vyplývá (viz tabulka č. 8) převážná část dotazovaných úředníků byly ženy a to v počtu 36, tj. 72 %. Zbývajících 14, tj. 28 % dotazovaných úředníků byli muži. Touto otázkou bylo zjištěno, že většina oslovených respondentů jsou ženy. Vyobrazení poměru zúčastněných mužů a žen můžeme vidět na následujícím grafu (viz graf č. 6).

Graf č. 6 – Pohlaví respondentů



**Otázka č. 2 - Věk**

Druhá otázka byla věnována věkovému spektru dotazovaných úředníků. Pro tyto účely byla vytvořena stupnice 20 – 30 let, 31 – 40 let, 41 – 50 let a 51 a více. (viz tabulka č. 9).

Tabulka č. 9 – Pohlaví respondentů

Věk	20 - 30 let	31 - 40 let	41 - 50 let	51 a více let	Celkem
Absolutní četnost celkem	2	18	17	13	50
Relativní četnost celkem	4 %	36 %	34 %	26 %	100 %

Touto otázkou bylo zjištěno, že nejvíce zastoupenou skupinou úředníků jsou úředníci ve věkové skupině 31 – 40, kteří tvoří 35 % z celkového počtu

respondentů. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou úředníci ve věku 41 – 50 let, kteří tvoří 33 % z celkového počtu zúčastněných. Úředníci ve věkové skupině 51 a více let tvoří celkem 28 % a nejméně zastoupenou skupinou jsou úředníci ve věku 20 – 30 let, celkem 4 %. Poměrné vyobrazení můžeme vidět na následujícím grafu (viz graf č. 7).

Graf č. 7 – Věkové rozdělení



### **Otázka č. 3- Délka praxe**

Třetí otázka byla věnována délce praxe dotazovaných úředníků. Pro tyto účely byla vytvořena stupnice 0 - 10 let, 11 - 20 let, 21 - 30 let a 31 a více. (viz tabulka č. 10)

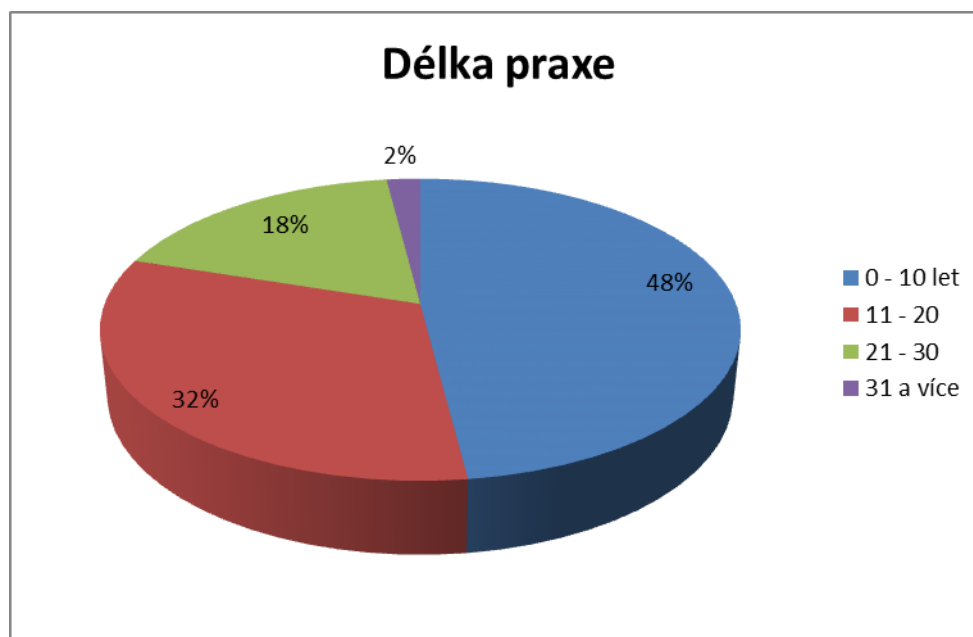
Tabulka č. 10 – Délka praxe

Délka praxe	0 - 10 let	11 - 20 let	21 - 30 let	31 a více let	Celkem
Absolutní četnost celkem	24	16	9	1	50
Relativní četnost celkem	48 %	32 %	18 %	2 %	100 %

Touto otázkou bylo zjištěno, že nejvíce zastoupenou skupinou jsou úředníci s délkou praxe 0 - 10 let, kteří tvoří 48 % z celkového počtu respondentů. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou úředníci s délkou praxe 11 – 20 let,

kteří tvoří 32 % z celkového počtu zúčastněných. Skupina úředníků s délkou praxe 21 – 30 let je zastoupená 18 % a nejméně zastoupenou skupinou jsou úředníci s délkou praxe 31 a více let, celkem 2 %. Poměrné vyobrazení můžeme vidět na následujícím grafu (viz graf č. 8).

