

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

Syndrom vyhoření u akademických pracovníků Bakalářská práce

Anastasiia POTEKHINA

Vedoucí práce: Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MB



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Anastasiia Potekhina**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Specializace: **Řízení lidských zdrojů**

Název tématu: **Syndrom vyhoření u akademických pracovníků**

Cíl: Zjistit míru ohrožení syndromem vyhoření u akademických pracovníků Škoda Auto Vysoké školy. Pomoci dotazníku zjistit, jestli katedra, na které působí akademický pracovník má vliv na ohrožení syndromem vyhoření. Určit, jaké preventivní metody proti vyhoření akademické pracovníky praktikují a prozkoumat jaké efektivní metody proti syndromu vyhoření existují.

Rámcový obsah:

1. Úvod a cíl práce
2. Teoretická východiska syndromu vyhoření, vývoj, příčiny, fáze a příznaky syndromu vyhoření
3. Zvláštnosti rozvoje syndromu vyhoření u akademických pracovníků
4. Prevence syndromu vyhoření u akademických pracovníků
5. Empirická část – představení vysoké školy, výzkumné otázky, výsledky historických výzkumů
6. Metody zkoumání, sběr dat, jejich vyhodnocení, interpretace
7. Závěr

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. PRIESS, M. *Jak zvládnout syndrom vyhoření*. Praha: Grada, 2015. 176 s. ISBN 978-80-247-5394-2.
2. ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, M. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada, 2018. 280 s. ISBN 978-80-247-5255-6.
3. STOCK, C. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. 103 s. ISBN 978-80-247-3553-5.
4. KRÍVOHLAVÝ, J. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. 175 s. ISBN 978-80-7195-573-3.
5. DEMEROUTI, E. – PEETERS, M. – BAKKER, A. New directions in burnout research. [online]. 2021. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2021.1979962>.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2022

Anastasiia Potekhina

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2022

Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2022

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2022

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídila vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědoma, že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 6.12.2022

Děkuji Mgr. Tiboru Brečkovi, LL.M., MBA za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a cenných informačních podkladů a za věnování času. Také děkuji Mgr. Petru Šulcovi za spolupráci a pomoc v provedení výzkumu. Dále bych chtěla poděkovat vyučujícím ŠAVŠ, kteří se zúčastnili výzkumu a tím přispěli k dosažení důvěryhodných výsledků výzkumu.

Obsah

Seznam použitých zkratk a symbolů	7
Úvod.....	8
1 Syndrom vyhoření.....	9
1.1 Definice syndromu vyhoření.....	10
1.2 Typy a druhy syndromu vyhoření	10
1.3 Projevy syndromu vyhoření.....	11
1.4 Popis modelů syndromu vyhoření, jejich fáze a příznaky.....	12
1.5 Měření syndromu vyhoření.....	14
2 Syndrom vyhoření u akademických pracovníků.....	22
2.1 Model syndromu vyhoření akademických pracovníků.....	22
2.2 Příčiny vzniku syndromu vyhoření u akademického pracovníka	22
2.3 Pracovní faktory a jejich vliv na syndrom vyhoření akademických pracovníků	23
3 Prevence syndromu vyhoření u akademických pracovníků	28
3.1 Sebereflexe	28
3.2 Profesní hranice	29
3.3 Organizace práce a úprava pracovních podmínek.....	29
3.4 Budování kvalitních vztahů s kolegy	30
3.5 Rekapitulace na osobní úrovni.....	31
3.6 Supervize ze strany vedoucího	31
3.7 Praktické způsoby zvládnání stresu	32
3.8 Jak se dostat ze syndromu vyhoření.....	32
4 Analýza současného stavu syndromu vyhoření u akademických pracovníků	
ŠKODA AUTO Vysoké školy.....	34
4.1 Vymezení cíle a předmětu výzkumu.....	34
4.2 Současný stav poznatků	34
4.3 Stanovení výzkumných otázek.....	37
4.4 Určení metody výzkumu.....	39
4.5 Určení techniky pro sběr dat	39
4.6 Příprava dotazníku	40

4.7	Sběr dat.....	40
4.8	Zpracování sebraných dat.....	40
4.9	Interpretace výsledků	41
5	Doporučení	52
	Závěr	53
	Seznam literatury	55
	Seznam obrázků a tabulek.....	62
	Seznam příloh	64

Seznam použitých zkratek a symbolů

OMEGA-NET	Network on the Coordination and Harmonisation of European Occupational Cohorts
PROMs	Patient Reported Outcome Measures
MBI	Maslach Burnout Inventory
BM	Burnout Measure
SV	Syndrom vyhoření
OLBI	Oldenburg Burnout Inventory
CBI	Copenhagen Burnout Inventory
OSC	Organizational Social Context
ProQOL	Professional Quality of Life Measure
PBI	Psychologist Burnout Inventory
CSS	Children Services Survey
HSS	Human services survey
GS	General survey
ES	Educators survey
EE	Emotional exhaustion
DP	Depersonalization
PA	Personal accomplishment
TTLDS	Teachers' Techno-Stress Levels Defining Scale
SDT	Self-determination theory
SMBM	Shirom-Melamed Burnout Measure

Úvod

Syndrom vyhoření se stává jedním z hlavních problémů, se kterým se lidé setkávají. Nároky na pracovníky se zvyšují s každým rokem, psychická náročnost práce roste, ale ne každý zaměstnavatel v tom vidí problém. Firmy, které se setkávají s odchodem zaměstnanců, kde hlavní příčinou je syndrom vyhoření, se často snaží řešit příčinu odchodu různými benefity, aby mohli zaměstnance udržet. Pokud jde o vzdělávací instituce, není to stejná struktura jako firma. Často akademičtí pracovníci vedou výuku na různých školách, což může komplikovat řešení problému. Podle průzkumů (Fiorilli a kol., 2015) jsou hlavní faktory, které syndrom vyhoření u akademických pracovníků mohou vyvolávat, jsou emoční vyčerpání a nízká pracovní spokojenost. Od roku 2000 zájem o výzkum syndromu vyhoření u akademických pracovníků neustále roste. Akademičtí pracovníci spadají do profesí s vysokým rizikem rozvoje syndromu vyhoření. Většina akademických pracovníků má pocit, že jejich práce není dostatečně finančně a sociálně ohodnocená. Většina vyučujících vybrala profesi akademického pracovníka, protože je to profese, ve které mohou pomáhat jiným lidem. Vzdělávání vždy bylo důležitou částí života každého člověka a profese učitele často vyžaduje velkou obětavost. Hlavním cílem této práce bylo zjistit míru ohrožení syndromem vyhoření u akademických pracovníků Škoda Auto Vysoké školy. První část bakalářské práce je věnována definici syndromu vyhoření, typům a druhům vyhoření, jak se syndrom vyhoření projevuje, měří a jaké modely syndromu vyhoření existují. Druhá část bakalářské práce se věnuje syndromu vyhoření u akademických pracovníků a zahrnuje modely, příčiny vzniku a pracovní faktory, které mají vliv na rozvoj syndromu vyhoření. Třetí část obsahuje techniky prevence syndromu vyhoření a způsoby eliminace syndromu vyhoření u akademických pracovníků. Čtvrtá část bakalářské práce je praktická část, kde je popsán současný stav poznatků a také jsou popsány všechny aspekty, které se týkají přípravy dotazníku, způsob sběru dat a jiné. V páté části jsou popsány doporučení pro prevenci a zmírnění ohrožení syndromem vyhoření u akademických pracovníků ŠAVŠ.

1 Syndrom vyhoření

V dnešní době se častěji hlavním problémem v práci stává syndrom vyhoření. Tomuto syndromu podléhají, jak mladí, tak i zkušení pracovníci. V roce 2021 organizace Limeade, která se zabývá výzkumem a zlepšováním pohody zaměstnanců, vydala svou novou studii „The Great Resignation Update“. Tento výzkum zkoumal, proč lidí opustili svou práci. Studie zkoumala 1 000 zaměstnanců z USA, kteří v roce 2021 nastoupili do nové práce a pracovali tam alespoň tři měsíce. Podle výzkumu hlavním důvodem, proč zaměstnanci opustili svou práci byl syndrom vyhoření. Výzkumnice z Limeade, Jessi Crast, řekla, že první, co může udělat firma pro řešení problému syndromu vyhoření je rozpoznání, že k němu dochází. Existuje několik známek syndromu vyhoření, které mohou pomoci v rozpoznání syndromu vyhoření, mezi ně patří: cynismus, stress, fyzické a emocionální vyčerpání a také apatie. Syndrom vyhoření postihuje zejména nejvýkonnější zaměstnance, tomu Crast říká: “Nemůžeš vyhořet, když je ti to jedno” (Schwantes, 2021).

Přesto, že syndrom vyhoření je známý od 70. let 20. století většina zemí stále neakceptuje syndrom vyhoření jako lékařskou diagnózu. Dnes je syndrom vyhoření akceptován jako lékařská diagnóza jen v několika zemích, jako je Nizozemsko a Švédsko. Ve většině industrializovaných zemí, syndrom vyhoření zůstává spornou diagnózou, která je široce diskutována, ale není oficiálně uznávána v systému zdravotní péče (Guseva Canu a kol., 2021). První, kdo popsal a dal název tomuto jevu byl Herbert Freudenberger. Herbert Freudenberger byl německo-americký psychoanalytik a předtím, než popsal syndrom vyhoření zažil to sám. Freudenberger hodně pracoval a jeho osobní postoj k práci a k životu přivedli ho k vyhoření. Když Freudenberger se znovu dostal do normálního stavu, začal tento jev zkoumat víc a pochopil, že se tohle týká nejen jeho samotného (Malesic, 2021). Bylo zjištěno, že se syndrom vyhoření zejména vyskytuje u lidí, kteří pracují v oblasti pomoc poskytujících profesích. Nejvíce syndromem vyhoření trpí pracovníci ve zdravotnictví, sociální pracovníci, učitelé, záchranáři, hasiči a policisté (Heinemann a Heinemann, 2017).

1.1 Definice syndromu vyhoření

Freudenberger popsal syndrom vyhoření jako „vyčerpání nadměrnými nároky na energii, sílu nebo zdroje“ na pracovišti. Freudenberger charakterizoval syndrom vyhoření fyzickými příznaky, do kterých patří: vyčerpání, únava, časté bolesti hlavy, gastrointestinální poruchy, nespavost a dušnost (Heinemann a Heinemann, 2017).

V roce 2021 byla syndromu vyhoření přiřazena oficiální definice. Nedávný přehled Guseve Canu ukazuje, že mezi lety 1974 a 2019 bylo publikováno nejméně 13 různých definic syndromu vyhoření. Studie, kterou provedla Guseva Canu, měla za cíl harmonizaci definic syndromu vyhoření v lékařském výzkumu a dosáhnout shody na této definici v rámci Network on the Coordination and Harmonisation of European Occupational Cohorts (OMEGA-NET). Studie identifikovala 88 unikátních definic syndromu vyhoření. Pomocí Delphi metody a sémantické analýzy byla identifikována definice syndromu vyhoření: „Vyhoření z povolání nebo stav fyzického a emocionálního vyčerpání z povolání je u pracovníka vyčerpáním v důsledku dlouhodobého vystavení problémům souvisejícím s prací“. Ve druhém kole Delphi tato definice byla schválena skupinou, která v sobě zahrnovala 50 odborníků (výzkumníků a zdravotnických pracovníků se zájmem o syndrom vyhoření z povolání), přičemž se na této definici shodlo 82 % odborníků (Guseva Canu a kol., 2021).

1.2 Typy a druhy syndromu vyhoření

Existují různé typy syndromu vyhoření, které lze rozlišovat jak na základě časového průběhu, tak i v závislosti na stupni pracovního nasazení. Syndrom vyhoření lze z časového hlediska rozdělit na akutní a chronický. Akutní druh syndromu vyhoření se rozvíje v krátkém časovém intervalu a vzniká kvůli příliš silné pracovní zátěži, jako například změna pracovních podmínek, změna v pracovním týmu nebo jestli pracovník dostal nové a náročné zadání. Chronický druh syndromu vyhoření se vyvíjí dlouhodobě a hlavní příčinou je iterované působení stresorů. Koncový stav chronického druhu vyhoření je samotné vyhoření v psychické, fyzické a sociální oblasti jednotlivce (Švamberk Šauerová, 2018).

Montero-Marín a kol. (2010) popsali tři druhy syndromu vyhoření s ohledem na pracovní nasazení: frenetický typ (frenetic type), nevytížený typ (under-challenged type) a vyčerpaný typ (worn-out type). Frenetický typ vyhoření je charakterizován

tím, že pracovník pracuje tvrději, až do úplného vyčerpání, vždy hledá úspěch a je charakterizován nasazením, ambicemi a přetížením. Nevytížený typ se musí vyrovnávat s monotónními a nestimulujícími podmínkami, které neposkytují uspokojení a pracovník pociťuje lhostejnost, nudu a nedostatek osobního rozvoje. Vyčerpaný typ se vzdává, když čelí stresu nebo nedostatku uspokojení a projevuje nedostatek kontroly, nedostatek uznání a zanedbávání (Montero-Marin a kol., 2014).

1.3 Projevy syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření nemá své specifické projevy a symptomy, a proto je těžké identifikovat začátek syndromu vyhoření. Začíná se malými projevy, které lze přičíst únavě nebo nějakým jiným zdravotním potížím. Kvůli tomu, že syndrom vyhoření je charakterizován kumulativním efektem v průběhu času se malé projevy stávají velkými problémy, které se prolínají do všech sfér života člověka. Syndrom vyhoření se projevuje bolestmi hlavy, nespavostí, bolestmi kloubů, různými zažívacími potížemi, snižuje se pracovní výkon a panuje nervozita. Příznaky syndromu vyhoření lze rozdělit do třech dimenzí: psychické, tělesné a sociální (viz Tab. 1) (Švamberg Šauerová, 2018).

Tab. 1 Příznaky syndromu vyhoření

Psychické příznaky	Vyčerpání, ztráta motivace, smutek, beznadějnost, deprese, snížení koncentrace a kreativity, zhoršení paměti, snižuje se nebo úplně zaniká schopnost cítit radost a prožívat pozitivní emoce.
Tělesné příznaky	Únava, pokles energie, slabost, změna hmotnosti, poruchy spánku, bolesti hlavy, vznik závislosti na návykových látkách, zvýšená nemocnost.
Sociální příznaky	Omezení kontaktů, snížení interakce, cynismus, netaktnost, ztráta zájmu o práci, rodinné konflikty, negativní postoj k sobě.

Zdroj: Upraveno dle (Švamberg Šauerové 2018, p. 42)

1.4 Popis modelů syndromu vyhoření, jejich fáze a příznaky

V této podkapitole budou popsány modely syndromu vyhoření v postupnosti od roku 1980, kdy syndrom vyhoření byl poprvé popsán Chernissem do roku 2004, kdy proces syndromu vyhoření byl popsán Boyko. Každý model syndromu vyhoření obsahuje různé fáze a příznaky. Dosud neexistuje jediný přijatý model syndromu vyhoření. Celkem bude popsáno 5 modelů syndromu vyhoření.

1.4.1 Chernissův model transakčního procesu

Syndrom vyhoření jako celý proces byl poprvé popsán profesorem Chernissem v roce 1980. Dle Chernisse (1980b) má syndrom vyhoření tři fáze. První fáze se charakterizuje nerovnováhou mezi výsledky a vynaloženým úsilím na dosažení těchto výsledků, což zvyšuje stres u jednotlivce. Ve druhé fázi se jednatlivec dostává do okamžitého, krátkodobého emočního napětí, cítí se únavu a je vyčerpán. Třetí fáze zahrnuje v sobě celou řadu změn v postoji a chování, jako je například tendence k odtažitému a mechanickému chování (Schaufeli, Bunk, 1996). Mezi příznaky chování jednotlivců, kteří trpí syndromem vyhoření patří také frustrace, hněv, podezřívavý postoj, pocit všemohoucnosti nebo přílišné sebevědomí, nadměrné užívání trankvilizérů a barbiturátů, cynismus a známky deprese (Heinemann a Heinemann, 2017).

1.4.2 Fázový model Veninga a Spradley

Podle Veninga a Spradley (1981) existuje 5 fází syndromu vyhoření. První fáze je Honeymoon, dostala svůj název kvůli tomu, že jednatlivec má pocity nadšení a vzrušení. Tato fáze je charakteristická počátečním vyčerpáním energie. Druhou fází je fáze nedostatku energie. Jednatlivec má poruchy spánku, je unavený, to ovlivňuje pracovní výkonnost a pracovní nespokojenost. Jednatlivec může začít více jíst a může více inklinovat ke špatným návykům. Třetí fáze je charakterizovaná chronickým symptomem. To, co se objevilo ve druhé fázi, se stává více výrazné, a dokonce vede k fyzickým nemocím, podráždění a depresi. Fáze krize je čtvrtá fáze, v průběhu času se mohou příznaky vyvíjet v akutní psychosomatické poruchy, chronické bolesti hlavy, vysoký krevní tlak, pesimistický pohled na život a celkový pocit útlaku. Poslední pátá fáze je fáze totální nepřizpůsobivosti, která je způsobená neschopností jedince se vyrovnat s mechanismy zvládnání stresu. Tento model je

velmi přehledný a může pomoci rozpoznat signály začátku syndromu vyhoření a přijmout preventivní opatření (Sharma, 2005).

1.4.3 Leiter-Maslachův procesní model

Maslach (1982) na základě svých studií vyvinul svůj model syndromu vyhoření a definoval syndrom vyhoření jako syndrom emočního vyčerpání, depersonalizace a snížení výkonnosti, který se může vyskytnout u jednotlivců, kteří pracují s lidmi. Tento model obsahuje 3 fáze, které jsou propojené mezi sebou. Jako první se objeví emoční vyčerpání v důsledku nadměrných pracovních nároků. Ve druhé fázi, se jednatel distancuje od své práce a ostatních, a to se projevuje jako cynismus. Dále efektivita práce jednotlivce klesá. Jako výsledek si jednatel uvědomí, že jeho současné úspěchy neodpovídají jeho původním očekáváním, a to vede k pocitu snížení osobního úspěchu (Sharma, 2005).

1.4.4 Etzionův model

Podle Etzionu (1987), syndrom vyhoření je pomalu se rozvíjející proces, který je velmi těžké rozpoznat na začátku, a to až do konkrétního bodu. Jednou se jednatel začne cítit vyčerpaný a kvůli tomu, že se proces rozvíjí pomalu a skrytě nemůže pochopit, kvůli čemu to nastalo. Etzion to odůvodnil tím, že nepřetržité, těžko rozpoznatelné neshody mezi osobou a environmentálními charakteristikami jsou hlavním důvodem proč se proces pomalu a skrytě vyvíjí (Schaufeli a Bunk, 1996).

