

# Syndrom vyhoření u dozorců a strážných Vězeňské služby České republiky

Libor Holiš, DiS.

---

Bakalářská práce  
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2020/2021

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE** (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Libor Holíš, DiS.**  
Osobní číslo: **H18206**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **Kombinovaná**  
Téma práce: **Syndrom vyhoření u dozorců a strážných Vězeňské služby České republiky**

### **Zásady pro vypracování**

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti Vězeňské služby v České republice, syndromu vyhoření a prevence syndromu vyhoření.

Příprava metodiky empirické části.

Zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

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

**Seznam doporučené literatury:**

- ČERNÍKOVÁ, Vratislava a Vojtěch SEDLÁČEK, 2002. Základy penologie pro policisty. Praha: Policejní akademie. ISBN 80-7251-104-1.  
CHRÁSKA, Miroslav, 2007. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.  
KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2001. Psychologie zdraví. Praha: Portál. ISBN 80-7178-551-2.  
MARÁDEK, Vladimír, 2005. Vězeňství. Ostrava: OU. ISBN 80-7368-002-5.  
STOCK, Christian, 2010. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3553-5.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Zuzana Hrnčířková, Ph.D.**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**

L.S.

**Mgr. Libor Marek, Ph.D.**  
děkan

**doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.**  
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 27. ledna 2021

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 29.4.2011

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ABSTRAKT**

Bakalářské práce se zabývá syndromem vyhoření u dozorců a strážných Vězeňské služby České republiky. Teoretická část je rozdělena do tří kapitol, přičemž první kapitola se věnuje definici syndromu vyhoření, jeho historii, vývoji a diagnostice. Druhá kapitola popisuje rizikové faktory vyhoření a prevenci, která může dopady těchto faktorů zmírnit. Na závěr teoretické části jsou uvedeny základní informace o Vězeňské službě ČR, její organizaci a zaměstnancích. Praktická část formou kvantitativního výzkumného šetření zjišťuje míru syndromu vyhoření u dozorců a strážných Vězeňské služby ČR a identifikuje rizikové faktory zapříčínující vznik syndromu vyhoření.

Klíčová slova:

syndrom vyhoření, Vězeňská služba ČR, dozorce, strážný

## **ABSTRACT**

The bachelor's thesis deals with burnout syndrome in prison guards and guards of the Prison Service of the Czech Republic. The theoretical part is divided into three chapters, the first chapter of which deals with the definition of burnout syndrome, its history, development and diagnosis. The second chapter describes the risk factors of burnout and prevention, which can mitigate the effects of these factors. At the end of the theoretical part, basic information about the Prison Service of the Czech Republic, its organization and employees is provided. The practical part in the form of a quantitative research survey detects the rate of burnout syndrome in prison guards and guards of the Prison Service of the Czech Republic and identifies the risk factors that cause the development of burnout syndrome.

Keywords:

burnout syndrome, Prison Service of the Czech Republic, warden, guard

Děkuji paní PhDr. Zuzaně Hrnčířikové, Ph.D. za vedení mé práce a konstruktivní připomínky.

Dále děkuji své rodině za psychickou podporu a trpělivost.

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

## **OBSAH**

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
<b>1 SYNDROM VYHOŘENÍ</b> .....	<b>11</b>
1.1 HISTORIE BURN-OUT .....	12
1.2 PŘEHLED RIZIKOVÝCH PROFESÍ .....	12
1.3 VÝVOJ SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	13
1.4 DIAGNOSTIKA SYNDROMU VYHOŘENÍ .....	15
1.4.1 Symptomy syndromu vyhoření .....	15
1.4.2 Příbuzné psychologické onemocnění .....	16
<b>2 RIZIKOVÉ FAKTORY SYNDROMU VYHOŘENÍ A PREVENCE</b> .....	<b>19</b>
2.1 RIZIKOVÉ FAKTORY .....	19
2.2 PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	20
2.2.1 Léčebné a relaxační techniky .....	22
<b>3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>24</b>
3.1 ORGANIZAČNÍ ROZDĚLENÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR.....	24
3.2 ZAMĚSTNANCI VĚZEŇSKÉ SLUŽBY .....	25
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>27</b>
<b>4 METODOLOGIE VÝZKUMU</b> .....	<b>28</b>
4.1 VÝZKUMNÉ CÍLE .....	28
4.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY .....	29
4.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	31
4.4 STRATEGIE VÝZKUMU A TECHNIKA SBĚRU DAT .....	32
<b>5 ANALÝZA DAT A JEJICH INTERPRETACE</b> .....	<b>33</b>
5.1 ANALÝZA DAT ZÍSKANÝCH Z NESTANDARDIZOVANÉHO DOTAZNÍKU.....	33
5.2 ODPOVĚDI NA VÝZKUMNÉ OTÁZKY A TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ .....	38
<b>6 SHRUTÍ A DISKUZE</b> .....	<b>50</b>
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>52</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>53</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>55</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ</b> .....	<b>56</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>57</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>58</b>



## ÚVOD

Syndrom vyhoření se týká většiny pomáhajících profesí a zasluhuje si zvýšenou pozornost, protože v současné zrychlené době postihuje stále více osob. Je nedílnou součástí naší společnosti a u každého jedince se projevuje jiným způsobem. Je mnoho teorií, které vystihují tuto problematiku a je na každém z nás, jak budeme proti tomuto fenoménu bojovat.

K bakalářské práci bylo zvoleno téma Syndrom vyhoření u dozorců a strážných Vězeňské služby České republiky, protože ve své profesi kriminalistického vyšetřovatele přicházím do kontaktu nejen s vězni, ale také se zaměstnanci Vězeňské služby. Jsem si vědom, že na pracovníky Vězeňské služby jsou kladeny vysoké požadavky, které se pro ně mohou stát časem značnou zátěží. Tato zátěž se může projevit nejen během pracovní doby, ale také doma v soukromí, což může mít negativní dopad na psychický i fyzický stav člověka a může skončit totálním vyčerpáním či vyhořením.

Cílem bakalářské práce je zjistit, zdali jsou dozorcí a strážní ohroženi syndromem vyhoření a nalézt příčiny, které k vyhoření přispívají.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. První kapitola teoretické části je věnována definici syndromu vyhoření, historii vzniku a profesím, které jsou vyhořením ohroženy. Také jde zde popsán vývoj syndromu vyhoření a jeho diagnostika. Ve druhé kapitole jsou popsány rizikové faktory vyhoření a preventivní opatření, která mohou působení těchto faktorů zmírnit. Poslední kapitola teoretické části se zaměřuje na organizaci Vězeňské služby ČR a popis činností jejich zaměstnanců. Cílem teoretické části je seznámení se s problematikou syndromu vyhoření a charakteristikou Vězeňské služby ČR.

Cílem praktické části je zjistit míru syndromu vyhoření dozorců a strážných, identifikovat rizikové faktory, které na ně v průběhu zaměstnání působí a také ověřit souvislosti mezi syndromem vyhoření a jinými jevy. K dosažení stanovených cílů je zvoleno kvantitativní pojetí výzkumného šetření formou dotazníků, které se skládají ze standardizované i nestandardizované části.

O problematice syndromu vyhoření u příslušníků Vězeňské služby se moc nemluví, a právě proto je nutné poukázat na náročnost a rizikovost tohoto povolání.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 SYNDROM VYHOŘENÍ

V první kapitole se seznámíme s problematikou syndromu vyhoření, jeho historií a také si vymezíme příbuzná psychologická onemocnění.

Vzhledem k dnešnímu uspěchanému životnímu tempu, které neustále vzrůstá a dalším jiným rostoucím nárokům na ekonomické, sociální a emoční zdroje člověka, výskyt syndromu vyhoření ve společnosti stále stoupá (Kebza, Šolcová, 2003).

Vyhoření neboli burn-out je jakousi odpovědí organismu na situaci, která člověka uvádí do stresového stavu, přičemž tato situace může být tak silná, že by se mohla dotknout každého člověka, který se do ní dostal. Nejnadšenější lidé upadají paradoxně do nejtěžších forem vyhoření. A následná závažnost jejich zdravotního stavu je do určité míry ukazatelem jejich původního nadšení (Křivohlavý, 1998).

Novák (2010, s. 43) definuje syndrom vyhoření jako *„Původně silně hořící oheň, symbolizující v psychologické rovině vysokou motivaci, zájem, aktivitu a nasazení, přechází u člověka stíženého příznaky syndromu vyhoření do dohořívání a vyhaslosti.“* Zatímco Matoušek (2003, s. 263) specifikuje syndrom vyhoření na skupinu pracovníků pomáhajících profesí a jeho příznaky odvozuje z *„dlouhodobé nekompensované zátěže, kterou přináší práce s lidmi. Je to stav psychického, někdy i celkového vyčerpání doprovázený pocity beznaděje, obavami, případně zlostí.“* Za důsledek pak považuje klesající motivaci k práci, zhoršující výkon a klesající sebevědomí.

Křivohlavý (1998) považuje syndrom vyhoření za stav chronického stresu, který může dále vést k emocionálnímu a fyzickému vyčerpání, odloučení a pocitů méněcennosti. Projevuje se nejčastěji u osob, které pracují s lidmi u tzv. pomáhajících profesí. Tento stav je v lidských dějinách známý odnepaměti. V historických análech můžeme nalézt nejrůznější zmínky, které popisují např. stav naprosté vyčerpanosti a neschopnosti pokračovat dál v původní profesi nebo činnosti související s mezilidským kontaktem.

Jankovský (2003) také uvádí, že se se syndromem vyhoření můžeme potkat v pomáhajících profesích, tedy tam, kde přicházíme profesionálně do kontaktu s dalšími lidmi. Mezi projevy řadí fyzické, emocionální a mentální vyčerpání vycházející z chronické zátěže spojené právě s dlouhodobým nasazením pro jiné lidi.