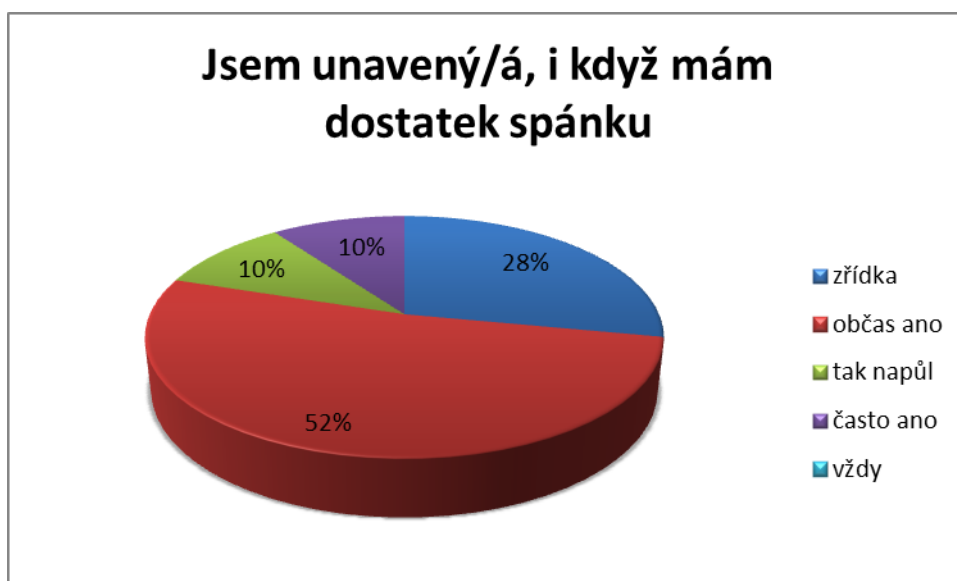
Graf č. 8 – Délka praxe



**Otázka č. 4 - Jsem unavený/á, i když mám dostatek spánku**

Tato otázka nám přibližuje tělesné vyčerpání. Nejčastější odpovědí na tuto otázku bylo "občas ano", udává ji 26 respondentů tj. 52 %, 14 tj. 28 % respondentů odpovědělo "zřídka", 5 dotazovaných tj. 10 % se cítí po spánku unavený "tak napůl" a stejný počet je unavený "často". Žádný z dotazovaných respondentů není stále unaven (viz graf č. 9).

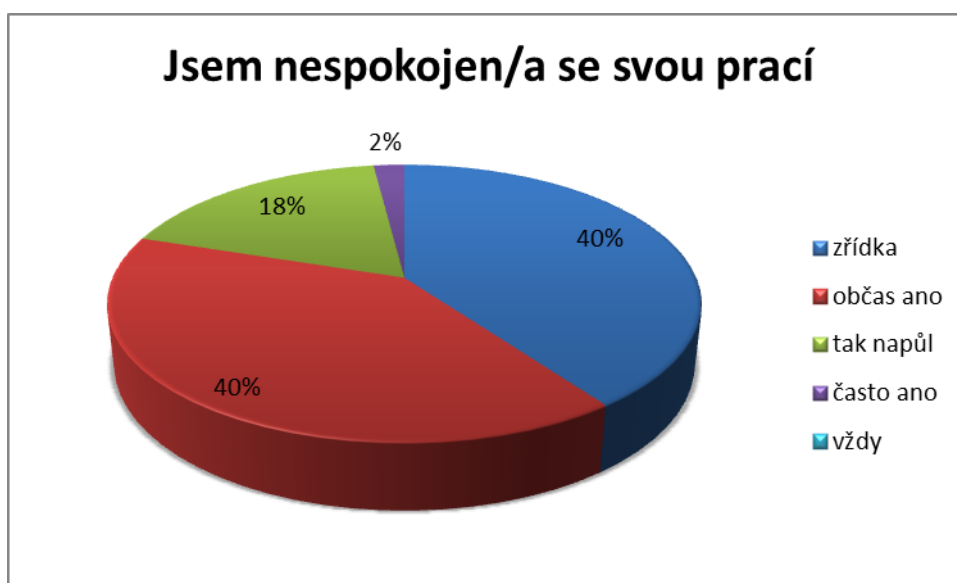
Graf č. 9 – Jsem unavený/á, i když mám dostatek spánku



**Otázka č. 5 - Jsem nespokojen/a se svou prací**

Na tuto otázku odpovědělo 20 dotazovaných tj. 40 % "zřídka" a stejný počet "občas ano", 9 tj. 18 % se cítí nespokojeno se svou prací "tak napůl" a 1 dotazovaný tj. 2 % vyjadřuje "časté" neuspokojení ze své práce. Žádný z dotazovaných respondentů nevedl, že by byl se svou prací "vždy" nespokojený (viz graf č. 10).

Graf č. 10 – Jsem nespokojen/a se svou prací



### Otázka č. 6 - Cítím se smutný/á bez jasného důvodu

Tato otázka nám měla přiblížit pocity dotazovaných. Z pěti možných odpovědí byly využity jen tři. 27 dotazovaných tj. 54 % je smutných „zřídka“, 22 tj. 44 % jsou „občas“ smutní bez jasného důvodu a jeden dotazovaný tj. 2% je smutný „často“ (viz graf č. 11).

Graf č. 11 – Cítím se smutný/á bez jasného důvodu



### Otázka č. 7 - Jsem zapomnětlivý/á

33 respondentů tj. 66 % odpovědělo "občas ano", 7 tj. 14 % dotazovaných zapomene jen "zřídka", v 5 tj. v 10 % případech se objevila odpověď "tak napůl" a stejná odpověď byla "často ano". Žádný z dotazovaných není "vždy" zapomnětlivý (viz graf č. 12).

Graf č. 12 – Jsem zapomnětlivý/á



**Otázka č. 8 - Snadno se rozčílím a utrhuji se na lidi**

Na tuto otázku odpovědělo 36 dotazovaných tj. 72 % "zřídka", 9 tj. 18 % se "občas" rozčílí, 2 dotazovaní tj. 4 % "tak napůl" a 3 tj. 6 % se "často" rozčílí a utrhuje na lidi (viz graf č. 13).

Graf č. 13 – Snadno se rozčílím a utrhuji se na lidi



### Otázka č. 9 - Vyhýbám se lidem v práci a v soukromém životě

Na tuto otázku odpovědělo 33 respondentů tj. 66 % "zřídka", 14 tj. 28 % "občas ano" a pouze 3 dotazovaní tj. 6 % "tak napůl". Ostatní možnosti odpovědi zůstaly nevyužity (viz graf č. 13).

Graf č. 13 – Vyhýbám se lidem v práci a v soukromém životě



### Otázka č. 10 - Mám potíže se spaním, protože mám starosti v práci

U této otázky 29 dotazovaných tj. 58 % odpovědělo, že má „zřídka“ problémy se spaním, 19 tj. 38 % trpí nespavostí díky starostem v práci „občas“ a jeden z respondentů tj. 2 % uvedl, že tímto problémem trpí „často“ (viz graf č. 14).