1.4.5 Boyko model

Dle Boyko (2004) syndrom vyhoření má tři fáze. První fáze je napětí, druhá fáze je rezistence a třetí fáze je vyčerpání. První fáze začíná napětím, které se stává startovacím mechanismem, a to provokuje vznik syndromu vyhoření. V první fázi stres podporuje další vývoj syndromu vyhoření. Druhá fáze se projevuje rezistencí vůči psychodramatickým faktorům. Ve skutečnosti pomocí rezistencí jednatel záměrně či nevědomě usiluje o psychickou pohodu. Poslední fází je fáze vyčerpání, je charakterizována více či méně výrazným poklesem celkového energetického naladění a oslabením nervového systému. Ve fázi vyčerpání syndrom vyhoření se stává emoční ochranou pro jednatelce. Jinými slovy, syndrom vyhoření umožňuje

člověku šetřit svou energii. Taková úspora však ovlivňuje efektivitu výkonu pracovních povinností a vztahy s ostatními lidmi (Bulatevych, 2017).

1.5 Měření syndromu vyhoření

Dosud neexistuje konsenzus ohledně měření syndromu vyhoření a všechna identifikovaná publikovaná měření spadají do Patient Reported Outcome Measures (PROMs). Pomocí PROMs může jednotlivec samostatně provést identifikaci syndromu vyhoření (Rotenstein, 2018, Guseva Canu, 2020). Dle O'Connoru (2018). Existuje mnoho PROMs syndromu vyhoření, ale jenom 8 z nich bylo považováno za vhodné a platné pro měření vyhoření. Do schválených PROMs patří Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach, Jackson, 1981), Pines Burnout Measure (BM) (Malakh, Pines, 1981), Psychologist Burnout Inventory (PBI) (Ackerley, 1988), Children Services Survey (CSS) (Glisson, Hemmelgarn, 1998) Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) (Demerouti, 2001), Copenhagen Burnout Inventory (CBI) (Kristensen, 2005) a Organizational Social Context (OSC) (Glisson, 2008), Professional Quality of Life Measure (ProQOL) (Stamm, 2010).

Přehled, který je popsán v Psychometric properties of burnout measures: A systematic review. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 30, E8 (2021) a který je založen na přehledu Guseve-Canu OMEGA-NET, oceňuje platnost PROMs, které byly dosud používané pro měření syndromu vyhoření. Cílem jejich přehledu bylo posoudit procesy, které jsou zahrnuté v každém z vybraných PROMs a klasifikovat důkazy o jejich kvalitě z psychometrického pohledu, aby bylo možné doporučit nejvhodnější PROMs pro použití v lékařské praxi a epidemiologickém výzkumu syndromu vyhoření (Shoman, Marca a kol., 2021). Dále budou popsány jednotlivé PROMs: MBI, BM, OLBI, CBI, OSC a ProQOL. Také bude popsána Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) (Shirom a Melamed, 2006), tato metoda měření syndromu vyhoření bude používána pro zjištění míry vyhoření akademických pracovníků v praktické části této bakalářské práce. Nebudou popsány dotazníky PBI a CSS, kvůli tomu, že jejich specifikace neumožňuje použít tyto dotazníky pro další výzkum v této práci. Na konci budou PROMs vyhodnoceny z hlediska použitelnosti v praxi s ohledem na přehled Psychometric properties of burnout measures: A systematic review (Shoman, 2021).

1.5.1 Maslach Burnout Inventory (MBI)

Maslach Burnout Inventory (MBI) je již dlouhou dobu uznáván jako hlavní měřítko syndromu vyhoření. MBI zahrnuje tři dotazníky – Dotazník lidských služeb nebo Human services survey (HSS), Všeobecný dotazník nebo General survey (GS) a Dotazník pro pedagogy nebo Educators survey (ES). Průzkumy MBI se zabývají třemi obecnými stupnicemi:

- Emoční vyčerpání nebo Emotional exhaustion (EE) měří pocity emocionálního přetížení a vyčerpání v práci.
- Depersonalizace nebo Depersonalization (DP) měří neosobní reakce vůči poskytování nějaké služby, péče nebo pokynů. Hlavně v depersonalizaci se projevuje ztráta respektu vůči jiným lidem.
- Osobní úspěch nebo Personal accomplishment (PA) měří pocity úspěchu v práci. Jednotlivec kvůli nedostatku energie na zvládnutí pracovních úkolů ztrácí sebedůvěru a tím klesá pracovní výkon.

Dle Maslach a Jackson (1986) dotazník má strukturu, ve které na každou otázku lze odpovědět v rozsahu 7 stupnic. Odpověď se může pohybovat od „Nikdy“ = 1 do „Vždy“ = 7 (Choi, 2019).

MBI HSS používán pro obecné měření syndromu vyhoření a je nejrozšířenější verzí MBI. MBI HSS je určen pro pracovníky v oblasti lidských služeb a je vhodný pro respondenty pracující v rozmanitých profesích, včetně zdravotních pracovníků, sociálních pracovníků, policie a dalších oborů zaměřených na pomoc. MBI ES je dotazník určený speciálně pro pedagogy. MBI ES je verze původního MBI pro pedagogy, administrátory, ostatní zaměstnance a dobrovolníky pracující v jakémkoli vzdělávacím prostředí. Dle Maslach (1996) MBI GS je používán pro nejobecnější skupinu povolání, dotazník byl navržen pro použití s jinými profesními skupinami, než jsou lidské služby a vzdělávání, a hlavně pro lidi, kteří pracují v zaměstnáních, jako je zákaznický servis, údržba, výroba, management a většina dalších profesí (Choi, 2019).

1.5.2 Pines' Burnout Measure (BM)

Pines a Aronson vyvinuli jednorozměrné měření syndromu vyhoření, které má název Burnout Measure. Burnout Measure na rozdíl od Maslach Burnout Inventory

(MBI) poskytuje jediné skóre vyhoření. BM je široce používaný nástroj, pomocí kterého jednotlivec může samostatně zjistit míru vyhoření. Dotazník v sobě zahrnuje 21 položek a hodnotí úroveň fyzického, emocionálního a duševního vyčerpání jedince (Malach-Pines, 2005).

1.5.3 Oldenburg burnout inventory (OLBI)

Podle Demerouti a kol. (2001, 2010) je dotazník Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) založen na modelu podobném modelu Maslach Burnout Inventory (MBI). OLBI obsahuje škálu, která v sobě zahrnuje fyzické, afektivní, kognitivní vyčerpání a odtržení od práce, a neobsahuje osobní úspěchy. Konkrétně se OLBI skládá z 16 pozitivně a negativně formulovaných položek, které slouží k hodnocení dvou dimenzí vyhoření. OLBI diagnostikuje dva ukazatele: vyčerpání a odtržení od práce (Faisal a Anwar, 2014). Položky OLBI navíc hodnotí kognitivní a fyzickou složku vyčerpání vedle afektivní složky zahrnuté v MBI. OLBI může být použit k měření syndromu vyhoření u všech zaměstnanců bez ohledu na jejich povolání. Dále lze vidět tvrzení OLBI dotazníku, které byly přeloženy do češtiny (viz Tab. 2). Dle Demerouti a kol. (2003) jsou tvrzení rozdělené na dvě dimenze odtržení a vyčerpání. Na tyto tvrzení lze odpovědět rozhodně souhlasím = 1 bod, souhlasím = 2 body, nesouhlasím = 3 body, rozhodně nesouhlasím = 4 body. Čím vyšší skóre, tím vyšší úroveň vyhoření (Faisal a Anwar, 2014).

Tab. 2 Položky OLBI

Odtržení	Vyčerpání
Vždy nacházím nové a zajímavé aspekty ve své práci.	Existují dny, kdy se před příchodem do práce cítím unavený.
Stále častěji se mi stává, že o své práci mluvím negativně.	Po práci potřebuji více času, abych si odpočinul a cítil se lépe, ve srovnání s minulostí.
V poslední době mám tendenci v práci méně přemýšlet a svou práci dělám téměř mechanicky.	Velmi dobře snáším pracovní tlak.
Svou práci považuji za pozitivní výzvu.	Během své práce se často cítím emocionálně vyčerpaný.
Postupem času se můžu jednou od tohoto typu práce odpojit.	Po práci mám dostatek energie pro své volnočasové aktivity.
Někdy se cítím špatně, kvůli svým pracovním úkolům.	Po práci se obvykle cítím vyčerpaný a unavený.
Toto je jediný typ práce, který si dokážu představit, že bych dělal.	Obvykle dobře zvládám to množství práce, které mám.
Stále se cítím zaujatý svou prací.	Když pracuji, obvykle se cítím plný energie.

Zdroj: Upraveno dle (Faisal a Anwar, 2014)

1.5.4 Copenhagen Burnout Inventory (CBI)

Copenhagen Burnout Inventory byl vytvořen pro měření syndromu vyhoření v různých oblastech. CBI obsahuje 19 položek, které v sobě zahrnují tři dimenze: osobní vyhoření, vyhoření související s prací a vyhoření, které vzniká při práci s klientem. Tyto samostatné části dotazníku byly navrženy pro použití v různých profesních oblastech. Hlavní zkoumané oblasti v CBI jsou únava a vyčerpání. Otázky týkající se osobního vyhoření jsou zformulovány tak, aby na ně mohl odpovědět každý jedinec. Otázky, které se týkají pracovního vyhoření předpokládají, že respondent má nějakou práci. Oblast vyhoření související s prací s klientem je definována pouze pro ty respondenty, kteří pracují s klienty (Kristensen a kol., 2005). Na každou otázku v oblasti osobního vyhoření lze odpovědět: Vždy, Často, Někdy, Málokdy, Nikdy/téměř nikdy. Pokud byly zodpovězeny méně než tři otázky v oblasti osobního vyhoření, je respondent klasifikován jako neodpovídající pro průzkum (Det nationale forskningscenter for arbejds miljø, 1999). Tabulka č. 3 obsahuje otázky, které se týkají osobního vyhoření.

Tab. 3 Otázky CBI související s osobním vyhořením

1. Jak často se cítíte unavení?
2. Jak často jste fyzicky vyčerpání?
3. Jak často jste emocionálně vyčerpání?
4. Jak často si myslíte: „Už to tak dále nevydržím“?
5. Jak často se cítíte opotřebovaní?
6. Jak často se cítíte slabý a náchylný k nemocem?

Zdroj: Upraveno dle dotazníku CBI (anglické verze), (Kristensen a kol. 2005)

Druhá oblast dotazníku CBI je vyhoření související s prací (viz Tab. 4). Pracovní vyhoření je stav dlouhodobého fyzického a psychického vyčerpání, které je vnímáno jako související s prací daného člověka. V této části dotazníku odpovědi na otázky se rozlišují. Na první tři otázky lze odpovědět: do velmi vysoké míry, do vysoké míry, do určité míry, do nízké míry, do velmi nízké míry. Na poslední 4 otázky: Vždy, Často, Někdy, Zřídka a Nikdy/Téměř nikdy. Opačné skóre za poslední otázku. Pokud byly zodpovězeny méně než tři otázky v oblasti osobního vyhoření, je respondent klasifikován jako neodpovídající pro průzkum. (Kristensen a kol., 2005).

Tab. 4 Otázky související s pracovním vyhořením CBI

Pracovní vyhoření
1. Vaše práce je pro vás emocionálně vyčerpávající?
2. Cítíte se vyhořelí kvůli své práci?
3. Frustruje vás vaše práce?
4. Cítíte se na konci pracovního dne unavení?
5. Jste již ráno vyčerpaný, když myslíte na nový pracovní den?
6. Máte pocit, že každá pracovní hodina dělá vás více unaveným?
7. Máte dostatek energie pro rodinu a přátele ve volném čase?

Zdroj: Upraveno dle dotazníku CBI (anglické verze), (Kristensen a kol. 2005)

Třetí část dotazníku CBI se týká vyhoření při práci s klientem (viz Tab. 5). Vyhoření související s klientem je stav dlouhodobého fyzického a psychického vyčerpání, které je vnímáno jako související s prací daného člověka s klienty. Mezi klienty patří pacienti, příjemci sociálních služeb, senioři nebo chovanci. Na první 4 otázky lze odpovědět: Velmi vysoká míra, vysoká míra, do určité míry, nízká míra, velmi nízká míra. Na poslední dvě otázky lze odpovědět: Vždy, Často, Někdy, Málokdy a Nikdy/téměř nikdy. Pokud byly zodpovězeny méně než tři otázky v oblasti osobního vyhoření, je respondent klasifikován jako neodpovídající pro průzkum. (Kristensen a kol., 2005).

Tab. 5 Otázky CBI související s vyhořením při práci s klientem

Vyhoření související s prací s klientem
1. Je pro vás těžké pracovat s klienty?
2. Připadá vám frustrující práce s klienty?
3. Ubírá vám energii práce s klienty?
4. Máte pocit, že při práci s klienty dáváte více energie, než dostáváte?
5. Nebaví vás práce s klienty?
6. Říkáte si někdy, jak dlouho ještě vydržíte pracovat s klienty?

Zdroj: Upraveno dle dotazníku CBI (anglické verze), (Kristensen a kol. 2005)

1.5.5 Organizational Social Context (OSC)

Dle Hemmelgarn a Glisson (2018) OSC hodnotí kulturu, klima a postoje pracovníků. OSC umožňuje zhodnotit sociální zdraví organizace. OSC v sobě zahrnuje několik aspektů kultury a klimatu a poskytuje osobnostní profil organizací, který je založen na odpovědích přímých poskytovatelů služeb v hodnocených pracovních

jednotkách. OSC pomáhá identifikovat akční plány a cíle pro změnu, kterých je třeba dosáhnout v rámci úsilí o rozvoj organizace. OSC zahrnuje tři dimenze sdíleného vnímání zaměstnanců a psychologického dopadu jejich pracovního prostředí na jejich vlastní pohodu a fungování. OSC hodnotí pracovní klima pomocí 3 faktorů: zapojení, funkčnost a stres. OSC je nástroj, který v sobě zahrnuje 105 položek a který lze použít v různých oblastech. OSC je zvláště účinné ve studiích péče o děti a duševního zdraví, protože bylo pro tato prostředí převážně normováno. Tabulka 6 obsahuje příklad otázek, které v sobě zahrnuje dotazník OSC. Na každou otázku lze odpovědět: nikdy, skoro nikdy, někdy, skoro vždy a vždy (The University of Tennessee, Knoxville, 2006).

Tab. 6 Otázky OSC

1. Jak často vaši spolupracovníky vykazují známky stresu?
2. Předtím než něco udělám, musím se zeptat svého nadřízeného.
3. Velmi mi záleží na osudu organizace, ve které pracuji
4. Se svými klienty vždy snadno vytvořím uvolněnou pracovní atmosféru.
5. Členy mé organizace se očekávají, že budou mít aktuální znalosti své profese.
6. Jak často vaše práce zasahuje do vašeho osobního života?
7. Víím, jak bude hodnocen můj pracovní výkon.
8. Jak jste spokojeni s možností dělat něco, co využívá vaše schopnosti?
9. Od členů mé organizace se očekává, že se nebudou lišit.
10. Mám pocit, že už mi nezůstalo sil.

Zdroj: Upraveno dle dotazníku OSC (anglické verze), (The University of Tennessee Childrens Mental Health Services Research Center, 2006)

1.5.6 Professional Quality of Life (proQOL)

ProQOL byl navržen Stamm v roce 1995, aby pomohl profesionálům zjistit míru vyhoření, úroveň sekundárního traumatického stresu a úroveň pracovní spokojenosti. ProQOL byl vytvořen pro pracovníky sociálních služeb jako zdravotníky, učitele, právníky atd. V dnešní době byla vyvinutá nová verze proQOL, která se nazývá proQOL 5. První dvě úvodní otázky, které zahrnuje proQOL 5 se týkají počtu let, kdy člověk pracoval v toxickém pracovním prostředí a kdy člověk pracoval s lidmi, kteří přežili mučení, na tyto dvě otázky lze neodpovídat. Poslední otázka na úvodní stránce zní: "S jakými dilematy v oblasti péče o zaměstnance jste se nebo vaše organizace v poslední době setkala?". V hlavní části dotazníku je nutné odpovídat s ohledem na to jak často respondent tyto věci za posledních 30

dní zažíval. Dotazník obsahuje 30 tvrzení (viz Tab. 7), na které lze odpovědět: nikdy, zřídka, někdy, často a velmi často (oficiální portál proQOL, 2022).

Tab. 7 Vybrané tvrzení proQOL

1. Jsem šťastný(á).
2. Jsem zaujatý více než jedním člověkem, kterému pomáhám.
3. Cítím uspokojení z toho, že můžu pomáhat lidem.
4. Cítím se propojený s ostatními.
5. Obvykle jsem si leknu, když uslyším nějaký nečekaný zvuk.
6. Je pro mě těžké oddělit svůj osobní život od svého profesionálního života pomocníka.

Zdroj: Upraveno dle dotazníku proQOL 5.0 (anglické verze), (oficiální portál proQOL, 2022)

1.5.7 Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM)

Shirom a Melamed (2006) ve svém pojetí syndromu vyhoření vycházeli z teorie Hobfollu, která se zabývá zachováním zdrojů (Hobfoll, 1989). SMBM v sobě zahrnuje emocionální, kognitivní a fyzické vyčerpání, které způsobuje dlouhodobý pracovní stres. Hobfollůva teorie ovlivnila SMBM tím, že formy energetických zdrojů u jednotlivců jsou mezi sebou vzájemně propojeny a vyčerpání jednoho zdroje ovlivňuje kapacity druhého. SMBM je zaměřen na zdroje energie a neobsahuje v sobě koncepty chování, zahrnující sebevědomí, cynismus a nezaujatost. Dotazník získal českou standardizaci a byl použit ve výzkumu Ptáčka a kol. (2017), cílem, kterého bylo zjistit, zda česká verze SMBM má vysokou vnitřní konzistenci. SMBM má 14 tvrzení na které lze odpovědět od 1 do 7 stupně, kde 1 označuje nízkou míru vyhoření a 7 označuje vysokou míru vyhoření (Ptáček a kol., 2017). Tabulka č. 8 obsahuje 3 vybrané tvrzení SMBM, první otázka patří do fyzického vyčerpání, druhá otázka patří do kognitivního vyčerpání a třetí otázka patří do emocionálního vyčerpání.

Tab. 8 Vybrané tvrzení SMBM

1. Necítím žádnou sílu jít ráno do práce.
2. Při přemýšlení se cítím nesoustředěný/á.
3. Cítím, že nedokážu být milý/á na spolupracovníky a/nebo zákazníky.

