

# **Syndrom vyhoření u vychovatelů v dětských domovech**

Renata Kaláčová

---

Bakalářská práce  
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2014/2015

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Renata Kaláčová**  
Osobní číslo: **H12048**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Syndrom vyhoření u vychovatelů v dětských domovech**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.  
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti syndromu vyhoření a jeho prevence, činností a specifik práce vychovatelů v dětských domovech.  
Příprava metodiky výzkumné části.  
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.  
Zpracování a vyhodnocení dat včetně jejich interpretace.  
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.**

**HANÁKOVÁ, Eva a Oldřich MATOUŠEK. Hygiena práce. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1116-9.**

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

**KŘIVOHlavý, Jaro. Hořet, ale nevyhořet. V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. ISBN 978-80-7195-573-3.**

**POSCHKAMP, Thomas. Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0161-6.**

**RUSH, Myron a Miroslava ČEJKOVÁ. Syndrom vyhoření. Praha: Návrat domů, 2003. ISBN 80-7255-074-8.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Anna Šafránková**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**9. ledna 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 9. ledna 2015



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.  
děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1)</sup>;
- беру на ве́домии, же бакала́рская пра́це буде уложена в электронické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2)</sup>;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 20.4.2015

.....  


<sup>1)</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá problematikou syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech. V teoretické části se zaměřuje na vymezení pojmu syndrom vyhoření. Dále popisuje příčiny a příznaky tohoto syndromu, jeho vývoj s jednotlivými fázemi a rizikové faktory. Charakterizuje osobnost vychovatele v dětském domově, jeho specifika práce, pracovní prostředí a zátěžové situace. V poslední kapitole se zabývá prevencí syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech, která zahrnuje také supervizi. Praktická část je zaměřena na míru syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech pomocí dotazníkového šetření.

Klíčová slova: syndrom vyhoření, vychovatel v dětském domově, prevence syndromu vyhoření, supervize

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis deals with the issue of burnout syndrome concerning caretakers at children's homes. The theoretical part of this thesis focuses on specifying the term of burnout syndrome. It further examines the causes and symptoms of burnout syndrome as well as development of the burnout syndrome, individual phases and risk factors. One of the objectives of this thesis is also to characterize the personality of the caretaker at children's home and specification of the work. The bachelor thesis deals also with prevention of burnout syndrome which includes supervision. The practical part is aimed at measuring burnout regarding the caregivers at children's homes using questionnaire survey.

Keywords: burnout syndrome, caregiver at children's home, burnout syndrome, prevention, supervision

Děkuji Mgr. Anně Šafránkové, Ph.D. za vstřícný přístup, cenné rady a připomínky při vedení mé bakalářské práce. Mé poděkování patří také rodině a přátelům za povzbuzení a podporu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>10</b>
<b>1 VYMEZENÍ SYNDROMU VYHOŘENÍ .....</b>	<b>11</b>
1.1 PŘÍČINY SYNDROMU VYHOŘENÍ U VYCHOVATELŮ V DĚTSKÝCH DOMOVECH.....	12
1.2 PŘÍZNAKY SYNDROMU VYHOŘENÍ U VYCHOVATELŮ V DĚTSKÝCH DOMOVECH.....	14
1.3 FÁZE SYNDROMU VYHOŘENÍ A JEJICH PRŮBĚH .....	16
1.4 RIZIKOVÉ FAKTORY SYNDROMU VYHOŘENÍ U VYCHOVATELŮ V DĚTSKÝCH DOMOVECH.....	18
<b>2 OSOBNOST VYCHOVATELE V DĚTSKÉM DOMOVĚ .....</b>	<b>21</b>
2.1 VYCHOVATEL V DĚTSKÉM DOMOVĚ A JEHO SPECIFIKA PRÁCE.....	23
2.2 ZÁTĚŽOVÉ SITUACE VYCHOVATELE V DĚTSKÉM DOMOVĚ.....	25
2.3 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ VYCHOVATELE V DĚTSKÉM DOMOVĚ .....	26
<b>3 MOŽNOSTI A PROSTŘEDKY PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ     U VYCHOVATELŮ V DĚTSKÝCH DOMOVECH.....</b>	<b>28</b>
3.1 SUPERVIZE JAKO JEDNA Z MOŽNOSTÍ PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ .....	30
3.1.1 Funkce supervize.....	31
3.1.2 Druhy supervize .....	32
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>34</b>
<b>4 DESIGN VÝZKUMU.....</b>	<b>35</b>
4.1 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU A FORMULACE HYPOTÉZ.....	35
4.2 VYMEZENÍ VÝZKUMNÝCH CÍLŮ .....	36
4.3 POJETÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ A TECHNIKA SBĚRU DAT.....	37
4.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR A ZPŮSOB JEHO VÝBĚRU .....	38
4.5 METODY ANALÝZY DAT .....	38
4.6 ANALÝZA DAT.....	40
4.7 INTERPRETACE DAT .....	47
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>59</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>61</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>66</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>67</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>68</b>



## ÚVOD

Syndrom vyhoření jakožto psychický proces vyčerpání se vyskytuje u lidí snad odnepaměti. Pojem syndrom vyhoření byl však vymezen až v 70. letech 20. století. Může se objevit u každého z nás. Nejčastěji se však vyskytuje u lidí, kteří nasazují vysoké tempo ve své práci, a jejichž práce se postupně stává prioritou ve svém životě. Ve svém volném čase pak nedokážou věnovat určitou dobu potřebné relaxaci. Při velké pracovní zátěži a nedostatku odpočinku se dostavuje stres, který je nejčastějším předchůdcem syndromu vyhoření. Syndrom vyhoření totiž nepřichází náraz, ale pozvolna. V počáteční fázi syndromu vyhoření si jedinec jeho nástupu a rizika nemusí být vůbec vědom. Syndrom vyhoření se objevuje snad u všech profesí. Vyšší riziko syndromu vyhoření však vykazují profese vyznačující se vysokou mírou sociálních kontaktů. Lidé vykonávající tato povolání jsou denně v kontaktu s ostatními, a jsou na ně kladeny vysoké nároky a odpovědnost. Mohou to být profese, jako jsou například lékaři, zdravotní sestry, psychologové, pedagogové, sociální pracovníci a také vychovatelé v dětských domovech, na které je bakalářská práce zaměřena.

Jak již bylo zmíněno, bakalářská práce je zaměřena na vychovatele v dětských domovech a výskyt syndromu vyhoření u tohoto povolání. Vychovatelé v dětských domovech jsou v neustálém kontaktu s dětmi. Ve výchově dětí hrají velkou roli. Dětem, které nejsou v kontaktu se svou původní rodinou, nahrazují rodinné zázemí a ovlivňují tak jejich správný psychický vývoj. Pro vychovatele je tedy nezbytné, aby byli kompetentní k výkonu své práce. Měli by být vzorem a mít dostatek empatie a pochopení pro své svěřence, kteří často pocházejí z narušeného rodinného prostředí. Tato odpovědnost je poměrně náročná a vychovatelé tak musí stále udržovat pozornost a komunikaci se svými svěřenci. Kromě příjemně strávených chvil spojených se svým povoláním řeší vychovatelé kázeňské problémy nebo traumata dětí z rodin odkud pocházejí. Při příliš vysokém pracovním nasazení, uplívání na detailech a přehnanými starostmi s problémy svých svěřenců se může vychovatel v dětském domově snadno dostat do zajetí syndromu vyhoření.

Cílem bakalářské práce je zjistit míru syndromu vyhoření u vychovatelů ve Zlínském a Moravskoslezském kraji. Výsledky výzkumu získané pomocí dotazníku pomohou k osvětlení výskytu syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech ve Zlínském a Moravskoslezském kraji a k doporučení pro řešení této problematiky v praxi.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 VYMEZENÍ SYNDROMU VYHOŘENÍ

Dříve byl termín vyhoření vysvětlován odlišně, než je tomu dnes. S pojmem syndrom vyhoření se poprvé setkáváme ve druhé polovině 20. století. V této kapitole uvádíme, jaký byl historický vývoj syndromu vyhoření. Pohled do historie syndromu vyhoření nám ukazuje, jak lidé postupně odhalovali tento syndrom a uvědomovali si jeho závažnost. V kapitole uvádíme i některá vymezení tohoto pojmu, která jsou používána v dnešní době. Uvedené definice syndromu vyhoření se nepochybně vztahují i k vychovatelům v dětských domovech zasaženým tímto syndromem.

Původ pojmu vyhoření můžeme nalézt v anglosaské fyzikálně-technické terminologii. V této terminologii je pojem popisován jako vyhoření či prohoření kabelů, žárovek, pojistek nebo spalování pohonných hmot. Pojem vyhoření se v této terminologii nahrazuje také pojmy opotřebení, namáhání a přetěžování pracovních materiálů v jejich používání při práci. (Poschkamp, 2013, s. 10)

Původně termín burnout neboli vyhoření označoval také stav, kdy lidé propadli alkoholu. Tento termín byl použit i v oblasti narkomanie a znázorňoval stav absolutního soustředění na drogu. Termín burnout byl používán i pro stavy jedinců, kteří byli příliš zaujati svojí prací, a soustředili na ni veškerou svoji pozornost. Tito jedinci pak byli označováni jako workoholici. I u těchto osob se vyskytovala apatie, deprese, lhostejnost či stranění se ostatních lidí. (Křivohlavý, 2012, s. 62)

V polovině 70. let 20. století použil Herbert Freudenberger spolu s Christinou Maslachovou poprvé termín vyhoření, který označili jako psychický stav nebo proces. Vyvinuli poté koncept vyhoření, který vytvořili díky pozorovaným fenoménům ve své psychologicko-sociální poradně. (Poschkamp, 2013, s. 10)

Existují spousty definic syndromu vyhoření. Mnohé definice vycházejí z vlastní praxe a osobní zkušenosti autorů. Jednou z nich je definice dle Kallwassové (2007, s. 9), která uvádí, že syndrom vyhoření je obecně známý jev. Syndrom vyhoření je stav naprostého vyčerpání, který s sebou nese obtíže psychosomatického rázu a snížení vlastní výkonnosti. Problémy lidí trpících syndromem vyhoření jsou málokdy řešeny v poradnách a v ambulancích, a proto je možné, že se v budoucnosti tento syndrom rozšíří na celou společnost.

Syndrom vyhoření se u pomáhajících profesí objevuje od té doby, co tyto profese existují. Často se kritici shodují na tom, že syndrom vyhoření existoval u lidí také po celou dobu jejich historie. Existují však názory, které tvrdí opak. Stock (2010, s. 15) syndrom vyhoření považuje za novější dobový jev, který se vytvořil díky změnám v pracovní oblasti a rodinných strukturách, globalizaci a demografickému vývoji. Jde o relativně neznámý jev, který nebyl popsán v žádné diagnostické příručce.

Mnoho autorů spojuje syndrom vyhoření s vyčerpáním, které je pro vychovatele v dětských domovech rizikové. Syndrom vyhoření také úzce souvisí se stresem. Dle Kebzy a Šolcové (2003, s. 7) je syndrom vyhoření stav, kdy je člověk emocionálně vyčerpán. Tento stav vznikl v důsledku nadměrných psychických a emocionálních nároků. Syndrom vyhoření zahrnuje vyčerpání, pasivitu a zklamání a je reakcí převážně na pracovní stres.

Rush (2003, s. 7) definuje syndrom vyhoření jako určitý druh stresu. Zahrnuje zde také emocionální únavu a vyčerpání. To odvozuje od vzniku událostí v životě jedince, které mu nepřinášejí očekávané výsledky. Lidé postihnutí tímto syndromem nemuseli v minulosti zaznamenat žádné duševní poruchy a nemoci. Prožívají však určitou duševní a emocionální bolest.

Zde uvádíme definici, která reflektuje současné chápání pojmu syndrom vyhoření: „Burnout je stav člověka, který se podobá vysychání pramenů či vybíjení baterie. Stejně jako stres i burnout není mimo nás, ale v nás. Neznáme ho, dokud se v nás nezabydlí.“ (Kashoff cit. podle Křivohlavý, 2012, s. 64)

O syndromu vyhoření můžeme tedy říci, že se prokazuje poklesem aktivní pracovní činnosti a energie jedince, která vede ke stresu, naprostému psychickému vyčerpání a hluboké depresi. Pokud se vychovatelé v dětských domovech potýkají s tímto problémem, je nezbytné tuto situaci řešit. V následující kapitole se budeme zabývat tím, jak syndrom vyhoření vzniká a co je jeho příčinami.

## **1.1 Příčiny syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech**

Vznik syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech může mít mnoho příčin. Tyto příčiny nepocházejí jen z prostředí dětských domovů. Původ mohou mít ve výchově, v prožívání zátěžových situací a chování vychovatelů. Tato kapitola ukazuje bližší náhled na příčiny a původ syndromu vyhoření, které mohou vychovatele v dětských domovech postihnout.

Jednou z příčin podílející se na vzniku syndromu vyhoření je osobnost jedince. Ve velké míře má vliv na osobnost jedince rodinné prostředí, ze kterého pochází a výchova. Zatvrzelá, výkonnostně orientovaná výchova má za následek vytvoření naučených požadavků jakožto přemrštěných požadavků na sebe sama. Jedinec však přehnaných nároků není schopen dosáhnout. Následkem je často značná absence spokojenosti se životem a ztráta sebevědomí utvářeného na základě výkonu. (Poschkamp, 2013, s. 18)

Nejen v rodinném prostředí, ale také v blízkém okolí či pracovním prostředí můžeme nalézt příčiny syndromu vyhoření. Lidé v okolí mohou pomoci, aby k syndromu vyhoření vůbec nedošlo a nabízet potřebou oporu, porozumění a upozornění na změny chování. Mohou však také k syndromu vyhoření značně přispívat. Jsou to například situace, kdy na jedince působí spory a konflikty na pracovišti. Jedinec se vlivem prostředí musí vypořádat se stále novými bariérami a vynakládat zbytečně mnoho sil, které však postupně ubývají. (Švancar, 2009)

Příčinou syndromu vyhoření může být také zvýšená citlivost na stresové podněty. Stock (2010, s. 49) tvrdí, že každý jedinec je schopen nést různou míru zátěže. Někteří jedinci jsou odolnější vůči emoční rozrušenosti a vyznačují se méně intenzivnějšími reakcemi na zátěžové situace. Dokážou se s danou situací lépe a rychleji vyrovnat.

Z tohoto tvrzení tedy vyplývá, že čím vyšší senzibilita se vůči zátěžovým situacím u jedince vyskytuje, tím se zvyšuje riziko vzniku syndromu vyhoření. Existují také různé typy chování jedince, které způsobují syndrom vyhoření.

Schaarschmidt a Fischer popsali čtyři typy chování, s přihlédnutím k tomu, které chování podporuje zdraví a které mu naopak škodí a je příčinou přispívání k syndromu vyhoření. Prvním typem chování je typ „Z“, který zastupuje zdravý učitelský typ. Tento typ představuje osobnost s vyváženými pozitivními požadavky a uvolněným chováním. Dalším typem je typ „Š“ představující šetřící typ. Typ „Š“ přistupuje k pracovním požadavkům spíše šetrně a zdrženlivě. Rizikový typ „O“ znázorňuje workoholika, který vynakládá veškeré úsilí k práci. Posledním typem je škodlivý rizikový typ „V“ popisující jedince ve vyhoření a zahrnuje profesní vzorce chování přispívající k rozvoji syndromu vyhoření. (Fischer a Schaarschmidt, 1996 cit. podle Poschkamp, 2013, s. 21)

Hilton (2008, s. 16) ve spojitosti s příčinou syndromu vyhoření hovoří o dvou základních druzích osobnosti, typu „A“ a typu „B“. Toto dělení osobnosti určuje, jak jedinec reaguje na každodenní nesnáze se stresem nebo bez něj. Osobnosti typu „A“ jsou nejvíce ohroženy

syndromem vyhoření. U těchto osob se vyskytuje velká dávka motivace a pílě. Upínají se k vítězství a soutěžení. Objevuje se u nich agresivita a netrpělivost. Jsou ambiciózní, v neustálém fyzickém a psychickém napětí a pracují až do vyčerpání.