Z výše uvedených definic je patrné, že syndrom vyhoření není způsoben jednorázovým či krátkodobým působením některých vlivů, ale jedná se o dlouhodobý proces, který probíhá

postupně. Autoři se shodují na tom, že se tento jev vyskytuje v pomáhajících profesích jako důsledek práce s lidmi. Společným znakem je působení na psychickou rovinu člověka, které jej může začít nepříznivě ovlivňovat také po fyzické stránce.

## 1.1 Historie burn-out

Syndrom vyhoření je v dnešní době známý jev, ale nelze přesně určit, co k němu vede. Proto je nezbytné ponořit se do historie tohoto fenoménu a nalézt počáteční záznamy a informace, které nám mohou odpovědět na otázky související s příčinami vzniku a průběhem tohoto onemocnění.

Burn-out je odborný termín, který se poprvé v psychologii a psychiatrii objevil v 70. letech 20. století. Stav, který burn-out popisuje, je však známý odnepaměti. Již v krásné literatuře se můžeme setkat s nejrůznějšími zmínkami popisující stav naprosté vyčerpanosti a neschopnosti pokračovat dál v původní profesi, která souvisí s mezilidským kontaktem. Původně byl tento termín používán u osob se závislostí na návykových látkách, jako je alkohol či drogy. Tyto osoby neměly o nic jiného v životě zájem, jejich svět se jim zúžil jen na to, získat svou vytouženou dávku. Postupem času začal syndrom vyhoření spojovat s lidmi, kteří byli vyčerpaní svou přepracovaností a nebyli schopni žít pro nic jiného. Toto se samozřejmě podepsalo na jejich psychickém a fyzickém stavu, začali se stranit okolí a ztratili schopnost překonávat základní životní překážky (Křivohlavý, 1998).

Autorem pojmu burn-out je psychoanalytik Hendrich Freudenberg, který jej popisuje jako celkové vyhasnutí motivací a jiných podnětů v situaci, kdy péče o jiného člověka a neuspokojivý vztah nepřináší očekávané výsledky. Podle něj se jedná o vyhoření jak ve fyzické, tak i intelektuální rovině (Křivohlavý, 1998).

## 1.2 Přehled rizikových profesí

Některé profese jsou syndromu vyhoření vystaveny více, jiných se téměř netýká. Podle Kebzy a Šolcové (2003) byl tento syndrom popsán pouze u některých zaměstnaneckých kategorií pracujících s jinými lidmi. Postupem času se ukázalo, že se burnout syndrom vyskytuje také v dalších zaměstnaneckých i nezaměstnaneckých profesích. Mezi profese ohrožené syndrom vyhoření můžeme zařadit tyto:

- lékaři, zdravotní sestry a další zdravotničtí pracovníci, psychologové a psychoterapeuti,

- učitelé, sociální pracovníci, policisté, vojáci a pracovníci věznic,
- právníci, manažeři, různí poradci a informátoři,
- úředníci v bankách, na úřadech a pracovníci na poštách,
- duchovní a řádové sestry,
- osoby u nezaměstnaneckých kategorií, které jsou v jakémkoliv kontaktu s druhými lidmi a jsou závislé na jejich hodnocení (např. výkonní sportovci, umělci, pojišťovací agenti).

Honzák (2015) považuje práci s lidmi a jejich trápením za mnohem náročnější než práci s neživým materiálem. Většina lidí je totiž obdařena empatií, tudíž jsou schopni sdílet s ostatními lidmi nejen jejich příběhy, ale také jejich emoce. Představitelé pomáhajících profesí do své práce investují víc než znalosti a dovednosti, ale nasazují, také část své osobnosti. Často si pak s sebou domů přinášejí starosti svých klientů.

Syndromem vyhoření ovšem nejsou ohroženi pouze lidé pracující ve výše uvedených profesích. Podle Stocka (2010) existuje také vyhoření v osobním životě, případně v rodinných vztazích. Může se projevit u lidí, kteří pečují o nemohoucího či chronicky nemocného rodinného příslušníka nebo vychovávají problematické dítě, a k této zátěži se připojí ještě nějaké problémy v zaměstnání.

### 1.3 Vývoj syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření můžeme rozdělit do několika fází. Vzhledem k tomu, že se jedná o dlouhodobý proces, tak jedinec k nějakého stádia nemusí vůbec dojít nebo ji může přeskóčit.

Stock (2010) vymezuje tyto čtyři stádia:

#### 1. Stádium idealistického nadšení

V první počáteční fázi jedinec pracuje nadprůměrným tempem. Klade na sebe a okolí nereálné nároky, kdy přeceňuje své síly a hýří optimismem. Postižený se se svou prací ztotožní a svou energii vynakládá neefektivně. Postižený si dále myslí, že jeho pracovní pozice je stálá a zajišťuje mu zázemí. V tomto stádiu se může nacházet postižený jedinec, který zcela své práci podlehl a oddá se jí. Nic jiného pro něho není přednější a uzavírá se před okolním světem. Jiný jedinec může být také velmi ponořen do své práce, ale dokáže od sebe, oddělit překážky a syndrom vyhoření u něho nevznikne.

## 2. Stádium stagnace

V této fázi se jedinec již seznámil s realitou a začíná přehodnocovat své ideály. Sice vykonává svou práci, ale již pro něho není tak vzrušující a inspirativní jako na začátku. Důležitější pro něho začíná být např. plat či kariérní růst. V této fázi se v rodině jedince začínají objevovat počáteční problémy, které však nejsou výrazné, a proto je rodina ani okolí nezpozorují.

## 3. Stádium frustrace

Postižený začíná pochybovat o smyslu své práce a začíná se u něho projevovat bezmoc. Začíná zpochybňovat výsledek své práce. V zaměstnání přibývají problémy s byrokracií a nedostavuje se žádné uznání ze strany vedení a klientů. Je velký rozdíl mezi tím, co dělá a co by chtěl opravdu dělat a z těchto příčin narůstá jeho zklamání.

## 4. Stádium apatie

V této fázi již jedinec nemá žádnou další vyhlídku na reálnou změnu, dělá pouze to, co je opravdu nutné a práce mu poskytuje už jen zdroj obživy. Vyhýbá se nebo zcela odmítá další sebevzdělávání a novinky. Snaží se své klienty odbavit co nejrychleji. Postižený je na konci zoufalý a zcela rezignuje.

Poschkamp (2013) uspořádal proces syndromu vyhoření do pěti fází. První fáze „nadšení“ je shodná se Stockem (2010), kdy jedinec s hlavou plnou nápadů, přílišným zaujetím, přehnaným očekáváním a nereálně vytyčenými cíli spouští proces vyhoření. Ve druhé fázi „šok z praxe“ už jedinec naráží na neuspokojivou realitu. Snaží se ještě s intenzivnějším úsilím dosáhnout vytyčených cílů, i když toho nemůže docílit. Poté se dostává do třetí fáze, kdy mu z důvodu nadměrného množství práce a strukturálních nedostatků klesá pracovní výkon a narůstá pocit demotivace a „únavy“. Člověk se stává vyhubavým a dává se na ústup. Poté se dostává do čtvrté fáze, kdy se dostavuje hlouběji sahající vyčerpání projevující se emoční hluchotou a „skleslostí“. Toto už působí negativně na partnerské či rodinné vztahy a může to vést až k jejich kolapsu. Celkový proces vyhoření zpravidla vede u jedince k výskytům psychosomatických potíží, kterých v průběhu páté fáze stále více přibývá. Hrozící ztráta emocionální podpory může vést až k izolaci jedince a „existenciální beznaději“.

Hartl a Hartlová (2009) dělí vývoj syndromu vyhoření do předchorobí. V první fázi jedinec nic nestíhá, stále je v časové nouzi a jeho práce začíná ztrácet smysl. Ve druhé fázi se vyskytují běžné symptomy neurózy provázené pocitem, že pořad musí něco dělat,

výsledkem je chaos. Ve třetí fázi se naopak dostavuje pocit, že nic nemusí, kolegové jej obtěžují už jen svou přítomností, nezůstal žádný zájem ani nadšení, zato zůstala jen únava a zklamání.

Odborníci zabývající se syndromem vyhoření uvádějí, že proces vyhoření je zákeřný, kdy symptomy pomalu sílí a ze začátku se těžko mohou dát do spojitosti s jasnou příčinou. Ne vždy proces vyhoření proběhne až do konce. Vlastní iniciativou, jako je změna pracoviště, náplně práce či změna zátěžových faktorů, je možné průběh syndromu vyhoření přerušit (Poschkamp 2013).

## 1.4 Diagnostika syndromu vyhoření

Syndromu vyhoření se v poslední letech věnuje velká pozornost. V časopisech či na internetu o něm můžeme nalézt mnoho článků a také si udělat test, zda jím trpíme. Diagnostika však nemusí být tak snadná, jak se na první pohled zná. Podle Mezinárodní klasifikace nemocí je zařazen v kategorii „Problémy spojené s obtížemi při vedení života“ pod kódem Z73.0 Vyhasnutí (vyhoření) – Stav životního vyčerpání.

Vyhoření je často spojováno s termínem módní diagnózy a odlišit jej od některých jiných nemocí může být velmi obtížné, protože symptomy se často překrývají (Poschkamp, 2013). Níže si proto uvedeme příznaky syndromu vyhoření, ale také se seznámíme s ostatními příbuznými psychologickými modely.

### 1.4.1 Symptomy syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření se může projevovat různými příznaky a problémy. Dle Poschkampa (2013) můžeme charakteristické symptomy seřadit do čtyř úrovní prožívání:

#### 1. Úroveň fyzická

V této úrovni se symptomy projevují bezprostředním omezením osoby, dochází ke ztrátě energie a tělesné vyčerpanosti. U jedince se může dostavit i chronická únava a problémy s krevním oběhem. Dalšími negativními symptomy mohou být zaživačí potíže, bolest hlavy, ztuhlost šjiových svalů.

#### 2. Úroveň kognitivní

V této úrovni se dostavuje snížené nebo omezené myšlení. Jedinec se může potýkat se špatnou koncentrací a pamětí. Je dezorientovaný, nepřesný a neschopný plnit své úkoly. Tuto úroveň doprovází ztráta flexibility.