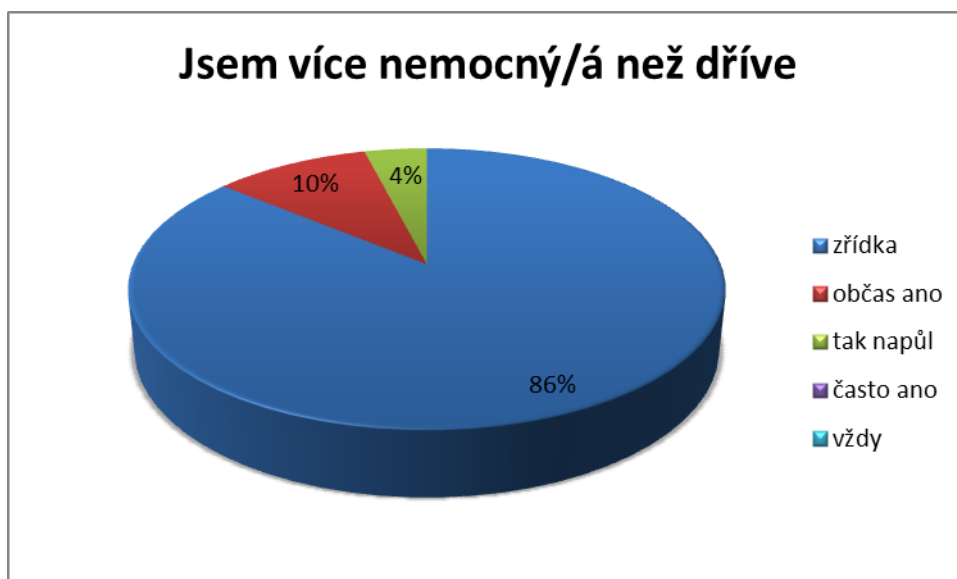
Graf č. 14 – Mám potíže se spaním, protože mám starosti v práci



#### Otázka č. 11 - Jsem více nemocný/á než dříve

U této otázky velký počet respondentů, celkem 43 tj. 86 % odpovědělo, že jsou nemocni „zřídka“, oproti minulosti. 5 respondentů tj. 10 % odpovědělo „občas ano“ a 2 tj. 4 % vybrali odpověď „tak napůl“ (viz graf č. 15).

Graf č. 15 – Jsem více nemocný/á než dříve





**Otázka č. 12 - Můj přístup k práci se lze definovat: „Proč se namáhat?“**

U této otázky byly využity jen dvě odpovědi. 39 dotázaných tj. 78 % má stále dobrý přístup k práci a dalo odpověď „zřídka“, 11 dotázaných tj. 22 % má „občas“ pocit, že jejich výkon není stoprocentní (viz graf č. 16).

Graf č. 16 – Můj přístup k práci lze definovat: „Proč se namáhat?“



**Otázka č. 13 - Dostávám se do konfliktů**

40 dotázaných tj. 80 % uvedlo, že se jen „zřídka“ dostává do konfliktů, 9 tj. 18 % se „občas“ neudrží a neřeší problémy s chladnou hlavou a 1 dotazovaný tj. 2 % se dostává do konfliktu „tak napůl“ (viz graf č. 17).

Graf č. 17 – Dostávám se do konfliktů



**Otázka č. 14 - Moje výkony v práci nejsou nejlepší**

Na tuto otázku odpovědělo 34 dotazovaných tj. 68 %, že jen „zřídka“ není jejich práce stoprocentní. 14 tj. 28 % uvedlo, že „občas“ nepracují plnohodnotně, 1 z dotázaných tj. 2 % uvedl „tak napůl“ a 1 tj. 2 % uvádí „vždy“ tzn., že jeho výkon v práci je minimální (viz graf č. 18).

Graf č. 18 – Moje výkony v práci nejsou nejlepší



### Otázka č. 15 - Piji alkohol a beru léky, abych se cítil/a lépe

45 dotazovaných tj. 90 % uvedlo, že jen „zřídka“ pije alkohol nebo bere léky, pro lepší pocit. Čtyři dotazovaní tj. 8 % uvedli, že „občas“ si vezme lék nebo se napije alkoholu a jeden tj. 2 % uvedlo „tak napůl“ (viz graf č. 19).

Graf č. 19 – Piji alkohol a beru léky, abych se cítil/a lépe



### Otázka č. 16 - Komunikace s lidmi mě vyčerpává

Na tuto otázku odpovědělo 29 dotazovaných tj. 58 %, že jen „zřídka“ je vyčerpává hovořit s lidmi. 18 tj. 36 % uvedlo, že jsou „občas“ vyčerpaní z rozhovorů s lidmi, jeden tj. 2 % uvedl „tak napůl“ a dva tj. 4 % jsou vyčerpaní „často“ (viz graf č. 20).

