

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



## **Bakalářská práce**

**Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena ve vybrané profesi**

**Adéla Svobodová**

© 2024 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Adéla Svobodová

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Jičín

Název práce

Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena ve vybrané profesi

Název anglicky

Stress, burnout syndrom and mental hygiene related to a given profession

---

### Cíle práce

Cílem této bakalářské práce bude přiblížení problematiky stresu, syndromu vyhoření a duševní hygieny ve vybrané profesi. Konkrétně se bude věnovat technickým pracovníkům ve vybrané společnosti, která má významný dopad na zaměstnanost v daném regionu. Na základě výsledků provedeného výzkumu navrhne možnosti a doporučení pro prevenci syndromu vyhoření.

### Metodika

Teoretická část bakalářské práce bude zpracována na základě aktuální odborné literatury předmětné oblasti.

V praktické části bude proveden výzkum založený na datech získaných z dotazníkového šetření u sledované skupiny respondentů. Získaná data budou dále zpracována příslušnými statistickými metodami a na závěr z nich budou vyvozena vhodná doporučení pro lepší praxi.

**Doporučený rozsah práce**

50-60 str.

**Klíčová slova**

duševní hygiena, prevence, stres, syndrom vyhoření, zvládnání stresu, zaměstnanost

---

**Doporučené zdroje informací**

BEDRNOVÁ, Eva. Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl.

Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-198-0.

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

LOCHMANNOVÁ, Alena. Veřejná správa: základy veřejné správy. Prostějov: Computer Media, 2017. ISBN 978-80-7402-295-1.

MATOUŠEK, Oldřich. Základy sociální práce. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-331-4.

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

ŠTIKAR, Jiří. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 978-80-246-0448-0.

WAGNEROVÁ, Irena. Psychologie práce a organizace: nové poznatky. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2023/24 LS – PEF

**Vedoucí práce**

PhDr. Hana Chýlová, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra psychologie

---

Elektronicky schváleno dne 23. 5. 2023

**PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

**doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 10. 02. 2024

---

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor(ka) uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.03.2024 \_\_\_\_\_

## **Poděkování**

Rád(a) bych touto cestou poděkoval(a) PhDr. Haně Chýlové, Ph.D. za odborné vedení, za cenné rady a pomoc při zpracování této práce.

## **Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena ve vybrané profesi**

### **Abstrakt**

Tato práce se věnuje problematice stresu, syndromu vyhoření a duševní hygieny u technických pracovníků ve společnosti Škoda Auto. Cílem práce je sběr a analýza dat, které ovlivňují výskyt syndromu vyhoření mezi technickými pracovníky a nabídnout opatření za účelem předcházení a zlepšování duševní hygieny.

Hlavním úkolem teoretické části bakalářské práce je přiblížit pojmy související se stresem, vyhořením a duševním zdravím. K tomu bude využita relevantní odborná literatura. Informace získané z teoretického výzkumu poslouží jako základ pro další rozvoj praktické části práce.

Praktická část práce se zaměřuje na sběr dat získaných prostřednictvím dotazníkového šetření mezi technickými pracovníky ve společnosti Škoda Auto. Dotazník se zaměřuje na identifikaci hlavních stresorů, příznaků syndromu vyhoření a současných opatření zaměřených na duševní hygienu. Získané informace jsou následně podrobeny analýze a vyhodnocování za využití statistických metod.

Na základě získaných poznatků a analýzy jsou formulována doporučení s cílem předcházet syndromu vyhoření a zlepšovat duševní hygienu technických pracovníků ve firmě Škoda Auto.

Cílem této práce je přiblížit stres, syndrom vyhoření a duševní hygienu v rámci pracovního prostředí technických pracovníků. Výsledky a doporučení této práce mohou být společností Škoda Auto využity ke zlepšení pracovního prostředí a podpoře duševního zdraví zaměstnanců s cílem dosáhnout lepších výsledků.

**Klíčová slova:** duševní hygiena, prevence, stres, syndrom vyhoření, zvládání stresu, zaměstnanost

## **Stress, burnout syndrome and mental hygiene related to a given profession**

### **Abstract**

This thesis deals with the issue of stress, burnout syndrome and mental hygiene among technical workers at Škoda Auto. The aim of the thesis is to collect and analyze data that influence the occurrence of burnout syndrome among technical workers and to offer measures to prevent and improve mental hygiene.

The main task of the theoretical part of the bachelor's thesis is to explain concepts related to stress, burnout and mental health. Relevant professional literature will be used for this. Information obtained from theoretical research will serve as a basis for further development of the practical part of the work.

The practical part of the work focuses on the collection of data obtained through a questionnaire survey among technical workers at Škoda Auto. The questionnaire aims to identify major stressors, symptoms of burnout and current mental hygiene measures. The obtained information is subsequently subjected to analysis and evaluation using statistical methods.

Based on the findings and analysis, recommendations are formulated with the aim of preventing burnout and improving the mental hygiene of technical workers at Škoda Auto.

The aim of this work is to bring stress, burnout syndrome and mental hygiene within the working environment of technical workers. The results and recommendations of this work can be used by Škoda Auto to improve the working environment and support the mental health of employees in order to achieve better results.

**Keywords:** mental hygiene, prevention, stress, burnout syndrome, stress management, employment

## Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>11</b>
2.1 Cíl práce .....	11
2.2 Metodika.....	12
<b>3 Teoretická část.....</b>	<b>14</b>
3.1 Stres .....	14
3.2 Druhy stresu .....	15
3.2.1 Distres .....	16
3.2.2 Eustres.....	16
3.3 Příznaky stresu .....	17
3.4 Stresory.....	19
3.5 Fáze stresu .....	20
3.5.1 První fáze .....	21
3.5.2 Druhá fáze .....	21
3.5.3 Třetí fáze .....	22
3.6 Syndrom vyhoření .....	22
3.6.1 Příznaky .....	24
3.6.2 Syndrom vyhoření v profesním a osobním životě .....	27
3.6.3 Negativní vlivy v zaměstnání.....	28
3.7 Duševní hygiena .....	29
<b>4 Praktická část .....</b>	<b>31</b>
4.1 Popis vybrané firmy .....	31
4.2 Péče o zaměstnance ve Škoda auto a.s. ....	31
4.2.1 Preventivní programy ve Škoda Auto.....	31
4.3 Rozvržení dotazníku.....	33
4.4 Výběr respondentů .....	35
4.5 Charakteristika respondentů.....	35
<b>5 Výsledky a shrnutí.....</b>	<b>39</b>
5.1 První část dotazníkového šetření .....	39
5.2 Druhá část dotazníkového šetření– dotazník MBI .....	41
5.3 Hypotézy .....	43
5.4 Shrnutí .....	48
<b>6 Závěr.....</b>	<b>52</b>



<b>7 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>54</b>
<b>8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk .....</b>	<b>58</b>
8.1 Seznam obrázků .....	58
8.2 Seznam tabulek .....	58
8.3 Seznam grafů.....	58
8.4 Seznam použitých zkratk.....	58
<b>Přílohy.....</b>	<b>59</b>

## 1 Úvod

Tato bakalářská práce si klade za cíl poskytnout detailní pohled na problematiku spojenou se stresem, syndromem vyhoření a duševním zdravím v určité profesní skupině. Tyto faktory kromě zaměstnání mohou ovlivňovat i vazby a vztahy v osobní rovině. Současná společnost a mezilidské vztahy jsou z hlediska historického kontextu vystaveny vyšším nárokům na zvládání stresových situací. V rámci pracovního prostředí se jedná zejména o momenty, kdy je lidská psychika vystavena interakci, v níž dochází k mezním stavům, a to jak mezi kolegy, nadřízenými nebo podřízenými osobami. Mezi nejčastější příčiny konfliktních situací řadíme především faktické rozpory, špatnou komunikaci, osobnostní rozdíly, nekorektnost vztahů a nedostatek otevřenosti.

Narůstající tempo života, zejména v pracovním prostředí, přispívá ke stále většímu nárůstu stresu. Existují jedinci, kteří se dokážou ve stresových situacích lépe soustředit a dosáhnout lepších výsledků. Pro ně je stres vnímán jako pozitivní faktor. Nicméně existuje i druhá skupina lidí, kteří se při sebemenším projevu stresu začnou hroutit a vnímají ho jako negativum.

Stres v pracovním prostředí je jedním z nejčastějších typů stresu. Úspěch v kariéře a finanční stabilita jsou prioritami dnešní doby. Denní honba za těmito cíli často způsobuje vysokou míru stresu a může vést k situacím, kdy jedinec potřebuje odbornou pomoc.

Stres je intenzivně zkoumán mnoha odborníky, kteří se zaměřují na jeho příčiny a následky. Existuje řada výzkumů a studií, které se touto problematikou zabývají. Tato bakalářská práce se zaměřuje na stres v pracovním prostředí a jeho vliv na výkonnost pracovníků.

Cílem této práce je zkoumat a hodnotit vliv pracovních podmínek a prostředí na duševní zdraví a syndrom vyhoření mezi technickými pracovníky ve společnosti Škoda Auto, a na základě získaných poznatků navrhnout opatření pro jejich prevenci a podporu duševního zdraví.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Bakalářská práce „Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena ve vybrané profesi“ je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V rámci teoretické části bakalářské práce je cílem přiblížit témata jako je stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena. Tato témata budou zpracována na základě odborné literatury. Získané teoretické poznatky budou následně využity k vypracování praktické části práce.

Praktická část bakalářské práce bude primárně reprezentována kvantitativním výzkumem formou dotazníkového šetření. Výběrový vzorek budou tvořit techničtí pracovníci Škoda auto v závodu Mladá Boleslav. Šetření se zaměří na škálování proměnných samotnými respondenty. Cílem je získat přehled o současném stavu duševního zdraví a pracovního stresu u této cílové skupiny, stejně jako o faktorech, které mohou přispět k riziku vyhoření. Na základě získaných dat bude práce navrhopvat možnosti a doporučení pro prevenci syndromu vyhoření, se zaměřením na konkrétní potřeby a výzvy technických pracovníků ve vybrané společnosti.

Výstupy z dotazníkového průzkumu budou využity k potvrzení či vyvrácení následujících hypotéz:

- 1H0: Pohlaví nemá statisticky významný vliv na vnímání náročnosti práce s lidmi po celý den.
- 2H0: Věk nemá statisticky významný vliv na pocit marnosti a neuspokojení v práci.
- 3H0: Práce přesčas nemá statisticky významný vliv na pocit vyčerpání při plnění svých úkolů.
- 4H0: Podpora v osobním rozvoji a duševním zdraví ze strany společnosti nemá statisticky významný vliv na stupeň emocionálního vyčerpání.
- 5H0: Udržování si zdravého životního stylu nemá statisticky významný vliv na stupeň osobního uspokojení.

## 2.2 Metodika

Teoretická část této bakalářské práce bude zpracována na základě průzkumu odborné literatury v daném oboru. Zde budou prezentovány poznatky týkající se problematiky stresu, syndromu vyhoření a duševní hygieny v dané profesní sféře. Studium literatury poskytne teoretický rámec pro praktickou část této práce.

V praktické části bude využita kvantitativní metoda, což bude dotazníkové šetření papírovou formou. Dotazník bude zahrnovat uzavřené otázky s předem definovanými odpověďmi. (Zháněl, 2014)

Dotazník se bude skládat ze 2 částí. První část bude navržena tak, aby získala informace o osobních zkušenostech, postojích a vnímání stresu a syndromu vyhoření mezi technickými pracovníky. Druhá část dotazníku bude obsahovat MBI dotazník skládající se z 22 otázek zaměřených na syndrom vyhoření. (Venglářová, 2011, str. 43, 44)

Výběrový soubor bude získán náhodným výběrem pomocí tabulky vytvořené v programu Excel. Respondenti budou vybráni z řad technických pracovníků společnosti Škoda Auto, s cílem získat vzorek zaměstnanců různých úrovní a specializací. (Zháněl, 2014)

V souladu s předem stanovenými hypotézami, které byly formulovány na základě teoretického rámce a předběžného průzkumu literatury, budou data podrobena statistickému vyhodnocení. Tyto hypotézy představují konkrétní předpoklady o vztazích mezi zkoumanými proměnnými, jež budou ověřeny prostřednictvím statistických testů. Pro testování byla zvolena hladina významnosti  $\alpha = 0,05$ , což umožňuje ponechat maximálně 5% pravděpodobnost chyby při zamítání nebo přijímání hypotéz. (Reichl, 2009)

Hlavním nástrojem pro ověřování hypotéz bude chí-kvadrátový test nezávislosti, který porovnává zjištěné a teoreticky očekávané četnosti. Výsledky tohoto testu umožní identifikovat významné vztahy mezi sledovanými proměnnými. V případě, že vypočítaná hodnota testového kritéria překročí kritickou hodnotu, dojde k zamítnutí nulové hypotézy, což naznačuje existenci statisticky významné závislosti. (Reichl, 2009)

Zamítnutí nulové hypotézy následně povede k další analýze, při které bude pomocí Pearsonova koeficientu kontingence určena síla zjištěné závislosti. Tato analýza umožní lépe pochopit dynamiku mezi sledovanými faktory a jejich vliv na syndrom vyhoření. (Reichl, 2009)

Michael Armstrong a Stephen Taylor tvrdí, že validní hypotéza obsahuje dvojici proměnných a popisuje jejich vzájemnou souvislost. Pro ověření hypotézy je zásadní sběr dat, která ukážou, zda jsou předpokládané výsledky hypotézy pravdivé či nikoliv. (Armstrong a Taylor, 2015)

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Obrázek 1. Testové kritérium pro posouzení shody. Zdroj: Svatošová, Kába 2007, s. 97

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

Obrázek 2. Vzorec pro výpočet síly závislosti, Zdroj: Svatošová, Kába 2017, s. 36

Získané poznatky a statistické analýzy poskytnou základ pro formulaci doporučení směřujících k optimalizaci pracovních podmínek a implementaci efektivních preventivních strategií proti syndromu vyhoření v prostředí společnosti Škoda Auto. Cílem je předložit praktické návrhy, které přinesou prospěch jak pro samotné zaměstnance, tak pro vedení společnosti.