Naproti tomu existují osobnosti typu „B“. Tyto osoby se vyznačují spokojeností se životem, a sebevědomím. Jsou mnohem uvolněnější veselejší než osoby typu „A“. Přestože nejsou tak zřetelně cílevědomé jako jejich protějšky typu „A“, mají i typy „B“ stejnou šanci na nejlepší možné zaměstnání a dosažení stejně vysoké úrovně, ovšem bez nástrah úzkosti, paniky a agrese. Zřídka kdy však někdo zcela zapadá do jedné skupiny typů, obvyklejší je osobnost směsí charakteristik „A“ i „B“. (Hilton, 2008, s. 16)

Rush (2003, s. 18) podává souhrnný náhled na příčiny syndromu vyhoření. Dle něj jsou hlavními příčinami syndromu vyhoření:

- pocit nutkání namísto povolání
- neschopnost přibrzdit
- snaha udělat všechno sám
- přehnaná pozornost cizím problémům
- soustředěnost na detaily
- nereálná očekávání
- příliš velká rutina
- špatný tělesný stav
- neustálé odmítání ze strany druhých

Mnohdy si vychovatelé v dětských domovech nejsou příčin syndromu vyhoření vědomi. Důležitým krokem je začít nalézat příčiny syndromu vyhoření u sebe sama. Všimáním a pracováním na svém chování a prožívání zátěžových situací si tak vychovatel buduje zdravou silnou osobnost působící jako vzor svých svěřenců v dětském domově.

## **1.2 Příznaky syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech**

U vychovatelů v dětských domovech, u kterých probíhá syndrom vyhoření, jsou zjevné různé příznaky tohoto syndromu. Některé příznaky jsou snadno rozpoznatelné, jiné nejsou tak patrné. V této kapitole představujeme, jak se příznaky syndromu vyhoření projevují a z jakých hledisek k nim jednotliví autoři přistupují.

Příznaky syndromu vyhoření se v průběhu mohou měnit, gradovat a také se odlišně projevovat. V případě, kdy se syndrom vyhoření začíná objevovat, mění se s ním i emoce, pocity a nálada. Jedinec má pocit, že má čím dál méně radosti z práce. Stále více mu v práci vadí společnost a jeho myšlenky směřují k zanechání svých povinností. S akutní úrovní psychického vyhoření přichází stavy silného rozhořčení, vyčerpání a podráždění, které mohou vést až k zdravotním potížím. Pokud se psychické vyčerpání stalo chronickým jevem, dochází k vážným problémům vztahujících se k výkonu práce. Jedinec ztrácí velké množství energie a není schopen tak efektivně a spolehlivě pracovat. Je pro něj těžké hovořit s druhými a nepřipouští si, že se u něj vyskytují určité problémy. (Křivohlavý, 2012, s. 47 – 49)

Rush (2003, s. 41) dělí příznaky syndromu vyhoření na vnější a vnitřní. Vnější příznaky pojí s prvními známkami syndromu vyhoření. Popisuje je jako snadno patrné a pozorovatelné. Jedním z těchto vnějších příznaků je stoupající aktivita. Produktivita se však nezvyšuje, ale zůstává stejná. Jedinec je vyčerpaný, výsledky práce jej neuspokojují a ve snaze nahradit ztrátu produktivity zvyšuje svoji aktivitu. Dalším vnějším příznakem může být podrážděnost, fyzická únava nebo neochota riskovat.

Vnitřními příznaky rozumíme takové příznaky, které nelze ze začátku vyzorovat a hůře se určují. Můžeme zde zařadit ztrátu odvahy, osobní identity a sebeúcty, emocionální vyčerpanost či ztrátu objektivnosti. Dalším vnitřním příznakem syndromu vyhoření je negativní duševní postoj. Tento postoj se objevuje i u jedinců, kteří mají pozitivní přístup k životu a práci. Jakmile však na ně začne působit syndrom vyhoření, vynořuje se stále větší množství negativních myšlenek. Malý problém, odmítnutí či neúspěch se stává velkou překážkou. Kvůli negativnímu postoji není jedinec schopný něčeho dosáhnout nebo něčím smysluplně přispět a je tak pro něj velmi obtížné syndrom vyhoření překonat. (Rush, 2003, s. 47)

Jiné dělení příznaků syndromu vyhoření uvádí Kebza a Šolcová (2003, s. 9 – 10), kteří tvrdí, že příznaky syndromu vyhoření mohou být na psychické úrovni, fyzické úrovni a na úrovni sociálních vztahů. Příznaky na psychické úrovni se projevují depresivními náladami, sebelítostí, jedinec je přesvědčen o vlastní postradatelnosti a bezcennosti a stoupá u něj prožitek nedostatku uznání. K fyzickým příznakům řadí Kebza a Šolcová kupříkladu poruchy spánku, poruchy krevního tlaku, celkovou únavu organismu a zvýšení rizika závislosti všeho druhu. Do oblasti příznaků na úrovni sociálních vztahů spadá nízká empatie, postup-

né narůstání konfliktů, výrazná tendence redukovat kontakt s klienty či nezájem o hodnocení ze strany druhých.

Další dělení příznaků syndromu vyhoření nabízí Poschkamp (2013, s. 34), který uvádí čtyři úrovně příznaků. Do fyzické úrovně spadají příznaky, které se projevují tělesnými omezeními dotyčné osoby. Můžeme zde zařadit problémy se zažíváním, náchylnost k nemocem, ztuhlé šjíjové svaly nebo oslabení imunitního systému. Kognitivní úroveň charakterizuje Poschkamp jako úroveň příznaků, která popisuje snížené a omezené schopnosti myšlení. Patří sem slabá koncentrace a paměť, dezorganizace, nepřesnost. Emoční úroveň zahrnuje příznaky projevující se narušeným negativním citovým stavem. Typickými příznaky pro tuto úroveň jsou pocity přetížení, snížená sebeúcta, skleslost a paranoidní přístup. K úrovni chování náleží příznaky vyskytující se v chování dotyčné osoby. Patří zde cynismus, časté konflikty s druhými, úpadek nadšení, izolace, apatie.

Jeklová a Reitmayerová (2006, s. 13) shrnují příznaky syndromu vyhoření do následujících bodů:

- tělesné vyčerpání
- emocionální vyčerpání
- únava
- popudlivost
- nedůvěřivost
- depresivita
- negativní a cynický postoj k vlastní práci a ke klientům

Pokud srovnáme jednotlivé pohledy autorů na příznaky syndromu vyhoření, můžeme vidět rozdíly v kategorizaci příznaků, ale samotné příznaky jsou popisovány podobně. Příznaky se objevují v psychické i fyzické oblasti života jedince. Přesto, že mnohé příznaky syndromu vyhoření jsou pro okolí patrné, je důležitější uvědomění si problémů samotných vychovatelů a snaha situaci měnit ve svůj prospěch a také ve prospěch jedinců, s nimiž jsou vychovatelé v pravidelném kontaktu.

### **1.3 Fáze syndromu vyhoření a jejich průběh**

Syndrom vyhoření má většinou dlouhodobý průběh a prochází několika fázemi. U vychovatelů v dětských domovech, tak jako u každého jiného jedince, probíhá různě dlouhou



dobu, která může trvat v řádu měsíců až let. Ze začátku jsou vychovatelé, u kterých se rozvíjí syndrom vyhoření, plní elánu, ideálů a nadšení. Postupně se u nich objevuje zklamání a apatie vůči svému povolání. V konečné fázi dochází k psychickému a fyzickému vyčerpání.

Poschkamp (2013, s. 38 – 39) vymezuje fáze syndromu vyhoření následovně:

První fáze se nazývá fáze nadšení. V této fázi má vychovatel v dětském domově povznesenou náladu, má velká očekávání a klade si příliš vysoké cíle. Tato fáze je počátek nástupu syndromu vyhoření.

Druhá fáze, šok z praxe, se vyznačuje intenzivním úsilím dosáhnout vytyčených cílů a zároveň nespokojeností s realitou. Vychovatel je zahlcen svojí prací a dostavuje se u něj zklamání a zahořklost. Odvrací se od svých svěřenců, své práce a všeho, co s ní souvisí. Trpí pocitem ztráty času v práci. V této fázi se můžou objevit depresivní nálady a agresivní chování.

Třetí fáze neboli fáze únavy je charakteristická poklesem pracovní výkonnosti a pocitem únavy, kterou způsobují nedostatky v organizaci práce. Vychovatel vlivem stresu a zátěže má vyhýbavé tendence a dává se na ústup. Vyhoření pak stojí na konci řady neúspěšných pokusů o zvládnutí situace.

Čtvrtou fází je skleslost. Objevuje se zde hluboké emocionální vyčerpání vyznačující se skleslostí a tendencí izolovat se. Tato fáze má často dopad i v soukromém životě vychovatele. Snižuje se schopnost pociťovat radost, soucit a může tak docházet k narušování rodinných a partnerských vztahů.

Existenciální beznaděj je poslední, pátou fází. Objevují se zde potíže psychosomatického rázu, jako jsou poruchy spánku, poruchy srdečního rytmu, bolesti hlavy, zažívací problémy či vyšší náchylnost k infekcím. Hrozí zde i ztráta podpory rodiny, blízkých a kolegů v práci, což může mít za následek izolaci, která vede až k existenciálnímu zoufalství.

Jiné objasnění vývoje syndromu vyhoření je velmi podobné a spočívá v rozdělení na čtyři fáze. První fází je idealistické nadšení, pro které je typické počáteční nadšení, nadprůměrné nasazení a bezmezný optimismus. Druhá fáze jakožto stagnace souvisí se seznámením s realitou a přehodnocováním svých počátečních ideálů, které se pojí se zklamáním. Práce již není tak zajímavá a svoji mrzutost a vznikající problémy si jedinec přenáší i do svého osobního života. Ve třetí fázi (frustraci) se začínají objevovat pochybnosti o smyslu svého

snažení a zpochybňování výsledků své práce. Vrůstá zde zklamání z nerealizovatelných cílů. Ve čtvrté fázi, která se nazývá apatie, nastupuje vnitřní rezignace. Vnitřní rezignace je odpovědí na frustraci. Jedinec se vyhýbá náročným úkolům, kontaktům s klienty a propadá pocitu zoufalství. (Stock, 2010, s. 23 - 24)

North spolu s Freudenbergerem rozdělují syndrom vyhoření až do dvanácti fází. První fáze souvisí s nutkavou potřebou projevit své kvality. Vyskytují se zde velké ambice spojené s potřebou dokázat sobě i ostatním, že jedinec svoji práci odvádí dokonale. Následující fáze vede přes přijímání velkého množství práce, zanedbávání vlastních potřeb, ztráty sympatie od svých kolegů a vnitřní prázdnotu až k rizikové dvanácté fázi. Tato fáze je charakteristická pro plné rozvinutí syndromu vyhoření. Jedinec může mít až sebevražedné sklony. U této fáze se doporučuje vyhledat lékařskou pomoc. (Freudenberger a North, 2006 cit. podle Nassar, 2014, s. 6 - 7)

„Je zřejmé, že je zcela na místě uvažovat o vývojových stádiích či fázích burnout syndromu, neboť skutečně nejde o neměnný stav, ale o neustále se vyvíjející proces.“ (Kebza a Šolcová, 2007, s. 14)

Průběh syndromu vyhoření nelze shrnout do jednoho období. Jak si také můžeme všimnout, často jsou fáze a průběh syndromu vyhoření popisovány podobně. Společnými znaky těchto popisů fází syndromu vyhoření jsou hlavně idealistické nadšení, vysoké cíle, vysoké pracovní nasazení, stres, apatie, frustrace a úplně vyčerpání.

#### **1.4 Rizikové faktory syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech**

K syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech přispívá mnoho faktorů. Jsou to činitelé, kteří ovlivňují reakce a výkonnost vychovatelů v práci a kteří se podílí na fyzickém a psychickém vyčerpání. V následující kapitole vymezujeme některé rizikové faktory typické pro nástup syndromu vyhoření.

Dle Stocka (2010, s. 32 - 33) je jedním z rizikových faktorů zvýšená pracovní zátěž a vyšší nároky. Dnešní společnost je obklopena plno informacemi, údaji a velkým množstvím studijních materiálů. Lidé v dnešní době musí zpracovávat o mnoho více informací a to v kratším čase než tomu bylo dříve. Musí být také více flexibilní a pohotoví, což způsobuje zátěž vedoucí k syndromu vyhoření.

Vychovatelé v dětských domovech nesou ve své profesi velkou zodpovědnost. Jsou odpovědní za výchovu a rozvoj osobnosti dětí a dospívající mládeže. K pocitu odpovědnosti být dobrým vychovatelem se může připojit zvyšování vlastních nároků na sebe sama. Pokud jsou však tyto nároky příliš vysoké, snadno překročí míru toho, co vychovatelé dokážou zvládnout. U vychovatelů se tak začíná objevovat další rizikový faktor syndromu vyhoření, kterým je stres.

Jak již bylo zmíněno, ke zvýšené pracovní zátěži a vysokým nárokům přispívá stres. Krasaka-Lüdeckeová (2007, s. 27) definuje stres následovně: „Stres je setrvalá, dlouhodobá tělesná nebo duševní zátěž vznikající v důsledku přehnaně vysokých nároků či škodlivých podnětů.“

Zpočátku vede stres k větší výkonnosti a kreativitě. V určité míře je smysluplný a jedince pozitivně stimuluje k lepším výkonům, například při projevu na veřejnosti či sportu. V trvalé a vysoké míře je však stres škodlivý. Blokuje kreativitu, výkonnost a dává tak prostor pro rozvoj syndromu vyhoření. (Knödel a Merg, 2007, s. 50)

Se stresem a následným syndromem vyhoření souvisí nepopíratelně strach, konkrétně strach z ohrožení pracovního místa.

Strach ze ztráty zaměstnání vyvolává u většiny lidí velký tlak. U jedince se začíná projevovat strach hlavně z finančních problémů, osobního zklamání, profesní změny a také z ohrožení sociálních vazeb ve firmě. Jedinec zažívá pocity frustrace, které vedou k zoufalství až demotivaci. (Friedel a Peters-Kühlinger, 2006, s. 30 - 31)

Jeden z dalších faktorů, který přispívá syndromu vyhoření, jsou povahové rysy. Jedním z nich je pevná vůle a odhodlanost. Jedinci, kteří jsou charakterističtí tím, že se neradi vzdávají ve své práci, často překračují své fyzické a emocionální možnosti. Tím však narušují svoji tělesnou a citovou oblast. Tito jedinci, mezi které zařazujeme vychovatele v dětských domovech, jsou často i vysoce organizovaní. Nesnesou chaos a rozruch. Jejich práce má řád a cíl. Málokdy nechávají věcem volný průběh. Snaží se je uvádět do pohybu a to s konkrétním účelem a cílem. (Rush, 2003, s. 35 - 36)

Dle Jeklové a Reitmayerové (2006, s. 18) je riziko vzniku syndromu vyhoření vyšší u těch jedinců, na které působí více faktorů syndromu vyhoření najednou. Společně se pak kumulují a znásobuje se jejich vliv. Většina pracovníků včetně vychovatelů v dětských domovech navíc vnáší do své profese část svojí vlastní osoby. To znamená, že do jejich práce mohou proniknout osobní pocity, náboženský světonázor a snahy léčit a řešit své problé-

my, což je často neuvědomovaná činnost. Od takovéto práce očekává jedinec mnohem více, než například kdyby se staral o hospodářská zvířata. Je proto také mnohem obtížnější dosáhnout pocitu uspokojení a naplnění.