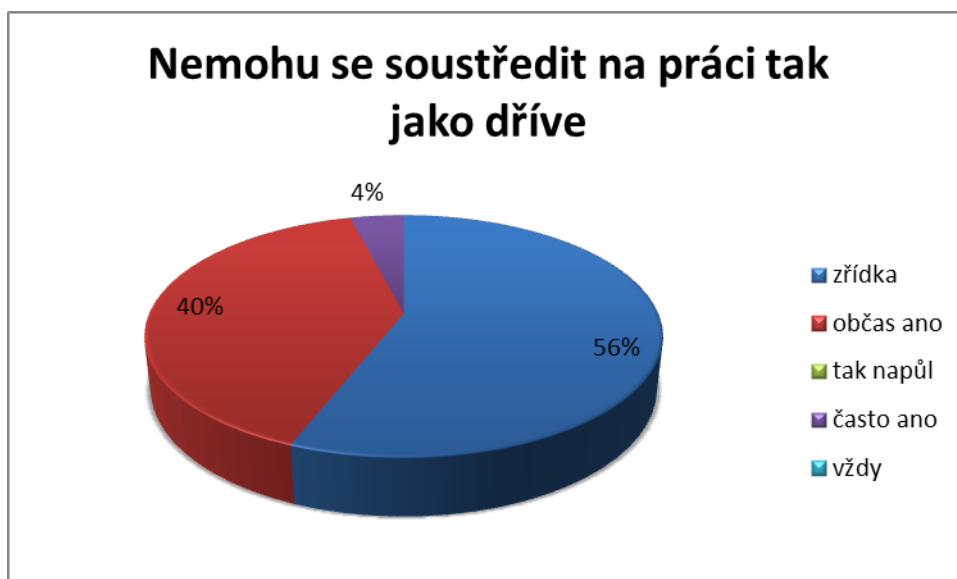
Graf č. 20 – Komunikace s lidmi mě vyčerpává



**Otázka č. 17 - Nemohu se soustředit na práci tak jako dříve**

Většina z respondentů uvedla, že jen „zřídka“ se nemůže soustředit na práci jako dříve, jedná se o 28 tj. 56 % dotazovaných. 20 tj. 40 % uvedlo „občas ano“ a dva dotazovaní tj. 4 % se „často“ nemohou soustředit na práci a jsou myšlenkami někde jinde (viz graf č. 21).

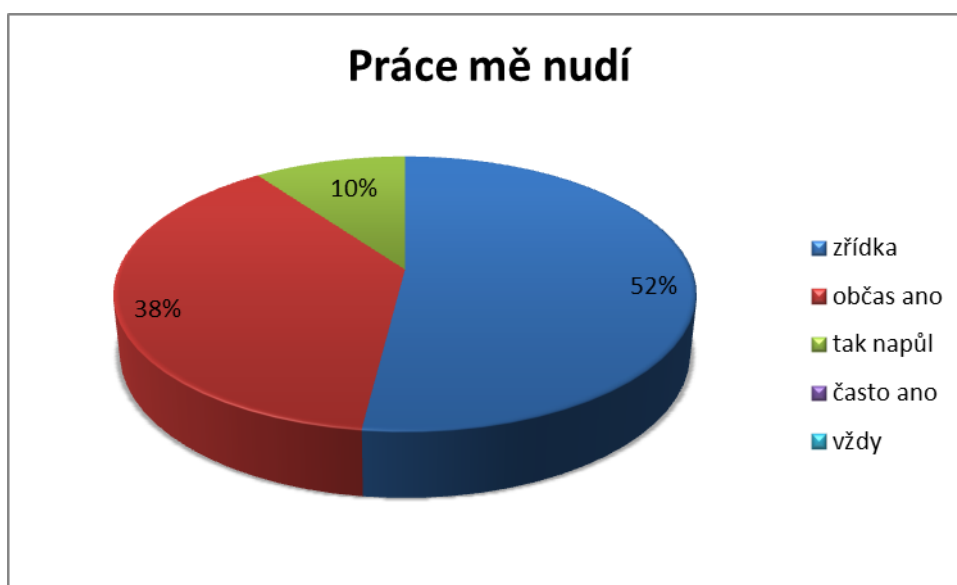
Graf č. 21 – Nemohu se soustředit na práci tak jako dříve



### Otázka č. 18 - Práce mě nudí

Na tuto otázku odpovědělo 26 dotazovaných tj. 52 % „zřídka“, 19 tj. 38 % uvedlo, že je práce „občas“ nudí a 5 tj. 10 % je tak „napůl“ znuděno svou prací.

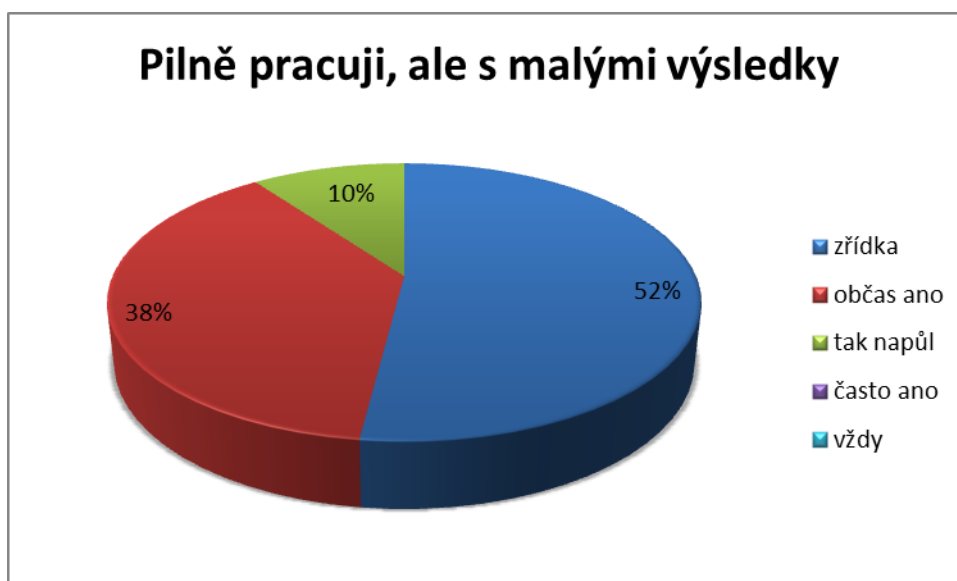
Graf č. 22 – Práce mě nudí



### Otázka č. 19 - Pilně pracuji, ale s malými výsledky

U této otázky odpovědělo 32 dotázaných tj. 64 %, že jen „zřídka“ nemají úspěch v případě jejich práce, 15 respondentů tj. 30 % uvedlo, že „občas“ nemá pocit uspokojivého výkonu, dva dotazovaní tj. 4 % udávají odpověď „tak napůl“ a jeden tj. 2 % mívá neuspokojivý pocit „často“ (viz graf č. 23).