### 3 Teoretická část

#### 3.1 Stres

Stres (z angl. slova stress, zátěž) vzniká, když člověka dlouhodobě ovlivňuje nadměrně silný podnět nebo se ocitne v nesnesitelné situaci, ze které nemůže uniknout a nadále v ní zůstává. (Nakonečný, 2013)

Existuje široká škála definic pojmu „stres“, ale žádná z nich se nestala univerzálně uznávanou. Nejrozšířenější definici stresu, kterou přijal celý svět, nabídl maďarský lékařský odborník H. Selye. Jeho definice stresu říká, že stres je nespecifická reakce organismu na jakýkoliv požadavek. (Selye, 2016)

Dalším příkladem definice stresu podle D. Fontany je, že stres představuje výzvu pro adaptační schopnosti mysli a těla. Tato formulace naznačuje, že stres může mít jak pozitivní, tak negativní dopad. Z definice dále vyplývá, že intenzita stresu, kterou člověk prožívá, není primárně určena samotnými událostmi, ale spíše jeho reakcemi na tyto události. Z toho vyplývá, že stres představuje výzvu pro fyzické schopnosti jedince. (Fontana, 2016)

Situace psychické zátěže a stresu vyvolává nadměrné vzrušení, na které organismus reaguje počátečním poplachem, který po určité době rezistence přechází v pokus o adaptaci. Jestliže adaptace není úspěšná, dochází k vyčerpání (H. Selye, 1956). Poplachová reakce způsobuje významné fyziologické změny, jako je zvýšená srdeční činnost, zvýšený krevní tlak, pokles teploty kůže a řada hormonálních změn. Tyto změny jsou provázány emocemi jako neklid, pocit ohrožení a dalšími negativními pocity v závislosti na povaze situace. (Nakonečný, 2013)

Pokud jedinec není schopen se se stresem vyrovnat, dochází k vyčerpání a v extrémních případech i k úmrtí. Stres vyčerpává zásoby adaptační energie, které jsou omezené. Dlouhodobé setrvání v extrémních podmínkách má komplexní vliv na fyziologické, psychologické a sociální fungování člověka (L. A. Kitajev-Smyk, 1983). (Nakonečný, 2013)

Podle německé doktorky Mirriam Priess je stres subjektivní a spojený s pocitem bezmoci, který se zesiluje, když se člověk domnívá, že nemůže situaci kontrolovat nebo zvládnout. Rozhodující je, jak situaci subjektivně hodnotíme a když máme pocit, že je situace mimo naši kontrolu, cítíme se stresovaně. (Priess, 2015)

*„Pod pojmem stres se obecně rozumí subjektivní stav, ve kterém má dotyčný pocit, že je vystavený obtížné situaci nebo nepříjemným okolnostem, kterým se nemůže vyhnout ani je nemůže ovlivnit ve svůj prospěch. Buď mu k jejich zvládnutí chybí schopnosti, nebo nemá k dispozici dostatečné zdroje“ (Priess, 2015, str. 14).*

### 3.2 Druhy stresu

Dosud jsme přemýšleli o stresu zejména v souvislosti s nepříjemnostmi. Nicméně, jednoduchá představa stresu jako nepřítele naší spokojenosti je nereálná. Je třeba si uvědomit, že existují i různé formy napětí v našem těle, které jsou nezbytné pro náš život. Tato napětí nám pomáhají adekvátně reagovat na nebezpečné situace, dosáhnout reprodukčního úspěchu, potlačit pocit hladu a žízně nebo například uvolnit dýchací cesty pomocí pláče po porodu. Přítomnost těchto situací dokazuje, že stres může mít i prospěšné a klíčové funkce ve prospěch našeho života. (Plamínek, 2008)

Každý aspekt života, včetně poznávání, objevování nového, radosti a sexuality, může být doprovázen určitým napětím, které může být dokonce vnímáno jako příjemné. I když se jedná o stresovou situaci, nemusí být automaticky považována za nepříjemnou. (Plamínek, 2008)

Tato problematika přináší určité komplikace na typicky černobílý pohled na stres. Podněcují nás k přijetí existence dvou variant stresu - jedné, která vyvolává příjemné pocity (označované jako eustres v literatuře), a druhé, která přináší nepříjemné pocity (tento druh je známý jako distres). (Plamínek, 2008)

### 3.2.1 Distres

Pokud stres přechází do chronické formy a jedinec se nedokáže vyrovnat s těžkými ztrátami, například smrtí blízké osoby, a ztrácí víru v lepší budoucnost, může se objevit myšlenka sebevraždy jako "alternativní strategie přizpůsobení" (P. G. Zimbardo, 1983). (Nakonečný, 2013)

Distres je destruktivní, vyčerpává nás, obtěžuje a devastuje. Během distresu dochází k uvolňování nevyužitých látek do organismu, které mohou být potenciálně škodlivé. (Plamínek, 2008)

Významnou roli v rozvoji distresu hraje aktivita mozkového kmene, jehož rychlost a opatrnost jsou významnými faktory. Existuje přímá souvislost mezi mozkovým kmenem a distresem, protože každou situaci, která je i jen potenciálně ohrožující, vnímá jako nebezpečnou. Každá situace, která je nová a neznámá, má potenciál vyvolat distres. V podstatě se dá říci, že distres vzniká vždy, když mozkový kmen interpretuje situaci jako neznámou a potenciálně nebezpečnou, nebo jako známou a opravdu nebezpečnou. (Plamínek, 2008)

L'vovičLevi (1974) rozšířil původní koncept Selyeho, který se zaměřoval na fyzické stresory jako jsou infekce, zranění, trauma, šok, extrémní teploty, na psychosociální stresory. Tyto psychosociální stresory působí jako podněty, kdy je člověk vnímá jako ohrožující jeho život nebo osobu. To naznačuje, že klíčovým faktorem je interpretace těchto podnětů, což souvisí s kognitivním zpracováním, které může být ovlivněno osobními emocemi a hodnocením, které jsou subjektivní povahy. (Nakonečný, 2013)

### 3.2.2 Eustres

I když jsou stresory obecně považovány za negativní faktory, určitá míra stresu je nezbytná pro "otužování" a rozvoj jedince, za předpokladu, že si udržuje perspektivu ve svém životě. Ve skutečnosti není žádoucí žít v naprosto bezproblémových podmínkách z hlediska psychického růstu. (Nakonečný, 2013)



Perspektivy života přispívají k účinnému zvládnání stresu, a zvládnutí stresu naopak posiluje schopnost jedince čelit dalším potenciálním stresorům. (Nakonečný, 2013)

Jak již naznačeno, životní perspektivy pomáhají zvládat stres a úspěšná zvládnání stresu posiluje jedincovu odolnost vůči budoucím výzvám. Prevence stresu a jeho zvládnání v raných stádiích jsou důležitými tématy a úkoly moderní psychohygieny. V této souvislosti se uplatňují různé antistresové programy, které zahrnují širokou škálu metod zaměřených na fyzickou a psychickou relaxaci, včetně techniky imaginace. (Nakonečný, 2013)

Pozitivní stres (eustres) posiluje naši odolnost, pomáhá nám nalézat rovnováhu a stabilitu. (Plamínek, 2008)

Při prožívání eustresu se v těle uvolňují hormony, včetně těch sexuálních, a tím se zvyšuje schopnost odolávat negativnímu stresu (distresu). (Plamínek, 2008)

### 3.3 Příznaky stresu

Stres může u různých lidí vyvolávat odlišné typy reakcí. Obvykle se rozlišují tři hlavní kategorie reakcí na stres: fyziologická (somatická) reakce, emocionální (subjektivní nebo psychologická) reakce a behaviorální reakce (změny v chování). Ne všichni lidé reagují na stresové situace stejným způsobem, a intenzita těchto reakcí se může lišit, přičemž často dochází k jejich vzájemnému prolínání.

1. Fyziologická (somatická) reakce zahrnuje především fyzické symptomy, jako je zvýšená srdeční frekvence a následné bušení srdce, snížené prokrvení končetin, ztuhlost svalstva nebo častější nutkání močit.
2. Emocionální (psychické) reakce se týkají duševního stavu a mohou zahrnovat pocity únavy, problémy se spánkem jako nespavost či noční můry, pocit vyčerpání hned po probuzení a projevy agresivity. Tyto reakce mohou ovlivňovat citový stav jedince a mohou zahrnovat i iracionální myšlenkové procesy, opakované přemítání o problémech a užívání uklidňujících léků.

3. Behaviorální reakce (změny v chování) představují poslední kategorii reakcí na stres, která zahrnuje změny v chování jako jsou zvýšené přejídání, kousání nehtů, vyhýbání se povinnostem, přerušování jiných během hovoru, nadměrné kouření nebo pití alkoholu. (Irmiš 1996)

Stres může vést k různým fyzickým, duševním a behaviorálním příznakům.

Základní příznaky stresu:

- Zvýšená vzrušivost
- Zvýšená potlačenost
- Křeče
- Nedostatek koncentrace
- Neschopnost uvolnění
- Svalová slabost
- Nevyrovnaný a tlumený hlas
- Projevy impulsivního jednání
- Nedočkavost
- Poruchy úsudku
- Nedostatečná pozornost
- Nevolnost
- Poruchy trávení a časté močení (Nakonečný, 2013)

Faktory, které mohou mít vliv na stres, zahrnují:

- Přítomnost ostatních: Vliv sociálního prostředí a interakce s kolegy na pracovní výkon a stres.
- Nedostatek soukromí: Omezení osobního prostoru a soukromí na pracovišti může zvyšovat stres.
- Změny pracovních podmínek: Například zvýšení hlučnosti, vyrušování a změny v organizaci práce.
- Fyzické prostředí: Stísněné prostory, nedostatek přístupu k dennímu světlu, zvýšený podíl umělého osvětlení a práce v klimatizovaném prostředí bez přístupu čerstvého vzduchu.

- Sociální facilitace: Fenomén, kdy přítomnost jiných osob může zlepšit výkon na jednoduchých úkolech, ale může snížit kvalitu výkonu na složitějších úkolech.
- Pracovní nároky a časový tlak: Vysoké pracovní nároky a časový tlak jsou běžnými stresory v pracovním prostředí.
- Nejistota zaměstnání: Obavy z možné ztráty zaměstnání a proměnlivost na trhu práce.
- Nepříznivá pracovní atmosféra: Konflikty s nadřízenými, kolegy a zákazníky mohou zvyšovat stres.
- Neschopnost sloučení zaměstnání a osobního života: Obtíže s dosažením rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.
- Zdravotní problémy a snížená imunita: Zvýšená náchylnost k onemocněním a psychické problémy v důsledku stresu. (Wagnerová, 2012)

Například konflikty s nadřízenými mohou být způsobeny i různými styly jejich řízení ve vztahu k podřízeným zaměstnancům. (Lochmannová, 2020)

Tyto faktory mohou mít buď samostatně, nebo ve vzájemné kombinaci vliv na úroveň stresu u jednotlivců v pracovním prostředí. (Wagnerová, 2012)

### 3.4 Stresory

Negativní faktory, které se projevují v situacích s vysokým stresem, jsou označovány jako stresory. Mohou mít různý fyzický, sociální neboli psychický charakter. (Nakonečný, 2013)

Moderní společnost a kultura přináší nepřeberné množství stresorů, které se projevují v našem každodenním životě (například rušný život ve velkoměstech, v panelových domech a sídlištích, neustálá uspěchanost a nedostatek času, ztráta lidských vztahů, nezaměstnanost, ohrožení bytí a životní úrovně, hon za zaměstnáním a podobně). (Nakonečný, 2013)

Stresory ovlivňují naše emoce, zejména vyvolávají pocity strachu a hněvu, které jsou spojeny s aktivitou autonomní (vegetativní) nervové soustavy. Hlavním následkem stresových situací je vznik "negativního emočně-vegetativního napětí". (Nakonečný, 2013)

Osoby s optimistickým přístupem, pevnou rodinnou podporou, zdravým životním stylem, nekouřící a s přístupem k lepší zdravotní péči jsou odolnější vůči stresu a šikaně. I když klasické stresové faktory jako kouření, vysoký krevní tlak a zvýšená hladina cholesterolu přímo způsobují jen menší část srdečních onemocnění, existují další faktory. Stres kombinovaný s nízkou sebeúctou ve společnosti, která pohrdá chudobou a považuje ji za znak neúspěchu, může narušit biochemické a fyziologické systémy těla a oslabit imunitu. (Novák, 2004)

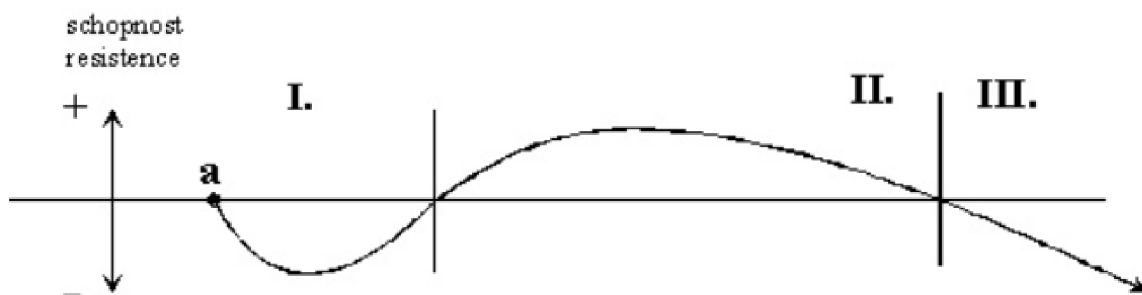
### 3.5 Fáze stresu

Je známo, že každý člověk vnímá stejné stresové faktory různě. Někteří jsou adaptabilní, zachovávají klid a reagují adekvátně na různé situace, zatímco jiní jsou méně přizpůsobiví, projevují větší impulsivitu nebo jsou více vznětliví. (Irmiš, 1996)

Stresová situace se vyznačuje aktivací sympatického nervového systému, jehož cílem je stimulovat celý organismus a mobilizovat jeho síly a zdroje k obraně. Nejprve se přenáší nervový signál přes sympatické vegetativní dráhy do nadledvinové dřeně, kde dochází k uvolnění adrenalinu do krve. Tím se zrychluje srdeční činnost, dýchání, zvyšuje se krevní tlak a hladina cukru v krvi. Tyto změny připravují tělo na okamžitou akci, jako je "boj nebo útěk". Současně druhá vlna šíří pomalejší signál přes hypotalamus a hypofýzu do kůry nadledvin, kde se tvoří hormony ovlivňující metabolismus a připravující organismus na delší období zátěže. Tyto dvě vlny jsou propojeny (samozřejmě ovlivňují i psychický stav).