Čím více mají vychovatelé v dětských domovech ve své práci povinností a odpovědností, tím se zvyšuje riziko působení rizikových faktorů syndromu vyhoření. Co konkrétně obnáší profese vychovatele v dětském domově a jak by měla vypadat jeho osobnost, uvádíme v následující kapitole.

## 2 OSOBNOST VYCHOVATELE V DĚTSKÉM DOMOVĚ

Vychovatel v dětském domově je psychicky náročné povolání. Kromě požadovaného vzdělání by měl mít kladný vztah dětem, rozumět jejich pocitům a správně vést jejich výchovu. Tato kapitola charakterizuje osobnost vychovatele v dětském domově a zdůrazňuje vlastnosti vychovatele, které jsou nezbytné pro výkon tohoto povolání.

Před vymezením vlastností a dovedností, kterými by se měl vychovatel v dětském domově vyznačovat, je vhodné si upřesnit, kdo vlastně vychovatel v dětském domově je. Dle Škoviery (2006, s. 61) je vychovatel koordinátorem výchovného systému. Úkol jeho práce je poměrně náročný. Tato úloha spočívá ve vytvoření z dětí pocházejících z odlišných domácích prostředí homogenní společnosti, které by děti měly vnímat jako svůj domov.

Vychovatelem by se měla stát pouze vyzrálá osobnost, která se prokazuje náležitými vědomostmi, s kladnými, morálními vlastnostmi, s důstojným osobním životem a chováním. Měl by se vyznačovat kladným vztahem k vychovatelství. Co se týče speciální přípravy, vychovatel v dětském domově by měl mít potřebné poznatky z oblasti psychologie, pedagogiky, teorie výchovy mimo vyučování a mít přiměřenou tělesnou zdatnost. (Pasternáková, 2015, s. 9)

Zákon 123/2012 Sb. hovoří o povinnosti každého pedagogického pracovníka, tedy i vychovatele v dětském domově, podrobit se psychologickému vyšetření. Toto vyšetření zjišťuje psychickou způsobilost a je nutné jej provést před nástupem do práce (ČESKO, 2002) Psychologické vyšetření je velmi významné z hlediska správné výchovy a organizaci aktivit dětí v dětském domově.

Vychovatel by měl být osobností vzdělanou, kreativní a autentickou. Měl by také být sebejistý a pokorný zároveň a o své práci by měl přemýšlet vždy v souvislostech ve vztahu k dětem. Pro děti by měl být pochopitelný. Jeho práce vyžaduje velké nasazení, které je často finančně a společensky nedocenoeno. (Bořová a Jandová et al., 2008, s. 54)

Janský (2014, s. 140) tvrdí, že důležitou schopností vychovatele je porozumění a ovládání svých vlastních emocí. Další významnou schopností je důslednost, převážně ve výchovném režimu dětí. Klíčovou roli v osobnosti vychovatelů má také komunikace a schopnost předvídání vzniku možných konfliktních situací. Tyto schopnosti slouží ke zvládnutí své práce a podpoře bezpečnosti dětí i ostatních zaměstnanců. Co se týče vztahu k dětem, měl by být vychovatel obdařen citlivým vnímáním, k dětem mít pozitivní přístup bez ohledu na jejich povahu nebo minulost, ochotou a připraveností k pomoci.

Schopnost podporovat u dětí sebevědomí je další podstatnou součástí osobnosti vychovatele v dětském domově. Sebedůvěra u dítěte vzrůstá, pokud zjistí, že dokáže určité činnosti a je v tom podporováno. Pro dítě je důležité, aby bylo pochváleno, nemělo by se však na pochvale stát závislé. (Kasper a Kasperová, 2008, s. 139)

Kromě obecných požadavků na osobnost vychovatele v dětských domovech existují požadavky specifické. Každý jedinec s určitým vztahem k vychovateli nahlíží na osobnost vychovatele odlišně.

Škoviera (2006, s. 62) uvádí, jaká očekávání od vychovatele má vedení zařízení, děti ve výchovné skupině a rodiče dětí. Jednotlivé požadavky představuje následovně:

Vedení zařízení požaduje podle Škoviery (2006, s. 62) od vychovatele, že bude a bude plnit jejich požadavky. Do těchto požadavků můžeme zařadit učení dětí vařit, uklízet, vytváření pestrého programu pro děti, do kterého spadá sport nebo ruční výroba, environmentální a sexuální výchova. Od vychovatele se také očekává, že děti budou mít příkladné chování.

Děti ve výchovné skupině předpokládají, aby je vychovatel zaujal. Hledají u něj porozumění a oporu. Zároveň však od něj neočekávají a většinou ani nechtějí, aby jim plně nahrazoval rodiče.

Očekávání rodičů dětí od vychovatele se různí. Někteří rodiče mají vůči vychovatelům apatický postoj, jiní požadují spolupráci a společnou shodu na přístupu k dítěti. Vše souvisí s mírou akceptace umístění dítěte do dětského domova.

Vychovatelé by také měli mít v patnosti, že děti v dětském domově jsou většinou plně nejistot, úzkosti a neklidu. Neuvažují o své budoucnosti a mnohdy jsou vůči dospělým nedůvěřivé. Vychovatelé se při posuzování dětí v dětských domovech obvykle dopouští dvou základních chyb, jimiž jsou přehnaná lítost a obtížné hledání pozitiv na dětech. Pro pocit bezpečného klimatu v dětských domovech je důležité, aby vychovatelé přijímali děti jako plnohodnotné partnery, důvěřovali jim a zároveň znali svoje i jejich limity. (Bořová a Jandová et al., 2008, s. 53)

Na osobnost vychovatele v dětském domově jsou kladeny vysoké nároky. Přesto, že by se měl vychovatel snažit splňovat výše uvedená kritéria, je pochopitelné, že v některých chvílích jeho profesionalita nebude tak zřejmá. Je naprosto přirozené, že nastanou krizové situace, které vychovatel nevyřeší požadovaným způsobem. To by však vychovatele mělo učit,

jakou formou řešit podobnou situaci lépe, motivovat ke změně přístupu v dané situaci a posílit v získávání zkušeností se svojí prací. V další kapitole se zabýváme specifiky práce vychovatele v dětském domově, abychom si přiblížili, co musí vychovatel zvládat a jaké konkrétní činnosti tato profese zahrnuje.

## 2.1 Vychovatel v dětském domově a jeho specifika práce

Povolání vychovatele v dětském domově je orientované především na přímou práci s dětmi. Kromě vytváření pestrého programu pro děti a organizace volného času dětí je velmi významnou složkou náplně jeho práce příprava dětí na jejich budoucí samostatný život. Přístup dětí k přípravě na budoucí život je však z velké části ovlivněn jejich výchovou již od nejtělejšího věku. Mnoho dětí v dětském domově pochází z narušeného rodinného prostředí. Narušené rodinné prostředí a nesprávná výchova vytváří u dětí problémy a nechuť k úkonům důležitým pro každodenní život. Vzhledem k této skutečnosti je vychovatel v dětském domově postaven před nelehkým úkolem vést adekvátně tyto děti ke změně svých postojů a mít k nim citlivý přístup. Abychom si přiblížili, co práce vychovatele v dětském domově konkrétně obnáší, specifikujeme její hlavní úkoly v následující kapitole.

V obecném měřítku je základním úkolem vychovatele v dětském domově zajištění kvalitních, harmonických a bezpečných podmínek dětem v dětském domově. Tyto podmínky by měly být vytvořeny na základě pozitivního emočního stavu mezi vychovatelem a dítětem a umožňuje vzájemnou důvěru. (Janský, 2014, s. 116)

Jednou z konkrétních pracovních činností vychovatele v dětském domově je příprava dětí na vyučování. Děti mohou mít vlivem nepodnětného rodinného prostředí opožděný rozumový vývoj. Toto opoždění se projevuje například nízkou úrovní pozornosti, paměti, poznávacích procesů či opožděným rozvojem řeči. V konečném důsledku mají děti horší výsledky ve škole. Je proto potřebné, aby vychovatel u dětí vedl systematickou přípravu na vyučování, která je pravidelnou součástí denního režimu a zlepšuje jejich prospěch. Vedle ústní a písemné přípravy dětí na vyučování, rozvíjí vychovatel školní vědomosti dětí neformálním způsobem. Využívá zde například formu didaktických her, vycházky, návštěvy výstav, divadelní představení, sledování vhodných televizních pořadů a poslech rozhlasu. (Pávková et al., 2002, s. 137)

Vychovatel pomáhá dětem také při plnění činností týkající se sebeobsluhy. Zahrnujeme zde udržování pořádku, péči o hygienu či přípravu jednoduchých jídel. Pokud vychovatel v dětském domově vykonává tuto činnost řádně a odpovědně, dokážou si děti osvojit pracovní návyky a dovednosti, které jsou nezbytné v každodenním životě a podpoří jejich budoucí samostatný život. (Pávková et al., 2002, s. 138)

Vedení dětí k zodpovědnosti a kladnému vztahu k práci je tedy nezbytným úkolem každého vychovatele v dětském domově. Není to však snadný úkol. Je obzvláště těžké naučit pracovním povinnostem děti, které mají poruchy chování či nebyly k práci nikdy vedeny.

Přinosilová (et al., 2010, s. 76) dodává, že aby dítě bylo nezávislé a schopné pracovním povinnostem, neměl by vychovatel pomáhat dítěti s úkony, které již zvládne samo. Náročnost tohoto úkolu vychovatele spočívá ve velké dávce trpělivosti, laskavé důslednosti a dostatku času. Pokud se dítě nepodaří naučit samostatnosti v pozdějším věku, bude to mít negativní dopad také v budoucnu v oblasti sebehodnocení, identity a dalších vývojových kompetencí.

Vychovatel by měl u dětí v dětském domově také úspěšně rozvíjet odpovědnost k sobě samým, ke svým vrstevníkům i dospělým lidem. Janský (2014, s. 32) charakterizuje žádoucí výchovu k odpovědnosti dětí v dětském domově následovně: „Výchova k odpovědnosti jako k životnímu postoji nemůže být úspěšně realizována formální autoritou prostřednictvím trestů a odměn, ale na základě pozitivní identifikace dítěte a přejímáním postojů a vzorů prostřednictvím osobního příkladu. Bezprostředně souvisí s výchovou k toleranci, ohleduplnosti a respektování práv druhých.“

Další součástí práce vychovatele v dětském domově je vedení volného času dětí. Tato činnost se uskutečňuje přímo v dětském domově nebo v zájmových a sportovních organizacích. Můžeme zde zařadit organizaci sportovních akcí a výstav rukodělných a výtvarných prací, zprostředkování účasti dětí v národních a mezinárodních sportovních a uměleckých soutěžích nebo realizaci činností orientovaných na rekreaci a turistiku. (Pávková et al., 2002, s 137 - 138)

Kromě výše zmíněných činností má každý vychovatel v dětském domově povinnost dodržovat řád dětského domova, sestavuje také měsíční plán skupiny dětí, zapisuje veškeré návštěvy dětí, hodnocení dětí a výchovná opatření, sleduje a zodpovědně dbá na zdravotní stav dětí, vede osobní dokumentaci dětí, účastní se seminářů a školení rozšiřující jeho odborné znalosti a v neposlední řadě je povinen zachovávat mlčenlivost. Je zřejmé, že práce



vychovatele v dětském domově vyžaduje zapojení všech jeho schopností a dovedností. V rámci následující kapitoly jsou uvedeny vybrané zátěžové situace vychovatele, jejichž řešení vyžaduje senzitivní a zodpovědný přístup.

## 2.2 Zátěžové situace vychovatele v dětském domově

Hlavní náplní práce vychovatele v dětském domově jsou činnosti spojené s dětmi. Vzhledem k většímu počtu dětí, které mnohdy přicházejí do domova z narušeného rodinného prostředí, se vychovatel v dětském domově může dostat do situace, kterou označujeme jako zátěžovou. Tato situace může nastat, pokud děti vychovatele nerespektují, utíkají z dětského domova, dopouští se činů, které jsou v rozporu se zákonem, objevuje se u nich záškoláctví a jiné problémy spojené s výchovnými problémy a poruchami chování. Těmto situacím by vychovatel neměl nechat volný průběh, je ovšem často velmi složité nežádoucí případy řešit tím nevhodnějším a neúčinnějším způsobem. Tato kapitola přináší náhled na vybrané zátěžové situace vychovatelů, které se v dětských domovech vyskytují.

V časté míře se projevují zátěžové situace ve chvíli, kdy vychovatel řeší vzdorovitost a agresivitu dětí. Děti začínají být vzdorovité nejčastěji v období dospívání. Reagují tímto způsobem na výchovný zásah a dávají najevo nesouhlas s plněním požadavků vyžadovaných ze strany vychovatele. Vychovatel v dětském domově by měl mít na paměti, že vzdorovitost a agrese signalizuje problém v osobní rovině dítěte a je potřeba na tento projev reagovat. (Koubová, in Bulletin, 2007, s. 7)

V mnoha případech se děti v dětských domovech silně upínají na své rodiče a k myšlence brzkého návratu domů. Rodiče jim naopak vědomě lžou, že změní stávající situaci. V těchto situacích se u dětí objevuje frustrace a stres, který se promítá do vztahu s vychovatelem. Tyto důsledky jsou další příčinou agresivity a vzdorovitosti dětí v dětských domovech. (Opravil et al., 2008, s. 92)

Záškoláctví některých dětí je další problém, který jsou vychovatele v dětských domovech povinni řešit, neboť zodpovídají za jejich pravidelnou školní docházku. Aby nezůstávali vychovatelé v neustálém stresu, zda děti školu pravidelně navštěvují, existuje systém zpětné kontroly. Vychovatelé jsou v kontaktu se školami, které děti mající problémy se záškoláctví navštěvují a mohou se tak informovat, zda dítě v daný den na vyučování skutečně přišlo. Tento kontakt jim umožní snadnější postup ke zmírnění či zamezení záškoláctví. (Koubová, in Bulletin, 2007, s. 7)

Další značnou zátěžovou situací vychovatele v dětském domově je řešení narušených vztahů mezi dětmi, konkrétně řešení šikany. Vychovatel musí rozpoznat, zda mezi dětmi skutečně probíhá šikana, musí také s dětmi navázat rozhovor a zajistit intenzivní práci s celou skupinou dětí, ve které se šikana vyskytuje a zprostředkovat náležitá opatření. Tento proces může u vychovatelů v dětských domovech vyvolat silné pocity smutku, rozčarování a výrazně přispět k emočnímu vyčerpání.

Postavení se zátěžovým situacím vychovatelů je často velmi náročné. Pokud se jedná o situace spojené s dětmi mající výchovné problémy či poruchy chování, mnohdy se jedná o složitý, dlouhodobý proces. Tento proces vyžaduje porozumění situaci, odhalení příčin a jejich odstranění. Ve specifických případech je vhodné řešit tyto situace spolu s psychologem a zvolit k dětem individuální přístup. Zátěžovou situací může být však i usilovné přemýšlení o osudech dětí a podrobné zabývání se okolnostmi, které nelze změnit. Jako zátěžové situace můžeme považovat také spory vychovatelů s jejich pracovními kolegy. Dobré pracovní vztahy jsou důležité zejména pro vzájemnou pomoc a radu v zátěžových situacích.

Následující kapitola je věnována pracovnímu prostředí vychovatele v dětském domově, které ve značné míře ovlivňuje duševní pohodu vychovatelů.