### 3. Úroveň emoční

Tato úroveň se projevuje negativním narušením citového stavu, který doprovází vyčerpanost, pocit přetíženosti, frustrace, deprese, pocit zoufalství a beznaděje. V zaměstnání cítí jedinec antipatie a negativní postoj ke klientům, zaujímá defenzivní přístup se sníženou sebeúctou. Tyto stavy mohou vygradovat strachem jít do práce a sklonem k sebevraždě.

### 4. Úroveň chování

Symptomy se projevují v chování jedince, u kterého postupně upadá veškeré nadšení jak v zaměstnání, tak v osobním životě. Je cynický se sklony k agresivitě a apatický ke svým bližním. Přijímá větší množství alkoholu, drog, kávy či cigaret. Doma se cítí izolovaný a stupňují se konflikty s partnerem.

Rush (2003) rozděluje symptomy vyhoření na vnitřní a vnější. Mezi vnější symptomy patří skutečnost, že aktivita vzrůstá, ale produktivita zůstává zpočátku stejná, dále pak podrážděnost, fyzická únava a neochota riskovat. Do vnitřních symptomů můžeme zařadit ztrátu odvahy, ztrátu osobní identity a sebeúcty, ztrátu objektivnosti, emocionální vyčerpanost a negativní duševní postoj. Člověk nemusí být kvalifikovaným psychologem nebo psychiatrem, aby poznal, že je někdo naprosto vyčerpaný. Výše uvedené symptomy, nás na přítomnost vyčerpání mohou upozornit.

#### 1.4.2 Příbuzné psychologické onemocnění

Podobnosti se syndromem vyhoření vidí Poschkamp (2013) při srovnávání se stresem, depresí, neurastenii a sekundární traumatizací.

### Stres

Skoro v každé publikaci zabývající se syndromem vyhoření je zmiňován také stres. Tento má vliv na psychické, fyzické a sociální zdraví, ovšem ani pro tento pojem neexistuje žádná všeobecně platná definice (Poschkamp, 2013).

Poprvé byl pojem stres použit kanadským vědcem H. Selye, a to pro označení fyziologických jevů, kterými lidský organismus reaguje na různé zátěže. Pojem vychází z fyziky, konkrétně z oblasti výzkumu hmoty ve vztahu k tlaku, kterému je hmota vystavena. Stres je často vyvolán životními změnami, které na nás mohou mít negativní dopad. Není to však



pravidlem, protože také různé radostné události v nás mohou stres vyvolávat. (Brockert, 1993) S tímto se ztotožňují také Jeklová a Reitmayerová (2006), které mají zato, že přiměřená míra nebo varianta stresu člověka aktivizuje a stimuluje k hledání účelného řešení situace, a tím je jedinec schopen rozvíjet své zkušenosti a dovednosti. Odborná literatura rozděluje stres na negativní (distres), kde můžeme zařadit konflikty, šok, smrt blízkého či trvající zátěž v zaměstnání, a na pozitivní (eustres), kde patří pozitivně zátěžové situace jako například velká radost. O negativním vlivu stresu na člověka můžeme hovořit až ve chvíli, kdy je dlouhodobý, velký a nevládnoucí. Při malé míře si na něho lidský organismus zvyká snáze.

### **Deprese**

Syndrom vyhoření v sobě může zahrnovat i depresivní složku, která může u postiženého jedince vyvolat beznaděj a vyčerpanost. Myslí si, že mu budoucnost již nemá co nabídnout. Pro postiženého jedince, tak život ztratil smysl a přibývá množství tělesných, psychických a depresivních symptomů (Honzák, 2015).

Slovo deprese je latinského původu a v současné době znamená stisknout, stlačit či snížit (výkon, energii, náladu). Odborníci z řad psychologů, lékařů či psychoterapeutů radí mezi příznaky deprese snížení sebevědomí a pohyblivosti, problémy se spánkem nebo naopak zvýšenou spavost. U jedince se také může projevat depresivní nálada se sníženým zájmem o život, sníženou chutí k jídlu a problémy se soustředěním. Pravděpodobně nejhorším znakem tohoto onemocnění jsou sebevražedné myšlenky (Křivohlavý, 2013).

Na světě existují nemoci, které mají pouze jednu příčinu, a to jsou například přenosné, virové onemocnění. U virových nemocí postačí znát jaký druh viru či bakterie útočí a již dokážeme rozpoznat, odkud tato nemoc přichází. Je ale pravdou, že u většího množství nemocí tomu tak není. Jedná se hlavně o nemoci srdce, krevního oběhu a rakoviny, na které v současné době umírá největší množství lidí. A právě do této řady nemocí, které vznikají z různých příčin, patří také deprese (Křivohlavý, 2013).

### **Neurastenie**

Neurastenie je syndromu vyhoření velmi podobná, a to hlavně v symptomech a spouštěcích. Tento pojem poprvé popsal Miller Beard v roce 1869 a označuje celkové vyčerpání

organismu, které vzniklo jako následek velké námahy. Dalšími tělesnými potížemi, kterými se tato nemoc vyznačuje jsou problémy s trávením, ztuhlost svalů, bolest hlavy, podrážděnost, podávání slabých výkonů, špatná soustředěnost, cynismus, flegmaticnost a vyčerpanost (Poschkamp, 2013).

### **Sekundární traumatizace**

Na první pohled není mezi syndromem vyhoření a sekundární traumatizací patrná žádná příbuznost. Podobnost je zde výrazná v zátěžových symptomech, avšak rozdíl je poté značný v časovém průběhu. Na rozdíl od syndromu vyhoření má traumatická událost přesně daný spouštěč a okamžik. Osoba je vystavena nějaké traumatické události, pokud jí hrozí smrt či jiné nebezpečí, při kterém je ohrožena na životě nebo těžké újmě na zdraví. Tyto události se vyznačují velkou bezmocí a strachem (Poschkamp, 2013).

Německý psycholog Gottfried Fischer, zakladatel psycho traumatologie v Německu, traumatickou událost definuje jako elementární rozpor mezi ohrožujícími situačními faktory a individuálními možnostmi překonání, který je současně doprovázen bezmocí a vydáním se všanc, a tak způsobuje trvalý otřes sebepojetí a pojetí světa. Mezi symptomy sekundární traumatizace může patřit podrážděnost, noční můry, poruchy spánku, špatné soustředění, skleslost nebo antipatie, které jsou podezřele blízké procesu vyhoření. Kombinaci sekundární traumatizace a syndromu vyhoření najdeme v oblasti pomáhajících profesí s obrovskou emoční zátěží. Přestože je tato problematika týkající se sekundární traumatizaci často pojímána ve spojitosti se syndromem vyhoření, věnuje se odborná literatura sekundární traumatizaci pouze okrajově (Poschkamp, 2013).

## 2 RIZIKOVÉ FAKTORY SYNDROMU VYHOŘENÍ A PREVENCE

Ve druhé kapitole bakalářské práce se budeme věnovat rizikovým faktorům, které zapříčiňují vznik syndromu vyhoření a možnostem jejich prevence.

V předešlé kapitole jsme si vymezili povolání, která jsou k syndromu vyhoření nejnáchylnější. Avšak to, že člověk pracuje v určitém zaměstnání, neznamená, že u něj syndrom vyhoření vznikne. Podle Jeklové a Reitmayerové (2006) vždy záleží na charakteru a dalších faktorech konkrétní osobnosti. Je však třeba podotknout, že syndromu vyhoření může podlehnout každý, nezáleží na tom, jestli je člověk úspěšný nebo ne. Musíme si uvědomit, že na jedince působí, ať už přímo či nepřímo, mnoho negativních vlivů, ale jejich dopad můžeme určitou prevencí zmírnit.

### 2.1 Rizikové faktory

Rizikové faktory, které mohou způsobit syndrom vyhoření, rozdělují Jeklová a Reitmayerová (2006) na vnitřní a vnější. Čím více rizikových faktorů se u jedince vyskytuje tím je pravděpodobnější, že se u něho syndrom vyhoření projeví. Když je těchto faktorů u jedince více, tak se znásobuje jejich působení.

**Vnějšími faktory** podle prostředí, ve kterém vznikají, jsou:

- **Zaměstnání:** Mezi rizikové faktory v zaměstnání můžeme zařadit dlouhodobé a opakované jednání s lidmi, nedostatek personálu, času, finančních prostředků či zkušeností. Dále nás v pracovním kolektivu může zastihnout nedostatek odpočinku v průběhu práce, příliš mnoho pracovních úkolů, které musíme zvládnout, pracovní přetížení, nedostatečné ocenění ze strany vedení či klientů nebo příliš náročné pracovní podmínky. Patří zde také existence náročných soutěživých podmínek na pracovišti, příliš náročné pracovní termíny či pracovní požadavky, dlouhodobé trvání nepříznivých podmínek či snížená možnost tvůrčího rozvoje pracovníků a pracovní rutina. Úskalím může být i odmítání ze strany druhých, snaha o postup na profesním žebříčku nebo špatní manažeři či nadřízení, kteří nedokážou ocenit schopnosti jedince a poskytnout mu adekvátní pracovní vytížení.
- **Rodina:** V rodině se pro nás může stát rizikovým přílišná pozornost problémům jiných členů domácnosti nebo neutěšené bytové či finanční podmínky. Velmi

zatěžujícím může být také vyskytující se nemoc v rodině nebo problémy a konflikty, které mezi partnery vznikají.