Stresová adaptační reakce probíhá ve třech fázích.

Schopnost zvládat stres podle Seleyova modelu obecného adaptačního syndromu (GAS – General Adaptation Syndrom)



Obrázek 3. Schopnost zvládat stres podle Seleyova modelu obecného adaptačního syndromu GAS

a... podnět typů působení stresoru

I... první fáze – působení stresoru

II... druhá fáze – zvýšená rezistence (obranyschopnost organismu)

III... třetí fáze – vyčerpání rezerv, sil, obranných možností

Zdroj: (Křivohlavý, 1994, s. 17)

### 3.5.1 První fáze

První etapou je tzv. "alarmová" fáze, která se projevuje jako stav pohotovosti a nastává při neočekávaném narušení životních podmínek různého charakteru. Tento stav je vyvolán aktivací sympatického nervového systému, nadledvinové dřeně a postupně i nadledvinové kůry. Pokud se stresový podnět v této fázi zklidní, odezní stresová reakce a přecházíme do fáze zotavení. (Křivohlavý, 1994)

### 3.5.2 Druhá fáze

Jestliže stresor působí nadále, přichází druhá fáze, která se nazývá vyrovnávací nebo fáze rezistence. Původní reakce na poplach postupně slábne, organismus se přizpůsobuje stresovému faktoru pomocí adaptačních mechanismů a zlepšuje se odolnost. (Křivohlavý, 1994)

### 3.5.3 Třetí fáze

V případě, kdy je stresový faktor příliš dlouhodobý nebo extrémně intenzivní, následuje fáze třetí, která je konečnou. V této fázi dochází k úplnému vyčerpání a selhání obranných mechanismů organismu. Toto staví organismus před závažné ohrožení, případně riziko vážného onemocnění a možnou smrt. (Křivohlavý, 1994)

## 3.6 Syndrom vyhoření

Existuje mnoho různých příznaků spojených se syndromem vyhoření, avšak jsou poměrně obecné, což ztěžuje jejich rozpoznání, zejména v jejich rané fázi. Právě kvůli tomu je v jeho počáteční fázi obtížné jej přesně identifikovat. (Stock, 2010)

Původní význam termínu burnout byl používán k popisu osob, které se staly závislými na alkoholu a tím ztratily zájem o svět kolem sebe. Následně se tento výraz rozšířil i na popis stavů narkomanů, kteří byli zcela fixováni na drogy, což vedlo k jejich celkové lhostejnosti vůči okolí. Po těchto dvou skupinách se pozornost obrátila k pracovníkům, kteří byli tak pohlceni svou prací, že jí věnovali většinu svého času. Pro tuto skupinu lidí se však termín burnout brzy nahradil pojmem workoholismus, který rovněž zahrnoval symptomy vyhoření, jako jsou apatie, setkávání s překážkami, neúspěchy a postupné vznikání pocitů deprese, lhostejnosti, únavy a osamění. (Křivohlavý, 2012)

Termín syndrom vyhoření byl poprvé uvedenněmeckým psychologem a psychoanalytikem Herbertem Freudenbergerem v roce 1974, kdy o něm napsal v článku pro časopis Journal of Social Issues. Později téma dále rozpracoval ve své publikaci **Burnout – vysoká cena za úspěch a jak s ním zacházet**, kde se zaměřil nejen na vliv okolního prostředí, ale především zdůraznil význam osobních charakteristik, životního postoje a volby a jednání jednotlivce, které z toho vyplývají. (Poschkamp, 2013)

*„Vyhoření je proces extrémního emočního a fyzického vyčerpání se současným cynickým, distancovaným postojem a sníženým výkonem jako následkem chronické emoční a mezilidské zátěže při intenzivním nasazení pro jiné lidi“* (Poschkamp, 2013, str. 11).

Pro lepší pochopení syndromu vyhoření se můžeme podívat na mezinárodní klasifikaci nemocí. Podle ICD (Mezinárodní klasifikace nemocí Světové zdravotnické organizace [WHO]) není vyhoření zařazeno jako samostatná nemoc, ale spadá do doplňkové kategorie diagnóz. Místo toho existuje již dlouho známá diagnóza neurastenie, která také zahrnuje únavu a vyčerpání, ale nezahrnuje všechny typické symptomy syndromu vyhoření. Na jedné straně mají lidé s tímto syndromem nevýhodu, protože jejich zdravotní problémy nejsou považovány za samostatnou nemoc, což může mít v extrémních případech za následek odmítnutí pojišťovnou hradit jejich léčbu. (Stock, 2010)

Grün analyzuje perspektivy na syndrom vyhoření jak z hlediska zaměstnanců, tak jejich nadřízených. Zaměstnanci vnímají vyhoření jako důsledek nadměrného nasazení pro společnost bez odpovídajícího uznání. Běžně se stává, že zaměstnanec je vyčerpaný kvůli nadměrnému úsilí vynaloženému pro společnost, avšak ocenění za jeho práci se mu nedostává. V takových případech se zaměstnanci často setkávají s nadřízenými, kteří přehlížejí mezilidské vztahy na pracovišti a soustředí se primárně na finanční aspekty podnikání. Rozhodnutí vedoucích, kteří kladou stále vyšší požadavky, podkopávají morálku v organizaci. Jakékoli pokusy zaměstnanců upozornit vedení na problémy jsou ignorovány. Tato situace vede zaměstnance k frustraci a vyčerpání. U některých to vyústí v odpor k další práci nad rámec základních povinností. Zaměstnanci pak přicházejí do práce s nechutí, odhodláni splnit pouze minimum a odmítají se angažovat nad rámec toho, co je nezbytně nutné. (Grün, 2014)

Grün rovněž líčí zážitky manažera, který byl vyčerpaný kvůli svým zaměstnancům. Tuto únavu nepřivodila žádná konkrétní negativní událost, ale neustálé řešení konfliktů mezi jeho podřízenými vedlo k jeho frustraci a pocitu, že se věnuje trivialitám, což mu brání v efektivním využívání pracovního času. (Grün, 2014)

Podle výkladu Dr. Christine Maslach je syndrom vyhoření popsán jako psychologický stav vznikající v důsledku dlouhotrvající odpovědi na stálé mezilidské stresové faktory v pracovním prostředí. (Maroon 2012)

Kritici tvrdí, že pocit vyčerpání existoval vždy a syndrom vyhoření je jen nový název pro starý jev. (Stock, 2010)

### 3.6.1 Příznaky

Mezi základní 3 symptomy vyhoření patří vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti.

#### **Vyčerpání**

Postižená osoba pociťuje emoční a fyzické vyčerpání. Každý zná doprovodné projevy tělesné únavy. Ale co to znamená být emočně vyčerpaný? Existuje několik termínů, které tento stav přesněji popisují. Především se jedná o pocity, které jsou často spojovány s depresí. Jak již bylo zmíněno, zde skutečně existují určité podobnosti. Někteří američtí autoři v této souvislosti také používají výraz "znehucení". (Stock, 2010)

#### Znaky vyčerpání:

Emoční	Fyzické
Sklíčenost	Nedostatek energie, slabost, chronická úvaha
Bezmoc	Svalové napětí, bolesti zad
Beznaděj	Náchylnost k infekčním onemocněním
Ztráta sebeovládání, např. nekontrolovatelný pláč nebo podrážděnost a výbuchy vzteku	Poruchy spánku
Pocity strachu	Funkční poruchy, např. kardiovaskulární a zažívací potíže
Pocity prázdnoty	Poruchy paměti a soustředění
	Náchylnost k nehodám

Tabulka 1. Znaky vyčerpání

Zdroj: Stock, 2010, s. 20

#### **Odcizení**

Osoba trpící syndromem vyhoření projevuje vůči své práci a okolí odosobněný a téměř lhostejný postoj. Dříve se věřilo, že vyhoření především postihuje profesionály ve



společenských profesích, protože ty představují pro zaměstnance výraznou emoční zátěž - například zdravotní sestry, sociální pracovníky, učitele, vychovatelky. Je snadné si představit, že zejména v sociální sféře může distancovaný přístup k klientům vést k vážným problémům. Avšak nové poznatky naznačují, že odtržení od kolegů a nadřízených mohou zaměstnanci pociťovat také v jiných oblastech. To vysvětluje různé jevy, jako je nepříznivá pracovní atmosféra, vnitřní rezignace a pasivita zaměstnanců. Odcizení se postupně projevuje ztrátou ideálů, motivace a zájmu. Původní pracovní nadšení postupně slábne a nahrazuje ho cynismus. Zákazníci či klienti jsou vnímáni jako břemeno, nadřízení jako zdroj ohrožení a kolegové jako obtížný hmyz. (Stock, 2010)

Štikar a spol. (2003) definují motivaci jako proces, ve kterém jedinec zvyšuje svůj pracovní výkon, pokud očekává, že získá určitou hodnotu. Tato hodnota, pokud je pro jedince dostatečně lákavá, ho motivuje k většímu nasazení. Jednoduše řečeno, tato teorie stojí na principu očekávání a naplnění tohoto očekávání, což má zásadní vliv na motivaci pracovníků. (Štikar, 2003)

Jedním z charakteristických znaků odcizení je nedůvěřivý postoj jedince ke svému okolí, který v extrémních případech může vyústit až v pohrdavé, sarkastické a agresivní jednání. Současně se často projevuje odpor k interakci jak s kolegy, tak s klienty. (Stock, 2010)

Výkon pracovníka, který dříve projevoval vysokou snahu, se nyní snižuje na minimum, protože na jedné straně prožívá zklamání a frustraci, a na druhé straně je skutečně tak vyčerpaný, že není schopen pokračovat. (Stock, 2010)

Dlouhodobá a chronická zátěž má také negativní dopad na osobní život. Osoba postižená tímto stresem přenáší pracovní problémy do svého domácího prostředí a její rodina a přátelé si začínají všimnout určitých změn. Mohou si například všimnout, že je dotyčný podrážděnější než obvykle nebo naopak apatický. V některých extrémních případech dochází k roztržení všech sociálních vazeb a k dobrovolné izolaci, když dotyčný již nemá zájem podnikat jakoukoli společnou aktivitu s přáteli, ať už se ozvou nebo ne. (Stock, 2010)

### Projevy odcizení:

- odmítavý postoj k sobě samému
- pesimistický postoj k životu
- negativní vztah k pracovnímu prostředí
- narušený vztah k ostatním lidem
- problémy s navazováním a udržováním sociálních vztahů
- ztráta sebeúcty
- pocit vlastní neschopnosti
- pocit menší hodnoty (Stock, 2010)

### **Pokles výkonnosti**

Nedostatečná účinnost spočívá v tom, že jedinec ztratil důvěru ve vlastní schopnosti a považuje se za nekompetentního z profesního hlediska. I když se jedná pouze o jeho subjektivní hodnocení, výkon skutečně trpí určitým oslabením. Snížení produktivity je třetím významným projevem syndromu vyhoření. Postižená osoba nyní potřebuje mnohem více času a energie na splnění úkolů, které dříve zvládala bez problémů. Doba potřebná k obnovení organismu se postupně prodlužuje, což znamená, že dovolená nebo prodloužený víkend už nestačí k úplnému odpočinku a obnovení energie. (Stock, 2010)

### Projevy sníženého pracovního výkonu při syndromu vyhoření

- nespokojenost s vlastní pracovní výkonností
- snížená produktivita
- zvýšená časová a energetická náročnost
- ztráta nadšení
- rozhodovací obtíže
- pokles motivace
- pocit neúspěchu (Stock, 2010)

Oproti tomu Thomas Poschkamp (2013) vychází ze 4 úrovní symptomů syndromu vyhoření. Do jeho 4 úrovní patří fyzická, kognitivní, emoční úroveň a úroveň chování.