### **2.3 Pracovní prostředí vychovatele v dětském domově**

Pracovní prostředí, ve kterém vychovatel v dětském domově působí, by mělo být co nejvíce přizpůsobeno jeho pracovním potřebám. Pokud se vychovatel ve svém pracovním prostředí cítí dobře, stává se více uvolněným, pozitivně naladěným a výkonnějším. Proto jsou dětské domovy vybaveny tak, aby se děti a pracovníci cítili co nejpříjemněji. Tato kapitola se zabývá pracovním prostředím vychovatele v dětském domově z hlediska vlivu na jeho duševní zdraví.

Již samotné umístění dětského domova ovlivní působení vychovatele. V dnešní době je mnoho dětských domovů situováno přímo ve městech. Toto umístění nabízí vychovatelům větší množství příležitostí pro různorodost organizace volného času dětí. Je také výhodné z hlediska časové a místní dostupnosti zájmových kroužků a škol pro děti. Vychovateli je tak ušetřen čas k vyzvednutí dětí z kroužků a škol. Zvyšuje se u něj také spokojenost spojená s vědomím, že děti tráví svůj čas smysluplně a jsou uspokojovány jejich individuální potřeby. Nevýhodou dětských domovů nacházejících se v městské aglomeraci je však

vznikající kriminalita dětí, kterou zapříčiňuje velké množství lidí ve městě a jejich anonymita. Dochází tak k nepříjemným situacím, ze kterých musí vychovatelé najít východisko.

Pracovní prostředí v dětských domovech na okrajích města či ve vesnicích naopak nabízejí bližší kontakt s přírodou a vychovatelé a děti vykazují známky větší soudržnosti.

Významný vliv má na vychovatele také zařízení dětského domova. Většina dětských domovů vlastní zahradu, kde bývá hřiště umožňující pravidelné pohybové aktivity dětí. Vychovatelé tedy tráví určitou část své práce venku. Pobyt venku na čerstvém vzduchu přispívá k fyzickému a duševnímu zdraví. Pro příjemný pocit a správnou výchovu dětí jsou důležité také upravené a vhodně vybavené vnitřní prostory dětských domovů. Zajímavým oživením práce vychovatelů jsou také návštěvy kulturních akcí, které organizují pro děti.

Práci vychovatele v dětském domově ovlivňuje i vztahové prostředí. Škoviera (2006, s. 75) hovoří o významném prvku vztahového prostředí vychovatelů v práci a tím je vztah mezi dětmi a vychovateli. Ten nebude lepší jen proto, že se například prostředí v dětském domově změní po materiální stránce. Součástí funkčního prostředí je budování vztahů na úrovni děti – děti, dospělí – děti a dospělí - dospělí.

Pro duševní zdraví vychovatele je nejen důležité udržovat dobré vztahy v práci a být obklopen pozitivním pracovním prostředím, ale také udržovat si svoji duševní pohodu různými preventivními opatřeními proti stresu a syndromu vyhoření. V následující kapitole jsou proto vymezeny možnosti a prostředky prevence syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech.

### 3 MOŽNOSTI A PROSTŘEDKY PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ U VYCHOVATELŮ V DĚTSKÝCH DOMOVECH

Jak již bylo zmíněno, vychovatel v dětském domově je povolání, ve kterém dochází ke každodennímu sociálnímu kontaktu s větším počtem lidí. Tudiž patří lidé vykonávající tuto profesi k více náchylným ke vzniku syndromu vyhoření. Existují různé strategie a možnosti, které vychovatelé v dětských domovech mohou využít, aby k syndromu vyhoření nedocházelo. Tato kapitola zmiňuje a objasňuje některé vybrané možnosti a prostředky prevence syndromu vyhoření, které by vychovatelé v dětských domovech měli mít na paměti.

Každý vychovatel, který se již potýká s krizovou situací, může učinit kroky, aby u něj nedošlo k syndromu vyhoření. Křivohlavý (2010, s. 27) uvádí možné strategie zvládání zátěžových situací ze strany jednotlivce. Strategie zvládání zátěžových situací může být hledání pozitivních stránek nastalé situace, hledání sociální opory u přátel a rodiny, plánování hledání řešení daného problému nebo uklidňování rozrušených emocí.

Emoce hrají při zátěžových a stresových situacích velkou roli. Dle Priebové (2015, s. 66 - 67) se často v takovýchto situacích objevuje u jedince vztek, agrese a zlost. Aby nedošlo k syndromu vyhoření, je důležité naslouchat sám sobě, naučit se své emoce ovládat a umět je adekvátně projevit.

Priebová (2015, s. 75) uvádí: „Jen když spolu vedou rozum a cit dialog a najdou způsob, jak se rovnoprávně a individuálně projevovat, může člověk žít po všech stránkách zdravě.“

Stejně účinným prostředkem prevence syndromu vyhoření je vedle vnitřního dialogu pozitivní očekávání. Pozitivní očekávání spočívá v přesvědčení, že pracovní problémy slouží k jejich řešení a napomáhají osobnímu růstu. Tento postoj vede také k přesvědčení, že práce je smysluplná a obohacující. (Jankovský, 2003, s. 164)

Jeden z prostředků prevence syndromu vyhoření je i nepochybně pozitivní přístup k sobě a druhým lidem, štěstí a radost. Pro vychovatele v dětských domovech je nejen důležité, aby viděli radost u svých svěřenců, ale především aby oni sami byli šťastní.

Štěstí je však volba a připoutání se ke starým vzorcům chování a zvyků způsobuje překrytí vlastních emocí. Obava ze změny vede k předstírání spokojenosti před druhými, ale i před sebou samým. (Honzák, 2013, s. 206)

Radost a štěstí vychází z pozitivního přeladění, které jedinci umožňuje načerpat sílu a energii. Jankovský (2003, s. 163) tvrdí, že oblíbeným způsobem k získání nových sil je

umění, sport, příroda, cestování a vlastní koníčky. Upozorňuje však na negativní přeladění jedince, které doprovází zneužívání alkoholu, kofeinu či některých léků.

Z tvrzení Jankovského vyplývá, že pokud si jedinec dokáže najít zájmy, které pravidelně praktikuje ve svém volném čase, je spokojený a pozitivně naladěný. To platí i pro vychovatele v dětských domovech, kteří by ve svém volném čase neměli dlouhodobě přemýšlet o své práci a dělat si starosti. Někteří jedinci řeší vzniklé krizové situace zmíněným užíváním návykových látek. Užívání návykových látek odvede jedince od problémů, ale zároveň způsobuje jeho kumulování a přispívá tak pomalou cestou k syndromu vyhoření.

Dle Maroona (2012, s. 94 - 95) je pro každého jedince důležitá sociální podpora. Sociální podporou rozumí činnosti jiných lidí, které vedou k povzbuzení, porozumění a praktické pomoci. Uspokojuje základní potřeby, jako jsou zpětné vazby sociální podpory, potřeba intimitity, která umožňuje přizpůsobení se a rozvoj sebevědomí, vědomí vlastní hodnoty jedince, láska a přátelství, příslušnost k nějaké skupině a potvrzení osobních schopností.

Pro vychovatele v dětských domovech je velmi významný i dobrý vztah mezi dětmi a kolegy v práci. Nešpor (2015, s. 106) poznamenává, že udržování dobrých pracovních vztahů zachovává duševní pružnost jedince. Na udržování dobrých vztahů v práci má vliv také častý úsměv a neagresivní taktní humor, který usnadňuje komunikaci a týmovou práci.

Stejně důležitý jako společnost, podpora blízkých a dobré pracovní vztahy je volný čas strávený o samotě. Tento čas lze velmi dobře využít relaxací, která slouží jako jedna z dalších možností prevence proti syndromu vyhoření.

Potterová (1997, s. 106) uvádí, že relaxace je protipólem stresu. Při relaxaci se objevují biologické procesy, které umožňují odpočinek a přípravu na optimální fungování těla. Jako relaxaci lze považovat cvičení, při kterém vrůstá osobní síla, jelikož jedinec jej může ovládat svojí vůlí. Cvičení uvolňuje napětí a odbourává stres.

Významnou roli také hraje pravidelné střídání práce a odpočinku. Vychovatelé by měli mít svůj čas pravidelně rozvržený a nevěnovat jej jen usilovné práci. Dodržování pravidelných přestávek zabraňuje celkovému vyčerpání a přispívá k duševnímu zdraví a pohody. (Musil, 2010, s. 40)

Potterová (1997, s. 109) zmiňuje, že během přestávky v práci lze praktikovat relaxační cvičení. Do tohoto cvičení můžeme zařadit pravidelné, klidné a hluboké dýchání nebo přímé uvolňování některých svalových skupin.

Prevence proti syndromu vyhoření představuje klíčovou roli pro dobře vedenou práci každého vychovatele v dětských domovech. Tuto skutečnost by měli mít na paměti i zaměstnavatelé vychovatelů, kteří jim mohou zprostředkovat preventivní programy. Do těchto preventivních programů můžeme zařadit supervizi, která je častým nástrojem prevence syndromu vyhoření u pomáhajících profesí a již charakterizujeme v následující kapitole.

### **3.1 Supervize jako jedna z možností prevence syndromu vyhoření**

Jedním z účinných prostředků prevence syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech je supervize. Supervize podporuje psychický stav vychovatelů a má za úkol chránit je proti syndromu vyhoření. Kapitola vymezuje pojem supervize a nahlíží na něj z různých pohledů odborníků. Objasňuje, kdo se supervize účastní a jaké jsou cíle supervize.

Jednou z definic supervize je definice dle Maroona (2012, s. 109), který tvrdí, že supervizi můžeme chápat jako výchovný proces, jehož cílem je pomoc pracovníkům k dosahování výkonů, které jsou v souladu s jejich prací.

Supervizi si můžeme představit jako podpůrný mechanismus určený pracovníkům pomáhajících profesí, který slouží jako prevence syndromu vyhoření. Supervize je uskutečňována kvůli možným náročným požadavkům v práci, které jsou pro mnohé pracovníky psychicky a emočně vysilující. (Vávrová, 2012, s. 128)

Hawkins a Shohet (2004, s. 57) supervizi charakterizují jako místem, kde se zúčastnění pracovníci neustále něco učí. Významnou úlohou je zde pravidelné zkoumání práce supervidovaných.

Při průběhu supervize je zapotřebí přítomnost minimálně dvou osob a to supervidovaného a supervizora. Supervidovaný je pracovník, který se supervize účastní a přijímá ji. Supervizor je osoba, která supervizi poskytuje. Při supervizi je veden rozhovor mezi supervizorem a supervidovaným, popřípadě skupiny supervidovaných pracovníků. (Michková, 2008, s. 10)

„Na počátku každé supervize stojí zájem pracovníků o dobrou praxi ve své profesi a alespoň elementární naděje, že věci mohou být lepší. Bez této minimální podmínky nemůže supervizor se supervizanty pracovat.“ (Hajný a Havrdová, 2008, s. 40)

Co se týče hlavního úkolu supervizora, Maroon (2012, s. 112) tvrdí, že hlavní úkol supervizora spočívá v rozvoji a podpoře profesních vědomostí a vývoje a upevňovat nezávislost

a stabilitu. Supervizor nejprve provádí učební diagnózu a nabídne plán. Supervidovaní si poté zkusí nové vzorce chování, díky nimž řeší osobní problémy, aby posléze mohli pomáhat ostatním.

Podobné tvrzení uvádí autoři Brown a Bourne. Podle této dvojice autorů je cílem celé supervize umožnit supervidovaným vykonávat svoji práci, jak je uvedeno v jejich popisu práce tak efektivně, jak je to možné. (Brown a Bourne, 1996 cit. podle Gray a Howe, 2013)

Supervize si klade za cíl rozvoj kritického myšlení, hodnot a schopnosti vytvářet fungující mezilidské vztahy, komunikace a samostatnosti, určení si vlastního směru, obohacení vlastních kvalit a profesních hodnot, rozvoj administrativních dovedností a schopnosti sebehodnocení a dovednost používat různé metody práce. (Maroon, 2012, s. 111)

Supervize tedy slouží jako podpora vychovatelům v dětských domovech, aby dokázali vést svojí práci bez stresu, efektivně a organizovaně. Je určena k odstraňování pomyslných bariér vychovatelů v práci, jako je například špatný přístup dětem, komunikační problémy s dětmi, špatně rozvržená práce a mnoho dalších. Dochází zde ke zvyšování profesionálních schopností a slouží také k soudružnosti pracovního kolektivu a větší spolupráci mezi vychovateli. Supervize má specifické funkce a každá funkce je zaměřena na jinou oblast pracovních problémů. Na jednotlivé funkce je zaměřeno v následující kapitole.

### **3.1.1 Funkce supervize**

Jak jsme již zmiňovali, supervize plní specifické funkce. Význam těchto funkcí spočívá v komplexním rozvoji vychovatelů v dětských domovech. Důležité je nejen rozvíjet osobnost vychovatelů, ale také zabývat se správnými postupy v práci a fungováním pracovního chodu. Kapitola je věnována vymezením funkcí supervize jakožto její významnou součástí.

Michková (2008, s. 17 - 19) dělí funkci supervize na podpůrnou, vzdělávací a řídicí:

Podpůrná funkce neboli restorativní se vyznačuje předáváním a sdílením naděje a odhodláním. Má za úkol nabídnout pracovníkům možnosti a prostředky k předcházení syndromu vyhoření. Cílem této funkce je dobré zvládnutí profesních nároků.

Vzdělávací funkce neboli funkce rozvojová se zaměřuje na rozvoj dovedností a schopností pracovníka a podporuje jej v dalším profesním rozvoji. Klade si za cíl rozvíjet odbornost pracovníka.

Řídící (administrativní) funkce se projevuje usměrňováním ve výkonu práce. Vychází z daných termínů a plánu práce, standardů kvality a podobných skutečností. Jejím záměrem je pochopení, přijetí a naplňování profesionálních hodnot.

Supervize se také zaměřuje na celou organizaci. Konkrétně na kulturu organizace a atmosféru, která v ní panuje. Podporuje pracovní vztahy a celkové klima vztahů mezi pracovníky a vedoucími. (Hajný a Havrdová, 2008, s 54)

Hawkins a Shohet (2004, s. 61) považují za důležité, aby supervize nabízela pracovníkům prostor k prozkoumání a vyjádření osobních trápení, pocit uznání a prostor k přemýšlení nad obsahem a procesem své práce.

Díky specifickým funkcím supervize mají vychovatelé v dětských domovech jedinečnou možnost zlepšit a zefektivnit postupy své práce. Na již vznikající problémy a nežádoucí situace v práci mohou nahlížet způsoby, na které by sami nepřišli. Jelikož se závažnost zátěžových situací liší, existují i různé druhy supervize. Na jednotlivé druhy supervize navazuje další kapitola.

### **3.1.2 Druhy supervize**

Ne vždy je efektivní provádět supervizi pouze jednotným způsobem. U supervize se vyskytují různé druhy a dělení podle odlišných hledisek. Tato hlediska můžeme dělit podle času, počtu účastněných, zaměření supervize a dalších odlišností. V následující kapitole jsou popsány vybrané druhy supervize využívané v praxi.

Supervizi můžeme dělit na přímou a nepřímou. Toto dělení se odvíjí od míry poskytnutí informací, které supervizor v průběhu supervize získává.

Přímá supervize se vyznačuje přítomností supervizora při práci supervidovaného. Je zde předem dáno, jak bude supervize probíhat. Supervizor poté vede rozhovor se supervidovaným a sděluje mu své postřehy a případná doporučení ke změně některých kroků v práci. Supervize nepřímá probíhá pouze prostřednictvím rozhovoru. Supervizor má k dispozici pouze informace a práce supervidovaného se neúčastní. (Michková, 2008, s. 21)

Další rozdělení supervize je s ohledem na počet zúčastněných, jejich vzájemný vztah a roli účastníků při supervizi. Jedná se o supervizi skupinovou, týmovou a individuální.