Zdroj: Upraveno dle (Shirom a Melamed, 2006)

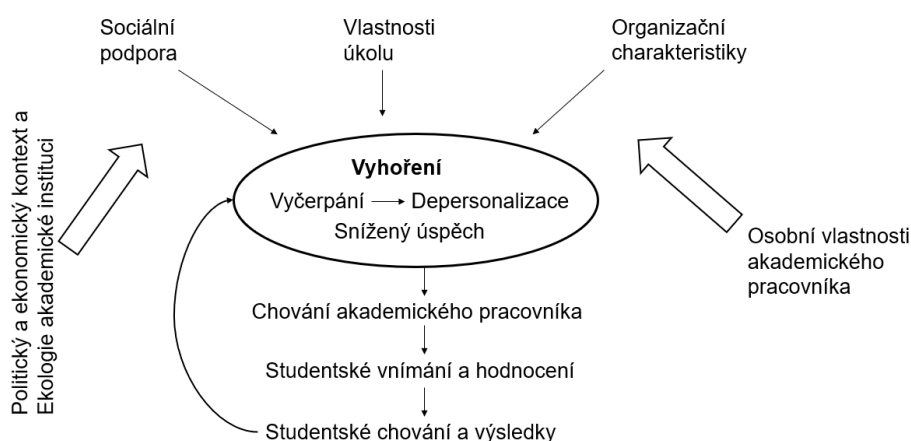
1.5.8 Zhodnocení PROMs

Přehled Psychometric properties of burnout measures: a systematic review, který byl publikován v roce 2021 přezkoumal studie, které byly publikované mezi rokem 1980 a rokem 2018. Při přezkoumání byla zhodnocena používaná referenční metoda, analytická technika a kritéria interpretace výsledků jednotlivých PROM. Jsou zkoumány MBI, OLBI, CBI, BM a PBI. Bylo identifikováno 6541 studií a 19 z nich bylo vybráno k prozkoumání. Nejúplnější ověření mělo OLBI, pak CBI a dále MBI, BM a PBI. Při zkoumání správnosti interpretace výsledků byl největší nesouhlas pozorován u MBI (27 % výsledků), BM (25 %) a CBI (17 %). Žádnou neshodu neobsahovaly PBI a OLBI. OLBI a CBI měly střední kvalitu důkazů pro dostatečnou obsahovou validitu, která je klíčovou psychometrickou vlastností, MBI, BM a PBI měli nízkou kvalitu důkazu dostatečné obsahové validity. Proto aby byl PROM platně a spolehlivě používán v lékařském výzkumu a praxi, měl by vykazovat robustní psychometrické vlastnosti. Mezi pěti kontrolovanými PROM tento předpoklad splňují CBI a v menší míře OLBI. Mezikulturní platnost těchto PROM byla nad rámec tohoto výzkumu a tento parametr měl by být zvážen v budoucnu (Shoman a kol., 2021). Výzkum Ptáčka a kol. (2017) ukázal vysokou vnitřní konzistenci a spolehlivost české verze SMBM. Česká verze SMBM je tak považována za spolehlivý psychometrický nástroj a výsledky této studie jsou srovnatelné s jinými dostupnými výzkumy (Ptáček a kol., 2017).

2 Syndrom vyhoření u akademických pracovníků

2.1 Model syndromu vyhoření akademických pracovníků

Obrázek č. 1 znázorňuje rozvoj syndromu vyhoření dle Maslach a Leiter (Kapitola 19, Výzkumní Agenda). Model ukazuje podmínky rozvoje syndromu vyhoření a důsledky syndromu vyhoření akademického pracovníka. Znalost rozvoje syndromu pomáhá identifikovat vyhoření a zavést preventivní opatření ještě v začátečných fázích. Rozvoj syndromu vyhoření je ovlivněn jak akademickým pracovníkem, tak i studentem, a také může být ovlivněn i více faktory, jako například sociálním prostředím nebo povahou samotné práce vyučujícího. Důležitým faktorem v tomto procesu jsou osobní vlastnosti akademického pracovníka a studenta (Vandenberghe a Huberman, 1999).



Zdroj: Upraveno dle (Vandenberghe a Huberman, 1999)

Obr. 1 Model syndromu vyhoření akademického pracovníka

2.2 Příčiny vzniku syndromu vyhoření u akademického pracovníka

Dle Ponachugina, profesora státní pedagogické univerzity Minina, Nižnij Novgorod (2017) vzdělávací proces se neustále zlepšuje a tím i kvalita přípravy absolventů vysokých škol. Vysoké školy neustále zlepšují akademický proces a nároky na vyučujícího s tím rostou, a to se stává problémem vysokých škol, který vyžaduje integrovaný přístup k jeho řešení. Jedním z hlavních prvků tohoto přístupu je zlepšování psychického stavu vyučujících vysokých škol. Kvůli zvýšeným požadavkům na osobnost vyučujícího a jeho roli ve výuce vyvolávají pracovní

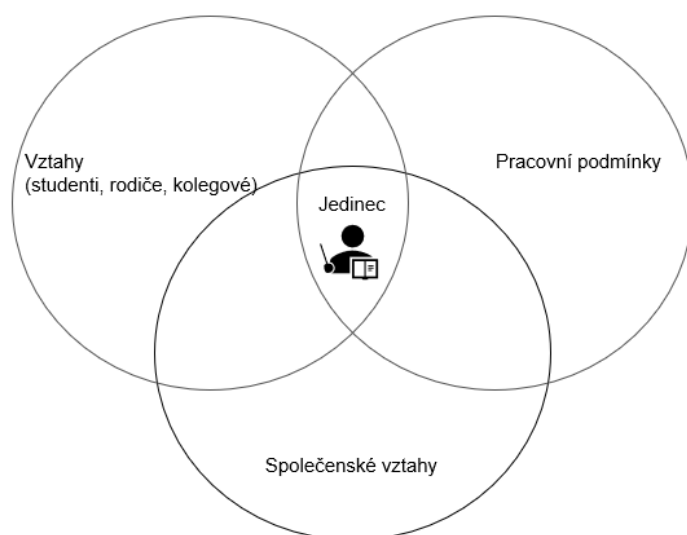
přetížení. Problém psychologického stavu vyučujícího se stal zvláště aktuálním v posledních třech desetiletích. Někdy jsou požadavky příliš vysoké, vedou k neustálým stresovým situacím a k psychickému, emocionálnímu a fyzickému vyčerpání. Tato vyčerpání dále zhoršují neuropsychický stav akademických pracovníků a v důsledku toho přispívají ke vzniku nebo prohlubování různých neurotických poruch. Příčina vzniku profesního vyhoření vyučujících na vysokých školách je mnohostranná. Mezi hlavní důvody, které se mezi sebou kumulují a přispívají k rozvíjení syndromu vyhoření u akademických pracovníků patří: chybějící jasná souvislost mezi pedagogickou činností a výsledkem, nesoulad mezi výsledky a vynaloženým úsilím, dočasná regulace činnosti (hodina, pololetí, semestr, ročník), omezená doba přednášky k dosažení cílů, neschopnost regulovat své vlastní emoční stavy; „neregulované“ momenty pedagogické činnosti (vytížení, rozvrh, publikum, morální a materiální pobídky), odpovědnost vůči vedoucímu oddělení, administrativě, kolegům, nedostatek komunikačních dovedností, který se projevuje v obtížných situacích při komunikaci se studenty, kolegy a vedením vysoké školy (Ponachugin, 2017).

Mezi hlavní příčiny vyhoření také patří organizační kultura. Výsledky výzkumu Schaufeli a Baker (2004) a také Ahghar (2006) ukázaly, že pracovníci, kteří pracují v hierarchické organizační kultuře jsou více ohroženi syndromem vyhoření než pracovníci, kteří pracují v participativní organizační kultuře. Dle výzkumu Jouyani (2007) participativní organizační kultura má nejvyšší pracovní uspokojení. Dle Arestech (2003) participativní kultura na vysokých školách vede k rozhodování za účasti fakult, díky tomu se rozhodování provádí v lepší pracovní atmosféře, to způsobuje zlepšení vědecké úrovně univerzity a zvyšuje se míra pracovní spokojenosti mezi členy fakulty. Tím se frekvence výskytu pracovního vyhoření snižuje, protože existuje nepřímý vztah mezi pracovní spokojeností a pracovním vyhořením (Zamini, Zamini a Barzegary, 2011).

2.3 Pracovní faktory a jejich vliv na syndrom vyhoření akademických pracovníků

Dle Bakker a Demerouti (2004) syndrom vyhoření přímo souvisí se zvýšením pracovních požadavků. Dle Chen (2012) a Schaufeli (2004) se pracovní nároky týkají fyzických, sociálních, organizačních a psychologických aspektů, kde

zaměstnanec potřebuje úsilí k dosažení individuálních a organizačních cílů (Faisal a Anwar, 2014). Pracovní faktory, které ovlivňují syndrom vyhoření budou dále detailně popsány. Tyto pracovní faktory byly měřeny v různých zemích a mezi ně lze zatřídit pracovní zátěž, pracovní prostředí, sociální faktory, technické stresory, karierní požadavky, povýšení v práci, konflikt rolí, nejasnosti, nedostatek autonomie, administrativní povinnosti a organizační pracovní stresory. Také bude popsán vliv osobnostních faktorů na vznik a průběh syndromu vyhoření u vyučujících. Obrázek č. 2 znázorňuje hlavní skupiny stresorů, které ovlivňují práci vyučujícího (Faisal a Anwar, 2014).



Zdroj: (Švamberg Šauerová, 2018)

Obr. 2 Skupiny stresorů v práci akademického pracovníka

2.3.1 Pracovní zátěž

Pracovní zátěž znamená, že práce nebo část práce musí být splněna v určitém časovém úseku. Dle Bakker a Demerouti (2004) je pracovní zátěž důležitý pracovní požadavek a je jedním z hlavních zdrojů stresu v akademickém prostředí (Faisal a Anwar, 2014). Výzkum Faisalu a Anwaru (2014) zjistil, že pracovní zátěž je v profesi vyučujících způsobena nedostatkem dovedností a pracovního rozvoje, dlouhou pracovní dobou, počtem studentů a nedostačujícím počtem vyučujících (Faisal, Anwar, 2014). Dle Maslach a Leiter (1999) k vyhoření dochází, když je pracovní zátěž kombinována s nedostatkem osobní kontroly, nedostatečným ohodnocením,

absencí spravedlnosti, rozpadem pracovní komunity nebo konfliktními hodnotami. Lee a Ashforth (1996) identifikovali pracovní zátěž a časový tlak jako předchůdce syndromu vyhoření (Nazir a Syed, 2018).

2.3.2 Pracovní prostředí

Pracovní prostředí také zatěžuje vyučující a ovlivňuje jejich produktivitu a pracovní výkon. Vyučující jsou pod tlakem environmentálních požadavků, jako je pracovní zátěž a nejistota zaměstnání (Faisal a kol., 2014). Podle Arnold a kol. (1996) vyšší míra stresu na vyšších vědeckých a pedagogických pozicích souvisí s vyššími akademickými a administrativními požadavky. Vagg a kol. v roce 2002 porovnávali zaměstnance vysokých škol a učitele středních a základních škol a zjistili, že stres na vyšších organizačních úrovních souvisí s přijímáním zásadních rozhodnutí a řešením krizových situací, zatímco stres na nižších úrovních souvisí s nepřiměřeným platem a nedostatkem příležitostí k povýšení (Sliškovič a Maslić Sersić, 2011). V pracovním prostředí vyučujícího se lze setkat s mobbingem a bossingem. V takových případech vyučující spadá do určité skupiny a mění se chování i ostatních kolegů. Často vyučující, který se stává obětí na jednom pracovišti může mít dobré pracovní vztahy na jiných pracovištích a může mít celkem úspěšnou kariéru. Hlavní příčinou takové tendence je, že vyučující je velmi úspěšný a ostatní kolegové za ním pracovně nespíchájí (Švamberk Šauerová, 2018).

2.3.3 Sociální faktory

Na vysokých školách se s tímto jevem skoro neseťkávají. Pokud jde o sociální oporu, existuje souvislost mezi stresem akademického pracovníka a sociální oporou. Například Griffith, Steptoe a Cropley (1999) uvedli, že akademičtí pracovníci s vysokou mírou stresu v práci mají zároveň nízkou sociální podporu v práci. Dle Richards (2012) vztahy s přáteli a rodinou pomáhají zvládat pracovní stres a jsou také zdrojem sociální podpory. Obsah obdržené sociální podpory může ovlivnit úroveň stresu. Kahn a kol. (2006) zjistili souvislost mezi pozitivními a negativními pracovními rozhovory a jejich vliv na vyhoření akademických pracovníků. Například lidé, kteří více komunikovali s kolegy pozitivním způsobem (tj. dostávali a poskytovali pozitivní emoční sociální podporu), zažívali nižší úroveň profesního vyhoření a lidé, kteří více komunikovali s kolegy negativním způsobem

(tj. poskytovali negativní emoční sociální podporu), zažívali vyšší úroveň profesionálního vyhoření (Ferguson a kol., 2017).

2.3.4 Technické stresory

Technologie je součástí každodenního života lidí a používání technologií ve vzdělávacím procesu rapidně roste a někdy je to naprosto povinné. Některé instituce nemají nebo mají nedostačující přístup k moderním technologiím. Využití technologií ve vzdělávacích procesech doprovází některé adaptační problémy (Faisal a kol., 2014). Přesto, že profese učitele sama o sobě je zefektivněna pomocí technologií, které mohou snížit stres (Faisal a kol., 2014), profese učitele patří do profesní skupiny, která je nejvíc ovlivněna techno-stresem (Çoklar a kol., 2017). Existuje škála Likertového typu pro definování úrovně techno-stresu pro vyučující, která má název Teachers' Techno-Stress Levels Defining Scale (TTLDS). V tabulce č. 9 je zobrazena část dotazníku TTLDS, která se týká technických stresorů. Závěry výzkumů, ve kterých byla použita škála TTLDS podporují konstruktovou validitu vytvořené škály. V těchto výzkumech vyučující uvedli, že kurzy profesního rozvoje, které jim byly dosud nabízené, byly nedostačující a nepraktické. Hlavní příčiny, kvůli kterým kurzy nebyly efektivní jsou: vyučující po kurzech neuměli efektivně využívat technologie, proces vzdělání snížil jejich zájem a motivaci pro technologie, materiály nebyly navrženy dobře a nebyly vhodné pro jejich styl výuky, příliš velká doba adaptace na nové vzdělávací prostředí a kvůli tomu ztráta kontroly nad třídou, složitost používání technologie pro starší vyučující, problémy mezi vyučující, kteří mohli a nemohli používat nové technologie (Çoklar, Efilit a Sahin, 2017).

Tab. 9 Dotazník TTLDS, orientace na technické problémy

Orientace na technické problémy	Faktory a položky	
	35.	Cítím se nepříjemně, protože se neustále bojím infikovat počítač nebo telefon viry.
34.	Obávám se, že data, která ukládám v digitálním prostředí (paměťové karty, internet atd.), se mohou ztratit nebo změnit majitele.	
36.	Mám obavy, protože existuje příliš mnoho informací (heslo, název účtu atd.), které musím pamatovat pro technologická prostředí, a mohl bych je zapomenout.	
37.	Cítím se nepříjemně, protože technologie stojí hodně (nákup, opravy a údržba, placené weby atd.).	
25.	Obávám se negativních vlivů technologických zařízení ve třídě (hluk, vytápění atd.).	

	46. Obávám se o zabezpečení technologických zařízení (skladování, přechovávání atd.) ve škole.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------

Zdroj: Upraveno dle dotazníku TTLDS (anglické verze), (Çoklar, Efilit a Sahin, 2017)

2.3.5 Seberealizace

V současné době je vzdělávání rychle se měnící a rostoucí sektor a pro pedagogy je velmi obtížné se stát opravdu úspěšnými ve svém oboru. Pro většinu akademických pracovníků je těžké porozumět kritériím hodnocení vědeckých časopisů, a to jak národních, tak i mezinárodních (Faisal a kol., 2014). Dle Švabmberk Šauerové (2018) profesi učitele chybí karierní řád a možnosti profesního postupu. Neúspěch ve svém oboru se stává pro vyučujícího zdrojem stresu. Hlavními faktory, které ovlivňují profesní rozvoj vyučujícího jsou zkušenost vyučujícího, pracovní prostředí, kultura a pracovní spokojenost (Faisal a kol., 2014). Dingham a Scott (1998) rozdělili zdroje pracovní spokojenosti a nespokojenosti vyučujícího do tří oblastí: vnitřní odměna výuky, vnější faktory ve vztahu ke škole a školní faktory (Skaalvik a Skaalvik, 2015). Dle Guarino a kol. (2006), Koustelios a kol. (2004), Skaalvik a Skaalvik (2009) a Zembylas, Papanastasiou (2006) vnitřní odměna výuky se týká skutečné práce při výuce, práce se studenty a sledování jak se studenti učí a rozvíjejí se. Ukázalo se také, že řada školních faktorů souvisí s pracovní spokojeností vyučujících, například autonomie vyučujícího souvisí s vyšší mírou pracovní spokojenosti (Skaalvik a Skaalvik, 2015).

2.3.6 Konflikt a nejednoznačnost rolí

Konflikt rolí je definován jako nesoulad mezi popisem práce a skutečnou prací, nesplněným očekáváním od práce a také sem patří, že někdy pracovníci nemohou pochopit zadaný pracovní úkol. Akademičtí pracovníci mají často více než jednoho nadřízeného, to také může vyvolat stres. Konflikt rolí má tři druhy: konflikt úkolů, vztahové konflikty a procesní konflikt. Konflikt úkolů souvisí s obsahem a cíli práce. Vztahové konflikty souvisí s mezilidskými vztahy. Procesní konflikt souvisí s tím, jak se práce dělá. Podle Rizzo (1970) se nejednoznačnost rolí skládá z nejistoty ohledně autority, časové alokace a vztahů s ostatními členy skupiny. Konflikt rolí a nejistota negativně ovlivňují výkon a produktivitu zaměstnanců tím, že vedou k rozvoji příznaků vyhoření a napětí, včetně úzkosti, deprese, emočního vyčerpání a podráždění (Faisal a Anwar, 2014).

2.3.7 Osobnostní faktory

Obrovský vliv na rozvoj syndromu vyhoření mají osobnostní faktory, zejména to, jak člověk zvládá stresové situace a jak rychle se může se stresory vyrovnat (Švamberk Šauerová 2018). Švamberk Šauerová (2018) vymezila tři hlavní osobnostní faktory, které můžou vystupovat jako obrana proti vyhoření, to jsou: osobní zdatnost, emoční regulace a sociální podpora.