**Fyzická úroveň** – Tato úroveň odkazuje na veškeré symptomy projevující se bezprostředními fyzickými omezeními dotčené osoby. V případě syndromu vyhoření sem patří symptomy jako únavový syndrom, bolesti hlavy a trvalé vyčerpání.

**Kognitivní úroveň** – zahrnuje symptomy, které jakkoliv omezují nebo zhoršují schopnost myšlení. To může zahrnovat problémy s koncentrací.

**Emoční úroveň** – zahrnuje příznaky, které narušují emocionální stabilitu. U jednotlivců se mohou vyskytnout negativní emocionální stavy, jako jsou pocity emočního vyhoření, depresivní stavy a pokles sebevědomí.

**Úroveň chování** – odkazuje na jakékoli změny v chování, které jsou důsledkem syndromu vyhoření. Tyto změny mohou zahrnovat úbytek nadšení a efektivity, sklony k závislostem, zvýšenou agresivitu a lhostejnost. (Poschkamp, 2013)

Literatura ze zahraničí poukazuje na to, že syndrom vyhoření nepředstavuje pouze kombinaci všech možných symptomů, protože takové výčty mohou být problematické a obtížně aplikovatelné pro všechny. Je zřejmé, že ne všechny příznaky vyhoření se mohou vyskytovat u jedné osoby, a že se projevy mohou mezi jednotlivci různit. (Schaufeli a Enzmann, 1998)

### 3.6.2 Syndrom vyhoření v profesním a osobním životě

Skupina odborníků se ve své praxi zaměřuje na problematiku pracovního vyhoření, tedy stav, kdy jsou jedinci v zaměstnání vystaveni vysokým požadavkům, pracují dlouhé hodiny a mají omezený čas na odpočinek. Existuje také vyhoření v osobním životě, například v rodinných vztazích. Typickým příkladem jsou lidé, kteří se starají o nemocného nebo chronicky nemocného člena rodiny nebo se potýkají s problémovým dítětem. Tento stav je ještě umocněn problémy v zaměstnání, jako je například nepříznivá pracovní atmosféra. (Stock, 2010)

Vyhoření může postihnout i lidi pracující na částečný úvazek. I když jejich pracovní doba je kratší, neznamená to nezbytně snížení zátěže. Ve skutečnosti se často stává, že se pracovní náplň pouze koncentruje, zatímco zůstává stejná jako u plného úvazku. Ti, kteří si zvolili snížený úvazek s nadějí na více volného času, mohou potvrdit tuto situaci. Musí se

nyňi vypořádat se stejným množstvím práce, pouze v kratším časovém rámci. V odborném jazyce se tomu říká "zhuštění". Je tedy možné trpět syndromem vyhoření i při částečném úvazku, a dokonce i bez zaměstnání. Rozhodující je kombinace stresových faktorů během určitého období. Největší nebezpečí samozřejmě hrozí, když se v pracovním i osobním životě setkáváme s několika stresory najednou. (Stock, 2010)

O syndromu vyhoření, známém také pod mezinárodním pojmem „burnout syndrome“, jsou nejvíce poutavé statistické údaje. Globálně vzato, nejznepokojivějším faktem je, že od jeho prvního vědeckého popisu v roce 1974 se jeho výskyt neustále a prudce zvyšuje. Situace v České republice není o nic radostnější – podle rozsáhlého vědeckého průzkumu provedeného před pěti lety se syndromem vyhoření potýká každý pátý člověk žijící v České republice. Tehdy uvádělo 34 % dotázaných, že se cítí ohroženi tímto stavem, přičemž častěji jej zažívaly ženy a mladší osoby. Nejvíce postižené byly profesní skupiny s vysokou mírou zodpovědnosti – 38 %. Regionální rozdíly rovněž odhalily, že nejvíce zasažený byl Moravskoslezský, Liberecký a Královéhradecký kraj. V Praze byl výskyt syndromu sice nižší, ale projevoval se intenzivněji, zatímco nejmenší výskyt byl zaznamenán v kraji Vysočina. (www.vzp.cz, 2021)

### 3.6.3 Negativní vlivy v zaměstnání

V prohlášení organizace OSHA (Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci) jsou uvedena tato rizika spojená se stresem v pracovním prostředí:

- Nejistota ohledně zaměstnání spojená s proměnlivostí na trhu práce, obavy z možné ztráty pracovní pozice
- Stoupající citlivost na stres v souvislosti s globalizací, například obavy a nejistota vyvolaná přesouváním pracovních pozic do zahraničí
- Redukce jistoty v důsledku nových typů pracovních smluv, jako je snížení ochrany před propuštěním, omezení dovolené, zvýšené přesčasy, práce na krátký úvazek a smlouvy na dobu určitou
- Delší pracovní doba a narůstající intenzita práce (nárůst efektivity a následné rozšíření pracovní náplně)
- "zeštíhlení" firem a outsourcingování (rušení pracovních míst a oddělení)

- Rostoucí emocionální náročnost práce (vyžadující neustále vyšší úroveň sociálních a emočních schopností, z toho důvodu je práce se zákazníky náročnější, což potvrzují zaměstnanci v sociální i pedagogické oblasti)
- Neschopnost sloučení zaměstnání a osobního života (Stock, 2010)

Zvýšené pracovní nároky jsou jedním z faktorů spojených se stresem. Když se překročí hranice toho, co je člověk schopen zvládnout (což je individuální), prožívá stres. Vysoké zatížení může vést k vývoji syndromu vyhoření. Vyčerpání je jak následkem vyhoření, tak i jeho posilovačem. Jestliže chce člověk plnit stejné úkoly, je nucen vynaložit značné úsilí a energii, což jenom přispívá k urychlení procesu vyhoření. Jedná se o neustále se opakující cyklus. Jedinou možností, jak toto vyřešit, je aktivně se zaměřovat na posílení vlastní odolnosti a schopnosti efektivně zvládat náročné situace. (Stock, 2010)

### 3.7 Duševní hygiena

Studium duševní hygieny začalo nabývat na významu teprve v posledních padesáti letech, přičemž se dá interpretovat v širokém kontextu jako disciplína zkoumající psychologii životní dráhy. Tato oblast se věnuje širokému spektru praktických životních otázek, zahrnující nejen aspekty týkající se fyzického zdraví, ale rovněž psychologické, sociálně - psychologické a dokonce i filozofické prvky týkající se smyslu života jedince. Podobná témata prozkoumává také biodromální psychologie, která se zaměřuje na komplexní posouzení osobního života. (Bedrnová, 2009)

V nejširším rozsahu se duševní hygiena zabývá celkovou problematikou řízení osobního rozvoje, kdy je pro každou osobu klíčové definovat, uspořádat a naplňovat vlastní životní plán. V užším pojetí je duševní hygiena chápána jako disciplína, která se soustředí na zachování psychického zdraví a zabývá se aspekty jako jsou fyziologické základy naší životní cesty, otázky odpočinku, relaxace a správného životního stylu. (Bedrnová, 2009)

Míček ve své práci z roku 1984 definuje duševní hygienu jako soubor vědecky podložených pravidel a doporučení, které mají za cíl podporovat a zlepšovat duševní zdraví a stabilitu. Tato definice koresponduje s dalšími názory v oboru, které zdůrazňují důležitost duševní hygieny pro udržení mentálního zdraví, posílení psychické odolnosti a prevenci

duševních onemocnění. Duševní hygiena je úzce spojena s medicínou, psychologíí a sociologíí a ve zjednodušeném pojetí se zaměřuje na prevenci duševních nemocí. (Míček, 1984); (Křivohlavý, 2009)

Duševní hygiena ve svém širším významu představuje péči o optimální duševní fungování, které zahrnuje realistické vnímání reality, adekvátní reakce na důležité podněty, řešení běžných i nečekaných úkolů, neustálé duševní zdokonalování a rozvoj. Tento přístup odráží hlavní úkol Světové federace duševního zdraví, která navazuje na tradici založenou v roce 1908.(Křivohlavý, 2009)

## 4 Praktická část

### 4.1 Popis vybrané firmy

Firma Škoda auto a.s., která sídlí v Mladé Boleslavi je jedním z předních a klíčových průmyslových podniků v České republice. Je součástí automobilového průmyslu jako dceřiná společnost německého automobilového gigantu Volkswagen Group.

Škoda Auto, s více než stoletou historií, je považována za jednu z průkopnických automobilek na globálním trhu. Tento významný český výrobce automobilů byl založen v roce 1895 duem Václava Klementa a Václava Laurina, čímž položili základy pro dlouholetou tradici výroby vozidel v České republice. Dnes je Škoda Auto domovem pro přibližně 32 000 pracovníků a pravidelně si udržuje pozici lídra v oblasti zaměstnanosti, což potvrzuje její dlouhodobě udržitelné postavení v automobilovém průmyslu. Hlavní výrobní operace se soustředí v mateřském závodě v Mladé Boleslavi a jsou rozšířeny i do dalších závodů ve Vrchlabí, Kvasinách a Bratislavě, což umožňuje společnosti udržet si své renomé v oblasti výroby automobilů.

### 4.2 Péče o zaměstnance ve Škoda auto a.s.

#### 4.2.1 Preventivní programy ve Škoda Auto

- Škoda Check-Up

-jedná se o komplexní preventivní vyšetření, které zaměstnanec v případě zájmu může absolvovat jednou ročně formou individuálního poradenství. Pracovní lékař stanoví zaměstnanci míru zdravotního rizika dle získaných informací o:

- Zraku
- Sluchu
- Míře kouření
- Hodnotách BMI
- Psychické kondici
- Cholesterolu
- Krevního tlaku

- Na duši záleží

V dnešní uspěchané době se spíše zaměřujeme na svou tělesnou (fyzickou) stránku a na duševní oblast zapomínáme, nicméně duševní zdraví je nedílnou součástí našeho zdravotního stavu.

V rámci tohoto projektu jsou nabízeny psychologické konzultace, které jsou bezplatné a anonymní a jsou dostupné všem interním zaměstnancům. Psycholog podporuje klienty v náročných situacích, poskytuje vnější pohled na pracovní i osobní problémy a pomáhá nasměrovat energii klientů ke konstruktivnímu řešení situace. Konzultace jsou důvěrné a podléhají mlčenlivosti.

Kdy je vhodně využít psychologické konzultace?

- Delší dobu se necítíte psychicky dobře
  - Nacházíte se v náročné situaci a nejde vám dobíjet energii
  - Cítíte se přetížení nebo vyhořelí a máte pocit, že se to zhoršuje
  - Dlouhodobě jste smutní a připadá vám, že není na co se těšit
  - Hůře spíte nebo se naopak obtížně ráno probouzíte k aktivitě
  - Máte pracovní či osobní téma, které byste chtěli probrat s odborníkem
  - Chtěli byste konzultovat preventivní opatření v oblasti duševní hygieny
- Vzdělávací akce na podporu zdraví

Škoda Auto dále nabízí školení, podcasty a přednášky pro osobní rozvoj a zdraví

K dispozici jsou následující školení:

- Zvládání stresu a zátěžových situací
  - Mentální trénink
  - Zdravý životní styl
  - Podpora duševního zdraví
  - Oči jako rys
  - Efektivní sebeřízení a time management
- Podcasty:
    - Co je syndrom vyhoření a jak jej včas rozpoznat?
    - Jak léčit syndrom vyhoření?



Jak se pozná deprese a jak vzniká?

Co dělat s depresí?

Co je to závislost a jak vzniká?

Co je to úzkost a úzkostná porucha?

Co dělat s úzkostí a úzkostnou poruchou?

- **Přednášky:**

Jak rozpoznat úzkost

Psychosomatika v praxi

Když je toho na nás moc

Jak zvládat stres aneb, jak si udržet vnitřní klid a pohodu

Syndrom vyhoření

- **Výuková videa:**

Prevence syndromu vyhoření – Syndrom vyhoření, Pracovní pasti, Osobní zdroje síly, Jak nevyhořet

#### 4.3 **Rozvržení dotazníku**

Dotazníkové šetření bylo pečlivě navrženo s cílem získat komplexní přehled o vlivu pracovního prostředí na duševní zdraví zaměstnanců a identifikovat klíčové faktory, které mohou přispívat k vývoji syndromu vyhoření. Dotazník byl sestaven ve formátu Word a tištěný, což umožňuje snadné a přímé vyplňování respondentů.

První část dotazníku byla zaměřena na sběr demografických a základních pracovních údajů respondentů. Tato sekce zahrnovala otázky týkající se věku, pohlaví, délky zaměstnání ve společnosti, pracovní pozice a typické pracovní náplně. Dále byly zahrnuty otázky hodnotící celkové pracovní podmínky, jako jsou pracovní doba, četnost přesčasů a vnímání podpory ze strany vedení a kolegů. Tímto způsobem bylo možné získat základní kontext o pracovním prostředí každého respondenta.

Druhá část dotazníku byla zaměřena na hloubkové zkoumání syndromu vyhoření mezi zaměstnanci, pro což byl využit renomovaný Maslach Burnout Inventory (MBI). Tento

dotazník, vyvinutý Christinou Maslach a Susan E. Jackson, je považován za jeden z nejautoritativnějších a nejširších nástrojů pro měření syndromu vyhoření. MBI poskytuje komplexní pohled na vyhoření skrze tři klíčové komponenty: emocionální vyčerpání, depersonalizaci a snížené osobní úspěchy.