Pro skupinovou supervizi je charakteristické, že zúčastněné pojí stejný pracovní zájem. Tito zúčastnění však nemají žádný společný pracovní úkol, neexistují mezi nimi vztahy podřízenosti a nadřízenosti. Zúčastnění pracovníci se v této skupině mohou navzájem obo-



hacovat o své pracovní zkušenosti a pocity. V této skupině lze využít větší množství technik, pro které například v individuální supervizi neexistují podmínky. (Hajný a Havrdová, 2008, s. 76)

Týmová supervize je typická pro skupinu pracovníků, kteří mají společný pracovní život. Je tedy zaměřena na činnost týmu jako celku, jeho kooperaci a efektivitou. (Hawkins a Shohet, 2004, s. 138)

U individuální supervize je kladen důraz na individuální kontakt mezi supervizorem a supervidovaným. Nikdo další není při supervizi přítomen. Supervizor se při této supervizi zabývá profesionálním fungováním a dalším rozvojem supervidovaného. Je zde zajištěn dostatek prostoru pro uvědomění vlastních stavů a procesů pracovníka. (Michková, 2008, s. 22)

Supervize by se měla realizovat pravidelně kvůli průběžnému zlepšování kvality práce a udržování duševní pohody pracovníků. V některých případech je však prováděna příležitostně. Příležitostná supervize je vhodná v situaci, kdy je zaměřena na zkušeného pracovníka, který se potýká s mimořádně obtížným případem. Supervize se uskutečňuje také v případě, kdy větší počet pracovníků dá v práci výpověď. Tuto supervizi nazýváme krizová. (Hajný a Havrdová, 2008, s. 57)

Díky velké nabídce různých druhů supervize je vychovatelům v dětských domovech a také ostatním pracovníkům vybrán takový druh supervize, který se nejvíce dotýká vzniklých problémů či nejvíce zvyšuje efektivitu práce. To napomáhá k větší otevřenosti, spolupráci a spokojenosti všech supervidovaných.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 DESIGN VÝZKUMU

V následujících podkapitolách uvádíme výzkum zaměřený na syndrom vyhoření u vychovatelů v dětských domovech a jeho design.

Syndrom vyhoření postihuje ve velké míře jedince vykonávající pomáhající profese. Pojem pomáhající profese se odvíjí od náplně práce zaměřené na pomoci druhým. Jsou to psychicky náročné profese, mezi něž zařazujeme i povolání vychovatele v dětském domově.

Problematikou syndromu vyhoření se zabývala například Christina Maslachová, která sestavila spolu se svými kolegy dotazník pro měření syndromu vyhoření, který lze použít i pro pomáhající profese. Tento dotazník byl použit také v našem výzkumu.

Z výzkumu syndromu vyhoření Maslachové vyplývá, že častý kontakt s lidmi mající vážné problémy může být pro pomáhající profese vyčerpávající a značně přispívat k syndromu vyhoření. (Maroon, 2012, s. 17)

Syndrom vyhoření je velmi diskutované téma ve společnosti. Je však málo zkoumaný u vychovatelů v dětských domovech, pro které je velmi důležité udržovat si duševní zdraví z hlediska správné výchovy dětí v dětských domovech. Vzhledem k této skutečnosti je naším hlavním cílem výzkumu zjistit míru syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech. V závěru jsou poté uvedeny doporučená opatření k řešení této problematiky.

### 4.1 Vymezení výzkumného problému a formulace hypotéz

Výzkumný problém představuje míru syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech. **Hlavní výzkumná otázka** našeho výzkumu je definována následovně:

Jaká je míra syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech?

Od hlavní výzkumné otázky se odvíjí **dílčí výzkumné otázky** v tomto znění:

1. Jaká je míra emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech?
2. Jaká je míra depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech?
3. Jaká je osobní spokojenost s prací u vychovatelů v dětských domovech a její míra?
4. Jakými způsoby předchází vychovatelé v dětských domovech syndromu vyhoření?

5. Jaký je vztah mezi věkem a úrovní emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech?
6. Jaký je vztah mezi věkem a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech?
7. Jaký je vztah mezi věkem a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech?
8. Jaký je vztah mezi délkou praxe a úrovní emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech?
9. Jaký je vztah mezi délkou praxe a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech?
10. Jaký je vztah mezi délkou praxe a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech?

Na základě 5., 6., 7., 8., 9. a 10. výzkumné otázky jsme zformulovali **hypotézy**, které zní:

**H1:** Existuje vztah mezi věkem a úrovní emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech.

**H2:** Existuje vztah mezi věkem a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech.

**H3:** Existuje vztah mezi věkem a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech.

**H4:** Existuje vztah mezi délkou praxe a úrovní emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech.

**H5:** Existuje vztah mezi délkou praxe a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech.

**H6:** Existuje vztah mezi délkou praxe a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech.

## 4.2 Vymezení výzkumných cílů

Na tomto místě vymezujeme hlavní výzkumný cíl spolu s dílčími výzkumnými cíly.

**Hlavním výzkumným cílem** našeho výzkumu je zjistit míru syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech. Na základě hlavního výzkumného cíle stanovujeme **dílčí výzkumné cíle** následovně:

Zjistit míru emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech v oblasti osobního uspokojení.

Zjistit míru depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech.

Zjistit míru a celkovou osobní spokojenost s prací u vychovatelů v dětských domovech.

Zjistit způsoby předcházení syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech v oblasti depersonalizace.

Zjistit vztah mezi věkem a úrovní emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech.

Zjistit vztah mezi věkem a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech.

Zjistit vztah mezi věkem a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech.

Zjistit vztah mezi délkou praxe a úrovní emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech.

Zjistit vztah mezi délkou praxe a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech.

Zjistit vztah mezi délkou praxe a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech.

### **4.3 Pojetí výzkumného šetření a technika sběru dat**

Pro samotný výzkum bylo zvoleno kvantitativní pojetí výzkumného šetření. Kvantitativní výzkum nám umožní sběr dat od velkého množství respondentů. Chráska (2007, s. 12) je kvantitativně orientovaný výzkum taková činnost, která vyžaduje systematizaci. Hypotézy o vztazích mezi jevy se zde zkoumají a ověřují empirickými metodami.

Jako techniku sběru dat jsme zvolili dotazníkové šetření. Dle Chrásky (2007, s. 163) je dotazník soustavou předem připravených otázek, na které respondenti odpovídají písemnou formou.

#### 4.4 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru

Výzkumným souborem v rámci našeho výzkumu jsou vychovatelé v dětských domovech ve Zlínském a Moravskoslezském kraji.

Jelikož se jedná o náročný sběr dat z hlediska časové vytiženosti vychovatelů v dětských domovech, bylo o vyplnění dotazníků požádáno internetovou formou. Dotazníky byly rozeslány ředitelům dětských domovů, kteří byli požádáni o přeposlání dotazníků všem vychovatelům v příslušných dětských domovech.

V rámci Zlínského kraje byly dotazníky rozeslány do 8 dětských domovů, celkový počet vychovatelů v těchto domovech činí 65. V rámci Moravskoslezského kraje jsme dotazníky rozeslali do 10 dětských domovů, celkový počet vychovatelů v těchto domovech činí 96. Celkový počet vychovatelů ve všech dětských domovech, kam byly dotazníky zaslány, činí **161**. Z tohoto počtu bylo navraceno **77** dotazníků, v procentuálním vyjádření vyplnilo dotazníky **48 %** vychovatelů v oslovených dětských domovech. Nižší návratnost dotazníků může být způsobena přehlédnutím dotazníků v e-mailových schránkách, zaneprázdněností či nezájmem vychovatelů vyplňovat dotazník.

Naším prvotním záměrem bylo oslovení respondentů osobní formou a dodání dotazníků do vlastních rukou. Po domluvě s řediteli dětských domovů ve Zlínském a Moravskoslezském kraji byly však dotazníky zaslány prostřednictvím internetu, který nám umožnil rychlejší sběr dat. Jedná se tedy o záměrný výběr souboru.

#### 4.5 Metody analýzy dat

Na základě čárkovací metody jsme sestavili tabulky absolutní, relativní a kumulativní četnosti, které nám slouží k větší orientaci ve výsledcích některých údajů. Postupovali jsme dle Chráska, který tvrdí, že tato metoda slouží k základnímu utřídění dat. (Chráska, 2007, s. 40)

Při zpracování výsledků a ověření hypotéz jsme použili metodu test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Dle Chráska (2007, s. 76) je tento test vhodný použít v případě, kdy ověřujeme vztah mezi dvěma jevy, které byly zaznamenány pomocí ordinálního měření.

Kromě osobně sestavených otázek obsahoval dotazník také škálové položky sestavené podle dotazníku MBI. Tento dotazník můžeme najít v publikaci Křivohlavého (Křivohlavý, 1998, s. 40) Hlavní autorkou tohoto dotazníku je Christina Maslachová.

Dotazník MBI neboli Maslach Burnout Inventory je dosud nejrozšířenějším nástrojem pro diagnózu a měření syndromu vyhoření. Tento dotazník obsahuje 22 výroků. Na stupnici od 0 do 7 respondenti zaznamenávají, jakou mírou se ztotožňují s daným výrokem. 0 znamená naprostý nesouhlas a 7 odpovídá naprostému souhlasu vyvolávající velmi silný pocit. Na tomto místě uvádíme stupnici vyjadřující sílu pocitů:

**Vůbec 0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 Velmi silně**

Jednotlivé výroky jsou v tomto dotazníku přiřazovány ke třem oblastem syndromu vyhoření, které se vyhodnocují samostatně. Dvě oblasti jsou laděny negativně a tím jsou emocionální vyčerpání (EE) a depersonalizace (PA). Oblast osobní uspokojení z práce (PA) je laděna naopak pozitivně. Tyto oblasti jsou poté měřeny ve třech stupních.

**Stupně emocionálního vyčerpání jsou následující:**

**nízký:** 0 – 16

**mírný:** 17 - 26

**vysoký:** 27 a více

**Stupně depersonalizace:**

**nízký:** 0 – 6

**mírný:** 7 - 12

**vysoký:** 13 a více

**Stupeň osobního uspokojení:**

**vysoký:** 39 a více

**mírný:** 38 - 32

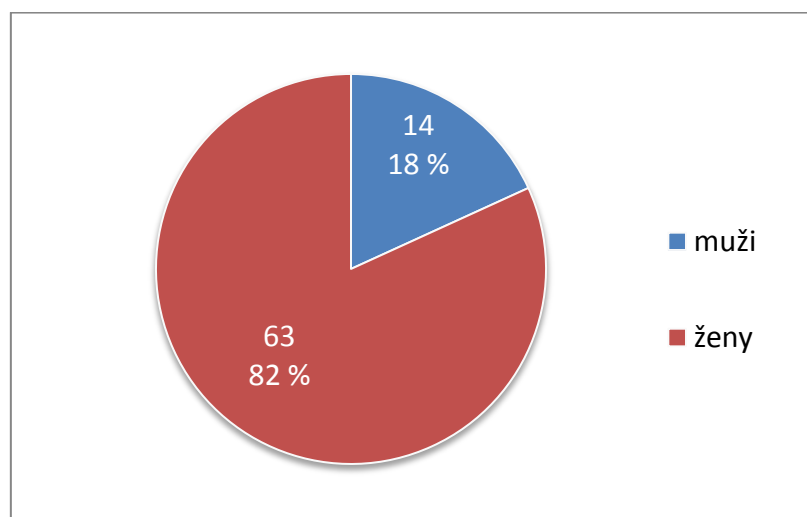
**nízký:** 31 – 0

## 4.6 Analýza dat

V rámci analýzy dat uvádíme jednotlivé výsledky výzkumu. Výsledky, počty respondentů a odpovědi jsou zaznamenány také v grafech u jednotlivých otázek. Grafické znázornění počtu respondentů a odpovědi slouží pro větší orientaci ve výsledcích.

### Zastoupení respondentů z hlediska pohlaví

První otázka v dotazníku se týká pohlaví respondentů. Zjištění pohlaví respondentů nám slouží spíše pro orientační účely, neboť povolání vychovatele v dětském domově je obsazeno ve velké míře ženami. Tuto skutečnost můžeme pozorovat i u našeho výzkumného vzorku ze Zlínského a Moravskoslezského kraje. Graf znázorňuje zastoupení mužů a žen ve Zlínském a Moravskoslezském kraji jakožto vychovatelů v dětských domovech.



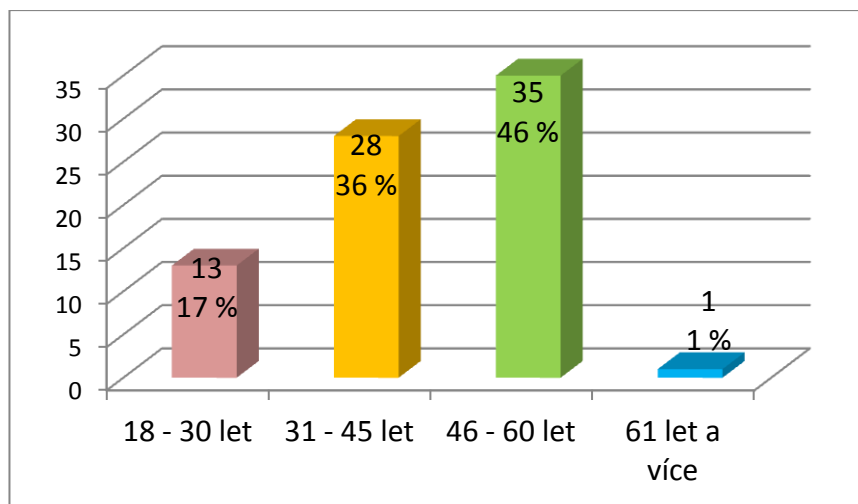
Graf I: Pohlaví respondentů

Z grafického znázornění pohlaví respondentů je patrné, že většinu vychovatelů v dětských domovech ve Zlínském a Moravskoslezském kraji tvoří ženy. Ze 77 respondentů činí počet žen 63, v procentuálním vyjádření 82 %. Muži tvoří menšinu, jejich počet se rovná 14 (18 % respondentů.)



### Zastoupení respondentů z hlediska věku

Zjištění tohoto údaje nám slouží k zodpovězení dílčí výzkumné otázky, která se týká vztahu mezi věkem a mírou syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech. Respondenti měli označit příslušnou věkovou kategorii, do které spadají. Rozdělení věkových kategorií bylo inspirováno členěním dospělého věku dle Světové zdravotnické organizace.

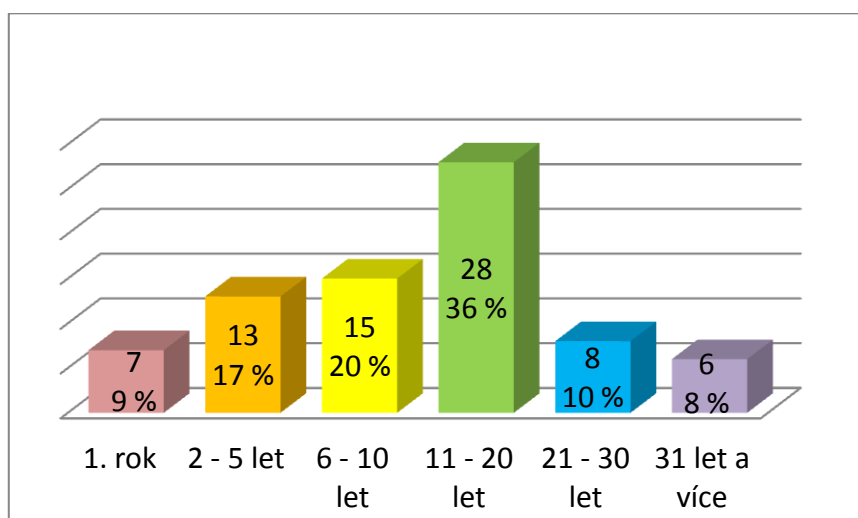


Graf II: Věk respondentů

Do věkového rozpětí 18 – 30 let spadalo 13 respondentů, což činí 17 % z celkového počtu respondentů. K věku 31 – 45 let se hlásilo 28 respondentů (36 %). Největší věkovou skupinu tvořili respondenti ve věku 46 – 60 let, až 46 % z celkového počtu respondentů. Naopak nejméně respondentů se hlásilo k věku 61 let a více. Zde byl zařazen pouze 1 respondent.