- Osobní zdatnost nebo účinnost (Self-efficacy) je způsobilost člověka k plánování svého života, dosažení vzdělávacích cílů pomocí správné organizace a realizace nutných postupů. Lidé, které ztratili kontrolu nad svým životem můžou reagovat spíše negativním způsobem než lidé, kteří tu kontrolu mají. Čím vyšší pocit, že tu kontrolu člověk skutečně má ve všech sférách svého života tím méně je ovlivněn různými stresory.
- Emoční regulace je důležitou součástí profese akademického pracovníka, kvůli tomu, že jsou nástrojem pro zpětnou vazbu ve vzdělávacím procesu. Pro akademického pracovníka, emoční regulace slouží pro vytváření dobré vzdělávací atmosféry, a to způsobuje pozitivní komunikaci jak mezi studenty, tak i mezi pedagogem a studenty.
- Sociální podpora nejvíc ovlivňuje ty, kteří jsou přesvědčeni, že vztahy mezi svými kolegy a rodiči studentů jsou důležitější než spolupráce, pozornost a opora.

3 Prevence syndromu vyhoření u akademických pracovníků

Existuje několik způsobů prevence syndromu vyhoření, mezi ně patří sebereflexe, stanovení profesních hranic, regulace i organizace pracovní činnosti a pracovních podmínek, rozvoj dobrých a pevných vztahů se spolupracovníky, rekapitulace na osobní úrovni a supervize ze strany vedoucího.

3.1 Sebereflexe

Pravidelnou součástí výuky by měla být sebereflexe a sebehodnocení, které lze realizovat například na základě videozáznamu nebo na základě retrospekce, kterou snadno zaznamená každý vyučující. Důležitá je analýza, která by měla následovat, splnění cíle, postupy a důsledky pro další výuku. Přesto sebereflexe není běžnou

součástí práce vyučujícího (Cimermanová, 2013). Dle Smetáčkové a kol. (2020) sebereflexi lze trénovat a prohlubovat. Sebereflexi se dá provádět samostatně nebo spolu s kolegy. Smetáčková také nabídla několik cvičení, které přispívají k rozvíjení a prohlubování sebereflexe. Cvičení předpokládá jak kreslení, tak i mapování. Některá cvičení jsou soustředěná na stresory a harmonizační faktory a na rozvíjení stresu v čase. Celkem bylo popsáno 7 cvičení sebereflexe (Smetáčková a kol., 2020).

3.2 Profesionální hranice

Nedostatek profesionálních hranic může způsobit pracovní zátěž, kvůli tomu, že pracovník převezme cizí povinnosti a odpovědnost. Zavedení pracovních hranic a pracovních postupů snižuje úroveň stresu. Když má pracovník pevné osobní hranice, tak se více soustředí a má více času a energie na dokončení klíčových věcí. To zvyšuje produktivitu a efektivitu a poskytuje další ochranu před vyhořením (Haas Bialí, 2019). Vyučující, kteří vždy chtějí pomoc ostatním bez ohledu na svou psychickou pohodu, jsou více ohroženi syndromem vyhoření než vyučující, kteří mají dobře nastavené profesionální hranice. Dále jsou budou popsány prvky dobře nastavených hranic dle Smetáčkové a kol. (2020):

- Profesionální hranice akademického pracovníka jsou dobře nastavené jak časově, tak i formálně a obsahově.
- Pracovník předchází problémovým situacím nebo v případě nutnosti hned řeší konflikty, to znamená, že se pracovník nevyhýbá řešení konfliktů.
- Pracovník má dobrou organizaci a je psychicky připravený na jakékoliv okolnosti spojené s prací.
- Pracovník si nic nebere příliš osobně a dokáže situaci reflektovat.

3.3 Organizace práce a úprava pracovních podmínek

Nedostatečná nebo nekvalitní organizace práce může způsobovat stres, který má přímý vliv na rozvoj syndromu vyhoření. Pod organizací práce spadají způsoby, kterými plánujeme pracovní místa a samotný pracovní systém a způsoby, kterými je řídíme. Do špatné organizace práce patří nedostatečná kontrola nad pracovními procesy, špatné řízení, neuspokojivé pracovní podmínky a nedostatek podpory ze strany kolegů a nadřízených (World Health Organization, 2020).

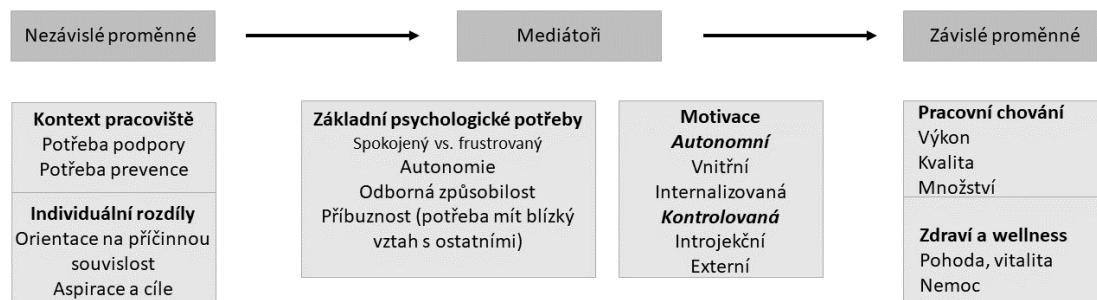
Dle Semmer a Mohr (2001) pracovní konflikty, které lze zařadit do nepříznivých pracovních podmínek, mají vliv nejenom na pracovní život, ale i na soukromý život člověka, proto neuspokojivé pracovní podmínky ovlivňují i osobní život zaměstnance (Seidler a kol., 2014).

Smetáčková a kol. (2020) představili doporučení pro úpravu pracovních podmínek, které mohou předcházet rozvíjení syndromu vyhoření:

- Pracoviště obsahuje klidné osobní prostředí pro pracovníka, kde lze zůstat sám se sebou.
- Minimalizace hluku, dobře osvětlení a komfortní teplota na pracovišti.
- Pracovník není zatížen telefonáty a ostatními kolegy.
- Pracovník pečuje o svou fyzickou a psychickou pohodu (dýchací techniky a cvičení snižující stres).

3.4 Budování kvalitních vztahů s kolegy

Dle výzkumu Fernet a kol. (2009) bylo zjištěno, že kvalitní vztahy v práci jsou pro některé jedince důležitější než pro jiné, a pracovní motivace tady také hraje významnou roli. To znamená, že se prevence syndromu vyhoření může spočívat nejen v posilování sociálních vazeb na pracovišti, ale také rozvojem a udržováním optimální pracovní motivace. Self-determination theory (SDT) (viz Obr. 3) (Deci a Ryan, 1985) poskytuje teoretický základ pro pochopení toho, jak mohou mezilidské vztahy předcházet vyhoření. Teorie předpokládá, že se lidé zapojují do mezilidských vztahů nejen pro funkční účely (například pro dosažení cíle), ale také proto, že uspokojují základní lidské psychologické potřeby, jako je potřeba autonomie, kompetence a příbuznosti (Fernet a kol., 2009).



Zdroj: Upraveno dle (Deci a Ryan, 2017)

Obr. 3 Základní model SDT na pracovišti

3.5 Rekapitulace na osobní úrovni

Změna chování, myšlení a způsobu života vystupují jak v roli prevence, tak i pomáhají eliminovat již vzniklý stres v životě člověka. Šolcová (1995) popsala 7 praktických způsobů zvládnání stresu:

- Stanovení pořadí důležitosti pomůže předvídat, jaké záležitosti života jsou pro člověka důležité a které nejsou a jenom vyvolávají ztrátu energie.
- Vyhýbání se stresorům, které se opakují každodenně způsobuje eliminaci stresu.
- Mít čas na odpočinek nejenom o víkendu, ale i v průběhu pracovního týdne, např. venčení psa, věnování svým koníčkům atd.
- Pravidelný pohyb pomůže snížit stres, díky pohybu klesá tlak a se snižuje zvýšený srdeční rytmus, to způsobuje snížení reaktivní reakce na stresující faktory.
- Přátelé a nová seznámení poskytují podporu a užitečnou zpětnou vazbu, která pomáhá změnit jednání a chování jednotlivce.
- Vyvážená a pestrá strava podporuje zdraví a má přímý vliv na vzhled člověka. Když člověk vypadá a cítí se skvěle, má vyšší sebevědomí a jeho přístup k životu se mění z pasivního na aktivní.
- Pravidelná relaxace snižuje stres a člověk se cítí pohodlněji (Smetáčková a kol., 2020).

3.6 Supervize ze strany vedoucích

Supervize, jak zdůrazňují Okorji a Ogbo (2013), může být vnímána jako proces pomoci, řízení, poradenství a stimulace růstu vyučujících s cílem zlepšit kvalitu výuky. Dle Kleina (2017) míra oddanosti vyučujícího jejich profesi spolu s úrovní jejich pracovní spokojenosti a sebevědomí je do značné míry formovaná pomocí supervize. Supervize neřeší osobní problémy člověka, je to nástroj používaný zejména v pracovním prostředí. Supervizi provádí odborník, který není zaměstnán v organizaci, kvůli tomu je to nezaujaté hodnocení a nový pohled na některé věci (Smetáčková a kol., 2020). Nolan a Hoover (2008) označují supervizi jako nástroj, který lze použít pro profesní růst vyučujícího a zlepšení kvality výuky (Marashi a Bani-Ardalani, 2017). Výzkum Smetáčkové a kol. (2020), kterého se zúčastnilo 2394 vyučujících ukázal, že jenom 3,5 % mají zavedenou supervizi, která probíhá

regulérně a 15,7 % ji mají občasně. Většina z toho výzkumu, která tvoří 52 % znají co to je supervize, ale nemají zavedeno, 28 % neví co supervize je. Výzkum také ukázal, že vyučující, kteří podléhají supervizi, mají nižší míru vyhoření než vyučující, kteří supervizi nemají.

3.7 Praktické způsoby zvládnání stresu

Šolcová (1995) popsala prvky pomoci kterých lze redukovat stresory, a to lze zařadit do prevence syndromu vyhoření. Do dobrých návyků, které pomáhají zvládat stres patří: pravidelná fyzická aktivita, správné nastavení času odpočinku, relaxace, vyhnout se nebo najít způsoby, jak zvládat každodenní stresové situace, zdravá a vyvážená strava, schopnost stanovit priority a vybírat to, co je v daný okamžik nejvíc důležité, nebýt sám a navazovat nové vztahy s lidmi (Smetáčková a kol., 2020). Přesto, že uvedené způsoby redukce stresu byly nabídnuty skoro před 20 lety stále jsou aktuální a lze je považovat za hlavní principy zdravého životního stylu.

3.8 Jak se dostat ze syndromu vyhoření

Dle Vahabova (2020) je léčba syndromu vyhoření mnohem obtížnější než jeho prevence. Pokud člověku byl diagnostikován syndrom vyhoření, léčbu je nutné začít okamžitě, protože vyhoření není důsledkem stresu, ale vážnými následky nezvládnutého stresu. Do primární psychoprolaxe spadá odhalení a rozvoj silných stránek jedince, orientaci na vytvoření pozitivního systému prevence, pomoc při realizaci životního a profesního cíle. Zároveň je důležitým úkolem vytvořit soubor opatření směřujících k přijetí, pochopení a řešení problému. Smetáčková a kol. (2020) popsali kroky, které lze podniknout, když člověk již ve fázi vyhoření:

1. První důležitý krok je pochopit, že se něco děje a něco není v pořádku, uvědomit si v čem to spočívá. Jakmile si člověk uvědomuje, že něco není dobře může začít tento problém řešit.
2. Druhý krok se týká dostatečné motivace řešit svůj stav. V případě, že člověk sám nemá ochotu něco měnit, těžko mu půjde s tímto stavem pomoci.
3. Třetí krok je mluvení o svém stavu s ostatními. Úspěšné zbavení se syndromu vyhoření nezaleží jenom na individu, ale také na vedení univerzity. Informování vedení a kolegů o svému stavu, může způsobit

zlepšení pracovních podmínek, které jak už bylo zmíněno mají vliv na rozvoj syndromu vyhoření.

4. Čtvrtý krok je podpora blízkých lidí. Někdy člověk nechce informovat svou rodinu o problémech, přesto blízcí lidé mají největší zájem o pomoc svému příbuznému.
5. Pátý krok je najít lékaře, který by pomohl se současným stavem.
6. Poslední krok je popřemýšlet, jestli současné zaměstnání je tím zaměstnáním, ve kterém by člověk chtěl zůstat.

4 Analýza současného stavu syndromu vyhoření u akademických pracovníků ŠKODA AUTO Vysoké školy

Tato kapitola je věnována zkoumání vývoje syndromu vyhoření u akademických pracovníků ŠAVŠ. Cílem této kapitoly je zjistit v jakém stavu vyhoření se nachází akademičtí pracovníci ŠAVŠ, případně navrhnout řešení, jak zabránit rozvoji syndromu vyhoření u akademických pracovníků.

Na začátku kapitoly je popsán cíl výzkumu, výzkumní otázka a předmět tohoto výzkumu. Kapitola 4.2 věnována současnému stavu poznatků syndromu vyhoření a používání SMBM v České republice. Dále jsou popsány metoda výzkumu, technika pro sběr dat, příprava dotazníku, samotný sběr dat a interpretace výsledků.

4.1 Vymezení cíle a předmětu výzkumu

Cílem výzkumu bylo zjistit aktuální stav syndromu vyhoření akademických pracovníků na ŠAVŠ. Pomocí dotazníku Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) zjistit v jakém stavu syndromu vyhoření se nachází akademičtí pracovníci ŠAVŠ. **Výzkumnou otázkou** bylo posoudit, zda akademičtí pracovníci ŠAVŠ mají syndrom vyhoření a v jaké míře. **Předmětem** výzkumu byly akademičtí pracovníci ŠAVŠ.

4.2 Současný stav poznatků

Ptáček a kol. (2017) provedli výzkum, jehož hlavním cílem bylo ověřit psychometrické vlastnosti české formy SMBM a stanovit referenční standardy pro dospělou pracující populaci ve věku od 25 do 65 let. Dle Hobfollu (1989) Conservation of Resources (COR) SMBM (Shirom-Melamed Burnout Measure) byl zkonstruován jako alternativní nástroj zkoumání vyhoření, který hodnotí vyčerpání nebo úbytek energetických zdrojů bez ohledu na jeho pracovní kontext. SMBM zahrnuje tři subškály – fyzickou únavu, emoční vyčerpání a kognitivní únavu (Qiao a Shaufeli, 2011). SMBM se skládá ze 14 položek, ze kterých 6 prvních je věnováno fyzické únavě, dalších 5 položek rozpoznávají kognitivní únavu a 3 poslední položky jsou věnovány emočnímu vyčerpání jednotlivce. Na každé tvrzení dotazníku SMBM lze odpovědět od 1. do 7. stupně, kde 1 je nikdy nebo téměř nikdy, 2 je velmi zřídka, 3 je zřídka, 4 je někdy, 5 je celkem často, 6 je velmi často a 7 je vždy nebo téměř vždy. Pro interpretaci výsledků Ptáček a kol. (2017) rozdělili výsledky podle věku a

pohlaví respondentů dále výsledky obsahují vyhoření dle subškal jako fyzické, kognitivní a emocionální vyhoření a také celkové skóre vyhoření dle věku a pohlaví. Výsledky výzkumu Ptáčka a kol. (2017) ukazují, že nejvyšší skóre vyhoření mají lidé ve věku od 30 do 35 let. Průměrné skóre ve věku od 30 do 35 let vyhoření se rovnají 47,32 bodu, ostatní věkové kategorie se pohybují v rozmezí od 33 bodů ve věku 60-65 let do 45 bodů ve věku 35-40 let. Výsledky také ukazují, že dle emocionálního vyhoření nebyl nalezen významný genderový rozdíl, průměr emocionálního vyhoření skrz všechny věkové kategorie u mužů je 7,52 bodu a u žen je 7,58 bodu a procentní rozdíl je méně než 1 %. Ptáček a kol. (2017) uvádějí, že dotazník SMBM je zejména relevantní pro osoby, kteří mají nižší střední tendenci k vyhoření než osoby, kteří mají vyšší nebo naopak velmi nízké šance k vyhoření. Tato tendence je charakterizována tím, že osoby s nízkým a vysokým sklonem k vyhoření spadají do extrémního kategorie, kde je těžké provádět diferenciaci. Průměrné skóre celkového vyhoření u žen je 43,3 a u mužů 40,2 a to znamená, že ženy mají vyšší úroveň vyhoření než muži o 7,15 % (viz Tab. 10).

Tab. 10 Celkové vyhoření, SMBM

Celkové vyhoření		
Pohlaví	Muži	Ženy
Průměr	40,2	43,3
Rozdíl	7,15 %	

Zdroj: Upraveno dle (Ptáček a kol., 2017)

Výzkum ukázal významný rozdíl mezi pohlavími u fyzického a kognitivního vyhoření. U mužů je celkové průměrné skóre fyzického vyhoření 19,3 a u žen 20,9 bodu a rozdíl mezi nimi je 7,5 % (viz Tab. 11).

Tab. 11 Fyzické vyhoření, SMBM

Fyzické vyhoření		
Věk	Muži	Ženy
do 30 let	19,9	20,5
30-35 let	22,5	23,3
35-40 let	20,8	22,3
40-45 let	18,7	22,6
45-50 let	22,6	21,1
50-55 let	18	21,5
55-60 let	18,2	18,2

60-65 let	14,2	17,8
Průměr	19,3	20,9
Celkový rozdíl	7,5 %	

Zdroj: Upraveno dle (Ptáček a kol., 2017)

Kognitivní vyhoření ukazuje ještě větší rozdíl, u mužů je celkové průměrné skóre kognitivního vyhoření 13,31 a u žen 14,84, procentní rozdíl mezi pohlavími je 10,3 % (viz Tab. 12).

Tab. 12 Kognitivní vyhoření, SMBM

Kognitivní vyhoření		
Věk	Muži	Ženy
do 30 let	13,7	15,4
30-35 let	15,4	16,4
35-40 let	14,9	15,8
40-45 let	12,0	15,8
45-50 let	14,3	13,1
50-55 let	13	14,4
55-60 let	13,3	13,5
60-65 let	10	14,4
Průměr	13,3	14,8
Celkový rozdíl	10,3 %	

Zdroj: Upraveno dle (Ptáček a kol., 2017)

Emocionální vyhoření nevykazuje významný rozdíl mezi pohlavími, procentní rozdíl je kolem 0,8 % (viz Tab. 13).