Emocionální Vyčerpání je měřeno prostřednictvím otázek, které se týkají pocitů únavy a vyčerpání způsobených prací. Tato dimenze se zaměřuje na individuální stresové zkušenosti pracovníků.

Depersonalizace zahrnuje otázky, které hodnotí cynický postoj a emocionálně distancovaný přístup k práci s klienty nebo kolegy. Tento aspekt odhaluje stupeň, do jakého pracovníci ztrácejí empatii a pozitivní postoj k ostatním v pracovním prostředí.

Snížené Osobní Úspěchy se zaměřují na otázky, které hodnotí pocit kompetence a úspěšnosti v práci. Tato dimenze reflektuje, jak pracovníci vnímají svůj přínos a účinnost v pracovní roli.

Použitím MBI v dotazníkovém šetření bylo cílem získat hluboký vhled do syndromu vyhoření mezi našimi zaměstnanci a identifikovat specifické oblasti, které vyžadují pozornost a možná zlepšení. Tento přístup umožnil objektivně hodnotit a kvantifikovat úroveň vyhoření, což je zásadní pro plánování případných intervenčních programů a opatření na podporu duševního zdraví a pohody našich zaměstnanců.

Závěrečná část dotazníku se pak zaměřila na preventivní opatření a strategie, které respondentům pomáhají vypořádat se se stresem a potenciálním vyhořením. Byly zde zahrnuty otázky týkající se dostupnosti a účinnosti firemních programů na podporu duševního zdraví, jakož i osobních technik a zvyků, které jednotlivci praktikují k zachování své duševní pohody.

Celkově bylo cílem dotazníkového šetření poskytnout ucelený pohled na faktory ovlivňující duševní zdraví v pracovním kontextu a identifikovat oblasti, kde by mohla společnost přijmout opatření k lepší podpoře a prevenci vyhoření mezi svými zaměstnanci.

#### 4.4 Výběr respondentů

Při výběru respondentů byl prověřován dopad podpůrných opatření zaměstnavatele na pracovníky zastávající technické role v rámci společnosti Škoda Auto. Vzhledem k tomu, že tyto pozice mohou být spojeny s určitým stupněm stresu, cílem studie bylo zjistit přítomnost stresu a příznaků syndromu vyhoření u těchto pracovníků. Zároveň byly zkoumány stresové faktory ovlivňující zaměstnance a jejich dopad na duševní zdraví, jakož i osvědčené postupy pro podporu duševního zdraví a preventivní opatření.

Dotazníkové šetření bylo realizováno přímým vyplňováním dotazníků zaměstnanci z různých oblastí firmy Škoda Auto, včetně oblastí jako je Výroba, Logistika, Technický vývoj a oddělení zaměřené na lidské zdroje a firemní kulturu. Data byla sbírána v prvních dvou měsících roku 2024, konkrétně od ledna do února. Oslovila jsem celkem 117 respondentů, z nichž 82 dotazníků bylo úspěšně dokončeno a vráceno.

#### 4.5 Charakteristika respondentů

V této bakalářské práci bylo realizováno kvantitativní šetření zaměřené na technické pracovníky společnosti Škoda Auto z různých oddělení. Úvodní část dotazníku obsahovala identifikační otázky, které měly za cíl poskytnout přehled o složení účastníků výzkumu.

Celkem se dotazníku zúčastnilo 82 respondentů, z nichž bylo 51 mužů, což představuje 62% z celkového počtu a 31 žen, tedy 38% z celku. Toto rozložení reprezentuje genderové zastoupení v technických pozicích v dané společnosti a poskytuje nám užitečný kontext pro interpretaci dalších výsledků dotazníkového šetření.

Vyšší zastoupení mužské populace v našem vzorku indikuje vyšší počet mužů pracujících v technických oborech ve společnosti, což je trend, který je běžný v mnoha technologických a inženýrských sektorech. Naopak nižší zastoupení žen v tomto šetření může poukazovat na potřebu dalšího zkoumání genderových rozdílů ve vnímání pracovního stresu a syndromu vyhoření.

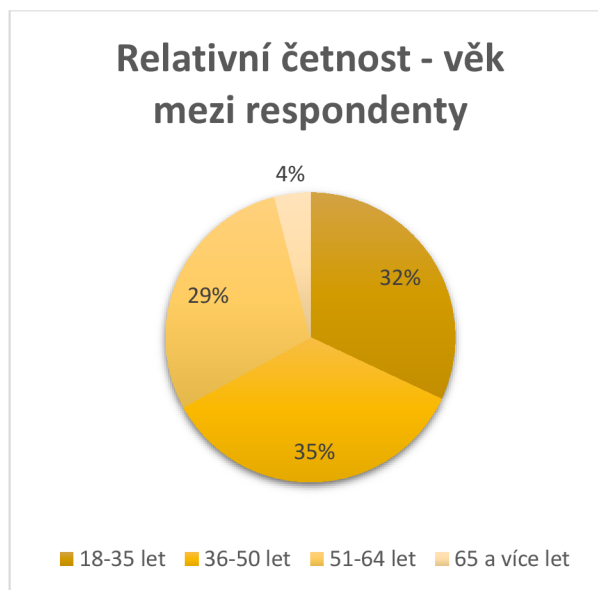


Obrázek 4. Rozdělení podle pohlaví. Zdroj: vlastní zpracování

Z dotazníkového šetření vyplývá, že podle demografických údajů z dotazníkového šetření, se ve vzorku 82 respondentů nachází největší počet účastníků ve věkových skupinách 36–50 let (35%) a 18-35 (32%). Skupina ve věku 51–64 let tvoří značnou část vzorku s 29%, zatímco respondenti ve věku 65 let a více představují pouhá 4%.

Věkové složení respondentů poskytuje důležité informace pro analýzu pracovního stresu a syndromu vyhoření. Skutečnost, že většina respondentů se nachází v produktivním věku mezi 36 a 64 lety, může naznačovat vyšší míru pracovního stresu v těchto věkových skupinách, což může být spojeno s kariérními ambicemi nebo rodinnými a finančními závazky. Skupina mladších pracovníků ve věku 18–35 let, kteří tvoří téměř třetinu respondentů, může čelit jiným druhům stresorů, jako je nejistota na začátku kariéry nebo snaha o nalezení pracovní stability.

Z těchto údajů můžeme vyvodit, že stres a syndrom vyhoření jsou relevantními tématy pro většinu pracovní síly a že preventivní opatření a podpora duševního zdraví by měly být přizpůsobeny různým věkovým skupinám, aby byly co nejefektivnější.



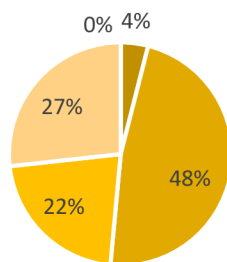
Obrázek 5. Rozdělení respondentů podle věku. Zdroj: vlastní zpracování

Analýza údajů z dotazníku týkajícího se vzdělání ukazuje, že největší část respondentů (48%) má středoškolské vzdělání s maturitou. To může odrážet obecnou vzdělanostní strukturu pracovní síly ve společnosti Škoda Auto, kde je pravděpodobně vyžadována vyšší úroveň vzdělání pro technické pozice. Respondenti s magisterským nebo inženýrským vzděláním tvoří značnou část vzorku, přibližně 27%, což naznačuje, že ve společnosti působí mnoho kvalifikovaných specialistů s pokročilými znalostmi a dovednostmi.

Skupina s bakalářským vzděláním představuje 22% respondentů a pouze 4% respondentů má středoškolské vzdělání bez maturity, což může naznačovat, že pro většinu pozic ve společnosti je požadována alespoň úplná střední vzdělanost s maturitou.

Celkově lze konstatovat, že společnost Škoda Auto zaměstnává vysoko kvalifikovanou pracovní sílu s různorodými vzdělanostními profily, což odráží její potřeby a přístup k zaměstnávání. Tyto informace jsou důležité pro porozumění dynamice pracovního místa a pro plánování rozvojových a vzdělávacích programů, které mohou podporovat kariérní růst a zlepšování dovedností zaměstnanců.

### Relativní četnost podle dosaženého stupně vzdělání



- Středoškolské vzdělání bez maturity
- Středoškolské vzdělání s maturitou
- Bakalářské vzdělání
- Magisterské/inženýrské vzdělání
- Jiné

Obrázek 6. Rozdělení respondentů podle vzdělání. Zdroj: vlastní zpracování

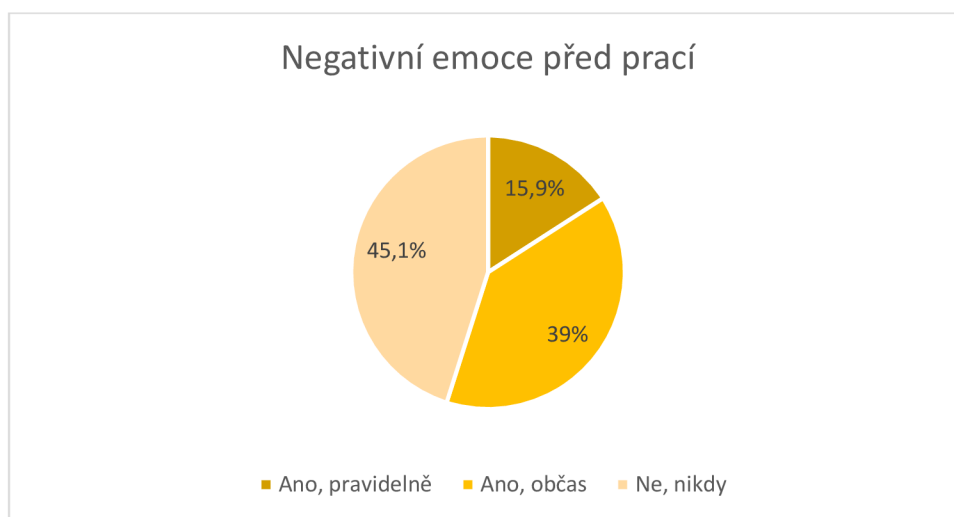
## 5 Výsledky a shrnutí

### 5.1 První část dotazníkového šetření

V této části dotazníku jsou vyhodnoceny otázky, na které respondenti odpovídali. V následujícím grafu lze vidět procentuální podíly odpovědí respondentů na otázku týkající se negativních emocí před prací. Graf ukazuje tři různé kategorie odpovědí:

- **Ano, pravidelně** - Tato kategorie zaujímá největší část grafu s podílem 45,1%, což ukazuje, že téměř polovina respondentů pravidelně zažívá negativní emoce před začátkem práce.
- **Ano, občas** - Tato skupina představuje 39% respondentů, což značí, že téměř dvě pětiny respondentů cítí negativní emoce před prací občas.
- **Ne, nikdy** - Nejmenší část koláčového grafu, s podílem 15,9%, představuje respondenty, kteří uvádějí, že před prací nikdy necítí negativní emoce.

Z grafu je patrné, že většina respondentů (84,1%) má alespoň občas negativní emoce spojené s prací, což může mít důležité důsledky pro firemní strategie v oblasti pracovního zdraví a pohody.



Obrázek 7. Negativní emoce před prací. Zdroj: vlastní zpracování

V moderním pracovním prostředí je často klíčový nejen profesionální výkon, ale i sociální aspekt práce. Kvalita mezilidských vztahů na pracovišti může významně ovlivňovat celkovou pracovní atmosféru a pocit spokojenosti zaměstnanců. Otevřená

a podpurná komunikace mezi kolegy je základním kamenem pro vytváření pozitivního a kooperativního týmu.

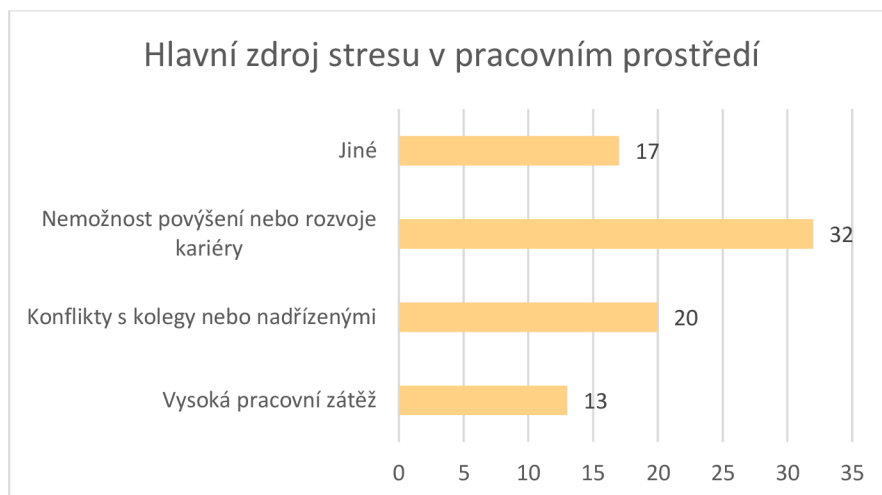
Polovina respondentů (50%) uvádí, že s kolegy o osobních problémech hovoří občas. To naznačuje, že pracovní prostředí může být pro mnohé otevřené a podporující, což umožňuje diskusi o osobních záležitostech, i když možná ne na denní bázi. Dalších 26,8% respondentů se svými kolegy o osobních problémech komunikuje velmi často, což poukazuje na silné mezilidské vztahy a důvěru mezi některými členy týmu. Na druhou stranu, 23,2% respondentů uvedlo, že nikdy nekomunikují o osobních problémech s kolegy, což může signalizovat větší zaměření na profesionální hranice nebo potřebu větší podpory v oblasti mezilidských vztahů na pracovišti. Tyto informace mohou být cenné pro řízení lidských zdrojů při posuzování a zlepšování firemní kultury a pracovního prostředí.