- **Společnost:** Naše společnost se vyznačuje soutěživostí, která vede jedince k tomu, aby si stanovovali stále vyšší a vyšší cíle, které jednoho dne nebudou schopni vzhledem k jejich fyzickým či emočním možnostem zvládnout. Jedinci mohou mít pocit, že společensky uznávaný člověk je pouze ten, kdo má prestižní zaměstnání a rodinu, a jedině to jim přinese pocit štěstí. Rizikovým faktorem je také tlak, který je vyvíjen na ženy v domácnosti, aby nastoupily do práce, a snaha nebýt pozadu za ostatními. Velké nároky na jedince klade stále se zrychlující tempo naší společnosti, a to v přísunu informací nebo dopravy (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Mezi **vnitřní rizikové** faktory můžeme zařadit přílišné nadšení pro práci, kdy se jedinec snaží všechno dělat sám a mít vše pod kontrolou, snaží se stihnout co nejvíce úkonů v krátkém časovém období a neumí říct „ne“. Rizikové jsou také velké vnitřní tendence k soutěživosti, neschopnost aktivního a pasivního odpočinku, nedobrý fyzický stav, špatné sebehodnocení či silné vnímání neúspěchu. V neposlední řadě sem můžeme zařadit nezvládání konfliktů, přílišnou odpovědnost a pečlivost, neschopnost přibrzdit a také přílišné nároky, které se jedinec sám na sebe klade (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Podle Švingalové (2006) je u některých lidí zaznamenáno snížené riziko vzniku syndromu vyhoření. Jedná se o lidi s dobrou sociální oporou v pracovním i osobním životě, o lidi dostatečně asertivní se schopností odpočívat a organizovat si svůj čas. Dále také o jedince optimistické a spokojené se svým životem, s přiměřenou sebedůvěrou a sebehodnocením, s pocitem adekvátního společenského a ekonomického uznání své profese a vrozeně odolné vůči stresu.

## 2.2 Prevence syndromu vyhoření

Je všeobecně známo, že prevence je mnohem účinnější než samotná léčba. Většina lidí má však pocit, že se jich nějaká rizika netýkají, a proto prevenci nepřikládají velkou váhu. Poschka (2013) uvádí, že pokud se na vyhoření díváme jako na proces probíhající na osobnostní, organizační i vztahové úrovni, musíme provést opatření na všech těchto úrovních.

Jedním ze způsobů, jak se bránit vyhoření vychází z typologie vývojových potřeb. Prvotní potřebou je **uspokojení potřeby místa**. Základním místem, které potřebujeme, je naše

vlastní tělo, na jehož stavu se odráží důsledky naší práce. Projevem může být zvýšené napětí, energetické bloky či bolest. Je tedy žádoucí zařadit během dne uvolňovací techniky, rychlá antistresová a dechová cvičení, která prohlubují uzemnění, vyrovnávají dech a snižují napětí. Po náročné konzultaci je dobré se umýt, případně osprchovat, místo vyvětrat a dopřát si příjemné čichové podněty. Pracovní místo by mělo být uspořádané, uklizené a neměli bychom skladovat nepotřebné věci. Další potřebou, kterou je nutné uspokojit je **potřeba podpory**. Každý člověk má nárok na podporu, proto měl mít kolem sebe lidi, kteří jej budou podporovat na lidské či profesionální úrovni. Určitou podporou mohou být obohacující výcviky a semináře. Třetí inspirace je pro uspokojování **potřeby péče**. Měli bychom si najít příjemné formy péče o své tělo, jako je sport, relaxační technicky či masáže. Nesmíme zapomínat na pravidelné jídlo, pití a dopřát si přiměřený odpočinek. V neposlední řadě nesmíme zapomínat uspokojovat **potřebu bezpečí a limitu**. Musíme se učit rozlišovat a respektovat hranice toho, co je profesionálně bezpečné a co je riskantní, a také učit se odmítat, co považujeme za nebezpečné. Důležité je také umět vymezit hranice jednotlivých konzultací a naučit se ukončovat práci s klienty (Vodáčková, 2007).

Pokud jedinec zná faktory vyhoření a ví jakou roli hrají v jeho životě, může toho využít a lépe se bránit. Jedním z největších problémů syndromu vyhoření je zahlcení každodenními problémy, z nichž je těžké se dostat. Důležitým prvkem je **získat si odstup** a neponořovat se tak do práce, aby člověk nebyl schopen vnímat své chyby. Člověk si musí uvědomovat své slabiny, dokázat si přiznat, že je toho na něj moc a začít jednat. Kromě vnitřního odstupu je dobré vytvořit si také **fyzický odstup**, tedy fakticky odejít z prostředí, které na nás negativně působí. Příznivá může být alespoň týdenní dovolená, udělat si čas na sebe a pozitivně jej trávit. Po následném odpočinku bychom měli mít jasnější představu o svých cílech a plánech. Pokud nejsme schopni si sami oddechnout, můžeme požádat o **léčebný pobyt**, kde nám bude dopřán oddechový čas (Stock, 2010).

V případě, že člověk nějakou situaci prožívá více jako ztrátu než přínos, můžeme takovou situaci vyhodnotit jako stresující. Snižit dopady takových problémů můžeme tím, že se vyhneme jejich osobnímu prožívání. Rozhodující je náš aktivní přístup k životu, schopnost usilovně a tvrdě bojovat se všemi překážkami, se kterými se v průběhu života setkáváme. Musíme se otevřít tomu, co se kolem nás děje a snažit se chápat všechny jevy a události jako zajímavé a smysluplné. Změny bychom měli přijímat jako něco běžného a brát je jako výzvu k tomu ukázat, co dovedeme. Musíme počítat, že se v dnešním světě nevyhneme stresujícím situacím, a pokud se do nich dostaneme, měli bychom aktivně hledat způsoby, jak jim čelit.

Měli bychom se naučit izolovat stres od ostatních životních aktivit a dbát na dobré a hojné vztahy s ostatními lidmi, protože pocit podpory nám lépe pomůže se s negativními situacemi vyrovnat. Je vhodné si kolem sebe vytvořit příznivé prostředí, tedy najít si uspokojující práci a udržovat harmonický rodinný život. Také je nutné osvojit si zdravý životní styl, dodržovat správnou životosprávu, dostatek spánku, pohybu a vyloučit škodlivé návyky jako kouření, alkohol či jiné závislosti (Kebza, 2005).

Dle Hiltona (2008) má podstatný vliv na lidský organismus zdravé a nezdravé stravování. Správným stravováním můžeme preventivně působit na vznik stresových onemocnění. Co tedy jíst, pokud člověk vede rušný život a nemá moc času? Příprava jídla by neměla být další prací, ale spíše potěšením. Dobré jídlo nemusí být složité na přípravu, měli bychom dbát na vyváženost bílkovin a sacharidů, přísady by měly být vybírány s rozum a zaměřeny na sezonní čerstvé ovoce, zeleninu.

**Co jíst:** Pokuste se jíst alespoň 5 porcí zeleniny a ovoce denně. Jezte bílou nebo hnědou rýži, celozrnné těstoviny, brambory a celozrnné pečivo. Dále si dopřávejte přísun bílkovin, které získáte z luštěnin, ořechů a bílého masa.

**Co nejíst:** Je důležité omezit přísun červeného masa, tučných sýrů, mléčných výrobků a soli. Měli bychom se vyhýbat hotovým jídlům, která jsou plná konzervantů, barviv a soli, dále také omezit přísun většího množství cukru, kávy, limonád a alkoholu. Špatný dopad na organismus může mít i kofein, proto je vhodné jej omezit a raději si dopřát doušek bylinného čaje nebo čisté vody.

### 2.2.1 Léčebné a relaxační techniky

Je mnoho léčebných a relaxačních opatření, které může jednotlivec využít v boji proti syndromu vyhoření. Je ale na každém jednotlivci, zda využije některou z mnoha metod, kterou přijme za vlastní a ta se poté může stát součástí jeho života. Wilkinson (2008) popisuje následující metody a terapie které mohou být použity ke zmírnění stresových situací.

**Jóga:** Tato technika je užitečná pro fyzickou a psychickou relaxaci. Zlepšuje fyzickou kondici a má velký přínos na duševní zdraví.

**Meditace:** Tato metoda je tvořena řadou mnoha technik koncentrace a rozjímání. Může být účinná proti migréně nebo vysokému tlaku, také ovlivňuje pulzové nebo dechové frekvence.

Meditace pomáhá se zmírněním napětí, úzkosti a má pozitivní vliv na zvýšení spokojenosti v zaměstnání a zlepšení výkonnosti.

**Autogenní trénink:** Jedná se o autohypnózu, která klade důraz na individuální kontrolu tělesných pochodů pomocí různých cviků. Tyto cviky jsou zaměřené na dýchání, teplotu kůže a prokrvení. Pomocí těchto cviků se jedinec naučí lépe navodit pocit uvolnění, relaxace a schopnost věci lépe zvládat.

**Biofeedback:** Jde o zpětné zasílání elektronicky zpracovaných informací a tělesných pochodů, jako např. krevní tlak či srdeční frekvence. Zpracované informace jsou poté zpětně zaslány prostřednictvím měřidel světla nebo zvuku. Tím se jedinec učí poznávat své fyzické reakce a získávat tak nad nimi kontrolu. Tato metoda pomáhá se zmírněním bolesti a svalového napětí.

**Akupunktura:** Jedná se o starou techniku Čínské medicíny, která slouží ke zmírnění bolesti a zlepšení fyzického a psychického zdraví. Při této technice jsou jedinci do různých tělesných bodů vpichovány jehly. Cílem této léčby je také ovlivnění toku tělesné energie a životní síly jedince.

**Alexandrova technika:** Jedná se spíše o způsob života než terapii. Tato technika má jedince naučit novému myšlení a naučit tělo odvyknout si od špatných návyků, jako je napětí či špatné držení těla. Tímto způsobem lze dosáhnout fyzické a psychické pohody.

Druhá kapitola vymezuje rizikové faktory, které na nás v kontextu se syndromem vyhoření působí. Dopad těchto faktorů však můžeme zmírnit prevencí.

### 3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY

Vzhledem k zaměření tématu bakalářské práce na VS ČR následuje kapitola, která se věnuje její charakteristice, organizačnímu rozdělení a zaměstnancům, kteří u VS ČR pracují.

V každé společnosti je důležité dodržovat daný systém hodnot a norem. Pokud jedinci tyto normy porušují, následuje určitý adekvátní postih. Při vyšší společenské nebezpečnosti, může soud rozhodnout o umístění odsouzeného do vězeňského zařízení.