Tab. 13 Emocionální vyhoření, SMBM

Emocionální vyhoření		
Věk	Muži	Ženy
do 30 let	7,6	7,6
30-35 let	8,6	8,9
35-40 let	8,5	7,9
40-45 let	7,2	8
45-50 let	7,9	7,1
50-55 let	7,6	7,2
55-60 let	7,3	6,8
60-65 let	5,6	7,2
Průměr	7,5	7,6
Celkový rozdíl	0,8 %	

Zdroj: Upraveno dle (Ptáček a kol., 2017)

Podle výsledku výzkumu Ptáčka a kol. (2017) (viz Tab. 14) s přibývajícím věkem průměrná úroveň vyhoření klesá, ale významný vliv věku na úroveň vyhoření nebyl zjištěn. Vrcholem úrovně vyhoření je věk 30-35 let, od 35-40 let se úroveň vyhoření snižuje o 4,5 %, ale od věku 45-50 let se znovu trochu zvyšuje o 2,6 % ve srovnání s věkem 40-45 let. Dále výsledky výzkumu ukazují, že průměrná hladina vyhoření se snižuje o 5 % každých 5 let, výsledek poklesu míry vyhoření ve věku 60-65 let, který činí 13 %, nebyl ve výpočtech zohledněn, neboť zahrnutí takto extrémního poklesu do výpočtů by mohlo způsobit nepřesnost výsledku. Také kategorie do 30 a 30-35 let nebyla ve výpočtech průměrného snížení úrovně vyhoření zohledněna.

Tab. 14 Průměrné celkové snížení úrovně vyhoření každých 5 let, SMBM

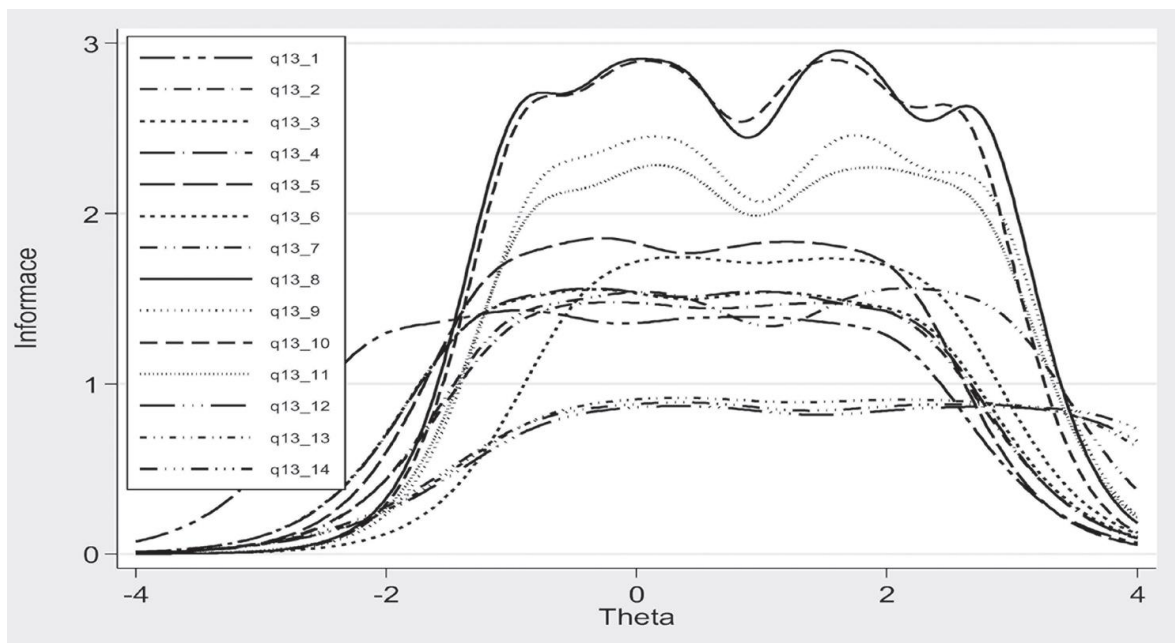
Průměrné celkové snížení úrovně vyhoření každých 5 let		
Věk	Úroveň vyhoření	Úroveň vyhoření v %
do 30 let	42,3	
30-35 let	47,3	o 10,7 % vyšší než do 30 let
35-40 let	45,2	o 4,5 % nižší než ve věku 30-35 let
40-45 let	42	o 7,2 % nižší než ve věku 35-40 let
45-50 let	43,1	o 2,6 % vyšší než ve věku 40-45 let
50-55 let	40,7	o 5,6 % nižší než ve věku 45-50 let
55-60 let	38,7	o 4,9 % nižší než ve věku 50-55 let
60-65 let	33,6	o 13 % nižší než ve věku 55-60 let
Průměr snížení úrovně vyhoření ve věku od 35 do 60 let		5 %

Zdroj: Upraveno dle (Ptáček a kol., 2017)

4.3 Stanovení výzkumných otázek

Na základě výzkumných dat Ptáčka a kol. (2017) lze očekávat, že akademičtí pracovníci ženského pohlaví budou mít vyšší úroveň vyhoření než akademičtí pracovníci mužského pohlaví. Obrázek č. 4 znázorňuje graf, na kterém jsou označeny položky dotazníku SMBM od q13_1 do q13_14, kde q13_1 (Cítím se unavený/á) je první položka dotazníku SMBM a q13_14 (Cítím, že nedokážu být milý/á na spolupracovníky a lidi, se kterými přicházím v práci do styku) je poslední položka dotazníku SMBM. Tento graf má rozpětí hodnot Theta -4 až +4, kde Theta

jsou mozkové vlny, které odpovídají za stav hlubokého uvolnění či meditace. Nedostatek Theta vln vyvolává stres a úzkost. Zvýšené množství Theta vln vyvolává ADHD, depresi, hyperaktivitu a nízkou pozornost. Při optimálním množství Theta vln člověk je kreativní a následně se nachází v uvolněném stavu (Brinson, 2019). Dále na základě výzkumu Ptáčka a kol. 2017 (viz. Obrázek č.4) lze také předpokládat, že akademičtí pracovníci ŠAVŠ, kteří jsou ohroženi syndromem vyhoření, budou uvádět obtížnou koncentraci (q13_8) nebo to, že při přemýšlení se cítí nesoustředěně (q13_10). Na základě výzkumu Ptáčka a kol. (2017) se očekává, že na úrovni emocionálního vyhoření nebude nalezen významný genderový rozdíl.



Zdroj: (Ptáček a kol., 2017)

Obr. 4 Informace získaná pomocí SMBM dotazníku

Na základě dat získaných z výzkumu Ptáčka a kol. (2017) byly sestaveny následující výzkumné otázky:

1. Průměrné celkové skóre vyhoření, zjištěné pomocí aritmetického průměru, u akademických pracovníků ženského pohlaví, bude větší než 3.
2. Průměrné celkové skóre vyhoření, zjištěné pomocí aritmetického průměru, u akademických pracovníků mužského pohlaví, bude menší než 3.
3. Na úrovni emocionálního vyhoření bude zjištěn genderový rozdíl do 1 %, který nezáleží na věku respondentů.

4. Od věkové kategorie v rozmezí 36-40 let průměrná míra vyhoření klesá o 5 % každých 5 let.
5. Ve věku od 31 do 35 let průměrné skóre celkového vyhoření bude nejvyšší ve srovnání s ostatními věkovými skupinami.

4.4 Určení metody výzkumu

Pro praktickou část bakalářské práce byla vybrána kvantitativní metoda. Tato metoda byla vybrána, protože je vhodná pro testování hypotéz a umožňuje provádět rychlou analýzu dat. Do kvantitativního výzkumu patří dotazníkové šetření, pozorování a rozhovor. Pro provádění výzkumu v této bakalářské práci bylo použito dotazníkové šetření. Mezi výhody kvantitativní metody patří také to, že výsledky nejsou ovlivněny výzkumníkem, proto výsledky více odpovídají realitě situace. Výstupem kvantitativního výzkumu je přehled o problému (Juřeníková, 2019).

4.5 Určení techniky pro sběr dat

V praktické části bakalářské práce bylo použito dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření je nejčastěji využívaný nástroj pro zjištění stavu syndromu vyhoření. Protože data mají kvantitativní povahu, bylo rozhodnuto použít dotazník ve formě CAWI (Computer Assisted Web Interviewing). CAWI je technika online dotazníkového průzkumu, ve které se výzkumník řídí skriptem poskytnutým na webové stránce (Tahal, 2018). V teoretické části bakalářské práce byly popsány různé druhy dotazníků, pro výzkumnou část byl vybrán dotazník, který má název Shiromova a Melamedova škála vyhoření (SMBM). SMBM dotazník byl vybrán z důvodu, že získal českou standardizaci a byl ověřen v různých studiích, kde výrazně koreloval s hladinou stresu, pracovním vytížením a fyziologickými dopady, které jsou spojené s dlouhodobým vystavením stresu. Dotazník SMBM se zaměřuje na zdroje energie a nezkoumá cynismus, nezaujatost a behaviorální stránku, které například zkoumá dotazník OLBI (Ptáček a kol., 2017). SMBM dotazník zkoumá 3 kategorie, do kterých spadá fyzická únava, emocionální vyčerpání a kognitivní únava. Výsledné skóre se vypočítá pomocí aritmetického průměru v každé kategorii zvlášť pro jejich vzájemné porovnání. Celkové skóre vyhoření se vypočítá aritmetickým průměrem ze všech 3 oblastí. Celkové skóre představuje rostoucí riziko syndromu vyhoření (Ptáček a kol., 2017).

4.6 Příprava dotazníku

Konzultace ohledně výběru a naplnění dotazníku probíhaly od května roku 2022. V květnu 2022 probíhalo projednání s vedením školy ohledně provádění výzkumu na ŠAVŠ. Po kladném rozhodnutí školy a po konzultaci s vedoucím bakalářské práce byl pro výzkumnou část bakalářské práce vybrán SMBM dotazník. Dotazník obsahuje 4 části, ze kterých SMBM dotazník obsahuje 3 části, první část zkoumá fyzickou únavu, do toho patří otázky 1 až 6, druhá část zkoumá kognitivní únavu, otázky 7 až 11, třetí část zkoumá emocionální vyčerpání, otázky 12 až 14. Poslední 4. část dotazníku je věnována sběru osobních dat, jako například věk respondentů, gender respondentů atd. Tato část obsahuje 8 otázek, všechny otázky jsou uzavřené. Otázka číslo 15 zkoumá, zda délka doby, kterou respondent odpracoval v oboru vzdělání má vliv na vývoj a míru syndromu vyhoření. Otázka číslo 16 má za cíl zjistit kolik let akademický pracovník odpracoval na ŠAVŠ. Otázka číslo 17 je věnována zjištění věku zaměstnance a vlivu věku na vývoj syndromu vyhoření. Otázka 18 má zjistit, zda má gender vliv na míru vyhoření. Otázky číslo 19 a 20 mají za cíl stanovit, zda víra nebo dosažené vzdělání má vliv na míru vyhoření u akademických pracovníků. Otázky 21 a 22 se týkají rodinné informace, konkrétně rodinného stavu a počtu dětí u zaměstnance, které také mohou mít vliv na rozvoj a míru syndromu vyhoření.

4.7 Sběr dat

Sběr dat měl probíhat od 19.10.2022, ale kvůli technickým a konzultačním procesům sběr dat probíhal od 07.11.2022. Zkoumaný vzorek se skládal ze zaměstnanců Škoda Auto Vysoké školy. Po dohodě s vedením školy bylo rozeslání dotazníku na vyučující provedeno interně v ŠAVŠ prostřednictvím emailové korespondence. Celkem bylo osloveno 126 respondentů. Kvůli nízké návratnosti dotazníku dne 11.11.2022 bylo rozhodnuto poslat osobní e-mail každému vyučujícímu s prosbou o vyplnění dotazníku. Zpět se vrátilo celkem 58 vyplněných dotazníků, z toho vyplývá, že na dotazník odpovědělo 46 % vyučujících. Samotný dotazník je uveden v příloze bakalářské práce v české a anglické verzi.

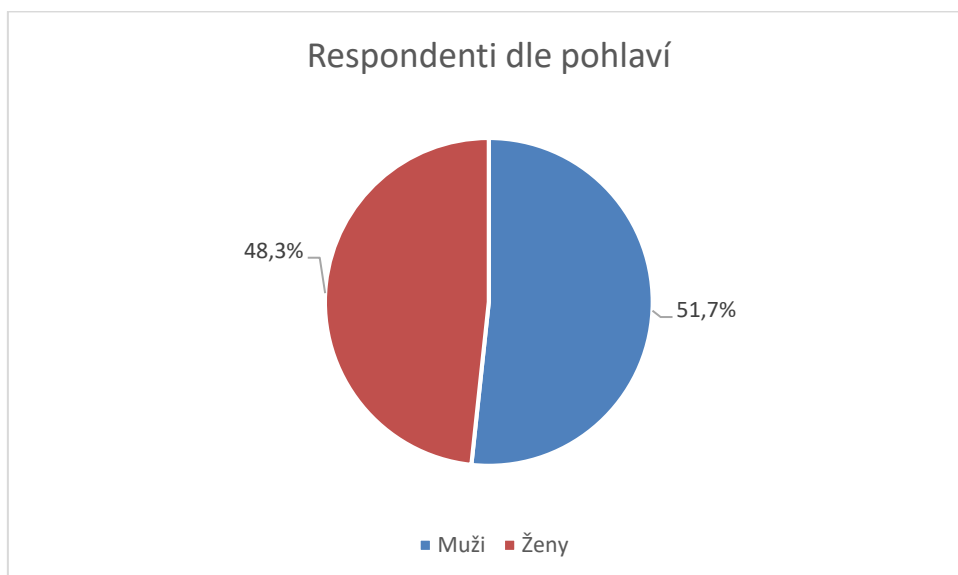
4.8 Zpracování sebraných dat

Po uplynutí 10 dnů, které byly stanoveny pro sběr dat, dne 17.11.2022 začala fáze zpracování získaných dat a interpretaci výsledků provedeného výzkumu. Data byly

shromážděny a představeny ve formě grafů. Pomocí aritmetického průměru bylo zjištěno jak celkové skóre vyhoření, tak i dosažené skóre vyhoření v každé kategorii. Kvůli tomu, že SMBM nemá přesnou stanovenou hodnotu, která by posloužila indikátorem vyhoření, protože výsledky výzkumu slouží více pro pochopení, zda osoba má tendenci k vyhoření (Vlachovská, 2011). Hodnota, která bude sloužit jako hraniční bod v tomto výzkumu a bude ukazovat, že jedinec má syndrom vyhoření byla stanovena na základě výzkumu Lundgren-Nilsson a kol. (2012). Ve výzkumu Lundgren-Nilsson a kol. (2012) bylo hraničním bodem pro identifikaci těžké formy syndromu vyhoření průměrná hodnota 4,4. Pro výzkum v této bakalářské práci byla stanovena průměrná hodnota 4 nebo 56 skóre, která slouží jako hraniční bod pro identifikaci syndromu vyhoření.

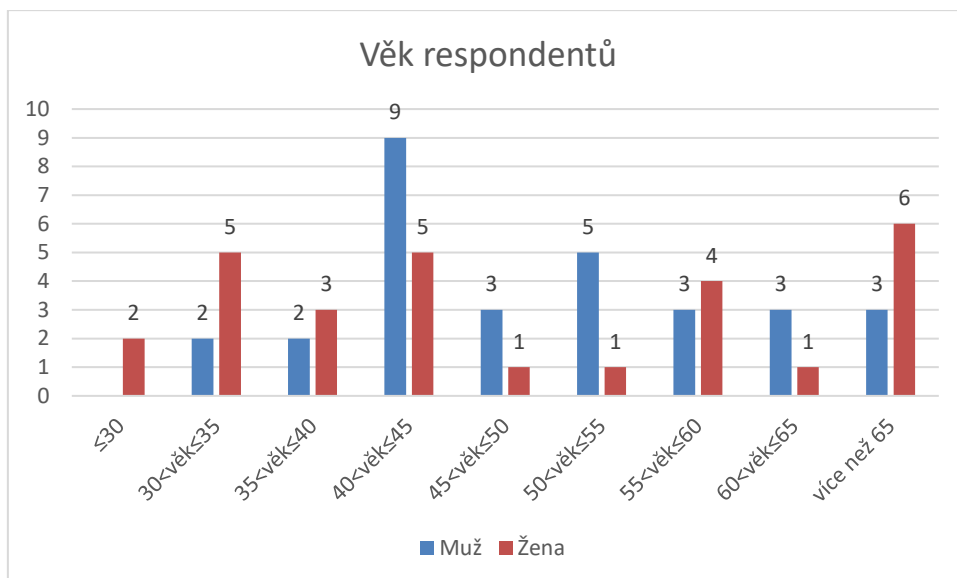
4.9 Interpretace výsledků

Výzkumu se zúčastnila zhruba polovina respondentů, která byla dotazníkem oslovena. Na dotazník odpovědělo 58 vyučujících, z toho 30 mužů a 28 žen. Díky tomu, že získaný vzorek respondentů tvoří skoro stejný počet mužů a žen a zároveň polovinu celkového počtu akademických pracovníků na ŠAVŠ (viz Obr. 5), lze konstatovat že výsledky výzkumu jsou reprezentativní pro celou ŠAVŠ.



Obr. 5 Procento respondentů z hlediska pohlaví

Výzkumu se nejvíce zúčastnilo mužů ve věkové skupině od 40 do 45 let (viz Obr. 6).



Obr. 6 Věk respondentů

Výzkumná otázka číslo jedno zněla:

1. Průměrné celkové skóre vyhoření, zjištěné pomocí aritmetického průměru, u akademických pracovníků ženského pohlaví, bude větší než 3.

Podle výsledku výzkumu bylo průměrné celkové skóre vyhoření u vyučujících ženského pohlaví jen 2,4 (viz tabulka 15). Tato výzkumní otázka nebyla potvrzena. V průběhu analýzy bylo také zjištěno, že ve srovnání s výzkumem Ptáčka a kol. (2017) ženy mají nižší úroveň vyhoření než muži.

Tab. 15 Průměrné celkové skóre vyhoření u žen

Vyhoření	Celkové skóre vyhoření u žen
Fyzické vyhoření	2,9
Kognitivní vyhoření	2,5
Emocionální vyhoření	1,8
Celkové skóre vyhoření	2,4

Druhá výzkumná otázka zněla:

2. Průměrné celkové skóre vyhoření, zjištěné pomocí aritmetického průměru, u akademických pracovníků mužského pohlaví, bude menší než 3.

Tabulka č. 16 znázorňuje, že celkové skóre vyhoření u mužů je 2,8, což odpovídá výzkumné otázce. Akademičtí pracovníci mužského pohlaví dosáhli docela vysokých výsledků emocionálního vyhoření ve srovnání s ženami.