Obrázek 8. Jak často komunikujete se svými kolegy o osobních problémech. Zdroj: vlastní zpracování

Klíčová je i identifikace hlavního zdroje stresu pro zlepšení pracovního prostředí. Pochopení, co konkrétně vyvolává stres u pracovníků, umožňuje vedení organizací cílit na tyto oblasti specifickými zásahy, jako jsou školení pro lepší zvládnání stresu, zlepšení komunikace v týmu, podpora osobního rozvoje a kariérního růstu nebo revidování pracovních procesů, aby se snížila zátěž a zlepšilo se pracovní prostředí.





Obrázek 9. Hlavní zdroj stresu v pracovním prostředí. Zdroj: vlastní zpracování

## 5.2 Druhá část dotazníkového šetření– dotazník MBI

Druhá část dotazníku obsahovala Maslach Burnout Inventory (MBI) dotazník, který byl vyvinut autorkami Maslach a Jackson a představuje nejpoužívanější nástroj pro hodnocení přítomnosti syndromu vyhoření. (Křivohlavý, 1998)

Dotazník MBI obsahuje 22 tvrzení, které jsou rozděleny do 3 částí. Jedná část se soustředí na stupeň emocionálního vyčerpání (EE) a obsahuje 9 tvrzení. Další částí je depersonalizace, která obsahuje 5 tvrzení. V poslední části se dotazník zaměřuje na oblast osobního uspokojení (PA) s výskytem 8 tvrzení.

1. Emocionální vyčerpání (EE) je klíčovým indikátorem syndromu vyhoření, charakterizující jedince vyčerpané, apatické a bez životní energie a motivace.

2. Depersonalizace (DP) se projevuje, když chybí pozitivní reakce od těch, komu poskytují své služby nebo spolupráci. Vnímání druhých se mění na odtahité, může se rozvinout cynismus a lidé se pak k ostatním mohou chovat jako k věcem.

3. Osobní uspokojení (PA) se projevuje nejčastěji u lidí s nízkou mírou sebedůvěry. Tito lidé si neváží sebe sama, a proto když se dostanou do stresové situace, konfliktů, nebo před těžké životní překážky, tak si s nimi neumí poradit.

Sub-škály jsou kombinovány takovým způsobem, aby obsáhly co nejvíce oblastí. K vyplnění dotazníku se využívá sedmibodové stupnice, přičemž hodnota 0 představuje na základě četností pocitů skóre „nikdy“ a hodnota 6 představuje skóre „každý den“. Dotazovaný následně připiše jednu číslici ke každému tvrzení. (Křivohlavý, 1998)

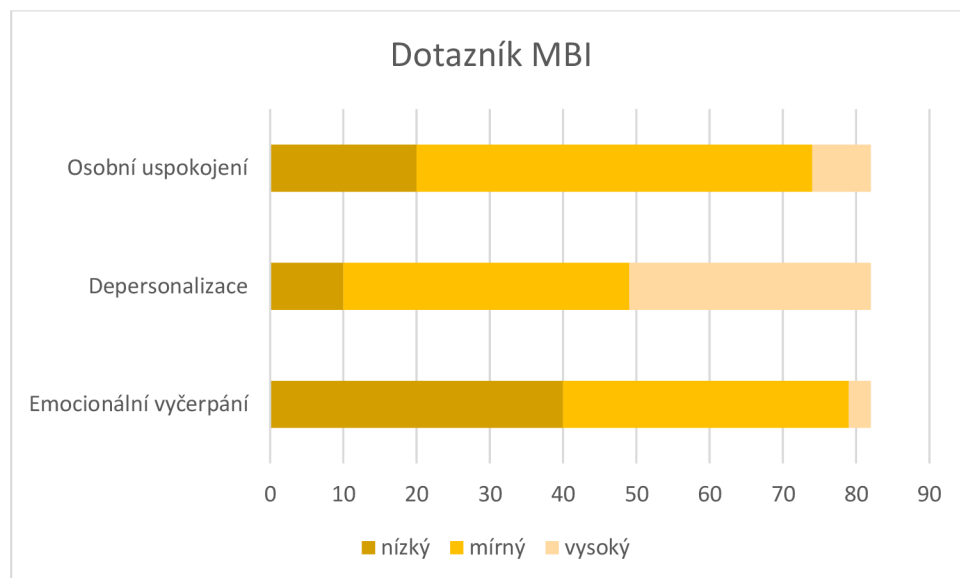
MBI dotazník nevyhodnocuje celkové skóre, MBI se měří na každé škále zvlášť ve třech stupních – nízký, mírný a vysoký. Pro emocionální vyčerpání (EE) a pro depersonalizaci (DP) představují vysoké hodnoty vysoký stupeň vyhoření a u osobního uspokojení (PA) je tomu přesně naopak – vyhoření představují nízké hodnoty. (Křivohlavý, 1998)

Dotazník MBI vyplněný 82 respondenty z řad technických zaměstnanců ve ŠA naznačuje, že syndrom vyhoření může být významným problémem mezi zkoumanou skupinou, se zvláštním důrazem na vysokou míru depersonalizace a nízkého osobního uspokojení.

V grafu lze vidětu depersonalizace, že největší skupina respondentů spadá do střední kategorie, což může odrážet středně silné pocity cynismu nebo odstupu, které mohou mít vliv na schopnost empatie a osobního propojení s lidmi v jejich pracovním prostředí.

Oblast emocionálního vyčerpání ukazuje výrazně vyšší počet respondentů, kteří se řadí do kategorie nízkého a mírného emocionálního vyčerpání. To naznačuje, že velká část respondentů se pravděpodobně setkává se značným množstvím stresu v práci pouze v malém měřítku nebo vůbec. Naopak lze vyčíst, že vysokého emocionálního stupně vyčerpání dosahuje minimum respondentů, přesněji pouze 3.

V této kategorii osobního uspokojení je největší počet respondentů zařazen do mírné úrovně, což naznačuje na nedostatečné pocity osobního úspěchu a efektivitu v práci, což může vést k pocitům neúspěchu a nespokojenosti s vlastními profesionálními přínosy.



Obrázek 10. Vyhodnocení dotazníku MBI. Zdroj: vlastní zpracování

### 5.3 Hypotézy

Při hodnocení byla využita metoda statistického ověření závislosti s využitím kontingenčních tabulek. Chí-kvadrát test se ukázal jako vhodný při práci s kontingenčními tabulkami, protože byly splněny obě nezbytné podmínky: žádná z očekávaných frekvencí nesmí být menší než 2 a méně než 20% těchto frekvencí by mělo být nižších než 5. Testování hypotéz bylo provedeno s 95% spolehlivostí testu, což odpovídá významové hladině  $\alpha = 0,05$ , což je 5%. Pro test byla stanovena nulová hypotéza  $H_0$  oproti alternativní hypotéze  $H_1$ , přičemž platí, že pokud je nulová hypotéza přijata, nebyla prokázána statisticky významná souvislost či rozdíl mezi zkoumanými proměnnými. (Reichl, 2009)

**1H0 - Pohlaví nemá statisticky významný vliv na vnímání náročnosti práce s lidmi po celý den.**

Současné pracovní prostředí usiluje o rovnost a inkluzi, a proto je podstatné pochopit, jestli existují genderové rozdíly ve vnímání pracovního stresu a vyhoření. Pokud by byly zjištěny rozdíly, mohlo by to ukazovat na potřebu cílené podpory pro konkrétní pohlaví. Stejně tak je důležité zjistit, jak různé skupiny lidí zvládají například emoční zátěž při práci s lidmi.

Varianty „několikrát za rok + jednou měsíčně nebo méně“, „několikrát

za měsíc + jednou týdně“ a „několikrát týdně + každý den“ byly kvůli výpočtům sjednoceny do logických kategorií.

skutečné četnosti	Pohlaví	Celodenní práce s lidmi je pro mě skutečně namáhavá.				Celkem
		Nikdy	několikrát za rok + jednou měsíčně nebo méně	několikrát za měsíc + jednou týdně	několikrát týdně + každý den	
	<b>Muž</b>	7	18	12	14	<b>51</b>
	<b>Žena</b>	5	5	9	12	<b>31</b>
	<b>Celkem</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>82</b>

Obrázek 11. Ověření závislosti pohlaví na vnímání náročnosti práce s lidmi. Zdroj: vlastní zpracování

Dále byly přepočítány očekávané četnosti, kdy byl jejich součet porovnán s tabulkovou hodnotou ve Statistických metodách v příkladech. (Svatošová, Kába, 2007)

Výsledek ověření hypotézy:  $3,600 > \chi^2_{0,05}^{(3)} 7,81$

Lze tedy říct, že přijímáme  $H_0$  a zamítáme alternativní  $H_1$ , protože nebyla prokázána závislost mezi sledovanými znaky.

## **2H0: Věk nemá statisticky významný vliv na pocit marnosti a neuspokojení v práci.**

Hypotéza o vlivu věku na pocit marnosti a neuspokojení v práci je významná z důvodu, že různé věkové skupiny mohou mít odlišný přístup k práci a rozdílné zkušenosti, což může vést k odlišným úrovním stresu a vyhoření. Mladší pracovníci mohou vnímat stres z práce jinak než jejich starší kolegové, možná kvůli nižší pracovní zkušenosti nebo kvůli různým očekáváním spojeným s kariérním růstem. Naopak starší zaměstnanci mohou cítit větší marnost kvůli stagnaci v kariérním růstu nebo kvůli pocitu, že nejsou schopni držet krok s novými technologiemi nebo pracovními metodami.

Varianty „51-64let + 65let a více“ , „nikdy + několikrát za rok“ , „jednou měsíčně nebo méně + několikrát za měsíc“ , „jednou týdně + několikrát týdně + každý den“ byly kvůli výpočtům sjednoceny do logických kategorií.

skutečné četnosti	Věk	Moje práce mi přináší pocity marnosti, neuspokojení			Celkem
		nikdy + několikrát za rok	jednou měsíčně nebo méně + několikrát za měsíc	jednou týdně + několikrát týdně + každý den	
	<b>18-35let</b>	9	15	2	<b>26</b>
	<b>36-50let</b>	13	14	2	<b>29</b>
	<b>51-64let + 65let a více</b>	9	14	4	<b>27</b>
	<b>Celkem</b>	<b>31</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>82</b>

Obrázek 12. Ověření závislosti věku na pocitu marnosti a neuspokojení. Zdroj: vlastní zpracování

Dále byly přepočítány očekávané četnosti.

Výsledek ověření hypotézy:  $1,890 > \chi^2_{0,05} (4) 9,49$

Lze tedy říct, že přijímáme  $H_0$  a zamítáme alternativní  $H_1$ , protože nebyla prokázána závislost mezi sledovanými znaky.

### **3H0: Práce přesčas nemá statisticky významný vliv na pocit vyčerpání při plnění svých úkolů.**

Hypotéza zkoumající vliv práce přesčas na pocit vyčerpání je klíčová pro pochopení, zda délka pracovní doby přímo souvisí s fyzickým a emocionálním stavem zaměstnanců. V současné době je běžné, že pracovní tlak vede k prodlouženým pracovním hodinám, což může mít za následek zvýšený stres a riziko vyhoření. Práce přesčas může zasahovat do osobního času, omezovat možnosti odpočinku a rekreace a tím zvyšovat únavu a vyčerpání.

Varianty „často + velmi často“, „několikrát za rok + jednou měsíčně nebo méně“, „několikrát za měsíc + jednou týdně“ a „několikrát týdně + každý den“ byly kvůli výpočtům sjednoceny do logických kategorií.

skutečné četnosti	Práce přesčas	Mám pocit, že plním své úkoly tak usilovně, že mě to vyčerpává				Celkem
		nikdy	několikrát za rok + jednou měsíčně nebo méně	několikrát za měsíc + jednou týdně	několikrát týdně + každý den	
	<b>nikdy</b>	3	0	3	6	<b>12</b>
	<b>zřídka</b>	3	13	4	1	<b>21</b>
	<b>často + velmi často</b>	10	13	18	8	<b>49</b>
	<b>Celkem</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>82</b>

Obrázek 13. Ověření závislosti práce přesčas na pocit vyčerpání při plnění úkolů. Zdroj: vlastní zpracování

Dále byly přepočítány očekávané četnosti.

Výsledek ověření hypotézy:  $14,610 > \chi^2_{0,05}^{(6)} 12,6$

Pomocí Pearsonova normalizovaného koeficientu jsme zjistili sílu závislosti.  
(Svatošová, Kába, 2017)

$C = 0,3866$

Výsledky testování ukazují, že práce přesčas má statisticky významný vliv na pocit vyčerpání při plnění pracovních úkolů, což potvrzuje alternativní hypotézu H1 a zamítá nulovou hypotézu H0. Díky Pearsonovu koeficientu byla odhalena střední síla závislosti mezi prací přesčas a pocitem vyčerpání, což poukazuje na důležitost řízení pracovního času pro zdraví a pohodu zaměstnanců.