Graf č. 23 – Pilně pracuji, ale s malými výsledky



#### Otázka č. 20 - Cítím se znechucen/a ze své práce

Celých 37 dotazovaných tj. 74 % uváží, že jen „zřídka“ se cítí znechucen svou prací, 10 tj. 20 % uvedlo „občas ano“ a 3 dotazovaní tj. 6 % uvedli, že jsou „tak napůl“ ze své práce znechuceni a práce je nebaví (viz graf č. 24).

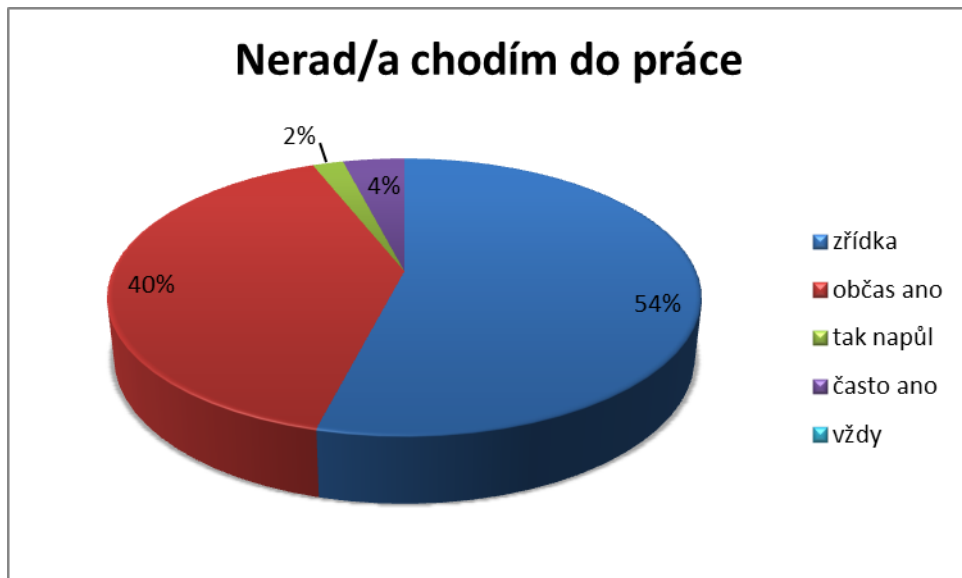
Graf č. 24 – Cítím se znechucen/a ze své práce



### Otázka č. 21 - Nerad/a chodím do práce

27 dotazovaných tj. 54 % uvedlo, že jen „zřídka“ chodí neradi do práce. To znamená, že více jak polovina chodí do práce ráda. 20 dotazovaných tj. 40 % má „občas“ pocit, že se jim do práce nechce. Jeden respondent tj. 2 % uvedl „tak napůl“ a dva dotazovaní tj. 4 % mají tento pocit „často“ a do práce chodí neradi (viz graf č. 25).

Graf č. 25 – Nerad/a chodím do práce



### Otázka č. 22 - Společenská zábava mě unavuje

Na tuto otázku odpovědělo 29 respondentů tj. 58 %, že jen „zřídka“ jsou unaveni společenskou zábavou. 15 tj. 30 % ve své odpovědi uvedlo „občas“, 5 tj. 10 % je „tak napůl“ a 1 tj. 2 % uvedl, že ho společenská zábava „často“ unavuje (viz graf č. 26).

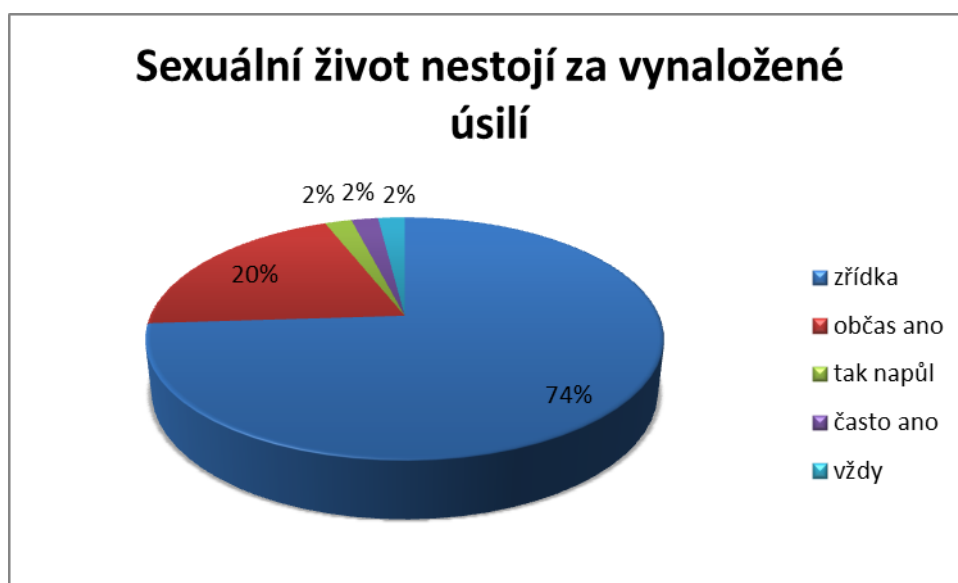
Graf č. 26 – Společenská zábava mě unavuje



Otázka č. 23 - Sexuální život nestojí za vynaložené úsilí

V této otázce se vyskytla celá škála odpovědí. 37 dotázaných tj. 74 % uvedlo, že jen „zřídka“ mají pocit, že jejich sexuální život nestojí za vynaložené úsilí. 10 respondentů tj. 20 % uvedlo odpověď „občas“. Jeden respondent tj. 2 % uvedl „tak napůl“, stejně tak jeden tj. 2 % uvedl ve své odpovědi „často ano“ a jeden tj. 2% má pocit, že jeho sexuální život „vždy“ nestojí za vynaložené úsilí (viz graf č. 27).