Tab. 16 Průměrné celkové skóre vyhoření u mužů

Vyhoření	Celkové skóre vyhoření u mužů
Fyzické vyhoření	3
Kognitivní vyhoření	2,6
Emocionální vyhoření	2,7
Celkové skóre vyhoření	2,8

Třetí výzkumná otázka zněla:

3. Na úrovni emocionálního vyhoření bude zjištěn genderový rozdíl do 1 %, který nezáleží na věku respondentů.

Výzkum ukázal, že respondenti mužského pohlaví mají mnohém vyšší úroveň emocionálního vyhoření než ženy (viz Tab. 17). Dle výsledku Ptáčka a kol. (2017) ženy a muži neměli významný rozdíl emocionálního úrovně vyhoření.

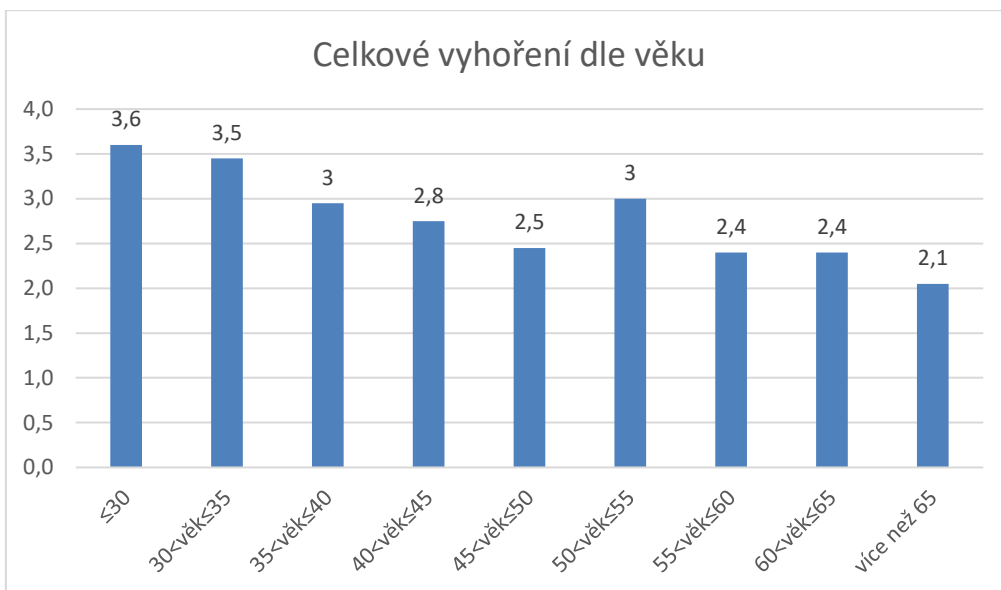
Tab. 17 Srovnání úrovně emocionálního vyhoření

Emocionální vyhoření	Skóre vyhoření
Muži	2,7
Ženy	1,8
Rozdíl úrovně emocionálního vyhoření	33,3%

Čtvrtá výzkumná otázka zněla:

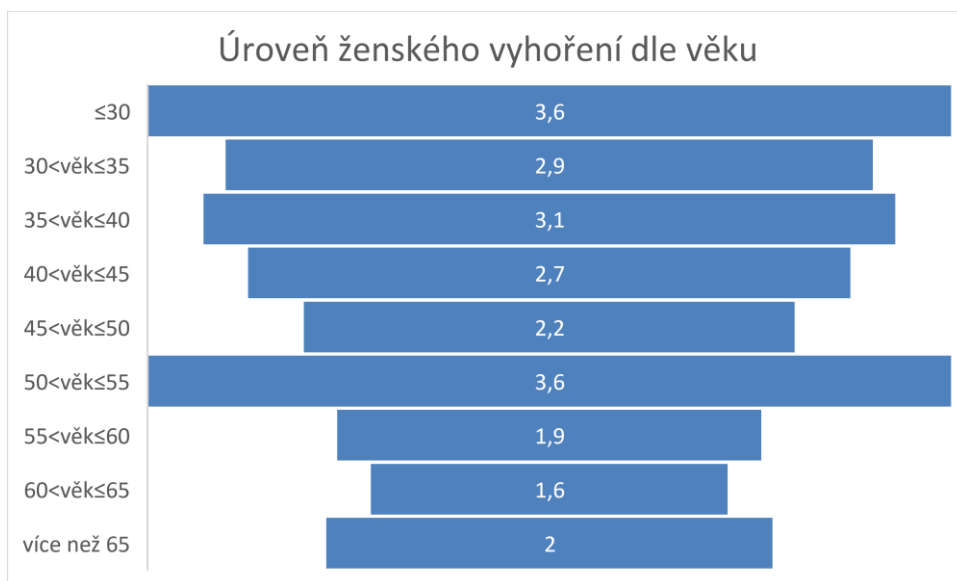
4. Zda od věkové kategorií 36-40 let průměrná míra vyhoření klesá o 5% každých 5 let.

Obrázek číslo 7 znázorňuje, že průměrná míra vyhoření klesá každých 5 let, a to od věkové kategorie ≤ 30 .



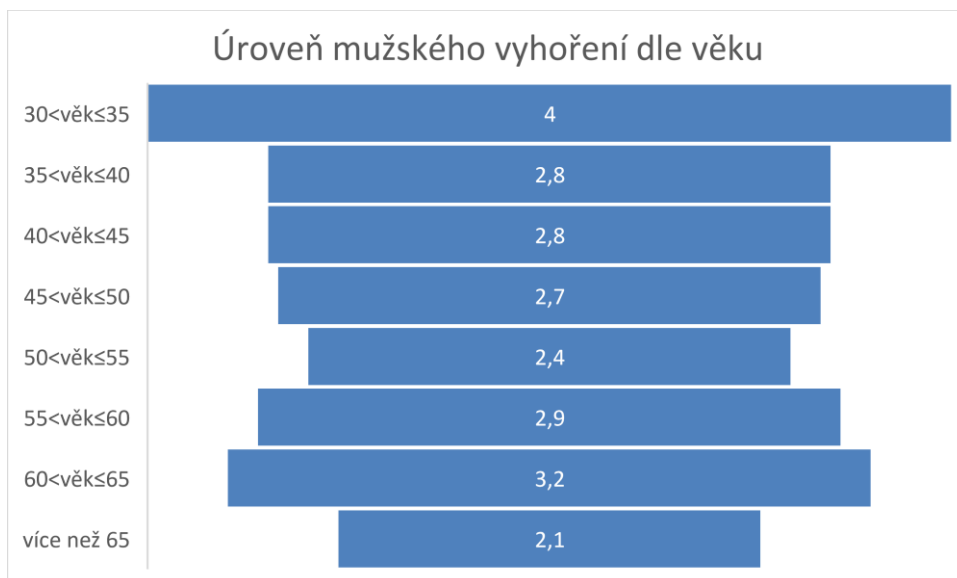
Obr. 7 Celkové vyhoření dle věku

Nejvyšší míra vyhoření u akademických pracovníků ženského pohlaví je ve věkových skupinách ≤30 a 51-55 let. Respondenti ženského pohlaví v této věkové skupině dosáhli průměrného výsledku 3,6 bodu (viz Obr. 8).



Obr. 8 Úroveň ženského vyhoření dle věku

Nejvyšší míra vyhoření u akademických pracovníků mužského pohlaví je ve věku 31-35 let. Respondenti mužského pohlaví v této věkové skupině dosáhli průměrného výsledku 4 bodů, tato hodnota slouží jako hraniční bod pro identifikaci syndromu vyhoření (viz Obr. 9).



Obr. 9 Úroveň mužského vyhoření dle věku

Kvůli tomu, že se vysoké skóre objevilo mezi ženami ve věkové skupině 51-55 let, což mělo vliv jak na snížení úrovně vyhoření mezi ženami, tak i na celkové snížení úrovně vyhoření, které by mělo klesat s věkem. Přesto, že výzkumná otázka zněla, že průměrná míra vyhoření klesá o 5 % každých 5 let, výzkum ukázal, že průměrné snížení úrovně vyhoření každých 5 let je 13,3 % (viz Tab. 18).

Tab. 18 Průměrné snížení vyhoření každých 5 let

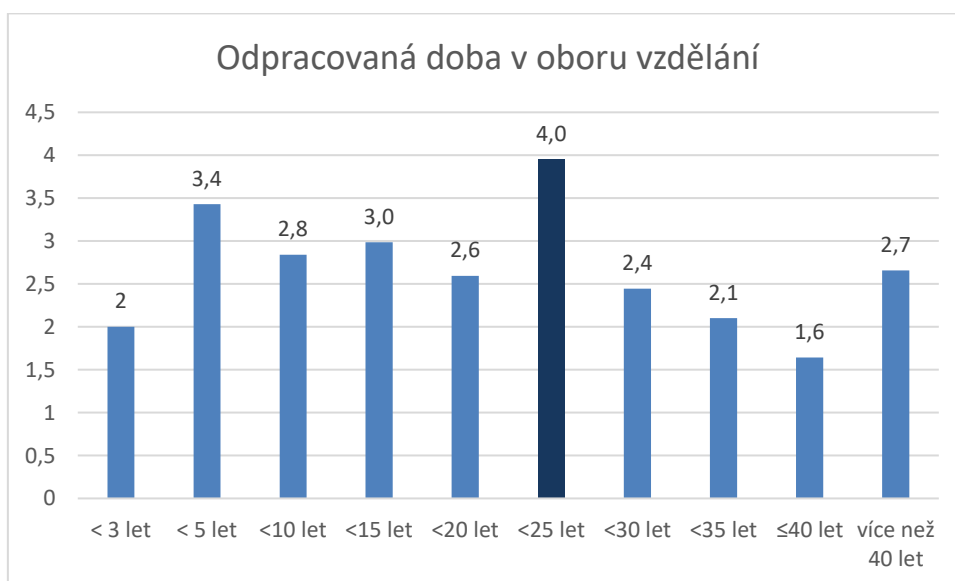
Věk	Průměrná míra vyhoření	Snížení/zvýšení vyhoření
≤30	3,6	-
30<věk<=35	3,5	↓ 4,2 %
35<věk<=40	3	↓ 14,5 %
40<věk<=45	2,8	↓ 6,8 %
45<věk<=50	2,5	↓ 10,9 %
50<věk<=55	3	↓ 22,4 %
55<věk<=60	2,4	↑ 20,0 %
60<věk<=65	2,4	-
více než 65	2,1	↓ 14,6 %
Průměrné snížení vyhoření		13,3 %

Výzkumná otázka číslo 5 zněla:

5. Zda ve věku od 31 do 35 let průměrné skóre celkového vyhoření budou nejvyšší ve srovnání s ostatními věkovými skupinami.

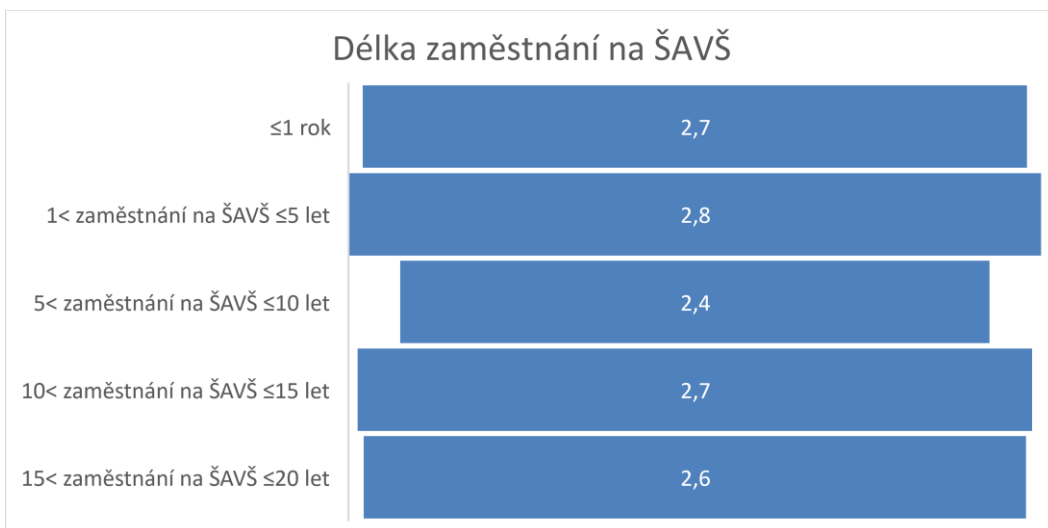
Akademičtí pracovníci mužského pohlaví dosáhli nejvyššího průměrného skóre vyhoření ve věkové skupině 31-35 let, to souhlasí s otázkou (viz Obr. 9). Akademičtí pracovníci ženského pohlaví dosáhli nejvyššího průměrného skóre vyhoření ve věkové skupině ≤30 a 51-55 let (viz Obr. 8).

Otázka číslo 15 zkoumá, zda délka doby, kterou respondent odpracoval v oboru vzdělání má vliv na vývoj a míru syndromu vyhoření. Výsledky výzkumu ukazují, že akademičtí pracovníci, kteří odpracovali 20-24 let v oboru vzdělání mají nejvyšší průměrné skóre vyhoření, více než polovina respondentů, která spadá do této skupiny, má doktorské vzdělání a ostatní respondenti mají docenturu, pohlaví nemělo vliv na míru vyhoření (viz Obr. 10). Nejnižší výsledky vyhoření se objevili u respondentů, kteří odpracovali méně než 3 roky v oboru vzdělání a také u respondentů, kteří odpracovali více než 35 let v oboru vzdělání. Po dalším zkoumání bylo zjištěno, že pohlaví a počet dětí neměly vliv na zvýšení míry syndromu vyhoření ve skupině, která odpracovala více než 40 let v oboru vzdělání, respondenti této skupiny měli převážně doktorské vzdělání nebo profesuru.



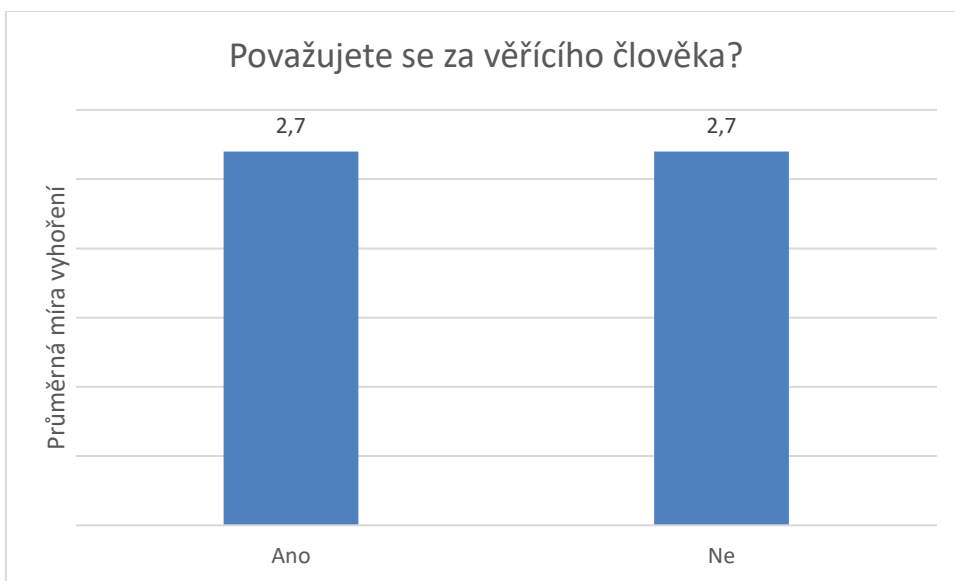
Obr. 10 Odpracovaná doba v oboru vzdělání

Otázka číslo 16 měla za cíl zjistit kolik let akademický pracovník odpracoval na ŠAVŠ a zda to má vliv na míru syndromu vyhoření. Výzkum ukázal, že doba zaměstnání na ŠAVŠ nemá vliv na rozvoj syndromu vyhoření, jelikož rozdíl mezi jednotlivými skupinami není tak významný a nelze konstatovat, že se s přibývajícím dobou odpracovanou na ŠAVŠ míra vyhoření zvyšuje nebo snižuje. (viz Obr. 11).



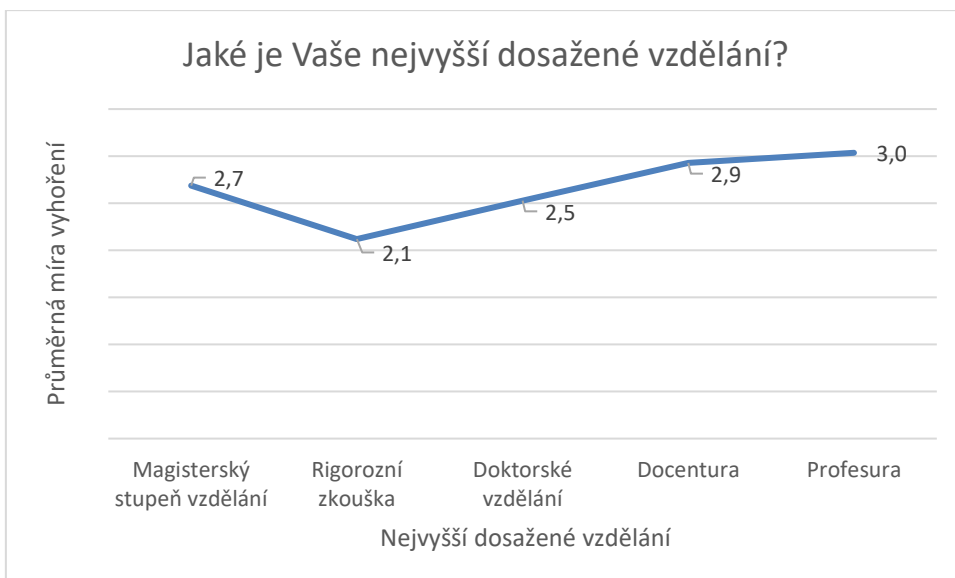
Obr. 11 Délka zaměstnání na ŠAVŠ

Otázka číslo 19 měla za cíl stanovit, zda víra má vliv na míru vyhoření u akademických pracovníků. Dle výsledků výzkumu skutečnost toho, zda respondent je věřící nebo ne, nemá vliv na míru vyhoření. Obě skupiny získaly stejný výsledek a to 2,7 bodu (viz Obr. 12).