#### **4H0: Podpora v osobním rozvoji a duševním zdraví ze strany společnosti nemá statisticky významný vliv na stupeň emocionálního vyčerpání**

Sledování vlivu podpory v osobním rozvoji a duševním zdraví ze strany společnosti na stupeň emocionálního vyčerpání je klíčové, protože to umožňuje pochopit, jakým způsobem mohou firemní politiky a strategie přispívat k psychickému zdraví a celkové pohodě zaměstnanců. Tato hypotéza je důležitá pro identifikaci efektivních přístupů ke snížení syndromu vyhoření a pro posílení závazku společnosti k udržitelnému pracovnímu prostředí, které podporuje nejen produktivitu, ale také duševní zdraví svých pracovníků.

Varianty „mírný + vysoký“ byly kvůli výpočtům sjednoceny do logických kategorií.

skutečné četnosti	Podpora v osobním rozvoji a duševním zdraví ze strany společnosti	Stupeň emocionálního vyčerpání		Celkem
		nízký	mírný + vysoký	
	Ano, pravidelně	10	11	21
	Ano, občas	16	18	34
	Ne, nikdy	14	13	27
	<b>Celkem</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>82</b>

Obrázek 14. Ověření závislosti podpory v os. rozvoji a duš. zdraví ze strany společnosti na emoc. stupeň vyčerpání. Zdroj: vlastní zpracování

Dále byly přepočítány očekávané četnosti.

Výsledek ověření hypotézy:  $0,154 > \chi^2_{0,05}^{(2)} 5,99$

Lze tedy říct, že přijímáme  $H_0$  a zamítáme alternativní  $H_1$ , protože nebyla prokázána závislost mezi sledovanými znaky.

### **5H0: Udržování si zdravého životního stylu nemá statisticky významný vliv na stupeň osobního uspokojení.**

Zkoumání vztahu mezi udržováním si zdravého životního stylu a stupněm osobního uspokojení je podstatné, neboť představuje ucelený pohled na to, jak životní návyky ovlivňují nejen fyzické, ale i psychické a emocionální zdraví jedince. Tato hypotéza umožňuje posoudit, zda pravidelná fyzická aktivita, vyvážená strava, dostatečný spánek a omezení konzumace alkoholu mohou přispívat k lepšímu pocitu spokojenosti a celkovému psychickému blahobytu.

skutečné četnosti	Udržování si zdravého životního stylu	Stupeň osobního uspokojení			Celkem
		nízký	mírný	vysoký	
	<b>Ano, pravidelně</b>	12	11	2	25
	<b>Ano, občas</b>	4	22	4	30
	<b>Ne, nikdy</b>	4	21	2	27
	<b>Celkem</b>	<b>20</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>82</b>

Obrázek 15. Ověření závislosti udržování si zdravého živ. stylu na stupeň os. uspokojení. Zdroj: vlastní zpracování

Dále byly přepočítány očekávané četnosti.

Výsledek ověření hypotézy:  $11,508 > \chi^2_{0,05}^{(4)} 9,49$

Výsledky ukazují, že udržování si zdravého životního stylu je závislé na stupni osobního uspokojení. Přijímáme tedy alternativní hypotézu  $H_1$  a zamítáme  $H_0$ . Pomocí Pearsonova koeficientu jsme zjistili střední sílu závislosti  $C = 0,3508$ .

## 5.4 Shrnutí

V této práci se pozornost soustředila na zkoumání syndromu vyhoření mezi technickými pracovníky ve společnosti Škoda Auto.

Výsledky první části dotazníku poukázaly na to, že většina respondentů (84,1%) zažívá alespoň občas negativní emoce spojené s prací, což bylo částečně kompenzováno dobrou sociální podporou mezi kolegy. Hlavním zjištěným problémem byla nemožnost povýšení nebo rozvoje kariéry, kde nemožnost kariérního postupu může být klíčovým faktorem pro spokojenost po pracovní stránce.

Ve vztahu k tomuto zjištění poskytují výsledky výzkumu personálně poradenské společnosti mBlue, kterého se zúčastnilo 753 respondentů z různých profesních pozic a vzdělávacích úrovní, důležitý kontext. Podle tohoto výzkumu téměř polovina lidí opouští své zaměstnání kvůli nedostatku možností pro osobní a profesionální růst, což potvrzuje, že frustrace z nemožnosti povýšení je hluboce zakořeněným problémem. Tento trend je alarmující, protože naznačuje, že přes veškerou snahu o vytváření podpůrného pracovního prostředí, je pro firmu zásadní také nabízet reálné příležitosti pro kariérní rozvoj. (www.archiv.hn.cz, 2015)

Spojení těchto dvou částí výzkumu ilustruje, jak je nemožnost povýšení nebo kariérního růstu vnímána jako stresor nejen ve společnosti Škoda Auto, ale v celé pracovní populaci. Tato zjištění poukazují na důležitost přístupu k řízení lidských zdrojů, který aktivně podporuje kariérní aspirace zaměstnanců a nabízí jim cesty k profesionálnímu růstu a rozvoji. Bez takových možností se firmy mohou potýkat s vysokou fluktuací, zatímco zaměstnanci mohou cítit, že jejich potenciál a ambice zůstávají nevyužité.

V druhé části dotazníku, která využívala Maslach Burnout Inventory (MBI) pro měření syndromu vyhoření, bylo zjištěno, že techničtí pracovníci ve společnosti Škoda Auto vykazují rozličné stupně emocionálního vyčerpání, depersonalizace a osobního uspokojení. Analýza odpovědí odhalila, že určitý počet respondentů se potýká s vysokými hodnotami v emocionálním vyčerpání a depersonalizaci, což



signalizuje značný výskyt syndromu vyhoření v této skupině. Zároveň v oblasti osobního uspokojení mnozí zaznamenali nižší skóre, což poukazuje na nedostatek pocitu efektivit a uspokojení z práce.

Přesné rozdělení respondentů do kategorií emocionálního vyčerpání ukázalo, že většina z nich se nachází v rozmezí nízkých až středních hodnot, což naznačuje, že vysoké úrovně emocionálního vyčerpání nejsou převládající. Přestože vysoké stupně vyčerpání nebyly dominantní, jejich přítomnost u některých respondentů je důležitým signálem potřeby další podpory a intervencí.

V oblasti depersonalizace bylo zjištěno, že část respondentů pociťuje střední až vysoké úrovně cynismu a odstupu od práce s lidmi, což je další ukazatel potenciálního rizika vyhoření.

Osobní uspokojení, jako protiváha emocionálnímu vyčerpání a depersonalizaci, bylo u mnohých respondentů hodnoceno jako nízké, což ukazuje na problémy s nalezením smyslu a hodnoty v jejich pracovním úsilí.

Celkově výsledky druhé části dotazníku poukazují na to, že technický personál ve společnosti Škoda Auto čelí výzvám souvisejícím se syndromem vyhoření. Zjištění zdůrazňují důležitost dalšího zkoumání této problematiky a implementace cílených opatření pro zlepšení duševního zdraví a pracovního prostředí.

Analýza první a druhé hypotézy ukázala, že pohlaví ani věk nemají statisticky významný vliv na vnímání náročnosti práce s lidmi po celý den nebo na pocit marnosti a neuspokojení v práci mezi technickými pracovníky ve společnosti Škoda Auto. Toto zjištění je opakem výzkumu firmy Future Forum, která odhaluje, že vyhoření ze stresu na pracovišti je od jara 2021 na historickém maximu. Výzkumu se zúčastnilo 10 243 zaměstnanců pracujících na plný úvazek ve šesti zemích, včetně Spojených států a Spojeného království, kdy více než 40 % zaměstnanců uvedlo, že jsou vyhořelí. (www.cnbc.com, 2023)

Zvláště alarmující je, že ženy a pracovníci do 30 let jsou podle tohoto výzkumu vystaveni většímu riziku vyhoření, což by mohlo naznačovat, že i když pohlaví a věk nemají přímý vliv na vnímání náročnosti práce nebo pocit marnosti v našem konkrétním výzkumu, existují širší sociální a ekonomické faktory, které mohou tyto skupiny zvláště zatěžovat.

Je tedy zásadní, aby se organizace jako je Škoda Auto zaměřily nejen na přímé pracovní faktory, ale také na širší sociální podporu a strategie pro řešení stresu, zejména v kontextu ekonomické nejistoty, která může zvyšovat riziko vyhoření mezi zranitelnějšími skupinami zaměstnanců.

Potvrzení alternativní hypotézy, že práce přesčas má vliv na pocit vyčerpání při plnění svých úkolů, nalézá odraz v širším kontextu pracovního prostředí. Podle průzkumu společnosti Sodexo Benefits přišlo do styku se syndromem vyhoření 26% podniků za poslední dva roky, přičemž 9 z 10 firem uznává zvýšené nároky na pracovníky v posledních letech. Tento rostoucí tlak způsobuje, že přesčasy jsou na denním pořádku, zejména u lidí na vyšších pozicích, což vede k vyčerpání a syndromu vyhoření. Zjištění v této práci zdůrazňuje důležitost řízení pracovního času a potřebu strategií pro zachování duševní pohody zaměstnanců, aby se předešlo negativním důsledkům nadměrné pracovní zátěže. (www.jobs.cz, 2013)

I přes neprokázání 4. a 5. hypotézy, kde se zkoumal vliv podpory v osobním rozvoji a duševním zdraví ze strany společnosti a udržování zdravého životního stylu na stupeň emocionálního vyčerpání a osobního uspokojení, je důležité si uvědomit širší kontext těchto problémů. Podle první národní reprezentativní studie a výzkumu realizovaného Psychiatrickou klinikou 1. LF UK a VFN v Praze ve spolupráci s agenturou STEM/MARK, syndrom vyhoření a deprese úzce souvisí se životním stylem a jsou významnou zátěží nejen pro lékařské, ale i pro širší profesní skupiny. Studie poukazuje na to, že neuropsychiatrická onemocnění se stávají stále větším problémem současné společnosti, což zdůrazňuje význam prevence a podpory duševního zdraví ve všech oblastech pracovního života. Výsledky této práce tak reflektují nutnost dalšího zkoumání a rozvoje strategií pro boj proti syndromu vyhoření v rámci pracovního prostředí, přičemž významnou roli hraje jak podpora

zaměstnavatelů, tak i individuální přístup k životnímu stylu jednotlivců.  
(www.lidovky.cz, 2015)

### **Doporučení**

Firmě Škoda Auto a.s. doporučuji následující doporučení, která by mohla přispět ke zlepšení duševního zdraví a snížení rizika syndromu vyhoření mezi technickými pracovníky:

- **Zavedení pravidelných workshopů na téma řízení stresu a mindfulness:** Pořádání měsíčních workshopů vedených odborníky na psychologii práce a mindfulness, které by zaměstnancům poskytly nástroje a techniky pro zvládání stresu a zvyšování osobní pohody.
- **Flexibilní pracovní doba a podpora práce z domova:** Umožnit technickým pracovníkům flexibilní začátek a konec pracovní doby, stejně jako možnost pracovat z domova 1-2 dny v týdnu. Tato opatření by mohla pomoci zaměstnancům lépe sladit pracovní a osobní život a snížit stres.
- **Ocenění a uznání zaměstnanců:** Implementovat systém ocenění, který by pravidelně odměňoval zaměstnance za jejich úspěchy, inovace a pozitivní přístup k práci. Tímto způsobem by se posílila motivace a pocit sounáležitosti s firmou.
- **Podpora work-life balance:** Vytvořit politiku, která podporuje vyváženost mezi pracovním a osobním životem, například poskytnutím dní na regeneraci, tzv. „mental health days“, které zaměstnanci mohou využívat bez nutnosti uvádění důvodu.

Tato doporučení mají za cíl posílit zaměření společnosti na duševní pohodu a celkové zdraví jejích zaměstnanců, což by mělo pozitivní dopad na pracovní spokojenost a produktivitu.

## 6 Závěr

Tato bakalářská práce se věnovala problematice stresu, syndromu vyhoření a duševní hygieny mezi technickými pracovníky ve společnosti Škoda Auto. Práce byla strukturována do teoretické a praktické části, kde teoretická část poskytovala ucelený přehled o definicích, příčinách a důsledcích syndromu vyhoření, zatímco praktická část byla zaměřena na empirický výzkum zaměřený na zkušenosti technických pracovníků s tímto fenoménem.

Empirická část byla realizována prostřednictvím dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zjistit, jak techničtí pracovníci ve Škoda Auto vnímají stres a syndrom vyhoření a jaké mají zkušenosti s duševní hygienou ve svém pracovním prostředí. Dotazník byl předán vybraným respondentům s cílem získat vzorek různých názorů a zkušeností.

Na základě analýzy odpovědí respondentů bylo možné identifikovat klíčové faktory ovlivňující vnímání stresu a riziko vyhoření, jako je pracovní zátěž, komunikace na pracovišti, podpora ze strany společnosti a pracovního kolektivu, a také význam duševní hygieny a work-life balance. Zároveň bylo ověřeno několik hypotéz týkajících se vlivu pohlaví, věku, práce přesčas a dalších faktorů na vnímání stresu a syndromu vyhoření.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že i přes vysokou míru povědomí o syndromu vyhoření mezi technickými pracovníky existují stále oblasti, ve kterých je možné situaci zlepšit, zejména v oblasti prevence, podpory duševního zdraví a zlepšení pracovního prostředí. V rámci tohoto zjištění doporučuji společnosti Škoda Auto zavést a podporovat komplexní programy pro řízení stresu a prevenci vyhoření. Tyto programy by měly zahrnovat pravidelné workshopy a školení zaměřené na techniky zvládnání stresu, podporu work-life balance a rozvoj osobního růstu. Je klíčové rovněž zlepšit interní komunikaci a posílit podporu mezi kolegy i ze strany nadřízených. Dalším důležitým krokem by mělo být provádění pravidelných průzkumů spokojenosti zaměstnanců, aby společnost mohla rychle reagovat na potřeby a obavy svých pracovníků.