### Zastoupení respondentů dle délky praxe

U respondentů jsme zjišťovali celkovou délku praxe, která se vztahuje na současné zaměstnání v dětském domově a zahrnuje také i případnou praxi v předchozích dětských domovech. Délku praxe jsme rozdělili do šesti kategorií. Zjištění délky praxe respondentů nám přispívá k ověření vztahu mezi délkou praxí v dětských domovech a mírou syndromu vyhoření.

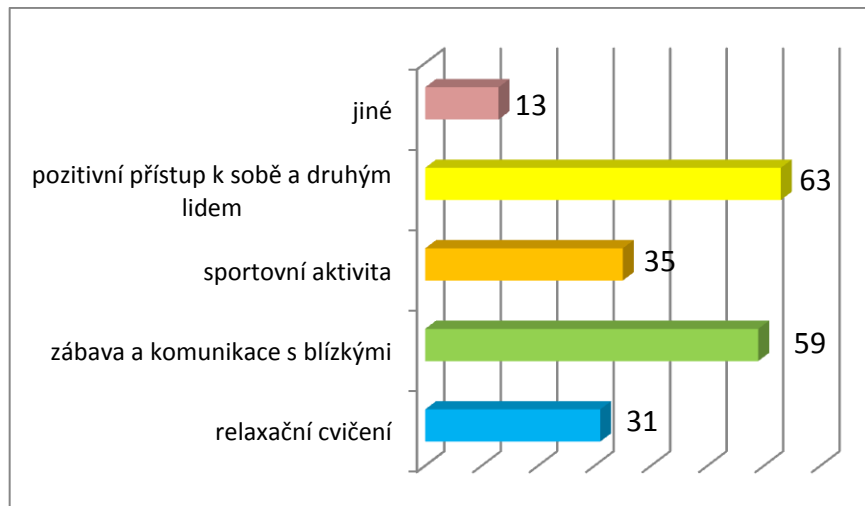


Graf III: Délka praxe respondentů

Jak si můžeme všimnout, nejčastější délka praxe u respondentů se pohybuje kolem 11 – 20 lety. Toto rozmezí náleží 28 respondentům, což činí 36 % z celkového počtu respondentů. Nejmenší počet respondentů spadá do kategorie délky praxe 31 let a více. Další kategorií délky praxe byl 1. rok v zaměstnání, který náleží 9 % (7 respondentů) z celkového počtu respondentů. 2 – 5 let je délka praxe náležící 13 respondentům (13 %). 15 respondentů patří do kategorie 6 – 10 let praxe, což činí 20 % z celkového počtu respondentů. 6 respondentům neboli 8 % přísluší kategorie s délkou praxí 21 – 30 let.

### Způsoby, jakými se respondenti brání proti pracovnímu vyčerpání

Na tomto místě zjišťujeme způsoby, jakými se respondenti brání proti pracovnímu vyčerpání. Tato otázka nám přispívá ke zjištění způsobů prevence syndromu vyhoření. Respondenti měli možnost označit více odpovědí, případně napsat také svoji vlastní odpověď.

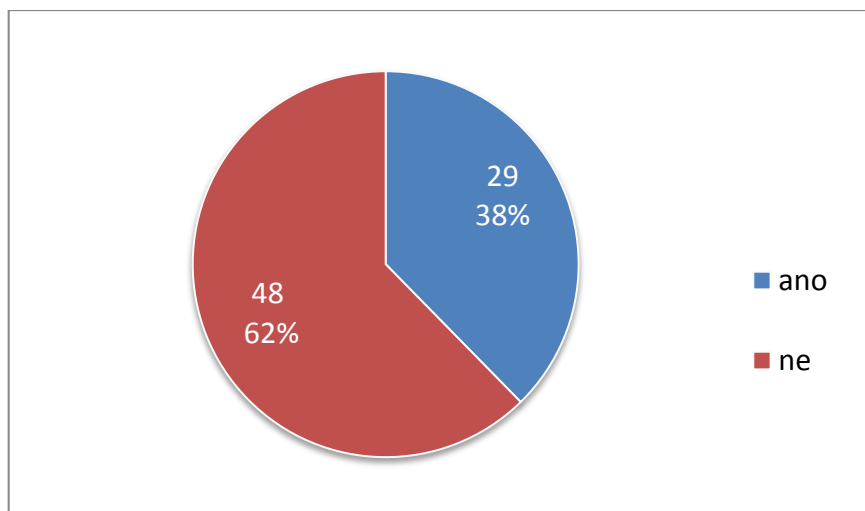


Graf IV: Způsoby předcházení pracovnímu vyčerpání respondentů

Celkový počet odpovědí čítal 201. Graf znázorňuje fakt, že nejvíce volenou odpovědí byl pozitivní přístup k sobě a druhým lidem, která byla zaznačena 63 krát, což činí 31 % z celkového počtu odpovědí. Druhou nejčastější odpovědí byla zábava a komunikace s blízkými, kde bylo zaznamenáno 59 odpovědí, v procentuálním vyjádření 29 %. Jako další způsob zabránění syndromu vyhoření zvolili respondenti sportovní aktivitu. Tuto možnost označili respondenti 35 krát (17 %). Druhou nejméně častou odpovědí bylo relaxační cvičení v počtu 31 (16 %). Respondenti také uváděli jiné způsoby, jakými se brání proti syndromu vyhoření. U pěti respondentů se vyskytla volba čtení knih, u dalších čtyřech respondentů poslech hudby, 2 respondenti volí jako možnost zábrany proti pracovnímu vyčerpání pobyt venku a na zahradě. Další dva respondenti uvedli jako odpověď spánek.

### Účast respondentů na preventivních programech proti syndromu vyhoření pro zaměstnance

Otázka respondentů zaměřená na jejich účast na preventivních programech proti syndromu vyhoření pro zaměstnance ověřuje skutečnost, zda respondenti předcházejí syndromu vyhoření i v rámci svého zaměstnání.

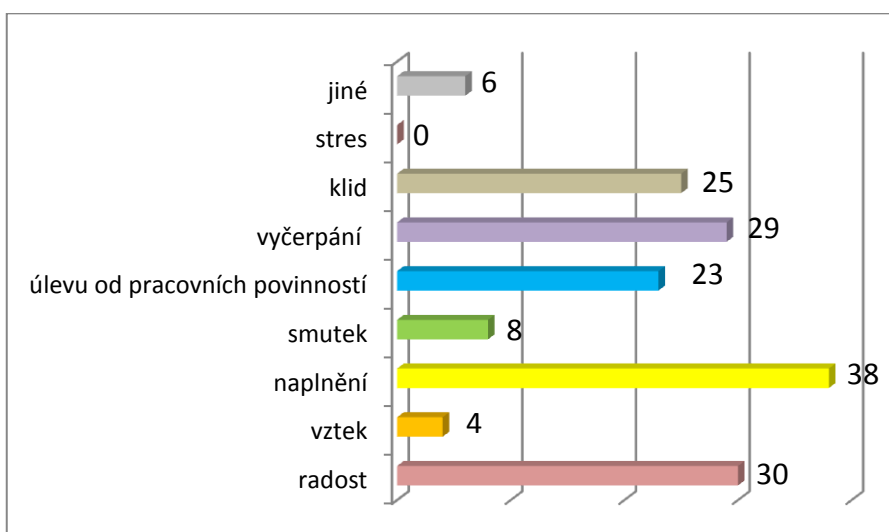


Graf V: Účast respondentů na preventivních programech

Zajímavým zjištěním bylo, že z celkového počtu 77 respondentů se až 62 % preventivního programu proti syndromu vyhoření pro zaměstnance nikdy nezúčastnilo. Zbýlých 29 % respondentů se preventivního opatření proti syndromu vyhoření v rámci svého zaměstnání zúčastnilo.

### Pocity respondentů na konci běžného pracovního dne

Respondenti označovali z uvedené nabídky nejčastější pocity, které zažívají na konci běžného pracovního dne. Mohli zvolit libovolný počet odpovědí a případně napsat pocity, které se v uvedené nabídce nevyskytovali. Otázka vztahující se k zastoupení pocitů respondentů na konci běžného pracovního dne se snaží zjistit, zda respondenty jejich práce pozitivně naladuje a přináší jim spokojenost.



Graf VI: Pocity respondentů na konci běžného pracovního dne

Celkový počet zaznačených pocitů činí 163. Většina respondentů cítí ze své práce naplnění, což můžeme vyčíst z grafu. Odpověď naplnění je zaznačena 38 krát. Procentuálně tvoří odpověď naplnění 23 % z celkového počtu odpovědí. Druhou nejčastější odpovědí byla radost. Tato možnost byla zvolena 30, což činí 18 % z celkového počtu odpovědí. Stejně častou odpovědí byla odpověď vyčerpání, která činila rovněž 18 % z celkového počtu odpovědí. 25 krát byla zaznačena možnost klid. Tvořila 15 % odpovědí. Úlevu od pracovních povinností zvolili respondenti 23 krát (14 %). Méně častou odpovědí byla odpověď smutek. Tato odpověď byla zvolena 8 krát a činila 5 % z celkového počtu odpovědí. 4 % všech odpovědí příslušelo možnosti jiné. Jako jinou odpověď týkající se pocitů na konci běžného pracovního dne respondenti uvedli 6 krát. Jednou z odpovědí byla odpověď únava, ale zároveň i dobrý pocit, že respondent zvládl vše ke své spokojenosti. Další odpovědí bylo, že většinou respondent přemýšlí, co se dalo zvládnout lépe a také nad věcmi, které sám ne-

může změnit. Jednou z dalších odpovědí byla bezmoc, dále rozčarování, celková únava a odpověď, že každý den je jiný. Možnost odpovědi stres ne zvolil žádný z respondentů.

### Výsledky dotazníku MBI

**Žlutou barvou** jsou zaznačeny výroky vztahující se k oblasti **emocionálního vyčerpání**.

**Modrou barvou** jsou zaznačeny výroky vztahující se k oblasti **depersonalizace**.

**Fialovou barvou** jsou zaznačeny výroky vztahující se k oblasti **osobního uspokojení**.

Výroky	Stupně pocitů:							
	Vůbec 0	1	2	3	4	5	6	7 Velmi silně
1. Práce mne citově vysává.	25	16	12	11	7	5	1	0
2. Na konci pracovního dne se cítím být na dně sil.	25	17	11	13	7	2	2	0
3. Když ráno vstávám a pomyslím na pracovní problémy, cítím se unaven/a.	26	22	16	6	5	1	1	0
4. Velmi dobře rozumím pocitům dětí v dětském domově.	3	3	3	6	4	12	23	23
5. Mám pocit, že někdy s dětmi v dětském domově jedním jako s neosobními věcmi.	47	24	4	1	0	1	0	0
6. Celodenní práce s lidmi je pro mne skutečně namáhavá.	16	25	15	8	4	7	2	0
7. Jsem schopen/na velmi účinně vyřešit problémy dětí v dětském domově.	0	5	7	10	5	14	23	13
8. Cítím "vyhoření", vyčerpání ze své práce.	32	19	12	5	4	5	0	0
9. Mám pocit, že lidi při své práci pozitivně ovlivňuji a naladuji.	2	4	5	7	12	14	24	9
10. Od té doby, co vykonávám svou profesi, stal/a jsem se méně citlivým/á k lidem.	53	17	5	0	1	0	1	0
11. Mám strach, že výkon mé práce mne činí citově tvrdým.	44	22	9	0	1	1	0	0
12. Mám stále hodně energie.	0	10	10	9	5	16	13	14
13. Moje práce mi přináší pocity marnosti, neuspokojení.	54	18	3	0	1	1	0	0

14. Mám pocit, že plním své úkoly tak usilovně, že mne to vyčerpává.	15	14	18	6	7	8	7	2
15. Už mne dnes moc nezajímá, co se děje s dětmi v dětském domově.	55	13	5	2	0	2	0	0
16. Práce s lidmi mi přináší silný stres.	33	23	14	4	1	2	0	0
17. Dovedu u dětí v dětském domově vyvolat uvolněnou atmosféru.	0	3	3	4	5	17	24	21
18. Cítím se svěží a povzbuzený/á, když pracuji s dětmi v dětském domově.	2	2	5	5	8	11	20	24
19. Za roky své práce jsem byl/a úspěšný/á a udělal/a hodně dobrého.	2	4	4	8	9	14	22	14
20. Mám pocit, že jsem na konci svých sil.	37	20	9	5	3	2	1	0
21. Citové problémy v práci řeším velmi klidně – vyrovnaně.	2	4	4	11	7	13	18	18
22. Cítím, že děti v dětském domově mi přičítají některé své problémy.	33	27	7	6	1	2	1	0

## 4.7 Interpretace dat

Nyní přistoupíme k interpretaci dat a zodpovězení výzkumných otázek.

**1. dílčí výzkumná otázka:** Jaká je míra emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech?

Abychom dospěli ke zjištění míry syndromu vyhoření, nejprve musíme zodpovědět, jaká je míra jednotlivých oblastí syndromu vyhoření. K této výzkumné otázce se váže zjištění emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech. Ke zjištění emocionálního vyčerpání nám slouží položky v rámci MBI dotazníku a to konkrétně **výroky č. 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 a 20**. Emocionální vyčerpání vede k pocitům beznaděje, depresivním náladám, podrážděnosti a přesvědčení bezvýznamnosti práce.

Z tabulky uvedené níže můžeme vyčíst, že 51 respondentů vykazuje nízký stupeň emocionálního vyčerpání. To je většina z celkového počtu respondentů, kteří nám vyplnili dotazník. Můžeme si tedy všimnout, že většina vychovatelů v dětských domovech v rámci našeho výzkumného souboru je vůči emocionálnímu vyčerpání poměrně odolná. Tato odolnost je velmi významná, neboť mnoho autorů při definici syndromu vyhoření nejčastěji zmiňuje právě emocionální vyčerpání a přikládají mu velkou váhu. Například Kebza a Šolcová (2003, s. 7) popisují syndrom vyhoření jako stav emocionálního vyčerpání, který vznikl

v důsledku nadměrných psychických a emocionálních nároků a zahrnuje vyčerpání, pasivitu a zklamání a je reakcí převážně na pracovní stres.

17 respondentů však spadá již do mírného stupně emocionálního vyčerpání, u 9 respondentů je zastoupena vysoká míra emocionálního vyčerpání. U těchto respondentů může být vyšší míra emocionálního vyčerpání způsobena hektickým životním stylem či vyšší senzibilitou vůči zátěžovým situacím.

Tabulka vztahující se k míře emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech podává přehledné informace o tom, kolik respondentů se řadí k jednotlivým stupňům emocionálního vyčerpání.