Graf č. 27 – Sexuální život nestojí za vynaložené úsilí





**Otázka č. 24 - Většinou se ve svém volném čase dívám na televizi**

18 dotazovaných tj. 36 % uvedlo ve své odpovědi, že jen „zřídka“ sledují televizi ve svém volném čase. 21 tj. 42 % uvedlo, že „občas“ televizi sledují, 5 tj. 10 % věnuje svůj volný čas „tak napůl“ sledováním televize a 6 dotazovaných tj. 12 % ji sleduje „často“ (viz graf č. 28).

Graf č. 28 – Většinou se ve svém volném čase dívám na televizi



**Otázka č. 25 - Není toho moc, na co se ve své práci mohu těšit**

25 dotázaných tj. 50 % trpí tímto pocitem jen „zřídka“, 18 tj. 36 % uvedlo, že „občas“ se nemají ve své práci na co těšit, 3 respondenti tj. 6 % udává odpověď „tak napůl“ a 4 tj. 8 % trpí tímto pocitem „často“ (viz graf č. 29).

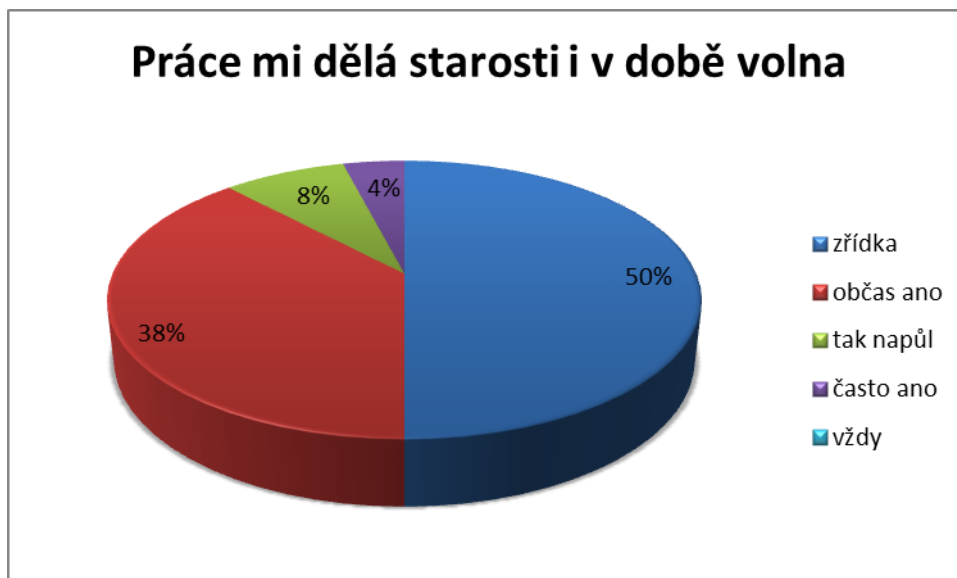
Graf č. 29 – Není toho moc, na co se ve své práci mohou těšit



**Otázka č. 26 - Práce mi dělá starosti i v době volna**

25 dotázaných tj. 50 % uvádí, že jen „zřídka“ je obtěžuje myšlenka na práci i v době volna. Touto myšlenkou se „občas“ zabývá 19 dotázaných tj. 38 %. 4 tj. 8 % uvedlo „tak napůl“ a dva tj. 4 % dělá práce „často“ starosti i mimo pracovní dobu (viz graf č. 30).

Graf č. 30 – Práce mi dělá starosti i v době volna



### Otázka č. 27 - Moje pracovní pocity zasahují do mého soukromého života

Na tuto otázku uvedlo 24 respondentů tj. 48 % odpověď „zřídka“. 23 tj. 46 % uvedlo, že „občas“ jim pracovní pocity zasahují do soukromého života. Jeden dotazovaný tj. 2 % má pocity „tak napůl“ a dva tj. 4 % pociťují „častý“ zásah pracovních problémů do osobního života (viz graf č. 31).

Graf č. 32 – Moje pracovní pocity zasahují do mého soukromého života



### Otázka č. 28 - Práce se mi zdá bezúčelná

27 dotázaných tj. 54 % uvedlo, že jen „zřídka“ mají pocit, že je jejich práce bezúčelná. 18 tj. 36 % trpí tímto pocitem jen „občas“. Dva tj. 4 % odpovědělo „tak napůl“ a 3 tj. 6 % má pocit, že jejich práce „často“ nemá žádný smysl (viz graf č. 33).

Graf č. 33 – Práce se mi zdá bezúčelná



### 3.3. Shrnutí výsledků

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, zda vybraní pracovníci úřadů na Českobudějovicku trpí příznaky syndromu vyhoření. Na výzkumu se podílelo 50 respondentů na různých pracovních pozicích v rámci veřejné správy na Českobudějovicku. Z dosažených výsledků šetření vyplývá, že vybraní pracovníci veřejné správy nejsou ohroženi syndromem vyhoření. Ukazují na to odpovědi, které v dotaznících uvedli. Relativně krátká doba praxe může být jedním z faktorů, který toto zjištění ovlivnil, ale také nemusí. O tom můžeme jen spekulovat.

Z celkového počtu 50 respondentů bylo 36 tj. 72 % ženského pohlaví a 14 tj. 28 % mužského pohlaví. Jedním z důvodů může být převaha žen pracujících na úřadech.

Věk respondentů se pohybuje mezi 20 – 51 a více lety. Nejvíce byla zastoupena skupina 31 – 40 let, v této skupině se pohybovalo 18 respondentů tj. 36 %.

Délka praxe byla nastavena od 0 – 31 a více let. V této kategorii bylo nejvíce respondentů s praxí 1 – 10 let. Jednalo se o 24 dotázaných tj. 48 %.