Vězeňská služba je zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky označena za ozbrojený bezpečnostní sbor zajišťující výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody. VS ČR působí na území České republiky nestanoví-li zvláštní právní předpis nebo vyhlášená mezinárodní smlouva jinak. Dále je Vězeňská služba správní úřad, účetní jednotka a poskytovatel zdravotních služeb. Jedná se o státní instituci, kterou řídí generální ředitel Vězeňské služby jmenovaný a odvolávaný ministrem spravedlnosti.

#### 3.1 Organizační rozdělení Vězeňské služby ČR

Z elektronického informačního systému Vězeňské služby ČR bylo zjištěno, že se aktuálně v České republice nachází 10 vazebních věznic, 25 běžných věznic a 2 detenční ústavy. Organizačními jednotkami Vězeňské služby České republiky jsou jednotlivé generální ředitelství, věznice, vazební věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence a střední odborné učiliště vězeňské služby. Jednotlivé organizační jednotky vězeňské služby jsou podřízeny generálnímu ředitelství Vězeňské služby ČR. Vězeňská služba se dělí na vězeňskou stráž, správní službu a justiční stráž. Justiční a vězeňská stráž je ozbrojeným sborem, který provádí ostrahu objektů věznic a jejich úkolem je také zabezpečit, aby nedošlo k útěku vězně. Dále zajišťují eskortu obviněných, odsouzených osob a zajišťují provoz vězeňského zařízení. Také plní úkoly policejního orgánu v řízení o trestných činech osob ve výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a zabezpečovací detence. Jejich úkolem je také působit na vězně tak, aby došlo k jejich napravení a připravení do normálního života po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Věznice v České republice jsou rozděleny dle výkonu trestu do čtyř typů, a to s ostrahou, se zvýšenou ostrahou, s dozorem a dohledem.

**Věznice s dohledem:** V této věznici jsou umístěni odsouzení za spáchání trestného činu, jehož horní hranice odnětí svobody je do 5 let (přečin), ale také za trestné činy spáchané z nedbalosti. Jedná se o nejmírnější typ zařízení.



**Věznice s dozorem:** Do věznice tohoto typu jsou umísťováni odsouzení, kteří se dopustili středně těžkých trestných činů a opakujícího se protiprávního jednání.

**Věznice o ostrahu:** Zde jsou umísťovány osoby za spáchání úmyslných trestních činů a také při nesplnění podmínek pro umístění do zařízení s dozorem.

**Věznice se zvýšenou ostrahou:** Jedná se o věznici s nepřísnějším režimem, do které je odsouzený umístěn za trest odnětí svobody, jehož spodní hranice sazby je nejméně 20 let nebo výjimečný trest.

V jednom vězeňském zařízení se může nacházet i více typů věznic. O tom, do kterého typu věznice bude odsouzený umístěn, rozhoduje soud.

### 3.2 Zaměstnanci vězeňské služby

V posledních letech můžeme sledovat stále se zvyšující počet vězněných osob, především osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Následkem jsou přeplněné věznice, jejichž přeplněnost dosahuje až 130 % jejich kapacity. Z tohoto důvodu by mělo být logickým důsledkem nárůst adekvátních personálních posil Vězeňské služby, zejména vychovatelů, psychologů, speciálních pedagogů, ale také uniformovaných příslušníků Vězeňské služby, tedy dozorců a strážných. Avšak paradoxně dochází ke snižování počtu zaměstnanců Vězeňské služby (Motejl, 2010).

Následně si představíme náplň činností zaměstnanců působících ve Vězeňské službě ČR. Sociální pracovník se podílí na navazování kontaktu vězně s vnějším světem a pomáhá udržovat sociální kontakt s rodinou nebo úřady. Sociální pracovníci na základě diagnostické činnosti poskytují obviněným ve vazbě nebo odsouzeným ve výkonu trestu odnětí svobody sociálně právní informace a poradenství. Tato práce má ve vězeňství psychohygienický efekt. Při plnění svých úkolů spolupracuje s úředníky probační a mediační služby, městských a obecních úřadů, úřadů práce, azylových domů a charit. Speciální pedagog ve věznici metodicky řídí vychovatele. Koordinuje činnosti týmu, který zpracovává komplexní diagnózu odsouzeného a jeho program zacházení. Dále se podílí na přímém zacházení s vězni, vede např. zájmový kroužek či sportovní nebo kulturní akce. Vychovatel – terapeut organizuje a vede individuální či skupinové terapie. Psycholog provádí psychologickou diagnostiku, dále do jeho působnosti spadá individuální nebo skupinové psychologické poradenství a psychoterapie. Tyto služby jsou poskytovány nejen vězněným osobám, ale i zaměstnancům Vězeňské služby. Psycholog může významným způsobem ovlivňovat složení vězeňského personálu např. při výběru nových uchazečů ve Vězeňské službě ČR.

Dalšími pracovníky VS ČR jsou lékaři nebo duchovní, kteří v rámci své kvalifikace poskytují personálu a vězněným osobám patřičnou pomoc.

Mezi základní jednotky vězeňské služby patří dozorcí a strážní. Dozorci zajišťují dle časového plánu ředitele věznice denní režim vězněných osob, dále zajišťují vydávání ošacení či stravy a doprovázejí vězně při volnočasových aktivitách. Dozorce kontroluje také počet vězněných osob, prostory budovy, držení nepovolených věcí a dohlíží na úklid cel a chodeb věznice. Strážný provádí plánování a realizaci různých druhů prohlídek u vězněných osob a prostor. Dále předvádí obviněné a odsouzené k lékaři, orgánům činným v trestním řízení nebo k návštěvám rodinných příslušníků. Provádí eskorty vězňů a střeží vězněné osoby (Hála, 2006).

V této kapitole jsme stručně vymezili Vězeňskou službu ČR a také jsme rozdělili věznice do čtyř typů. Na závěr kapitoly jsme charakterizovali osoby, které u VS ČR pracují. Z popisu práce dozorců a strážných je zřejmé, že strážný přichází s vězněnými osobami do kontaktu více.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V dnešní zrychlené době si člověk ani neuvědomí, jakým negativním vlivům se při běžných denních pracovních činnostech může vystavovat. Každý jedinec má jinou odolnost vůči stresu a vlastní způsoby obrany proti němu. Někdy se člověk ocitne v situaci, kdy je toho na něj příliš a toto může snadno sklouznout k jeho vyhoření. Prostředí věznic a kontakt s vězněnými osobami může zaměstnancům Vězeňské služby způsobit značnou psychickou zátěž. Nyní navážeme na teoretickou část, která nám vymezila základní východiska syndromu vyhoření, a pokusíme se zjistit, v jaké míře tento syndrom působí na dozorce a strážné Vězeňské služby ČR.

K výzkumu použijeme kvantitativní šetření realizované prostřednictvím dotazníků. Nyní si vymezíme výzkumné cíle a výzkumné otázky.

### 4.1 Výzkumné cíle

**Hlavními výzkumnými cíli je:**

- Zjistit, jaká je míra vyhoření u dozorců a strážných Vězeňské služby ČR.
- Identifikovat rizikové faktory zapříčiňující vznik syndromu vyhoření u dozorců a strážných Vězeňské služby ČR.
- Prozkoumat vliv finančního ohodnocení a míru spokojenosti se zaměstnáním dozorců a strážných Vězeňské služby ČR na míru syndromu vyhoření.

**Dílčími výzkumnými cíli je:**

- Zjistit, zda existuje vztah mezi věkem dozorců a strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření.
- Zjistit, zda existuje vztah mezi délkou praxe strážných a dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření.
- Zjistit, jak se změnil vztah k pracovnímu prostředí u dozorců a strážných v průběhu doby zaměstnání.

## 4.2 Výzkumné otázky a hypotézy

V souvislosti s výzkumnými cíli byly stanoveny následující výzkumné otázky a hypotézy.

### Hlavní výzkumné otázky:

**HVO1:** Jaká je míra vyhoření u dozorců Vězeňské služby ČR?

**HVO2:** Jaká je míra vyhoření u strážných Vězeňské služby ČR?

**HVO3:** Jaké jsou rizikové faktory vzniku syndromu vyhoření u dozorců Vězeňské služby ČR?

**HVO4:** Jaké jsou rizikové faktory vzniku syndromu vyhoření u strážných Vězeňské služby ČR?

**HVO5:** Jaký vliv na dozorce Vězeňské služby ČR má jejich finanční ohodnocení v pracovní sféře ve vztahu k syndromu vyhoření?

$H_0$ : Míra spokojenosti s finančním ohodnocením dozorců Vězeňské služby ČR neovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

$H_A$ : Míra spokojenosti s finančním ohodnocením dozorců Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

**HVO6:** Jaký vliv na strážné Vězeňské služby ČR má jejich finanční ohodnocení v pracovní sféře ve vztahu k syndromu vyhoření?

$H_0$ : Míra spokojenosti s finančním ohodnocením strážných Vězeňské služby ČR neovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

$H_A$ : Míra spokojenosti s finančním ohodnocením strážných Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

**HVO7:** Jaký vliv na syndrom vyhoření u dozorců Vězeňské služby ČR má míra spokojenosti se svým zaměstnáním?

$H_0$ : Míra spokojenosti se svým zaměstnáním u dozorců Vězeňské služby ČR neovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

$H_A$ : Míra spokojenosti se svým zaměstnáním u dozorců Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

**HVO8:** Jaký vliv na syndrom vyhoření u strážných Vězeňské služby ČR má míra spokojenosti se svým zaměstnáním?

$H_0$ : Míra spokojenosti se svým zaměstnáním u strážných Vězeňské služby ČR neovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

$H_A$ : Míra spokojenosti se svým zaměstnáním u strážných Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

**Dílčí výzkumné otázky:**

**DVO1:** Existuje vzájemný vztah mezi věkem dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření?

$H_0$ : Mezi věkem dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření neexistuje vztah.