<b>Stupeň:</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost</b>	<b>Kumulativní četnost</b>
nízký	<b>51</b>	<b>0, 662</b>	<b>51</b>
mírný	<b>17</b>	<b>0, 221</b>	<b>68</b>
vysoký	<b>9</b>	<b>0, 117</b>	<b>77</b>

Tabulka 1: Míra emocionálního vyčerpání vychovatelů

**2. dílčí výzkumná otázka:** Jaká je míra depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech?

K zodpovězení této otázky nám slouží **výroky č. 5, 10, 11, 15 a 22** v rámci MBI dotazníku. Depersonalizace je další oblastí syndromu vyhoření. Tato součást syndromu vyhoření se vyznačuje izolovaností jedince od svých psychických a tělesných pochodů. Depersonalizace se může prokázat také ztrátou empatie a otupěním emocí.

Je potěšujícím zjištěním, že u většiny respondentů se objevuje nízká míra depersonalizace. Depersonalizace vychovatelů v dětských domovech může totiž ve velké míře ovlivňovat výchovu dětí. Jak jsme již uváděli v teoretické části bakalářské práce, vychovatelé v dětských domovech by měli mít dostatek empatie a citlivého vnímání, snažit se dětem porozumět a poradit a vychovávat je řádným způsobem.



U 15 vychovatelů je prokázán mírný stupeň depersonalizace. Tuto skutečnost si můžeme vysvětlit například větším počtem problémů a zátěžových situací v pracovním prostředí, ale také v osobním životě vychovatelů. Mohou se však vyskytovat i jiné příčiny mírného stupně depersonalizace

Pokud zhlédneme tabulku níže, je zde patrné, že vysoký stupeň depersonalizace se nevyskytuje u žádného z respondentů.

Stupeň:	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost
nízký	62	0,805	62
mírný	15	0,194	77
vysoký	0	0	77

Tabulka 2: Míra depersonalizace vychovatelů

**3. dílčí výzkumná otázka:** Jaká je osobní spokojenost s prací u vychovatelů v dětských domovech a její míra?

Vysoká míra osobní spokojenosti s prací je velmi významná z hlediska spokojenosti a duševního zdraví vychovatelů v dětských domovech. Ke zjištění osobní spokojenosti s prací vychovatelů se váže **otázka č. 6** v dotazníku. Ke zjištění míry osobního uspokojení můžeme přiřadit **výroky č. 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 a 21** v rámci dotazníku MBI.

Otázka č. 6 v dotazníku zjišťovala většinové pocity respondentů na konci běžného pracovního dne. Z grafu v rámci analýzy dat jsme zjistili, že respondenti nejvíce cítí naplnění a radost z práce. Pravděpodobně tyto respondenti, kteří volili možnost naplnění a radost, pracují v harmonickém pracovním prostředí a cítí, že jejich práce je smysluplná. Ve velké míře však respondenti uváděli také vyčerpání. To může být způsobem velkým nasazením v práci, nižším množstvím energie nebo zátěžovými situacemi, které vyžadují delší dobu k jejich řešení. Obzvláště náročné jsou situace, kdy vychovatelé musí řešit kázeňské problémy dětí, šikanu mezi dětmi či záškoláctví. Zajímavou odpovědí na otázku týkající se pocitů vychovatelů na konci běžného pracovního dne je odpověď, že daný respondent přemýšlí o situacích, které nemůže změnit. Je evidentní, že práce s dětmi není tomuto re-

spondentovi lhostejná. Tato odpověď poukazuje na empatii respondenta. Velké zaobírání se nežádoucími situacemi však může zároveň vést k pocitu bezmoci a následnému vyčerpání. Naopak dalším zajímavým zjištěním bylo, že žádný z respondentů nevedl, že cítí na konci pracovního dne stres.

Pokud bychom měli hovořit o míře osobního uspokojení respondentů, je patrné, že větší část respondentů se prokazuje vysokým stupněm osobního uspokojení, což dokazují i odpovědi k otázce týkající se pocitů vychovatelů na konci běžného dne. Zajímavým zjištěním je podobná četnost respondentů spadající pod mírný a nízký stupeň osobního uspokojení. S menší mírou osobního uspokojení respondentů mohou opět souviset zátěžové situace vychovatelů, můžeme zde i zařadit nízké sebevědomí a pocity marnosti a bezmocnosti vyřadit se s danými situacemi.

<b>Stupeň:</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost</b>	<b>Kumulativní četnost</b>
vysoký	<b>42</b>	<b>0, 545</b>	<b>17</b>
mírný	<b>18</b>	<b>0, 234</b>	<b>35</b>
nízký	<b>17</b>	<b>0, 221</b>	<b>77</b>

Tabulka 3: Míra osobní spokojenosti vychovatelů

**4. dílčí výzkumná otázka:** Jakými způsoby předchází vychovatelé v dětských domovech syndromu vyhoření?

Tato otázka nám osvětluje, zda a jaké druhy prevence proti syndromu vyhoření se vyskytují u vychovatelů v dětských domovech. S touto výzkumnou otázkou jsou spojeny **otázky v dotazníku č. 4 a 5**. Konkrétně jsme se respondentů ptali, jakými způsoby se brání proti pracovnímu vyčerpání. Největší četnost odpovědí byla zaznamenána u možnosti pozitivní přístup k sobě a druhým lidem. Pozitivní přístup k sobě a druhým lidem je velmi důležitý, neboť umožňuje načerpat sílu a energii. Další nejvíce frekventovanou odpovědí byla odpověď zábava a komunikace s blízkými. Dle Maroona (2012, s. 94 - 95) je pro každého jedince důležitý kontakt s druhými, který umožňuje rozvoj sebevědomí, vědomí vlastní hodnoty, příslušnost k nějaké skupině a potvrzení osobních schopností.

Zajímavým zjištěním byla skutečnost, že žádný z respondentů v možnosti „jiné“ neuvedl, že se pracovnímu vyčerpání nebrání nebo nemá na něj dostatek času. Je tedy zřejmé, že každý z respondentů dokáže uvést aspoň jeden prostředek, kterým se brání proti pracovnímu vyčerpání, a tedy předchází syndromu vyhoření. Můžeme však pouze spekulovat nad tím, zda uvedené odpovědi jsou skutečně pravdivé.

Z výsledků prezentovaných v rámci analýzy dat si můžeme také všimnout, že překvapivě většina respondentů nemá žádnou zkušenost s preventivními programy proti syndromu vyhoření pro zaměstnance.

**5. dílčí výzkumná otázka:** Jaký je vztah mezi věkem a úrovní emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech?

5. dílčí otázkou zjišťujeme, zda existuje souvislost mezi věkem a úrovní emocionálního vyčerpání vychovatelů v dětských domovech. Zde uvádíme stanovení hypotézy spolu s určením alternativní a nulové hypotézy:

**H<sub>1</sub>:** Existuje vztah mezi věkem a úrovní emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech.

H<sub>A</sub>: Mezi věkem vychovatelů v dětských domovech a úrovní emocionálního vyčerpání existuje souvislost.

H<sub>0</sub>: Mezi věkem vychovatelů v dětských domovech a úrovní emocionálního vyčerpání neexistuje souvislost.

Pro ukázkou uvádíme celý postup, kterým jsme ověřovali hypotézu (H<sub>1</sub>). Pro ověření hypotézy jsme využili metodu test nezávislosti chí – kvadrát pro kontingenční tabulku. Tímto způsobem jsme postupovali u ověření všech stanovených hypotéz.

První tabulka představuje pozorovanou četnost, druhá tabulka znázorňuje očekávanou četnost a třetí tabulka vypočtenou hodnotu

<b>P</b>	<b>nízký stupeň EE</b>	<b>mírný stupeň EE</b>	<b>vysoký stupeň EE</b>	$\Sigma$
<b>18 – 30 let</b>	11	1	1	13
<b>31 – 45 let</b>	21	5	2	28
<b>46 – 60 let</b>	19	11	5	35
<b>61 let a více</b>	0	0	1	1
$\Sigma$	51	17	9	77

Tabulka 4: Vztah věku a EE – pozorovaná četnost

<b>O</b>	<b>nízký stupeň EE</b>	<b>mírný stupeň EE</b>	<b>vysoký stupeň EE</b>	$\Sigma$
<b>18 – 30 let</b>	8, 61	2, 87	1, 52	13, 00
<b>31 – 45 let</b>	18, 55	6, 18	3, 27	28, 00
<b>46 – 60 let</b>	23, 18	7, 73	4, 1	35, 01
<b>61 let a více</b>	0, 66	0, 22	0, 12	1
$\Sigma$	51, 00	17, 00	9, 01	77, 01

Tabulka 5: Vztah věku a EE – očekávaná četnost

$\chi^2$	<b>nízký stupeň EE</b>	<b>mírný stupeň EE</b>	<b>vysoký stupeň EE</b>	$\Sigma$
<b>18 – 30 let</b>	0, 66	1, 22	0, 18	2, 06
<b>31 – 45 let</b>	0, 32	0, 23	0, 49	1, 04
<b>46 – 60 let</b>	0, 75	1, 38	0, 2	2, 33
<b>61 let a více</b>	0, 66	0, 22	6, 45	7, 33
$\Sigma$	2, 39	3, 05	7, 32	12, 76

Tabulka 6: Vztah věku a EE – výpočet hodnoty

Vypočtená hodnota testového kritéria  $\chi^2$  činí 12,76. Při vypočtené hladině významnosti 0,005 a stupni volnosti 6 činí kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,005}(6)$  12,592. Tato hodnota je menší než hodnota testového kritéria  $\chi^2$  a proto přijímáme **alternativní hypotézu**.

Můžeme tedy konstatovat, že existuje souvislost mezi věkem a úrovní emocionálního vyčerpání. U výroků v rámci dotazníku MBI týkajících se emocionálního vyčerpání jsme pozorovali, že větší míra ztotožnění se s těmito výroky byla spatřena převážně ve věkových kategoriích 46 – 60 let a 61 let a více.

**6. dílčí výzkumná otázka:** Jaký je vztah mezi věkem a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech?

Tato dílčí výzkumná otázka se zaměřuje na depersonalizaci u vychovatelů v dětských domovech a vztahem mezi věkem vychovatelů. Na základě této otázky uvádíme stanovenou hypotézu.

**H<sub>2</sub>:** Existuje vztah mezi věkem a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech.

H<sub>A</sub>: Mezi věkem vychovatelů v dětských domovech a úrovní depersonalizace existuje souvislost.

H<sub>0</sub>: Mezi věkem vychovatelů v dětských domovech a úrovní emocionálního vyčerpání neexistuje souvislost.

Pro větší přehlednost zde uvádíme tabulku s pozorovanou četností respondentů, která znázorňuje počet respondentů v jednotlivých věkových kategoriích a v jednotlivých stupních depersonalizace.

P	nízký stu- peň DP	mírný stu- peň DP	vysoký stupeň DP	$\Sigma$
18 – 30 let	10	3	0	13
31 – 45 let	24	4	0	28
46 – 60 let	28	7	0	35
61 let a více	0	1	0	1
$\Sigma$	62	15	0	77

Tabulka 7: Vztah věku a DP – pozorovaná četnost

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,005}(6)$  je 12, 592. Jelikož je tato hodnota větší než vypočtené testové kritérium (1, 415), přijímáme **nulovou hypotézu**. Můžeme tedy říci, že neexistuje souvislost mezi depersonalizací a věkem respondentů v dětských domovech.

**7. dílčí výzkumná otázka:** Jaký je vztah mezi věkem a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech?

Poslední oblastí syndromu vyhoření, kterou uvádíme ve vztahu s věkem vychovatelů v dětských domovech, je osobní uspokojení. Stanovené hypotézy jsou v následujícím znění:

**H3:** Existuje vztah mezi věkem a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech.

$H_A$ : Mezi věkem vychovatelů v dětských domovech a úrovní osobního uspokojení existuje souvislost.

$H_0$ : Mezi věkem vychovatelů v dětských domovech a úrovní osobního uspokojení neexistuje souvislost.

Pro větší přehlednost opět uvádíme tabulku s pozorovanou četností:

P	vysoký stupeň PA	mírný stupeň PA	nízký stupeň PA	$\Sigma$
18 – 30 let	10	2	1	13
31 – 45 let	17	6	5	28
46 – 60 let	15	9	11	35
61 let a více	0	1	0	1
$\Sigma$	42	18	17	77

Tabulka 8: Vztah věku a PA – pozorovaná četnost

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,005}(6)$  je 12, 592. Tato hodnota je větší než vypočtené testové kritérium (8, 52), a proto přijímáme **nulovou hypotézu**. Mezi věkem vychovatelů v dětských domovech a úrovní osobního uspokojení neexistuje souvislost.

**8. dílčí výzkumná otázka:** Jaký je vztah mezi délkou praxe a úrovní emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech?

Pomocí této výzkumné otázky zkoumáme vztah mezi úrovní emocionálního vyčerpání vychovatelů a délkou jejich praxe. Předpokládáme, že vychovatelé v dětských domovech, jejichž praxe činí 1 rok, budou emocionálním vyčerpáním zasaženi nejméně a že s přibývajícím dobou praxe se bude emocionální vyčerpání zvyšovat. Hypotéza stanovená na základě této otázky je následující:

**H4:** Existuje vztah mezi délkou praxe a úrovní emocionálního vyčerpání u vychovatelů v dětských domovech.

$H_A$ : Mezi délkou praxe vychovatelů v dětských domovech a úrovní emocionálního vyčerpání existuje souvislost.

$H_0$ : Mezi délkou praxe vychovatelů v dětských domovech a úrovní emocionálního vyčerpání neexistuje souvislost.

Tabulka pozorované četnosti respondentů rozdělených do kategorií dle délky praxe a stupně emocionálního vyčerpání:

P	nízký stu- peň EE	mírný stu- peň EE	vysoký stu- peň EE	$\Sigma$
<b>1. rok</b>	6	1	0	7
<b>2 – 5 let</b>	12	0	1	13
<b>6 – 10 let</b>	9	5	1	15
<b>11 – 20 let</b>	17	8	3	28
<b>21 – 30 let</b>	4	2	2	8
<b>31 let a více</b>	3	1	2	6
$\Sigma$	51	17	9	77

Tabulka 9: Vztah délky praxe a EE – pozorovaná četnost

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,005}(10)$  je 18,307. Tato hodnota je větší než vypočtené testové kritérium (12,04). Na základě výsledku přijímáme **nulovou hypotézu**, z čehož vyplývá, že mezi délkou praxe vychovatelů v dětských domovech a úrovní emocionálního vyčerpání neexistuje souvislost.

**9. dílčí výzkumná otázka:** Jaký je vztah mezi délkou praxe a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech?

Tato výzkumná otázka nám slouží ke zjištění vztahu mezi délkou praxe a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech. Hypotéza vztahující se k této otázce zní:

**H5:** Existuje vztah mezi délkou praxe a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech.

$H_A$ : Mezi délkou praxe vychovatelů v dětských domovech a úrovní depersonalizace existuje souvislost.

$H_0$ : Mezi délkou praxe vychovatelů v dětských domovech a úrovní depersonalizace neexistuje souvislost.

Tabulka pozorované četnosti týkající se vztahu mezi délkou praxe a úrovní depersonalizace u vychovatelů v dětských domovech je následovná:



P	nízký stu- peň DP	mírný stu- peň DP	vysoký stu- peň DP	$\Sigma$
<b>1. rok</b>	7	0	0	7
<b>2 – 5 let</b>	11	2	0	13
<b>6 – 10 let</b>	12	3	0	15
<b>11 – 20 let</b>	19	9	0	28
<b>21 – 30 let</b>	7	1	0	8
<b>31 let a více</b>	6	0	0	6
$\Sigma$	51	15	0	77

Tabulka 10: Vztah délky praxe a DP – pozorovaná četnost

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,005}(10)$  je 18, 307. Tato hodnota je větší než vypočtené testové kritérium (6, 41). Přijímáme tedy **nulovou hypotézu** a můžeme konstatovat, že mezi délkou praxe vychovatelů v dětských domovech a úrovní emocionálního vyčerpání neexistuje souvislost.