Syndrom vyhoření byl zkoumán pomocí standardizovaného dotazníku Burnout Measure. Tímto dotazníkem získáváme míru rizika burnout u každého respondenta. Z výsledků jednotlivých hodnotících škál vyplývá, že celkem 35 dotazovaných úředníků tj. 70 % odpovídá dobrým a uspokojivým výsledkům z hlediska psychického zdraví. 15 dotazovaných tj. 30 % by se mělo začít zabývat svým životem a upravit si svůj žebříček hodnot.

Dále jsem ke svému průzkumu použila dotazník Beverly Potter's Questionnaire, který nám určuje intenzitu a míru syndromu vyhoření. Na základě získaných bodů byli respondenti zařazeni do úrovně hodnocení jste na tom dobře, nutná preventivní opatření, kandidát na pracovní vyhoření a v procesu vyhoření.

K hodnocení stavu dotazovaných podle pohlaví se vztahuje i jeden z mých dílčích cílů. Zabývala jsem se otázkou, zda u žen bude pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření vyšší než u mužů. Z výsledků vyplývá, že 100% mužů spadá do kategorie „jste na tom dobře“, zatímco jen 89% žen je v této kategorii. U 8 % dotazovaných žen jsou nutná preventivní opatření a ve 3 % spadají do kategorie „kandidát na vyhoření“. Z toho vyplývá, že podle tohoto průzkumu jsou náchylnější k vzniku syndromu vyhoření ženy, nicméně muži ve vzorku tvořili pouze 28 % dotazovaných, z čehož nelze závěr objektivně vyvodit. Z údajů lze říci, že zastoupení mužů na úřadech je podstatně nižší. Důvody mohou být různé.

Další z mých dílčích cílů se vztahoval k věku dotazovaných. Zda vyšší věk úředníka je rozhodující pro vznik syndromu vyhoření. V tomto případě se nepotvrdilo, že by vyšší věk znamenal vyšší pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření. Z průzkumu je zřejmé, že nejvíce zastoupená je kategorie 31 – 40 let, kdy u 11,1 % dotazovaných jsou nutná preventivní opatření. U vyššího věku 41 – 50 let a 51 a více je v této kategorii velmi nízké procento dotazovaných. Nejméně zastoupenou byla kategorie 20 – 30 let. Jedním z důvodů může být zřejmě krátká praxe nebo studium.

Další z cílů byl zaměřen na délku praxe v závislosti na zjištění vzniku syndromu vyhoření. Zda úředníci s delší praxí v oboru, mají větší pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření. Pouze jeden respondent odpovídal kategorii 31 a více let praxe na úřadě a patří do skupiny úředníků, kteří nemají sklon ke vzniku

syndromu vyhoření. Pokud tuto skupinu spojím a budu předpokládat, že i kategorie 21 – 30 let je delší praxe v oboru, pak sem patří celkem 10 respondentů. Z nich 11,1 % by se mělo zamyslet nad svým životním stylem, ostatním 88,9 % respondentům syndrom vyhoření nehrozí. V tomto případě by se potvrdilo, že úředníkům s delší praxí hrozí větší pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření. V případě, že by se jednalo pouze o kategorii 31 a více let praxe, závěr by nešel vyvodit vzhledem k nízkému počtu respondentů. Výsledek by nebyl objektivní.

## 4. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, zda se vyskytuje syndrom vyhoření u úředníků na Českobudějovicku, zda jsou více ohroženy ženy než muži. Dále byla sledována závislost míry vyhoření na pohlaví, věku a délce odpracovaných let na pozici úředníka. Je to téma, které je v naší době velmi aktuální a kterým je třeba se zabývat.

Práce byla rozdělena na dvě části, na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části jsem převážně čerpala z literatury zabývající se touto problematikou, především od autorů Marta Jeklová a Eva Reitmayerová, Vladimír Kebza, Ivana Šolcová a Jaro Křivohlavý. V jednotlivých kapitolách jsem se snažila popsat význam syndromu vyhoření, jeho historii, příznaky, stadia, projevy a rizikové faktory způsobující burnout syndrom. Dále jsem se také zaměřila na prevenci a jak syndrom vyhoření zvládnout.

Praktická část byla věnována průzkumu za pomoci dotazníků Burnout Measure a Beverly Potter's Questionnaire. Celkem se průzkumu zúčastnilo 50 respondentů z Městského úřadu Rudolfov, Krajského úřadu České Budějovice a Magistrátu města České Budějovice.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že vybraným úředníkům na Českobudějovicku syndrom vyhoření nehrozí. V každém případě bych však doporučila všem, aby se začali věnovat sami sobě, pečovali o své zdraví a věnovali se psychohygieně. Je dobré myslet na prevenci a snažit se vzniku syndromu vyhoření předcházet.

## 5. Seznam použité literatury

JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1.

KALLWASS, Angelika. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7.

KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.

KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7.

KOROTVIČKOVÁ, Marie. *Zákon o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů s účinností od 1. 1. 2003 - Zákon č 312/2002 Sb.* Praha: Soudy, 2002. ISBN 80-903134-2-6.

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

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Mít pro co žít*. Brno: Návrat domů, 1994. ISBN 80-85495-33-3.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie pocitů štěstí: současný stav poznání*. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4436-0.

LAROCHE, Loretta. *Jak zvládat stres: jak s pomocí humoru překonat stres v životě a práci*. Praha: Motto, 2000. Populárně psychologická řada. ISBN 80-7246-051-X.

PONDĚLÍČKOVÁ, Klára. *Zákon o úřednících územních samosprávných celků: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-301-3.

POTTER, Beverly A. *Jak se bránit pracovnímu vyčerpání: "pracovní vyhoření" - příčiny a východiska*. Olomouc: Votobia, 1997. ISBN 80-7198-211-3.



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

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

ŘEHULKA, Evžen a Oliva. ŘEHULKOVÁ, ed. *Učitelé a zdraví*. Brno: Nakladatelství Pavel Křepela, 2002.