$H_A$ : Mezi věkem dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření existuje vztah.

**DVO2:** Existuje vzájemný vztah mezi věkem strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření?

$H_0$ : Mezi věkem strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření neexistuje vztah.

$H_A$ : Mezi věkem strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření existuje vztah.

**DVO3:** Existuje vzájemný vztah mezi délkou praxe dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření?

$H_0$ : Mezi délkou praxe dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření neexistuje vztah.

$H_A$ : Mezi délkou praxe dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření existuje vztah.

**DVO4:** Existuje vzájemný vztah mezi délkou praxe strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření?

$H_0$ : Mezi délkou praxe strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření neexistuje vztah.

$H_A$ : Mezi délkou praxe strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření existuje vztah.

**DVO5:** Jak se změnil vztah k pracovnímu prostředí u dozorců a strážných Vězeňské služby ČR v průběhu doby zaměstnání?

### 4.3 Výzkumný soubor

Na území ČR se nachází celkem 35 věznic, ve kterých jsou mimo jiné zaměstnání dozorců a strážníci. Prostřednictvím e-mailové komunikace bylo osloveno všech 35 vězeňských zařízení s žádostí o zapojení do výzkumného šetření. Především z důvodu současných protiepidemiologických opatření, souhlasilo se spoluprací na výzkumu 7 věznic. Metodou záměrného výběru bylo vybráno právě těchto 7 věznic, které byly ochotny se do výzkumu zapojit.

Prostřednictvím České pošty bylo do vybraných zařízení zasláno celkem 315 ks tištěných dotazníků. V každé zaslané obálce se nacházela další poštovní obálka formátu A4 s vyplněnou zpáteční adresou odesílatele a také finanční hotovost určená k poštovnímu na zaslání zpět. Ze sedmi obeslaných vězeňských zařízení, odeslalo nazpět vyplněné dotazníky pouze pět věznic. Jedná se o věznice: Hradec Králové, Mírov, Nové Sedlo, Odolov a Příbram.

Z těchto pěti věznic bylo navráceno 192, tedy 61 %, vyplněných dotazníků. Při následné kontrole a zpracování dat bylo však 5 (2,6) dotazníků vyřazeno z důvodu nevyplněných některých položek, nebo si jednotlivé položky vzájemně logicky odporovaly. Pro výzkum byly tedy zpracovány data ze 187 dotazníků.

Pro lepší přehlednost uvádíme tabulku základních informací o výzkumném souboru.

Tabulka 1 Výzkumný soubor

Věznice	Dozorců		Strážníci		Celkem
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	
Hradec Králové	18	2	18	0	38
Mírov	24	6	13	1	44
Nové Sedlo	17	1	18	2	38
Odolov	14	1	12	0	27
Příbram	21	1	14	4	40
<b>Celkem</b>	<b>94</b>	<b>11</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>187</b>

#### 4.4 Strategie výzkumu a technika sběru dat

S ohledem na výzkumné cíle jsme zvolili kvantitativní výzkumné šetření, data byla získána metodou dotazníkového šetření. V počítačovém programu MS Word jsme vytvořili logický a srozumitelný dotazník, abychom z jeho dat byli schopni získat odpovědi na výzkumné otázky. Dotazník se skládá ze dvou částí, a to z nestandardizované a standardizované. V nestandardizované části se nachází celkem 8 položek, z toho 2 položky (otázky č. 2, č. 4) jsou dichotomické a 6 položek (otázky č. 1, č. 3, č. 5, č. 6, č. 7, č. 8) je polytomických. Otázka č. 8 je polouzavřená, ostatní otázky jsou uzavřené.

K zjištění míry vyhoření dozorců a strážných byl použit standardizovaný dotazník Burnout Measure BM autorů Pinesové a Aronsona (in Křivohlavý, 1998). Tento dotazník obsahuje 21 položek se sedmibodovou posuzovací škálou. Výsledkem je vypočítat hodnotu BQ, která je hodnotou psychického vyhoření, změřená metodou BM. Dotazník BM je zaměřen na tři různé aspekty jednoho jediného psychického jevu, a to celkového vyčerpání (exhaustice). Jde o tyto tři aspekty: pocit fyzického vyčerpání, pocit emocionálního vyčerpání a pocit duševního vyčerpání.



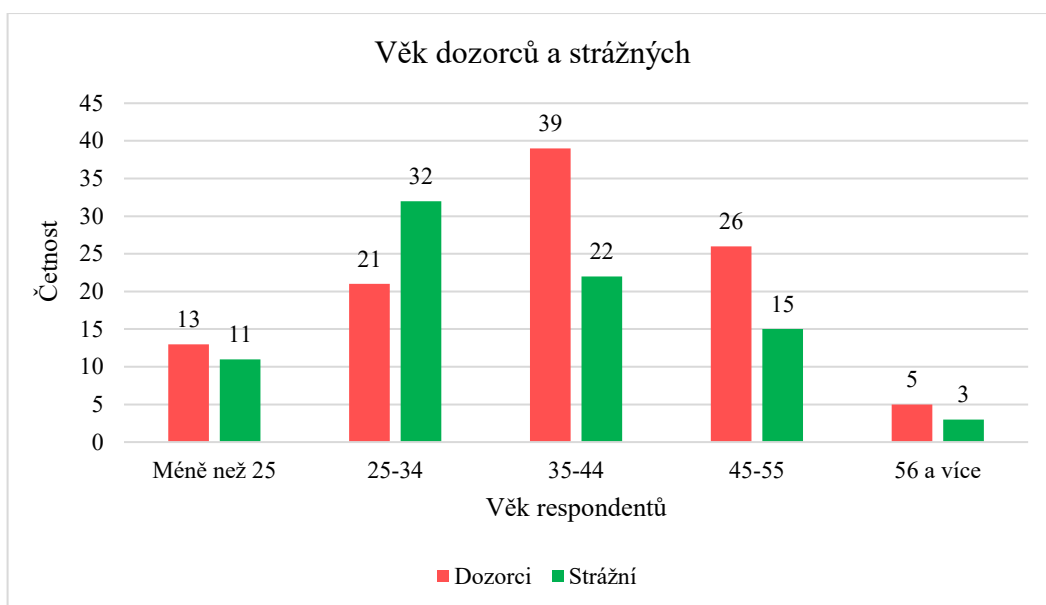
## 5 ANALÝZA DAT A JEJICH INTERPRETACE

Z dotazníků jsme získali data, která byla následně zpracována do tabulek a grafů v programu MS Excel.

### 5.1 Analýza dat získaných z nestandardizovaného dotazníku

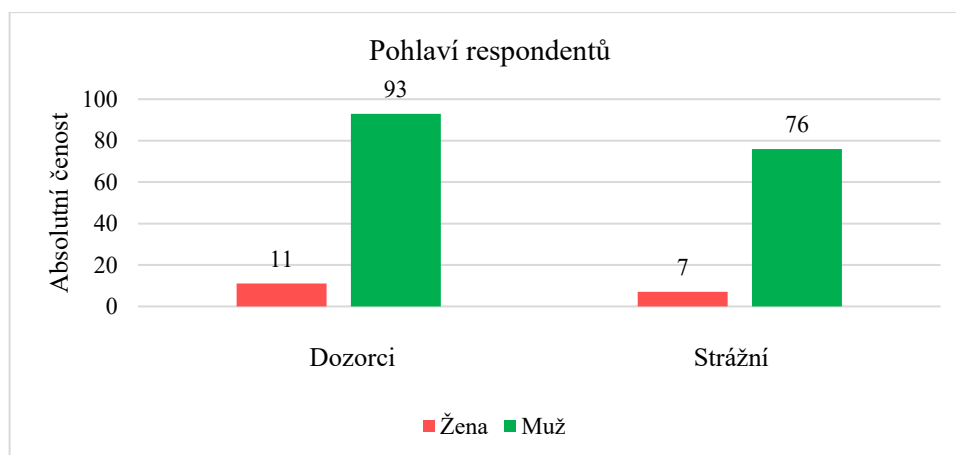
Jak již bylo uvedeno výše, nestandardizovaná část dotazníku obsahovala 8 položek, které budeme nyní analyzovat.

**Položka č. 1:** Kolik je Vám let?



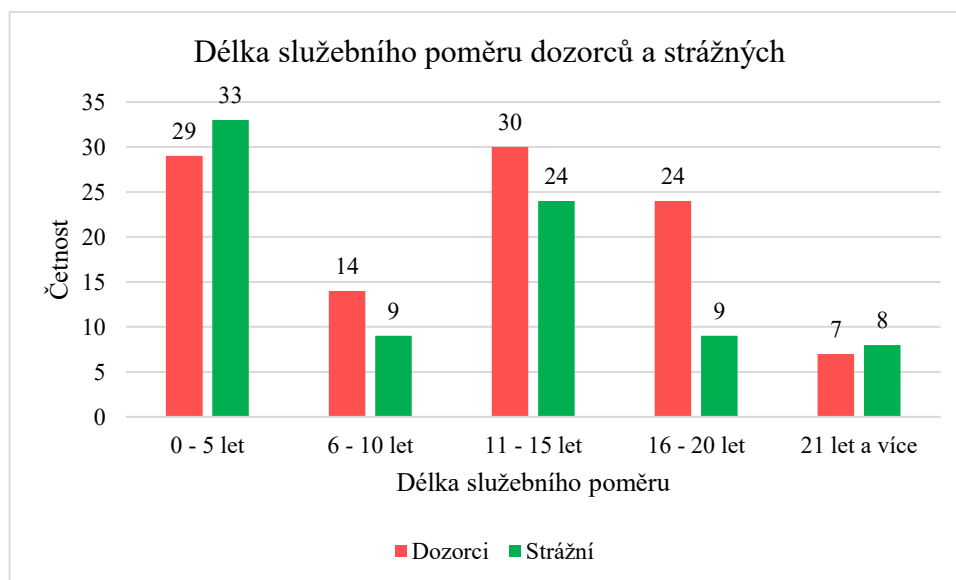
Obrázek 1 Věk respondentů

Respondenti měli možnost v dotazníku označit svůj věk v pěti rozmezích. Z grafu je patrné, že se do výzkumu zapojilo nejvíce dozorců ve věkovém rozmezí 35-44 let (39; 37,5 %), za to strážných je nejvíce v rozmezí 25-34 let (32; 38,6 %). Respondentů pod 25 let bylo u obou skupin kolem 13 %, a nejmenší skupinu tvoří zaměstnanci nad 55 let (kolem 4-5 %).