**10. dílčí výzkumná otázka:** Jaký je vztah mezi délkou praxe a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech?

Ověření vztahu mezi délkou praxe a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech nám napomáhá k zjištění, zda se vzrůstající dobou praxe klesá jejich osobní spokojenost. Na základě 10. výzkumné otázky jsme stanovili hypotézu v následujícím znění:

**H<sub>6</sub>:** Existuje vztah mezi délkou praxe a úrovní osobního uspokojení u vychovatelů v dětských domovech.

H<sub>A</sub>: Mezi délkou praxe vychovatelů v dětských domovech a úrovní osobního uspokojení existuje souvislost.

H<sub>0</sub>: Mezi délkou praxe vychovatelů v dětských domovech a úrovní osobního uspokojení neexistuje souvislost.

Tabulka pozorované četnosti reflektující četnost respondentů dělenou dle délky praxe a stupni osobního uspokojení je sestavena následovně:

P	vysoký stupeň PA	mírný stupeň PA	nízký stupeň PA	$\Sigma$
<b>1. rok</b>	4	1	2	7
<b>2 – 5 let</b>	9	3	1	13
<b>6 – 10 let</b>	7	4	4	15
<b>11 – 20 let</b>	15	5	8	28
<b>21 – 30 let</b>	3	3	2	8
<b>31 let a více</b>	4	2	0	6
$\Sigma$	42	18	17	77

Tabulka 11: Vztah délky praxe a PA – pozorovaná četnost

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,005}(10)$  je 18, 307. Tato hodnota je větší než vypočtené testové kritérium, jehož číselné vyjádření je 6, 24. Přijímáme tedy **nulovou hypotézu**. Můžeme konstatovat, že mezi délkou praxe vychovatelů v dětských domovech a úrovní osobní spokojenosti neexistuje souvislost.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zjistit míru syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech. V rámci Zlínského a Moravskoslezského kraje nám dotazníky vyplnilo 77 respondentů. Z výsledků výzkumu je zřejmé, že vychovatelé v dětských domovech v rámci našeho výzkumného souboru nejsou syndromem vyhoření závažně ohroženi. V celkovém měřítku vykazují vychovatelé v dětském domově nízkou míru syndromu vyhoření. K tomuto zjištění nám ve velké míře pomohl dotazník Maslach Burnout Inventory, který dělí syndrom vyhoření na tři oblasti a to emocionální vyčerpání, depersonalizaci a osobní uspokojení. Toto rozdělení nám umožnilo zmapovat každou oblast zvlášť. Výhodu tohoto dotazníku spatřujeme také v rozsáhlé číselné stupnici, na které měli respondenti zaznamenat míru ztotožnění s danými výroky vztahujícími se k jednotlivým oblastem syndromu vyhoření. Stupnice tak umožnila respondentům větší prostor pro vyjádření síly pocitů u každého výroku zvlášť.

V oblasti emocionálního vyčerpání se nám potvrdila alternativní hypotéza, která uvedla, že existuje vztah mezi věkem vychovatelů a mírou emocionálního vyčerpání. Z toho faktu můžeme usoudit, že v průběhu života vychovatelů je čím dál více obtížnější nalézat způsoby, které vedou k načerpání nových sil a k předcházení vyčerpání.

Z výsledků je patrné, že všichni dotazovaní respondenti uvedli aspoň jeden způsob, kterým se brání proti pracovnímu vyčerpání. Jednalo se však spíše o osobní zájmy a volnočasové aktivity. Většina vychovatelů v dětském domově v rámci našeho výzkumu se nikdy nezúčastnila preventivního programu proti syndromu vyhoření. Dle našeho názoru je velmi významné předcházet syndromu vyhoření nejen prostřednictvím svých zájmů, ale také v rámci zaměstnání a to prostřednictvím preventivních programů proti syndromu vyhoření. Pro nabytí zkušeností a získání informací od nestranného jedince doporučujeme vychovatelům v dětských domovech účast na supervizi. Supervize je jeden z účinných prostředků, který slouží jako prevence syndromu vyhoření. Umožňuje lepší zvládnutí možných náročných požadavků v práci a pomáhá k účinnému řešení zátěžových situací. Díky supervizorovi, který celou supervizi koordinuje, se vychovatelé mohou dozvědět o syndromu vyhoření informace, které dříve nemohli nikde zaznamenat. Supervize je pro všechny zúčastnění neocenitelnou zkušeností, která jim může dát nový pohled na syndrom vyhoření a jeho prevenci.

Pro zvýšení spokojenosti v práci a také pro prevenci syndromu vyhoření dále doporučujeme zaměstnanecké výhody pro vychovatele v dětských domovech v podobě příspěvku na lázeňský či rekreační pobyt. Tyto druhy pobytů mohou být pro vychovatele v dětských domovech významné z hlediska udržování duševní pohody. Vychovatelé v dětském domově se mohou na určitou dobu dostat do prostředí, které blahodárně působí na jejich psychiku. Zvýší se tak psychická odolnost vůči stresu, napětí a syndromu vyhoření.

Jelikož jsme byli požádáni několika řediteli dětských domovů o výsledky našeho výzkumu, věříme, že náš výzkum pomůže k lepší orientaci a představě o míře syndromu vyhoření vychovatelů v dětských domovech ve Zlínském a Moravskoslezském kraji a poslouží jako případná předloha pro individuální řešení této problematiky v daných dětských domovech.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BOŤOVÁ, Antonie a Tereza JANDOVÁ et al., 2008. *Náhradní rodinná péče a transformace systému péče o ohrožené děti v České republice*. Brno: TRIADA – Poradenské centrum, o. p. ISBN 978-80-254-3353-9.
- [2] FRIEDL, John a Gabrielle PETERS-KÜHLINGER, 2006. *Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1517-1.
- [3] GRAY, Ivan a Kate HOWE, 2013. *Effective Supervision in Social Work*. London: Learning Matters. ISBN 978-1-44626-654-0.
- [4] HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ, 2008. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén. ISBN 978-80-7262-532-1.
- [5] HAWKINS, Peter a Robin SHOHET, 2004. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-715-9.
- [6] HILTON, Jonathan, 2008. *Jak překonat stres: doma, v zaměstnání i na cestách*. Praha: Svojtka & Co. ISBN 978-80-256-0092-4.
- [7] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [8] HONZÁK, Radkin, 2013. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7429-331-3.
- [9] JANKOVSKÝ, Jiří, 2003. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton. ISBN 80-7254-329-6.
- [10] JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ, 2006. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. ISBN 80-86991-74-1.
- [11] KALLWASS, Angelika, 2007. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-299-7.
- [12] KASPER, Tomáš a Dana KASPEROVÁ, 2008. *Dějiny pedagogiky*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2429-4.
- [13] KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ, 2003. *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. ISBN 80-7071-231-7.

- [14] KRASKA-LÜDECKE, Kerstin, 2007. *Nejlepší techniky proti stresu*. Havlíčkův Brod: Grada. ISBN 978-80-247-1833-0.
- [15] KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2012. *Hořet, ale nevyhořet*. V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství. ISBN 978-80-7195-573-3.
- [16] KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2010. *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3149-0.
- [17] KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 1998. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-551-3.
- [18] MAROON, Istifan, 2012. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: teorie, praxe, kazuistiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0180-9.
- [19] MERG, Klaus a Torsten KNÖDEL, 2007. *Jak přežít v práci*. Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-1723-1.
- [20] MICHKOVÁ, Adéla, 2008. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. ISBN 978-80-7394-145-1.
- [21] MUSIL, Jiří, 2010. *Stres, syndrom vyhoření a mentálně hygienická optima v dynamice lidského a sociálního chování*. Olomouc: Jiří Musil – Psychologická a výchovná poradna. ISBN 978-80-903449-9-0.
- [22] NEŠPOR, Karel, 2015. *Duševní pružnost v každodenním životě*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0778-8.
- [23] OPRAVIL, Milan et al., 2008, *Náhradní výchova dětí – možnosti a meze*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, ediční středisko. ISBN 978-80-87146-05-7.
- [24] PÁVKOVÁ, Jiřina, 2002. *Pedagogika volného času: [teorie, praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařízení volného času]*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 8071787116.
- [25] POSCHKAMP, Thomas, 2013. *Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence*. Brno: Edika. ISBN 978-80-266-0161-6.
- [26] PRIEB, Mirriam, 2015. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5394-2.
- [27] PŘINOSILOVÁ Dagmar et al., 2010. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-198-0.

- [28] RUSH, Myron a Miroslava Čejková, 2003. *Syndrom vyhoření*. Praha: Návrat domů. ISBN 80-7255-074-8.
- [29] STOCK, Christian, 2010. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3553-5.
- [30] ŠKOVIERA, Albin, 2006. *Desať dilem náhradnej výchovy*. Bratislava: Nová práca. ISBN 80-88929-81-4.
- [31] VÁVROVÁ, Soňa, 2012. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0087-1.

**INTERNETOVÉ ZDROJE**

- [32] ČESKO. Zákon č. 109 ze dne 5. února. 2002 o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů. [online] *Zákony pro lidi*, © 2015 [2015-03-11] Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-109>
- [33] Bulletin. *Federace dětských domovů ČR* [online]. 2007, č. 67 [cit. 2015-04-17]. Dostupné z: <http://www.fddcr.cz/sites/default/files/Bulletin%2067.pdf>
- [34] NASSAR, Aussama Khalaf, 2014. *Burnout among academic clinicians*. In: MacSphere [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: [http://macsphere.mcmaster.ca/bitstream/11375/16518/2/MSc\\_HSED\\_THESIS\\_A\\_ussamaNassar\\_Final.pdf](http://macsphere.mcmaster.ca/bitstream/11375/16518/2/MSc_HSED_THESIS_A_ussamaNassar_Final.pdf)
- [35] ŠVANCAR, Radmil, 2009. *Strašák - syndrom vyhoření*. [online]. Učitelské noviny, roč. 2009, č. 26 [cit. 2015-01-09]. Dostupné z: <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=1942>



**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

- EE Emotional exhaustion – Emoční vyčerpání.
- DP .Depersonalisation – Depersonalizace.
- MBI Maslach Burnout Inventory – Maslachové škála vyhoření.
- O Očekávaná četnost.
- P Pozorovaná četnost.
- PA Personal accomplishment – Osobní uspokojení.

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf I: Pohlaví respondentů.....	40
Graf II: Věk respondentů .....	41
Graf III: Délka praxe respondentů .....	42
Graf IV: Způsoby předcházení pracovnímu vyčerpání respondentů .....	43
Graf V: Účast respondentů na preventivních programech.....	44
Graf VI: Pocity respondentů na konci běžného pracovního dne .....	45

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Míra emocionálního vyčerpání vychovatelů .....	48
Tabulka 2: Míra depersonalizace vychovatelů .....	49
Tabulka 3: Míra osobní spokojenosti vychovatelů .....	50
Tabulka 4: Vztah věku a EE – pozorovaná četnost .....	52
Tabulka 5: Vztah věku a EE – očekávaná četnost .....	52
Tabulka 6: Vztah věku a EE – výpočet hodnoty .....	52
Tabulka 7: Vztah věku a DP – pozorovaná četnost .....	54
Tabulka 8: Vztah věku a PA – pozorovaná četnost .....	55
Tabulka 9: Vztah délky praxe a EE – pozorovaná četnost .....	56
Tabulka 10: Vztah délky praxe a DP – pozorovaná četnost .....	57
Tabulka 11: Vztah délky praxe a PA – pozorovaná četnost .....	58

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

## **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK**

Dobrý den,

jmenuji se Renata Kaláčová a jsem studentkou 3. ročníku oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění anonymního dotazníku, který se týká syndromu vyhoření u vychovatelů v dětských domovech. Vyplněním tohoto dotazníku mi pomůžete ke zpracování mé bakalářské práce.

Děkuji Vám za Vaši ochotu a věnovaný čas k vyplnění tohoto dotazníku.

### **1. Jaké je Vaše pohlaví?**

- žena
- muž

### **2. Do které věkové kategorie spadáte?**

- 18 – 30 let
- 31 – 45 let
- 46 – 60 let
- 61 let a více

### **3. Délka praxe v dětském domově (zahrnuje i zaměstnání v jiných dětských domovech):**

- 1. rok
- 2 - 5 let
- 6 – 10 let
- 11 – 20 let
- 21 – 30 let
- 31 a více let

### **4. Jakým způsobem se bráníte proti pracovnímu vyčerpání? (Můžete zvolit více odpovědí):**

- relaxačním cvičením
- zábavou a komunikací s blízkými
- sportovní aktivitou
- pozitivním přístupem k sobě a druhým lidem
- jiné (prosím napište): . . . . .

### **5. Účastnil/a jste se někdy preventivního programu proti syndromu vyhoření pro zaměstnance?**

- ano
- ne

### **6. Co většinou cítíte na konci běžného pracovního dne? (Můžete zvolit více odpovědí.)**

- radost
- vztek
- naplnění
- smutek
- úlevu od pracovních povinností
- vyčerpání
- klid
- stres
- jiné (prosím napište): . . . . .

7. U každé věty zakroužkujte na stupnici od 0 (vůbec) do 7 (velmi silně) sílu pocitů.

*Síla pocitů:* Vůbec 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 Velmi silně

1. Práce mne citově vysává.	0	1	2	3	4	5	6	7
2. Na konci pracovního dne se cítím být na dně sil.	0	1	2	3	4	5	6	7
3. Když ráno vstávám a pomyslím na pracovní problémy, cítím se unaven/a.	0	1	2	3	4	5	6	7
4. Velmi dobře rozumím pocitům dětí v dětském domově.	0	1	2	3	4	5	6	7
5. Mám pocit, že někdy s dětmi v dětském domově jedním jako s neosobními věcmi.	0	1	2	3	4	5	6	7
6. Celodenní práce s lidmi je pro mne skutečně namáhavá.	0	1	2	3	4	5	6	7
7. Jsem schopen/na velmi účinně vyřešit problémy dětí v dětském domově.	0	1	2	3	4	5	6	7
8. Cítím "vyhoření", vyčerpání ze své práce.	0	1	2	3	4	5	6	7
9. Mám pocit, že lidi při své práci pozitivně ovlivňuji a naladuji.	0	1	2	3	4	5	6	7
10. Od té doby, co vykonávám svou profesi, stal/a jsem se méně citlivým/á k lidem.	0	1	2	3	4	5	6	7
11. Mám strach, že výkon mé práce mne činí citově tvrdým.	0	1	2	3	4	5	6	7
12. Mám stále hodně energie.	0	1	2	3	4	5	6	7
13. Moje práce mi přináší pocity marnosti, neuspokojení.	0	1	2	3	4	5	6	7
14. Mám pocit, že plním své úkoly tak usilovně, že mne to vyčerpává.	0	1	2	3	4	5	6	7
15. Už mne dnes moc nezajímá, co se děje s dětmi v dětském domově.	0	1	2	3	4	5	6	7
16. Práce s lidmi mi přináší silný stres.	0	1	2	3	4	5	6	7
17. Dovedu u dětí v dětském domově vyvolat uvolněnou atmosféru.	0	1	2	3	4	5	6	7
18. Cítím se svěží a povzbuzený/á, když pracuji s dětmi v dětském domově.	0	1	2	3	4	5	6	7
19. Za roky své práce jsem byl/a úspěšný/á a udělal/a hodně dobrého.	0	1	2	3	4	5	6	7
20. Mám pocit, že jsem na konci svých sil.	0	1	2	3	4	5	6	7
21. Citové problémy v práci řeším velmi klidně – vyrovnaně.	0	1	2	3	4	5	6	7
22. Cítím, že děti v dětském domově mi přičítají některé své problémy.	0	1	2	3	4	5	6	7