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

TOŠNER, J., TOŠNEROVÁ. T., *Burn- Out Syndrom. Syndrom vyhoření. Pracovní sešit pro účastníky kurzů Hestia*. Praha: b.n., 2002

## 6. Přílohy

### Příloha č. 1                      Dotazník „Burnout Measure“

(standardizovaný dotazník míry vyhoření. Autoři: Ayala Pines, PhD. A Elliot Aronson, PhD.)

Každou z otázek označte číslicí, která nejlépe odpovídá tvrzení, jak často jste měli následující pocity v posledních 3 měsících.

**1** – nikdy, **2** – jednou za čas, **3** – zřídka kdy, **4** – někdy, **5** – často, **6** – obvykle, **7** – vždy

1. Byl jsem unaven.
2. Byl jsem v depresi (tísni).
3. Prožíval jsem krásný den.
4. Byl jsem tělesně vyčerpán.
5. Byl jsem citově vyčerpán.
6. Byl jsem šťasten.
7. Cítil jsem se vyřízen (zničen).
8. Nemohl jsem se vzchopit a pokračovat dále.
9. Byl jsem nešťastný.
10. Cítil jsem se uhořen a utahán.
11. Cítil jsem se jakoby uvězněn v pasti.
12. Cítil jsem se jako bych byl nula (bezcestný).
13. Cítil jsem se utrápen.
14. Tížily mne starosti.
15. Cítil jsem se zklamán a rozčarován.
16. Byl jsem slab a na nejlepší cestě k onemocnění.
17. Cítil jsem se beznadějně.
18. Cítil jsem se odmítnut a odstrčen.
19. Cítil jsem se pln optimismu.
20. Cítil jsem se pln energie.
21. Byl jsem pln úzkostí a obav

Zdroj: KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada, 1998. Psychologie pro každého.

## Příloha č. 2

### VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU BM

Každý dotazník BM se vyhodnocuje zvlášť. Otázky č. 1 – 21 respondenti označili číselnou hodnotou, která odpovídala konkrétnímu škálovému tvrzení. Pro výpočet BQ = hodnota míry ohrožení syndromem vyhoření použijeme následující postup a vzorce:

1. Vypočítáme položku A. Sečteme hodnoty u otázek č. 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 a 21.
2. Dále vypočteme položku B a sečteme hodnoty u otázek č. 3, 6, 19 a 20.
3. Následně vypočítáme položku C podle vzorce:  $C = 32 - B$
4. Poté vypočítáme položku D podle vzorce:  $D = A + C$
5. Na závěr vypočítáme hodnotu BQ podle vzorce:  $BQ = D : 21$

Pro jednotlivé hodnoty BQ je určena následující stupnice míry ohrožení syndromem vyhoření:

**BQ  $\leq 2$**  = dobrý výsledek, jedinec není ohrožen syndromem vyhoření

**BQ 2 - 3** = uspokojivý výsledek

**BQ 3 - 4** = doporučení – ujasnění žebříčku hodnot, zamyšlení se nad smysluplností života

**BQ 4 - 5** = je přítomný syndrom vyhoření

**BQ  $\geq 5$**  = havarijní stav, nutná intervence

Zdroj: KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada, 1998. Psychologie pro každého.

### **Příloha č. 3**

#### **OTÁZKY K DOTAZNÍKU BEVERLY POTTEROVÉ**

1. Jsem unavený/á, i když mám dostatek spánku.
2. Jsem nespokojený/á se svou prací.
3. Cítím se smutný/á bez jasného důvodu.
4. Jsem zapomnětlivý/á.
5. Snadno se rozčílím a utruhuji se na lidi.
6. Vyhýbám se lidem v práci i soukromém životě.
7. Mám potíže se spaním, protože mám starosti v práci.
8. Jsem více nemocný/á než dříve.
9. Můj přístup k práci lze definovat: „Proč se namáhat?“
10. Dostávám se do konfliktů.
11. Moje výkony v práci nejsou nejlepší.
12. Piji alkohol a beru léky, abych se cítil/a lépe.
13. Komunikace s lidmi mne vyčerpává.
14. Nemohu se soustředit na práci tak jako dříve.
15. Práce mě nudí.
16. Pilně pracuji, ale s malými výsledky.
17. Cítím se znechucen/a ze své práce.
18. Nerad/a chodím do práce.
19. Společenská zábava mě unavuje.
20. Sexuální život nestojí za vynaložené úsilí.
21. Většinou se ve svém volném čase dívám na televizi.
22. Není toho moc, na co se ve své práci mohu těšit.
23. Práce mi dělá starosti i v době volna.
24. Moje pracovní pocity zasahují do mého soukromého života.
25. Práce se mi zdá bezúčelná.

Zdroj: POTTEROVÁ, B. A.. *Jak se bránit pracovnímu vyčerpání*. Olomouc: Votobia, 1997.

#### Příloha č. 4

### VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ BEVERLY POTTEROVÉ

Dotazovaní mají zaznačit stupeň pocitu na uvedené škále hodnocení. Daný pocit byl převeden na číselnou hodnotu dle následujícího postupu:

- |             |           |
|-------------|-----------|
| ➤ Zřídka    | hodnota 1 |
| ➤ Občas ano | hodnota 2 |
| ➤ Tak napůl | hodnota 3 |
| ➤ Často ano | hodnota 4 |
| ➤ Vždy      | hodnota 5 |

Hodnoty všech výroků se sečtou a vznikne výsledek, který je posouzen na základě následujícího hodnocení:

<b>Dosažený počet bodů</b>	<b>Hodnocení</b>
25 - 50	Jste na tom dobře.
51 -75	Nutná preventivní opatření.
76 -100	Kandidát na vyhoření.
101 - 125	Jste vyhořelý.

Zdroj: POTTEROVÁ, B. A.. *Jak se bránit pracovnímu vyčerpání*. Olomouc: Votobia, 1997.