V závěru lze říct, že syndrom vyhoření a stres na pracovišti jsou vážnými problémy, které vyžadují systematický přístup jak ze strany jednotlivců, tak ze strany organizací. Společnost Škoda Auto, jako jeden z klíčových zaměstnavatelů v regionu, má příležitost stát se lídrem v oblasti podpory duševního zdraví a prevence syndromu vyhoření, a tím nejen zlepšit pracovní prostředí pro své zaměstnance, ale i přispět k celkovému zvýšení produktivity a spokojenosti na pracovišti. Bakalářská práce tak přináší důležité poznatky, které mohou sloužit jako východisko pro další výzkum a praktické kroky v této důležité oblasti. Implementace těchto doporučení může významně přispět k pozitivní změně a podpoře duševního zdraví ve společnosti Škoda Auto.

## 7 Seznam použitých zdrojů

- ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7
- BEDRNOVÁ, Eva. *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-198-0
- FONTANA, David. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Přeložil Alice ZAVADILOVÁ. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1033-7
- GRÜN, Anselm. *Lék na únavu ze života. Orientace* (Karmelitánské nakladatelství). Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2014. ISBN 9788071957171
- IRMIŠ, Felix. *Nauč se zvládat stres*. Praha: Alternativa, c1996. ISBN 80-85993-02-3
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres. Pro vaše zdraví*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-121-6
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. Psychologie pro každého. Praha: Grada, 1998. ISBN 8071695513
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-568-4
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. ISBN 978-80-7195-573-3
- LOCHMANNOVÁ, Alena. *Veřejná správa: základy veřejné správy*. Aktualizované 2. vydání. Prostějov: Computer Media, 2020. ISBN 978-80-7402-417-7
- MAROON, Istifan. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: teorie, praxe, kazuistiky*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-802-6201-809
- MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. ISBN 14-400-84
- NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1679-9
- NAKONEČNÝ, Milan. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2., rozš. vyd., v Akademii vyd. 1. (1. vyd. v nakl. Vodnář pod náz. Lexikon psychologie). Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0625-7

NAKONEČNÝ, Milan. *Lexikon psychologie*. 2., podstatně rozš. vyd. Praha: Vodnář, 2013. ISBN 978-80-7439-056-2

NOVÁK, Tomáš. *Jak bojovat se stresem*. Psychologie pro každého. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0695-4

PLAMÍNEK, Jiří. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 80-247-2593-2

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

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

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Sociologie (Grada). Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6

SELYE, Hans. *Stres života*. Přeložil Petra KUDRNÁČOVÁ. Hodkovičky: Pragma, [2016]. ISBN 978-80-7349-392-9

SCHAUFELI, Wilmar a Dirk ENZMANN. *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis, c1998. ISBN 0748406980

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

ŠTIKAR, Jiří, ed. a kol.. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum; 2003. ISBN 978-80-246-0448-0

SVATOŠOVÁ, Libuše a KÁBA, Bohumil. *Statistické metody I*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2007. ISBN 9788021316720

SVATOŠOVÁ, Libuše a PRÁŠILOVÁ, Marie. *Statistické metody v příkladech*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-213-1673-7

SVATOŠOVÁ, Libuše a KÁBA, Bohumil. *Statistické metody II*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2017. ISBN 978-80-213-1736-9

VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Sestra (Grada). Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3174-2

WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-7387-2

ZHÁNĚL, Jiří; HELLEBRANDT, Vladimír a SEBERA, Martin. *Metodologie výzkumné práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-6857-5

### **Internetové zdroje**

CNBC, 2023. *Burnout is on the rise worldwide—and Gen Z, young millennials and women are the most stressed*. [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2023/03/14/burnout-is-on-the-rise-gen-z-millennials-and-women-are-the-most-stressed.html>

Lidovky, 2015. *Špatná strava, neodolná psychika. Životní styl může vést až k vyhoření*. [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: [https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/tretine-z-nas-hrozi-vyhoren.A150615\\_120456\\_In-zdravi\\_ape](https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/tretine-z-nas-hrozi-vyhoren.A150615_120456_In-zdravi_ape)

Hospodářské noviny, 2015. *Kdy lidé dávají výpověď? Když nevidí kariérní růst*. [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-63649570-kdy-lide-davaji-vypoved-kdyz-nevidi-karierni-rust>

Jobs, 2013. *Syndrom vyhoření znají v každé čtvrté firmě*. [online]. [cit. 2024-03-11]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/syndrom-vyhoreni-znaji-v-kazde-ctvrte-firme/>



Všeobecná zdravotní pojišťovna, 2021. *Syndrom vyhoření – přichází nenápadně, ale ničí důsledně.* [online]. [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/onas/aktuality/syndrom-vyhoreni-prichazi-nenapadne-ale-nici-dusledne>

## 8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

### 8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1. Testové kritérium pro posouzení shody. Zdroj: Svatošová, Kába 2007, s. 97..13	
Obrázek 2. Vzorec pro výpočet síly závislosti, Zdroj: Svatošová, Kába 2017, s. 36 .....	13
Obrázek 3. Schopnost zvládat stres podle Seleyova modelu obecného adaptačního syndromu GAS.....	21
Obrázek 4. Rozdělení podle pohlaví. Zdroj: vlastní zpracování .....	36
Obrázek 5. Rozdělení respondentů podle věku. Zdroj: vlastní zpracování .....	37
Obrázek 6. Rozdělení respondentů podle vzdělání. Zdroj: vlastní zpracování.....	38
Obrázek 7. Negativní emoce před prací. Zdroj: vlastní zpracování.....	39
Obrázek 8. Jak často komunikujete se svými kolegy o osobních problémech. Zdroj: vlastní zpracování .....	40
Obrázek 9. Hlavní zdroj stresu v pracovním prostředí. Zdroj: vlastní zpracování .....	41
Obrázek 10. Vyhodnocení dotazníku MBI. Zdroj: vlastní zpracování .....	43
Obrázek 11. Ověření závislosti pohlaví na vnímání náročnosti práce s lidmi. Zdroj: vlastní zpracování .....	44
Obrázek 12. Ověření závislosti věku na pocitu marnosti a neuspokojení. Zdroj: vlastní zpracování .....	45
Obrázek 13. Ověření závislosti práce přesčas na pocit vyčerpání při plnění úkolů. Zdroj: vlastní zpracování .....	45
Obrázek 14. Ověření závislosti podpory v os. rozvoji a duš. zdraví ze strany společnosti na emoc. stupeň vyčerpání. Zdroj: vlastní zpracování.....	46
Obrázek 15. Ověření závislosti udržování si zdravého živ. stylu na stupeň os. uspokojení. Zdroj: vlastní zpracování .....	47

### 8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1. Znaky vyčerpání.....	24
---------------------------------	----

### 8.3 Seznam grafů

Odkazovaný seznam grafů

### 8.4 Seznam použitých zkratk

Soupis a definování zkratk (vyskytuje-li se jich v textu velké množství)

## Přílohy

### Příloha 1 – Dotazník pro respondenty

Milí kolegové a milé kolegyně,  
v rámci své bakalářské práce bych Vás ráda požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který se váže k mému tématu práce Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena. Dotazník je rozdělen na 2 části, kde v první části uvedete pár informací o Vás a druhá část dotazníku obsahuje Test na syndrom vyhoření. Veškeré údaje jsou zcela anonymní a budou využity pouze pro zpracování praktické části mé bakalářské práce.

Vyplnění otázek trvá přibližně 7minut.

Předem Vám mockrát děkuji a přeji příjemný den 😊

Adéla Svobodová

#### 1. ČÁST

Tak nejprve něco o Vás.

- 1) Jaké je Vaše pohlaví?
  - a. Muž
  - b. Žena
  - c. Jiné
- 2) Jaký je Váš aktuální věk?
  - a. 18–35 let
  - b. 36-50 let
  - c. 51-64 let
  - d. 65 a více let
- 3) Jaký je Váš nejvyšší dosažený stupeň vzdělání?
  - a. Středoškolské vzdělání bez maturity
  - b. Středoškolské vzdělání s maturitou
  - c. Bakalářské vzdělání
  - d. Magisterské/Inženýrské vzdělání
  - e. Jiné
- 4) Jaký je Váš aktuální rodinný stav?
  - a. Svobodný/á
  - b. V manželství, v registrovaném partnerství
  - c. Rozvedený/á
  - d. Ovdovělý/á
  - e. Jiný
- 5) Jak dlouho jste zaměstnán/a v současné společnosti?
  - a. Méně než 1 rok
  - b. 1-5 let
  - c. 6-10 let
  - d. Více než 10 let
- 6) Jak dlouho pracujete na Vaší současné pozici?
  - a. Méně než 1 rok
  - b. 1-5 let
  - c. 6-10 let
  - d. Více než 10 let

- 7) Kolik hodin průměrně denně trávíte v práci?
- Méně než 6 hodin
  - 6-8 hodin
  - 8-10 hodin
  - Více než 10 hodin
- 8) Jak často pracujete přesčas?
- Nikdy
  - Zřídka (1-2krát za měsíc)
  - Často (1-2krát za měsíc)
  - Velmi často (3 a vícekrát týdně)
- 9) Pociťujete před prací negativní emoce?
- Ano, pravidelně
  - Ano, občas
  - Ne, nikdy
- 10) Máte před prací pozitivní emoce?
- Ano, pravidelně
  - Ano, občas
  - Ne, nikdy
- 11) Vyhledáváte často radu nebo podporu u přátel či rodiny při řešení pracovního problému?
- Ano, pravidelně
  - Ano, občas
  - Ne, nikdy
- 12) Cítíte se podporováni ve svém osobním rozvoji a duševním zdraví ze strany společnosti?
- Ano, pravidelně
  - Ano, občas
  - Ne, nikdy
- 13) Jak často komunikujete se svými kolegy o osobních problémech?
- Velmi často
  - Občas
  - Nikdy
- 14) Máte pocit, že vaši kolegové jsou ochotní vám pomoci v obtížných situacích?
- Ano, pravidelně
  - Ano, občas
  - Ne, nikdy
- 15) Dostává se Vám pozitivní zpětné vazby od nadřízených?
- Ano, pravidelně
  - Ano, občas
  - Ne, nikdy
- 16) Zažil/a jste v nedávné době pocit podrážděnosti?
- Ano, pravidelně
  - Ano, občas
  - Ne, nikdy
- 17) Které z níže uvedených vnímáte jako hlavní zdroj stresu v pracovním prostředí?
- Vysoká pracovní zátěž

- b. Konflikty s kolegy nebo nadřízenými
  - c. Nemožnost povýšení nebo rozvoje kariéry
  - d. Jiné
- 18) Máte informace o opatřeních, která lze přijmout k prevenci vyhoření?
- a. Ano, jsem dobře informován/a
  - b. Ano, ale málo informovaný/á
  - c. Ne, nejsem informován/a
- 19) Využíváte aktivně dostupné zdroje a podporu ve firmě pro prevenci stresu a vyhoření?
- a. Ano, pravidelně
  - b. Ano, občas
  - c. Ne, nikdy
- 20) Už jste někdy konzultoval/a s odborníkem v oblasti psychického zdraví, například psychologem, psychiatrem nebo prostřednictvím specializované telefonní linky?
- a. Ano, pravidelně
  - b. Ano, občas
  - c. Ne, nikdy
- 21) Jste si vědom/a možnosti konzultace s psychologem v rámci firmy Škoda auto?
- a. Ano, jsem si vědom/a
  - b. Ano, ale málo informovaný/á
  - c. Ne, nejsem si vědom/a
- 22) Víte o možnosti využití portálu SkodaSpace k vyhledání služeb ve Škoda auto týkajících se prevence vyhoření?
- a. Ano, jsem dobře informován/a
  - b. Ano, ale málo informovaný/á
  - c. Ne, nejsem informován/a
- 23) Domníváte se, že firma Škoda auto poskytuje dostatečnou podporu při prevenci vyhoření?
- a. Ano, plně souhlasím
  - b. Ano, částečně souhlasím
  - c. Ne, vůbec nesouhlasím
- 24) Praktikujete některé metody pro udržení duševního zdraví (např. meditaci, cvičení, seberozvoj)?
- a. Ano, pravidelně
  - b. Ano, občas
  - c. Ne, nikdy
- 25) Udržujete si zdravý životní styl (např. vyvážená strava, dostatek spánku, omezení alkoholu)?
- a. Ano, pravidelně
  - b. Ano, občas
  - c. Ne, nikdy
- 26) Cítíte se duševně přetížení?
- a. Ano, pravidelně
  - b. Ano, občas
  - c. Ne, nikdy
  - d.

## 2. ČÁST

### Dotazník MBI – Maslach Burnout Inventory

Ch. Maslach, S. Jackson

V tomto dotazníku prosím doplňte do vyznačených políček u každého tvrzení čísla, označující podle klíče četnost pocitů, které obvykle prožíváte.

**Četnost pocitů:** Nikdy 0–1–2–3–4–5–6 Každý den

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

Pokud byste měli zájem o vyhodnocení, prosím o uvedení Vašeho e-mailu: .....