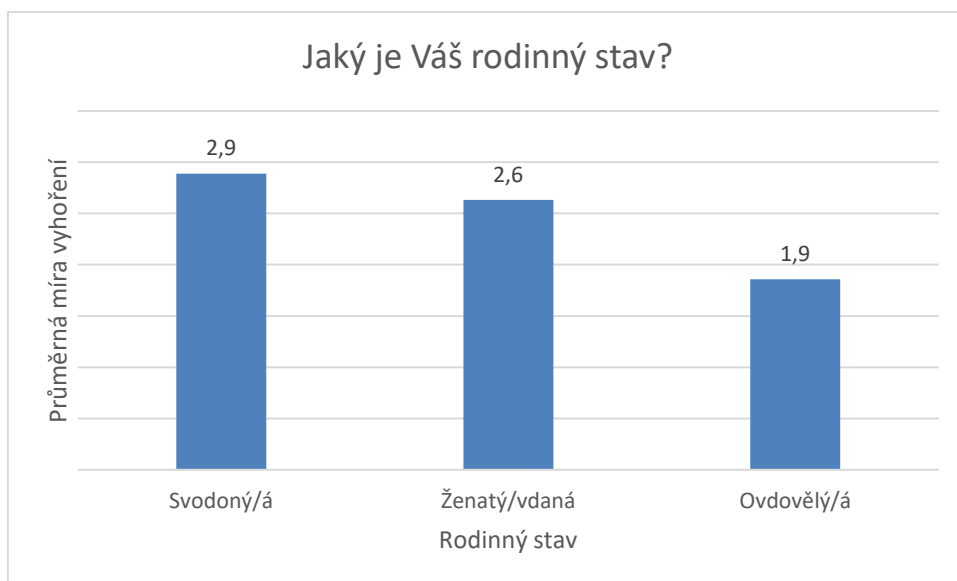
Obr. 12 Považujete se za věřícího člověka?

Otázka číslo 20 měla za cíl stanovit, zda dosažené vzdělání má vliv na míru vyhoření u akademických pracovníků. Obrázek č. 13 znázorňuje, že akademičtí pracovníci, kteří mají rigorózní zkoušku mají nejnižší míru vyhoření. Od doktorského vzdělání se míra vyhoření zvyšuje a respondenti, kteří mají profesuru dosáhli nejvyšší skóre vyhoření.



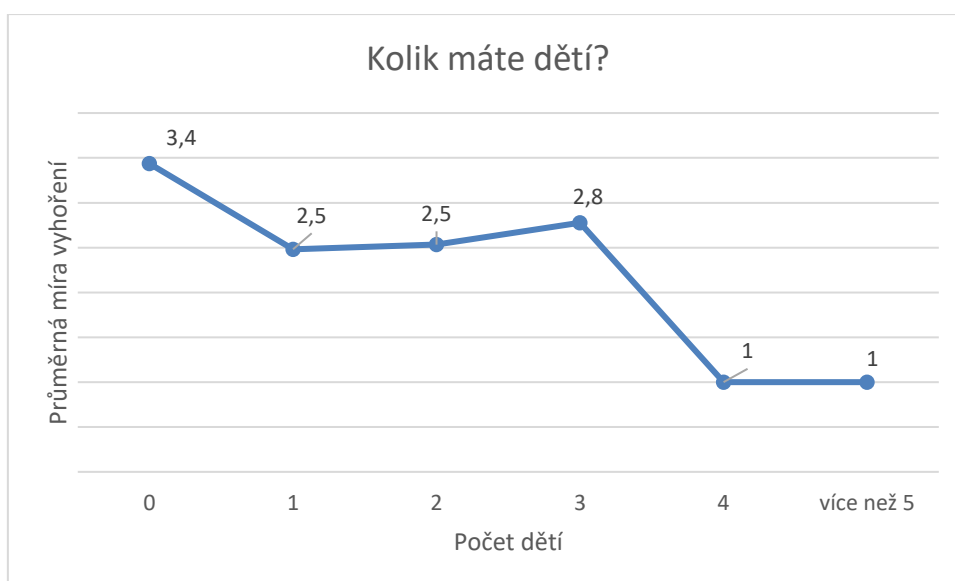
Obr. 13 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Otázka číslo 21 se týká rodinného stavu akademických pracovníků a měla za cíl zjistit, zda rodinný stav ovlivňuje míru vyhoření. Na obrázku č. 14 lze vidět, že míra vyhoření je nejnižší u ovdovělé skupiny, přesto je nutné zdůraznit, že věk všech respondentů v této skupině je více než 65 let. Bylo zjištěno (viz. Tab. 18), že respondenti, kteří spadají do věkové skupiny 65+ mají nejnižší míru vyhoření, proto nelze konstatovat, že ovdovělí lidé mají nižší úroveň vyhoření než lidé, kteří spadají do ostatní skupin. Ženatí/vdané osoby mají nižší míru vyhoření než respondenti, kteří mají svobodný rodinný stav (viz Obr. 14).



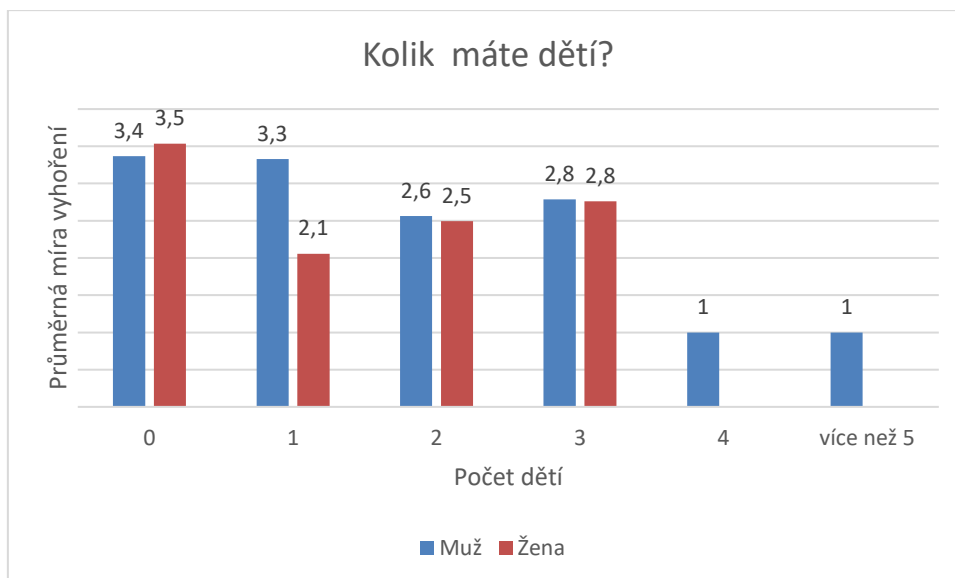
Obr. 14 Jaký je Váš rodinný stav?

Otázka číslo 22 se týká počtu dětí u respondentů, a zda to má vliv na míru vyhoření (viz Obr. 15). Tato otázka je těsně spojená s otázkou číslo 21, která se týká rodinného stavu. Skoro všichni respondenti, kteří nemají děti, nejsou ženatí/vdané a mají úroveň vyhoření mnohem vyšší než respondenti, kteří jsou ženatí/vdané a děti mají. Respondenti, kteří mají 4 a více dětí mají nejnižší úroveň vyhoření a jsou muži. Po dalším zkoumání bylo zjištěno, že ženatí/vdané respondenti/ky, kteří děti nemají také mají vysokou míru vyhoření. Z toho vyplývá, že respondenti, kteří se nachází v oficiálních vztazích, a přitom mají děti, mají nižší šanci se dostat do vyhoření než ostatní skupiny.



Obr. 15 Kolik máte dětí?

Obrázek č. 16 ukazuje, že muži a ženy mají skoro stejnou míru vyhoření, co se týče počtu dětí. Muži, kteří spadají do skupiny, která má jenom jedno dítě, mají vyšší míru vyhoření než ženy. Kvůli tomu, že se výzkumu nezúčastnili ženy, které by patřili do skupiny mající 4 a více dětí nelze konstatovat, že by ženy měly stejnou úroveň vyhoření jako muži.



Obr. 16 Počet dětí dle pohlaví respondentů

Z výzkumu vyplývá, že respondenti, kteří se nachází ve věkových skupinách do 30 let a 31-34 let mají vyšší míru vyhoření než ostatní věkové skupiny. Respondenti ve věku od 65 let mají nejnižší míru vyhoření. Dále výzkum ukázal, že akademičtí pracovníci mužského pohlaví mají o 33,3% vyšší míru emocionálního vyhoření než akademičtí pracovníci ženského pohlaví. S přibývajícím věkem respondentů se průměrná míra vyhoření rapidně snižuje, ale ve věku od 56 do 60 let se míra vyhoření zvyšuje o 20 % ve srovnání s věkovou skupinou 51-55 let a zvýšená úroveň vyhoření přetrvává i ve věku od 56 do 65 let. Dle výzkumu nejvyššího skóre vyhoření dosáhli respondenti, kteří odpracovali 20-24 let a mají doktorské vzdělání nebo docenturu. Výsledky ukazují, že dosažené vzdělání má přímý vliv na míru vyhoření a míra vyhoření se zvyšuje s dosaženým vzděláním. Respondenti, kteří jsou ženatí/vdané a mají děti, mají nižší skóre vyhoření než respondenti, kteří nemají vlastní rodinu a nemají děti. Výzkum ukázal, že skutečnost toho, zda akademický pracovník je věřící nebo ne nemá vliv na míru vyhoření. Dle výsledku výzkumu je celková situace syndromu vyhoření mezi vyučujícími na ŠAVŠ docela dobrá, přesto je potřeba se zaměřit na vyučující, kteří se nachází v rizikových skupinách. Z výzkumu vyplývá, že sumarizační profil nejvíce ohroženého akademického pracovníka syndromem vyhoření má následující vlastnosti: muž, který nemá vlastní rodinu, nemá děti, docent/profesor, ve věku od 55 do 65 let. Pro akademické pracovníky ženského pohlaví platí stejné vlastnosti, ale výsledky

výzkumu ukázaly, že akademičtí pracovníci mužského pohlaví mají vyšší míru vyhoření, než akademičtí pracovníci ženského pohlaví.

5 Doporučení

Kroky, které je potřeba podniknout ke snížení syndromu vyhoření by měli pocházet jak od jednotlivce, tak i od vysoké školy. Celková situace syndromu vyhoření na ŠAVŠ mezi vyučující je přijatelná, ale respondenti, kteří spadají do rizikových skupin, které byly vymezeny při interpretaci výsledku by měli dodržovat doporučení, které jsou popsány v kapitole 3.

Především je potřeba se naučit identifikovat jak syndrom vyhoření, tak schopnost se naučit rozpoznávat a zaznamenávat předzvěsti vedoucí k syndromu vyhoření. Další důležitá věc je rozmluva o svém stavu s ostatními, jak ukazují výsledky výzkumu: vyučující, kteří mají rodinu mají nižší úroveň vyhoření, to znamená, že podpora blízkých lidí a možnost odpočinout si od práce s rodinou má pozitivní dopad na eliminaci vyhoření. Podstatné je zmínit, že každý člověk je individuální a každý má své způsoby odpočinku od práce. Odpočinek je velmi důležitý i v případě, kdy člověk nevnímá nic kromě práce, protože ji má rad, takoví lidé mají tendenci k vyhoření, protože vůbec neodpočívají. V některých případech má místo zaměstnání vliv na rozvoj syndromu vyhoření a člověk má buď promluvit se zaměstnavatelem/nadřízeným ohledně svého stavu nebo opustit zaměstnání.

Akademičtí pracovníci ve věku do 30 let a ve věku od 30 do 35 let by měli více hlídat svůj stav a najít rovnováhu mezi prací a osobní pohodou. Pokud je obtížné dostat se ze syndromu vyhoření, neváhejte vyhledat odbornou pomoc. K opatřením ke snížení míry syndromu vyhoření lze zařadit:

- pravidelnou fyzickou aktivitu;
- odpočinek, relaxace;
- vyhýbání se stresovým situacím;
- zdravou stravu.

Také pro prevenci a snížení syndromu vyhoření je důležité navazovat nové vztahy s lidmi a mít pevné vztahy se svými kolegy. Jak již bylo zmíněno úspěšná eliminace syndromu vyhoření nezáleží jenom na jednotlivci, ale také na vedení vysoké školy. Ze strany vysoké školy by bylo možné, pokud již nebylo zavedeno, provádět supervizi, kterou lze vnímat jako proces pomoci, řízení, poradenství a stimulace růstu pracovníků.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo popsat syndrom vyhoření u akademických pracovníků. Byly popsány modely syndromu vyhoření, příčiny vzniku a způsoby prevence. Zjistit jaké pracovní faktory mají vliv na rozvoj syndromu vyhoření. Dále bylo za cíl navrhnout řešení pro zlepšení situace se syndromem vyhoření na ŠAVŠ.

V první kapitole byl popsán syndrom vyhoření, typy, druhy a modely vyhoření, projevy a měření syndromu vyhoření. Bylo zjištěno, že modely syndromu vyhoření jsou mezi sebou celkem podobné, ale způsoby měření syndromu vyhoření mají své specifické odlišnosti.

Druhá kapitola byla věnována syndromu vyhoření u akademických pracovníků. Byl popsán model vyhoření akademického pracovníka, příčiny vzniku a pracovní faktory, které mají vliv na rozvoj vyhoření u vyučujících.

Třetí kapitola byla věnována prevenci syndromu vyhoření u akademických pracovníků. Způsoby prevence lze rozdělit do dvou skupin, první skupina patří akademickým pracovníkům a druhá skupina patří zaměstnavatelům. Do první skupiny patří sebereflexe, správně nastavené profesní hranice, kvalitní vztahy s kolegy a rekapitulace na osobní úrovni. Do druhé skupiny patří organizace práce, úprava pracovních podmínek a supervize ze strany vedoucího. V této kapitole byly také popsány způsoby, jak syndrom vyhoření eliminovat.

Čtvrtá kapitola byla věnována praktické části a bylo zjištěno, že respondenti, kteří spadají do věkových skupin do 30 let a 31-34 let mají vyšší úroveň vyhoření než ostatní skupiny. Nejnižší úroveň vyhoření je u respondentů ve věku od 65 let. Dále bylo zjištěno, že muži mají o 33,3 % vyšší úroveň emocionálního vyhoření než ženy. Průměrná míra vyhoření se rychle snižuje s přibývajícím věkem respondentů, ale ve věku od 56 do 60 let se zvyšuje o 20 % ve srovnání s věkovou skupinou 51-55 let a úroveň vyhoření zůstává stejná i ve věku od 56 do 65 let. Co se týče odpracované doby v oboru, nejvyšší skóre vyhoření dosáhli respondenti, kteří odpracovali 20-24 let a mají doktorské vzdělání nebo docenturu. Z výzkumu vyplývá, že dosažené vzdělání má přímý vliv na míru vyhoření, která se zvyšuje s dosaženým vzděláním. Respondenti, kteří jsou ženatí/vdané a mají děti mají nižší skóre vyhoření než ostatní skupiny. Výzkum ukázal, že skutečnost toho, zda respondent je věřící nebo ne nemá vliv na míru vyhoření. Dle výsledku výzkumu je

celková situace syndromu vyhoření mezi akademickými pracovníky ŠAVŠ docela dobrá, přesto je potřeba se zaměřit na vyučující, kteří se nachází v rizikových skupinách, které byly definovány při interpretaci výsledků. Cíl této bakalářské práce považuji za splněný, díky provedenému výzkumu bylo zjištěno, jaké skupiny vyučujících lze považovat za rizikové z pohledu rozvíjení syndromu vyhoření. Tato bakalářská práce poskytuje ŠAVŠ informaci ohledně situace syndromu vyhoření mezi vyučujícími. Doporučení pro snížení míry vyhoření poskytují ŠAVŠ informace o tom, co by bylo možné zařídit pro zlepšení situace a tím způsobem by se zvýšila spokojenost akademických pracovníků.

Seznam literatury

BRINSON, S.. HACKING THE FLOW CYCLE: BRAINWAVES, CREATIVITY AND FLOW STATES. diygenius.com [online]. 29 May 2019, [cit. 2022-10-17]. Dostupné z: <https://www.diygenius.com/hacking-the-flow-state/>.

BULATEVYCH, N.. Teacher's burnout syndrome: the phenomenology of the process. sciendo.com [online]. 2017, [cit. 2022-07-10]. Dostupné z: <https://sciendo.com/abstract/journals/pjph/127/2/article-p62.xml>.

CIMERMANOVÁ, I.. BURNOUT AS A TOOL FOR SELF-REFLECTION. ijern.com [online]. 10 October 2013, [cit. 2022-10-11]. Dostupné z: <https://www.ijern.com/journal/October-2013/19.pdf>.

ÇOKLAR, A., E. EFILTI and Y. LEVENT. Defining Teachers' Technostress Levels: A Scale Development. researchgate.net [online]. January 2017, [cit. 2022-09-30]. Dostupné z: <file:///C:/Users/s1844/Downloads/37926-41014-1-PB.pdf>.

FERNET, C., M. GAGNÉ and S. AUSTIN. When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. selfdeterminationtheory.org [online]. 8 December 2009, [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_FernetGagneAustin_JOB.pdf.

DECI, E. L., A. H. OLAFSEN and M. R. RICHARD. Self-Determination Theory in DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ. Copenhagen Burnout Inventory – CBI [online]. 1999, [cit. 2022-08-09]. Dostupné z: <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Sporgeskema-til-maalng-af-udbraendthed/Copenhagen-Burnout-Inventory-CBI>.

FAISAL, K a K. ANWAR. Job Demands, Burnout and Resources in Teaching a Conceptual Review. researchgate.net [online]. 2014, [cit. 2022-08-05]. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/profile/Faisal-Khan>

[26/publication/268215421_Job_Demands_Burnout_and_Resources_in_Teaching_a_Conceptual_Review/links/5d9dd2b192851cce3c8f63c8/Job-Demands-Burnout-and-Resources-in-Teaching-a-Conceptual-Review.pdf](https://www.researchgate.net/publication/268215421_Job_Demands_Burnout_and_Resources_in_Teaching_a_Conceptual_Review/links/5d9dd2b192851cce3c8f63c8/Job-Demands-Burnout-and-Resources-in-Teaching-a-Conceptual-Review.pdf).

FERGUSON, K., C. MANG and L. FROST. Teacher Stress and Social Support Usage. files.eric.ed.gov [online]. 2017, [cit. 2022-09-30]. Dostupné z: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1160705.pdf>.

FIORILLI, C., P. GABOLA and A. PEPE. The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. Researchgate.net [online]. November 2015, [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/284122315_The_effect_of_teachers'_emotional_intensity_and_social_support_on_burnout_syndrome_A_comparison_between_Italy_and_Switzerland.

GUSEVA CANU, I. a kol.. Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. Researchgate.net [online]. 2020, [cit. 2022-06-14]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/346623930_Harmonized_definition_of_occupational_burnout_A_systematic_review_semantic_analysis_and_Delphi_consensus_in_29_countries.