**Položka č. 2: Jste žena nebo muž?**

Obrázek 2 Pohlaví respondentů

Z grafu vyplývá, že z celkového množství respondentů (187) je pouze 18 žen. Do výzkumu se zapojilo na pozici dozorce 11 (10,6 %) žen a 93 (89,4 %) mužů. Na pozici strážný tvoří ženy jen 8,4 % (11) a muži 91,6 % (76).

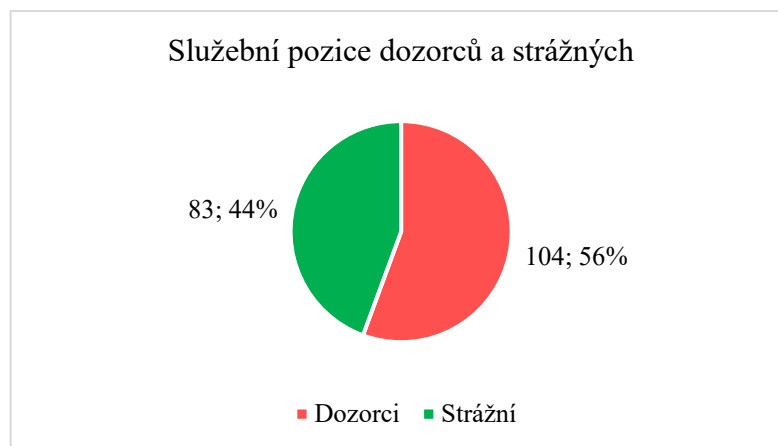
**Položka č. 3: Jak dlouho pracujete u Vězeňské služby České republiky?**

Obrázek 3 Délka služebního poměru

Z grafického znázornění vyplývá, že nejvíce jsou na pozici strážný zaměstnaní lidé s délkou služebního poměru 0-5 let (33; 39,8 %), na druhém místě je služební poměr v délce 11-15 let

(24; 28,9 %). U dozorců je to opačně, jejich nejčastější volba byla 11-15 let délky služebního poměru (30; 28,8 %) a na druhém místě 0-5 let (29; 27,9 %). Nejméně respondentů je zaměstnáno u Vězeňské služby 21 let a více, dozorců 7 (6,7 %) a strážných 8 (9,6 %).

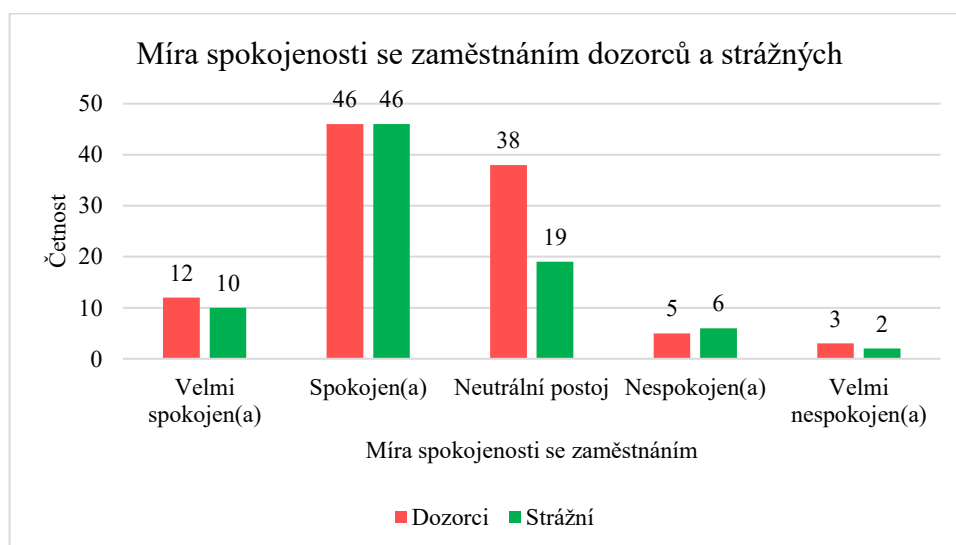
**Položka č. 4:** Na jaké služební pozici jste zařazen(a)?



Obrázek 4 Služební pozice

Z grafu vyplývá, že se do výzkumu zapojilo více dozorců, a to 104 (56 %), strážných 83 (44 %).

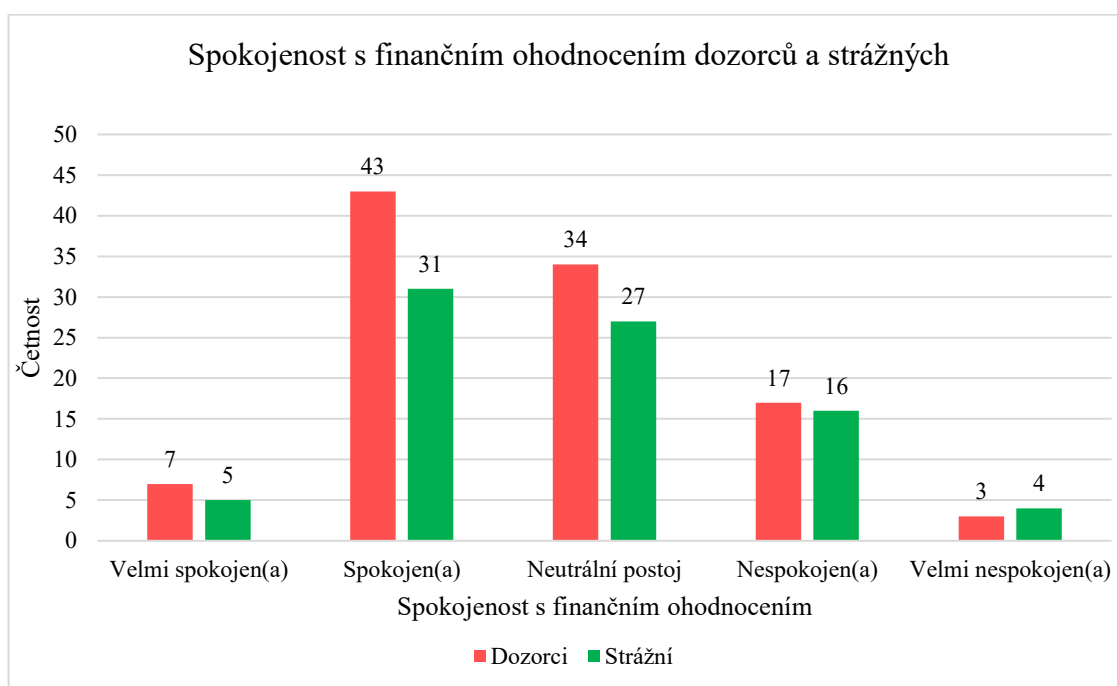
**Položka č. 5:** Jste spokojen(a) se svým zaměstnáním?



Obrázek 5 Míra spokojenosti se zaměstnáním

Z výsledků výzkumu vyplývá, že jak u dozorců, tak u strážných nejvíce respondentů odpovědělo, že jsou se svým zaměstnáním spokojeni. U strážných je spokojeno 55,4 % (46) respondentů, u dozorců 44,2 % (46) respondentů. Druhou nejčastější volbou u obou skupin byl „Neutrální postoj“ k zaměstnání, což odpovědělo 38 (36,5 %) dozorců a 19 (22,9 %) strážných, Nejméně častou odpovědí bylo „Velmi nespokojen(a)“, dozorců 3 (2,9 %) a strážní 2 (2,4 %), což je pozitivní zjištění.

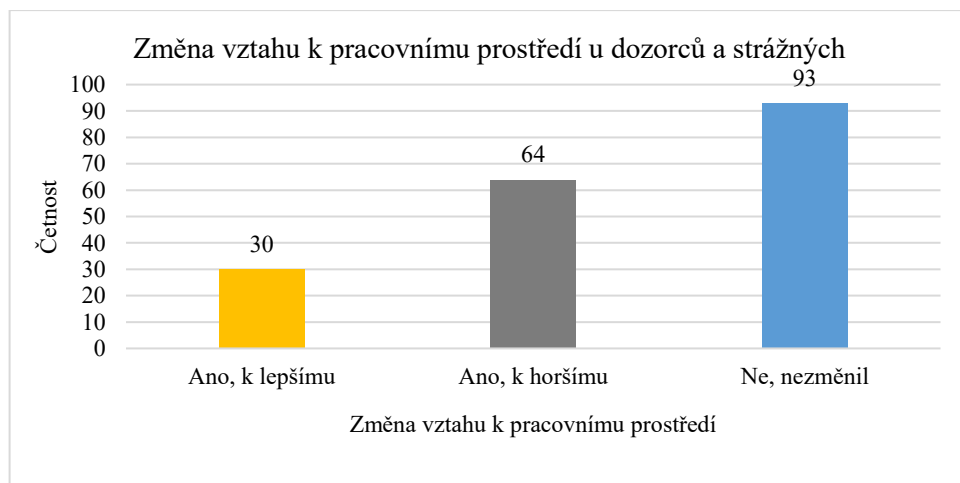
**Položka č. 6:** Jste spokojen(a) s finančním ohodnocením Vaší práce?



Obrázek 6 Spokojenost s finančním ohodnocením

Z výsledků vyplývá, že dozorců i strážní nejvíce označili položku „Spokojen“ s finančním ohodnocením. Spokojeno je 43 (41,3 %) dozorců a 31 (37,3 %) strážných. Druhou nejčastější odpovědí byl „Neutrální postoj“, u dozorců je to 32,7 % (34) respondentů a u strážných 32,5 % (27) respondentů. Nejméně častou odpovědí bylo „Velmi nespokojen(a)“, u dozorců jsou nespokojeni 3 (2,9 %) respondenti a u strážných 4 (4,8 %) respondenti.