HAAS BIALI, S.. Why Lack of Boundaries Can Lead to Burnout. psychologytoday.com [online]. 5 February 2019, [cit. 2022-10-10]. Dostupné z: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/prescriptions-life/201902/why-lack-boundaries-can-lead-burnout>.

HEINEMANN, I and T. HEINEMANN. Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. journals.sagepub.com [online]. 2017, [cit.2022-06-15]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244017697154>.

HEMMELGARN L. A. and C. GLISSON. Understanding and Assessing Organizational Social Context (OSC). academic.oup.com [online]. June 2018, [cit.

2022-08-16]. Dostupné z: <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190455286.01.0001/oso-9780190455286-chapter-3>.

CHOI, Y.G. a kol.. A study on the characteristics of Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) of workers in one electronics company. ncbi.nlm.nih.gov [online]. 15. října 2019, [cit. 2022-07-20]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6850794/>.

JUŘENÍKOVÁ, P.. Kvantitativní výzkum. is.muni.cz [online]. 2019, [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/lf/js19/metodika_zp/web/pages/07-kvantitativni.html.

KRISTENSEN, T. S. a kol.. Copenhagen Burnout Inventory. psycnet.apa.org [online]. 2005, [cit. 2022-08-14]. Dostupné z: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F62096-000>.

LUNDGREN-NILSSON, Å. a kol.. Internal construct validity of the Shirom-Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ). ncbi.nlm.nih.gov [online]. 3. ledna 2012, [cit. 2022-11-07]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3307433/>.

MALACH-PINES, A.. The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78–88. [online]. 2005, [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>.

MALESIC, J.. Burnout dominated 2021. Here's the history of our burnout problem. Washingtonpost.com [online]. 1. ledna 2022, [cit. 2022-06-12]. Dostupné z: <https://www.washingtonpost.com/history/2022/01/01/burnout-history-freudensberger-maslach/>.

MARASHI, H. and M. BANI-ARDALANI. Using Clinical Supervision to Lower EFL Teacher Burnout. researchgate.net [online]. December 2017, [cit. 2022-10-16]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/336678824_Using_Clinical_Supervision_to_Lower_EFL_Teachers'_Burnout.

MONTERO-MARIN, J. a kol.. Coping with Stress and Types of Burnout: Explanatory Power of Different Coping Strategies. journals.plos.org [online]. 13 February 2014, [cit. 2022-06-18]. Dostupné z: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0089090#pone.0089090-MonteroMarn2>.

NAZIR, A. N and A. SYED. A Study of Job Burnout among University Teachers. researchgate.net [online]. January 2018, [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/247767261_A_Study_of_Job_Burnout_among_University_Teachers.

PONACHUGIN, A.. Syndrom emocionálního vyhoření u akademických pracovníků vysoké školy [online]. [cit. 2022-09-15]. Rusko, Nizhny Novgorod, Minin univerzita, 2017. Dostupné z: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-professorsko-prepodavatel'skogo-sostava-vysshego-uchebnogo-zavedeniya/viewer>.

PROQOL. ProQOL measure. proqol.org [online]. 2010, [cit. 2022-08-26]. Dostupné z: <https://proqol.org/proqol-measure>.

PTÁČEK, R. a kol.. ČESKÁ VERZE SHIROMOVY A MELAMEDOVY ŠKÁLY VYHOŘENÍ. researchgate.net [online]. 2017, [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/322469256_Czech_version_of_the_shirom_melamed_burnout_measure.

PTÁČEK, R. a kol.. Pracovní normy pro jednotlivé věkové skupiny. psychiatrie.lf1.cuni.cz [online]. 2017, [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: <https://psychiatrie.lf1.cuni.cz/file/6020/normy-vyhoreni.pdf>.

QIAO, H. and W. B. SCHAUFELI. The Convergent Validity of Four Burnout Measures in a Chinese Sample: A Confirmatory Factor-Analytic Approach.

wilmarschaufeli.nl [online]. 2011, [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/343.pdf>.

SEIDLER A. a kol.. The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – a systematic review. [online] 14 March 2014, [cit. 2022-10-12]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4233644/>.

SHARMA, R.. Indian Model of Executive Burnout. journals.sagepub.com [online]. 2007, [cit. 2022-06-25]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0256090920070203>.

SHOMAN, Y. a kol.. Psychometric properties of burnout measures: a systematic review. cambridge.org [online] 13. ledna 2021, [cit. 2022-09-02]. Dostupné z: <https://www.cambridge.org/core/journals/epidemiology-and-psychiatric-sciences/article/psychometric-properties-of-burnout-measures-a-systematic-review/D5244F95FF7F2C56C65004C1DDE2608F>.

SCHAUFELI, W. and B. BUUNK. Handbook of Work and Health Psychology. wilmarschaufeli.nl [online]. 1996, [cit. 2022-07-05]. Dostupné z: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/074.pdf>.

SCHAUFELI, W., D. ENZMANN and N. GIRAULT. Measurement Of Burnout: A Review. taylorfrancis.com [online]. 1993, [cit. 2022-07-15]. Dostupné z: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315227979-16/measurement-burnout-review-wilmar-schaufeli-dirk-enzmann-n%C3%B6elle-girault?context=ubx>.

SCHWANTES, M.. Why Are People Really Quitting Their Jobs? inc.com [online]. 2021, [cit. 2022-06-10]. Dostupné z: <https://www.inc.com/marcel-schwantes/why-are-people-really-quitting-their-jobs-burnout-tops-list-new-research-shows.html>.

SKAALVIK, E. M. and S. SKAALVIK. Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What Do Teachers Say. files.eric.ed.gov [online]. 26

February 2015, [cit. 2022-10-05]. Dostupné z:
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1060892.pdf>.

SLIŠKOVIĆ, A. and D. MASLIĆ SERŠIĆ. Work Stress Among University Teachers: Gender and Position Differences. academia.edu [online]. 2000, [cit. 2022-10-01]. Dostupné z:
https://www.academia.edu/16939414/Work_Stress_Among_University_Teachers_Gender_and_Position_Differences.

ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, M.. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2018. 280 s. ISBN 978-80-271-0470-3.

TAHAL, R.. *Marketingový výzkum: Postupy, metody, trendy*. Praha: Grada, 2017. 264 s. ISBN 978-80-271-0206-8.

THE UNIVERSITY OF TENNESSEE KNOXVILLE. Center for Behavioral Health Research. Organizational Social Context Measure. cbhr.utk.edu [online]. [cit. 2022-08-21]. Dostupné z: <https://cbhr.utk.edu/osc/>.

VAHABOVA, S.A.. Emotional burnout of a teacher: symptoms, prevention measures. cyberleninka.ru [online]. 2020, [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-pedagoga-simptomymery-profilaktiki/viewer>.

VANDENBERGHE, R. and A. M. HUBERMAN. *Understanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of International Research and Practice (The Jacobs Foundation Series on Adolescence)*. Cambridge University Press, 1999. books.google.cz [online]. [cit. 2022-09-10]. ISBN 0-521-62213-1. Dostupné z: https://books.google.cz/books?id=OrHC3Ny-f_wC&printsec=frontcover&hl=cs#v=onepage&q&f=false.

VLACHOVSKÁ, B.. *Syndrom vyhoření – diagnostické možnosti*. Diplomová práce. Praha, 2011. Univerzita Karlova v Praze. dspace.cuni.cz [online]. [cit. 2022-11-07].

Dostupné

z:

https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/31503/DPTX_2010_1_0_1_32804_0_91456.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Work Organizations: The State of a Science. selfdeterminationtheory.org [online]. 2017, [cit. 2022-10-12]. Dostupné z: http://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2017/03/2017_DeciOlafsenRyan_annurev-orgpsych.pdf?21=.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Occupational health: Stress at the workplace. who.int [online]. 19 October 2020, [cit. 2022-10-11]. Dostupné z: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.

ZAMINI, S., S. ZAMINI and L. BARZEGARY. The Relationship Between Organizational Culture and Job Burnout Among the Professors and Employees in the University of Tabriz. Sciencedirect.com [online]. 2011, [cit. 2022-09-17]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811022063/>.

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Model syndromu vyhoření akademického pracovníka	22
Obr. 2 Skupiny stresorů v práci akademického pracovníka	24
Obr. 3 Základní model SDT na pracovišti	30
Obr. 4 Informace získaná pomocí SMBM dotázníku	38
Obr. 5 Procento respondentů z hlediska pohlaví	41
Obr. 6 Věk respondentů	42
Obr. 7 Celkové vyhoření dle věku	44
Obr. 8 Úroveň ženského vyhoření dle věku	44
Obr. 9 Úroveň mužského vyhoření dle věku	45
Obr. 10 Odpracovaná doba v oboru vzdělání	46
Obr. 11 Délka zaměstnání na ŠAVŠ	47
Obr. 12 Považujete se za věřícího člověka?	47
Obr. 13 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	48
Obr. 14 Jaký je Váš rodinný stav?	48
Obr. 15 Kolik máte dětí?	49
Obr. 16 Počet dětí dle pohlaví respondentů	50

Seznam tabulek

Tab. 1 Příznaky syndromu vyhoření	11
Tab. 2 Položky OLBI	16
Tab. 3 Otázky CBI související s osobním vyhořením	17
Tab. 4 Otázky CBI související s pracovním vyhořením	18

Tab. 5 Otázky CBI související s vyhořením při práci s klientem	18
Tab. 6 Otázky OSC	19
Tab. 7 Vybrané tvrzení proQOL	20
Tab. 8 Vybrané tvrzení SMBM	20
Tab. 9 Dotazník TTLDS, orientace na technické problémy	26
Tab. 10 Celkové vyhoření, SMBM.....	35
Tab. 11 Fyzické vyhoření, SMBM.....	35
Tab. 12 Kognitivní vyhoření, SMBM	36
Tab. 13 Emocionální vyhoření, SMBM	36
Tab. 14 Průměrné celkové snížení úrovně vyhoření každých 5 let, SMBM.....	37
Tab. 15 Průměrné celkové skóre vyhoření u žen	42
Tab. 16 Průměrné celkové skóre vyhoření u mužů	43
Tab. 17 Srovnání úrovně emocionálního vyhoření	43
Tab. 18 Průměrné snížení vyhoření každých 5 let	45

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník česká verze	65
Příloha 2 Dotazník anglická verze	72

Příloha 1 Dotazník česká verze

Míra ohrožení syndromem vyhoření.

Vážené paní, Vážení pánové,

ráda bych Vás požádala o pomoc při sběru dat pro mou bakalářskou práci na téma: "Syndrom vyhoření u akademických pracovníků ŠAVŠ". Cílem výzkumu je zjistit aktuální situaci syndromu vyhoření u akademických pracovníků ŠAVŠ. Získaná data poslouží hlubšímu porozumění zkoumaného fenoménu a využijí se pro zmírnění ohrožení syndromem vyhoření.

Absolvování dotazníku potrvá přibližně 6 min.

1. Necítím žádnou sílu jít ráno do práce.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

2. Cítím se unavený/á.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

3. Cítím se fyzicky vysílený/á.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

4. Cítím, že mám všeho dost.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

5. Připadám si, jako by se mi „vybily baterky“.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

6. Cítím se vyhořelý/á.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

7. Myslí mi to pomalu.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

8. Obtížné se koncentruji.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

9. Zdá se mi, že mi to nemyslí jasně.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

10. Při přemýšlení se cítím nesoustředěný/á.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

11. Dělá mi potíže přemýšlet o složitých věcech.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

12. Cítím, že se mi nedaří být citlivý/á k potřebám spolupracovníků a/nebo zákazníků.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

13. Cítím, že nejsem schopen/a citově investovat do spolupracovníků a/nebo zákazníků

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

14. Cítím, že nedokážu být milý/á na spolupracovníky a/nebo zákazníky.

- Nikdy nebo téměř nikdy
- Velmi zřídka
- Zřídka
- Někdy
- Celkem často
- Velmi často
- Vždy nebo téměř vždy

15. Celkem odpracována doba v oboru vzdělání.

- < 3 let
- < 5 let
- <10 let
- <15 let
- <20 let
- <25 let
- <30 let
- <35 let
- ≤40 let
- více než 40 let

16. Délka zaměstnání na ŠAVŠ.

- ≤1 rok
- 1 < zaměstnání na ŠAVŠ ≤5 let
- 5 < zaměstnání na ŠAVŠ ≤10 let
- 10 < zaměstnání na ŠAVŠ ≤15 let
- 15 < zaměstnání na ŠAVŠ ≤20 let

17. Váš věk.

- ≤30
- 30 < věk ≤35
- 35 < věk ≤40
- 40 < věk ≤45
- 45 < věk ≤50
- 50 < věk ≤55
- 55 < věk ≤60
- 60 < věk ≤65
- více než 65

18. Vaše pohlaví.

- Muž
- Žena

19. Považujete se za věřícího člověka?

- Ano
- Ne

20. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- bakalářský stupeň vzdělání
- magisterský stupeň vzdělání
- rigorózní zkouška
- doktorské vzdělání
- docentura
- profesura

21. Jaký je Váš rodinný stav?

- svobodný/á
- ženatý/vdaná
- ovdovělý/á

22. Kolik máte dětí?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- více než 5

Příloha 2 Dotazník anglická verze

Risk level of burnout syndrome.

Dear Sir or Madam,

I would like to ask you for help in collecting data for my bachelor's thesis, the topic of which is Burnout syndrome of academic staff at ŠAVŠ. The aim of the research is to find out the current situation of burnout syndrome among academic staff at ŠAVŠ. The obtained data will serve a deeper understanding of the investigated phenomenon and will be used to mitigate the threat of burnout syndrome.

It will take approximately 6 minutes to complete the questionnaire.

1. I feel tired.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

2. I have no energy for going to work in the morning.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

3. I feel physically drained.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

4. I feel fed up

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

5. I feel like my "batteries" are "dead."

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

6. I feel burned out.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

7. My thinking process is slow.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

8. I have difficulty concentrating.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

9. I feel I am not thinking clearly.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

10. I feel unfocused when I am thinking.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

11. I have difficulty thinking about complex things.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

12. I feel I am unable to be sensitive to the needs of coworkers and customers.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

12. I feel am unable to be sensitive to the needs of coworkers and customers.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

13. I feel I am not capable of investing emotionally in coworkers and customers.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

14. I feel I am not capable of being sympathetic to coworkers and customers.

- Never/almost never
- Very infrequently
- Quite infrequently
- Sometimes
- Quite frequently
- Very frequently
- Always/almost always

15. How long have you worked in the field of education?

- <3 years
- <5 years
- <10 years
- <15 years
- <20 years
- <25 years
- <30 years
- <35 years
- ≤40 years
- more than 40 years

16. How long have you worked at ŠAVŠ?

- ≤1 year
- 1 < work at ŠAVŠ ≤5 let
- 5 < work at ŠAVŠ ≤10 let
- 10 < work at ŠAVŠ ≤15 let
- 15 < work at ŠAVŠ ≤20 let

17. Your age.

- ≤30
- 30 < age ≤ 35
- 35 < age ≤ 40
- 40 < age ≤ 45
- 45 < age ≤ 50
- 50 < age ≤ 55
- 55 < age ≤ 60
- 60 < age ≤ 65
- more than 65

18. Your gender.

- Man
- Woman

19. Do you consider yourself as a religious person?

- Yes
- No

20. What is your highest educational qualification?

- bachelor's degree
- master's degree
- rigorous examination
- doctor's degree
- docent
- professor

21. What is your family status?

- single
- married
- widowed

22. How many children do you have?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- more than 5

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Anastasiia Potekhina		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Syndrom vyhoření u akademických pracovníků		
VEDOUCÍ PRÁCE	Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2022
POČET STRAN	80		
POČET OBRÁZKŮ	16		
POČET TABULEK	18		
POČET PŘÍLOH	2		
STRUČNÝ POPIS	<p>Cílem této bakalářské práce je zjistit míru vyhoření u akademických pracovníků ŠAVŠ a případně navrhnout opatření ke zmírnění ohrožení syndromem vyhoření. Vedlejším cílem je porozumění zkoumaného jevu a prozkoumání existujících modelů syndromu vyhoření a způsobů prevence syndromu vyhoření. Výzkum, který je součástí praktické části, byl proveden pomocí online dotazníku na bázi SMBM. Bylo zjištěno, že pracovníci, kteří nemají vlastní rodinu jsou více ohroženi syndromem vyhoření. Dále bylo také zjištěno, že pracovníci, kteří mají doktorské vzdělání, docenturu nebo profesuru, mají vyšší skóre vyhoření než ostatní skupiny. Z výsledku výzkumu vyplývá, že celková situace syndromu vyhoření mezi akademické pracovníky ŠAVŠ je přijatelná a nevyžaduje urgentní opatření ze strany vedení školy, ale je potřeba, aby pracovníci, kteří se nachází v rizikových skupinách, více se soustředili na svou osobní psychickou, fyzickou a duševní pohodu.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	<p>Syndrom vyhoření, vyhoření, akademický pracovník, prevence vyhoření, typy syndromu vyhoření, druhy syndromu vyhoření, příčiny vyhoření, modely syndromu vyhoření, profesní hranice, sebereflexe, způsoby zvládání stresu, projevy syndromu vyhoření, SMBM, ŠAVŠ.</p>		

ANNOTATION

AUTHOR	Anastasiia Potekhina		
FIELD	Specialization Human Resources Management		
THESIS TITLE	Burnout syndrome of academic workers		
SUPERVISOR	Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2022
NUMBER OF PAGES	80		
NUMBER OF PICTURES	16		
NUMBER OF TABLES	18		
NUMBER OF APPENDICES	2		
SUMMARY	<p>The aim of this bachelor's thesis is to find out the risk level of burnout among academic staff of ŠAVŠ and possibly propose measures to eliminate the risk of burnout. A secondary goal is the understanding of the investigated phenomenon and the investigation of existing models of burnout and ways to prevent burnout. The research, which is part of the practical part, was carried out using an online questionnaire based on SMBM. It was found that workers who do not have their own family are more at risk of burnout syndrome. Furthermore, it was also determined that workers who have a doctorate, docent or professorship have a higher burnout score than the other groups. The overall situation of burnout syndrome among the academic staff of ŠAVŠ is acceptable and does not need urgent measures from the school management, but it is necessary for staff who are in the risk group to focus more on their personal psychological, physical and mental well-being.</p>		
KEY WORDS	<p>Burnout syndrome, burnout, academic worker, prevention of burnout, types of burnout syndrome, burnout symptoms, models of burnout syndrome, professional boundaries, self-reflection, methods of stress management, symptoms of burnout syndrome, SMBM, SAVS.</p>		