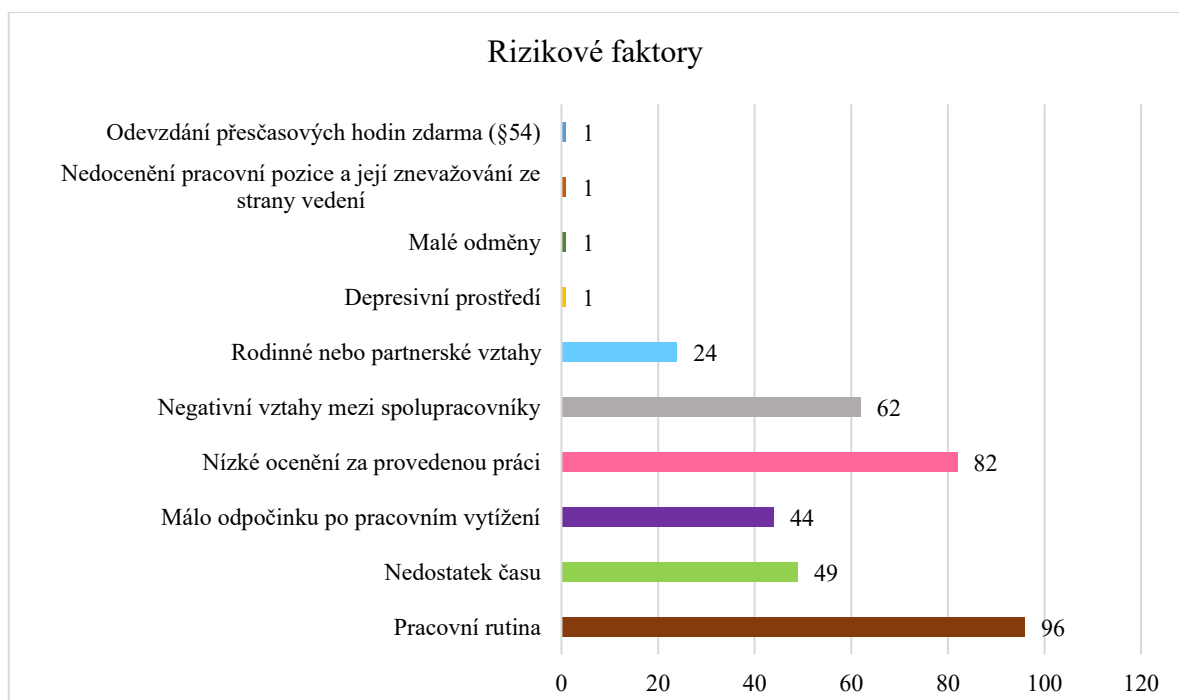
**Položka č. 7:** Změnil se váš vztah k pracovnímu prostředí v průběhu Vašeho zaměstnání?



Obrázek 7 Změna k pracovnímu prostředí

U této položky si mohli respondenti vybrat ze tří odpovědí. Jejich nejčastější volbou (93; 49,7 %) bylo, že se v průběhu let jejich vztah k pracovnímu prostředí nezměnil. Změnu vztahu vnímá dohromady 50,3 % dotazovaných, z toho 34,2 % (64) k horšímu a pouze 16 % (30) cítí příznivější změnu.

**Položka č. 8:** Působí na Vás v zaměstnání některý z těchto rizikových faktorů?



Obrázek 8 Rizikové faktory

U této položky v dotazníku si respondenti mohli vybrat některý z předem nabídnutých rizikových faktorů, ale také měli možnost dle vlastního uvážení dopsat faktor, který v nabídce nebyl. Respondenti mohli označit více správných odpovědí, nebo naopak, pokud na ně žádný z faktorů nepůsobí, neoznačit žádnou odpověď. Nejvíce na respondenty působí pracovní rutina, kterou si zvolilo 26,6 % (96) dotazovaných. Na druhém místě skončilo nízké ocenění za provedenou práci (82; 22,7 %), dále pak negativní vztahy mezi spolupracovníky (62; 17,2 %), nedostatek času působí na 49 (13,6 %) respondentů, málo odpočinku po pracovním vyčerpání zažívá 44 (12,2 %) respondentů a rodinné nebo partnerské vztahy působí na 24 (6,6 %) respondentů. Mezi vlastní rizikové faktory zařadili dotazovaní depresivní prostředí, malé odměny, nedocení pracovní pozice a její znevažování ze strany vedení a odevzdání přesčasových hodin zdarma. Žádná z vlastních odpovědí se v dotaznících neobjevila více než jednou.

## 5.2 Odpovědi na výzkumné otázky a testování hypotéz

Standardizovaný dotazník vyhodnocujeme podle kritérií stanových jeho autory metodou BM. Nejprve vypočítáme položku (A), a to součtem hodnot uvedených u otázek 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21. Poté vypočítáme hodnotu (B) a to tak, že sečteme hodnoty, které jsou uvedeny u otázek 3, 6, 19, 20. Dále si vypočítáme položku (C) a to tím, že odečteme od hodnoty 32 položku (B) tj.  $C=32 - (B)$ . Následně si vypočítáme položku D tak, že sečteme hodnoty (A) a (C), tj.  $D = A + C$ . Nakonec vypočítáme celkové skóre (BQ), a to tím, že (D) dělíme číslem 21, tj.  $BQ = D/21$ . (Křivohlavý, 1998)

Výsledky tohoto dotazníku můžeme interpretovat do pěti různých stádií syndromu vyhoření.

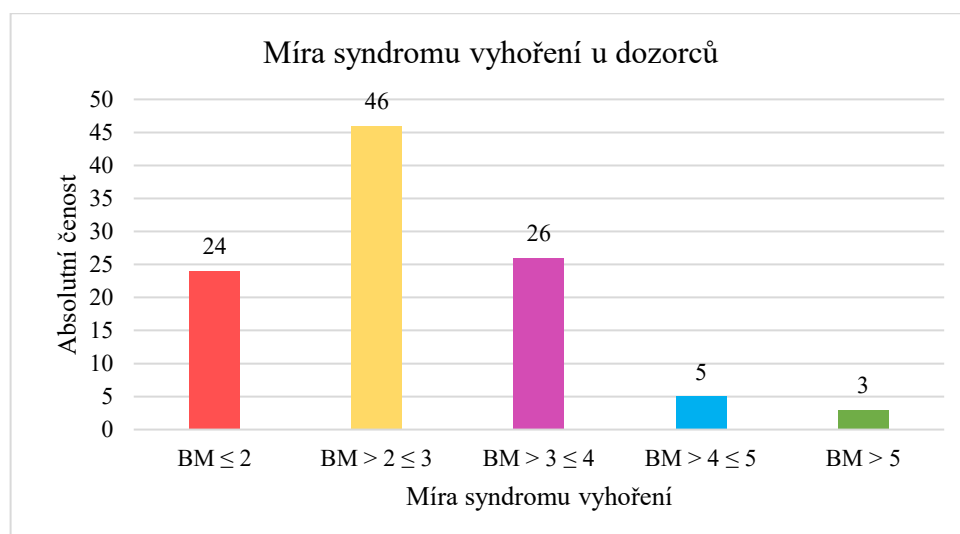
- **BM = 2 a nižší:** Jedná se o dobrý výsledek vzhledem k psychologickému zdraví.
- **BM = až 3:** Můžeme výsledek ještě hodnotit jako uspokojivý.
- **BM mezi 3 až 4:** Začíná se projevovat vyhoření, ale je potřeba se zamyslet nad vlastním životem a prací.
- **BM = 4 až 5:** Tady se již naplno začíná projevovat syndrom vyhoření a míra vyhoření je zde prokázána. Je vhodné obrátit se na psychoterapeuta a autoři upozorňují, že je třeba opravdu něco začít dělat, aby vše neskončilo tak, jak bychom nikdy nechtěli dopadnout.
- **BM vyšší než 5:** Tuto hodnotu lze považovat za naprosto havarijní signál a je potřeba neotálet a okamžitě se obrátit na klinického psychologa.

V případě ověřování vztahových hypotéz provedeme test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Postup aplikujeme podle Chrásky (2007), a to tak, že nejprve zapíšeme výsledky (pozorované četnosti  $P$ ) získané dotazníkovým šetřením do tzv. kontingenční tabulky. Poté vypočítáme očekávané četnosti  $O$  pro každé pole kontingenční tabulky, tzn. četnosti, které by odpovídaly nulové hypotéze, a to tak, že vynásobíme vždy odpovídající marginální četnosti v tabulce a tento součin vydělím celkovou četností (tyto četnosti uvedeme v tabulce v závorkách. Pro každé pole kontingenční tabulky vypočítáme hodnotu  $(P-O)^2/O$ . Součtem všech těchto hodnot zjistíme testové kritérium  $\chi^2$ , což je ukazatel velikosti rozdílu mezi skutečností a vyslovenou nulovou hypotézou. Dále určíme počet stupňů volnosti pro tabulku o  $r$  řádcích a  $s$  sloupcích podle vzorce  $f = (r-1) * (s-1)$ .

Test významnosti provedeme na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ . Ve statistických tabulkách nalezneme pro určitý stupeň volnosti a určitou hladinu významnosti kritickou hodnotu testového kritéria. Pokud je námi vypočítaná hodnota vyšší než kritická hodnota, můžeme odmítnout nulovou hypotézu. Mezi odpověďmi na uvedené otázky tedy byla prokázána statisticky významná souvislost.

### HVO1: Jaká je míra vyhoření u dozorců Vězeňské služby ČR?

K určení míry vyhoření u dozorců slouží data získaná z položky č. 4 z nestandardizované části dotazníku a data ze standardizované části dotazníku.

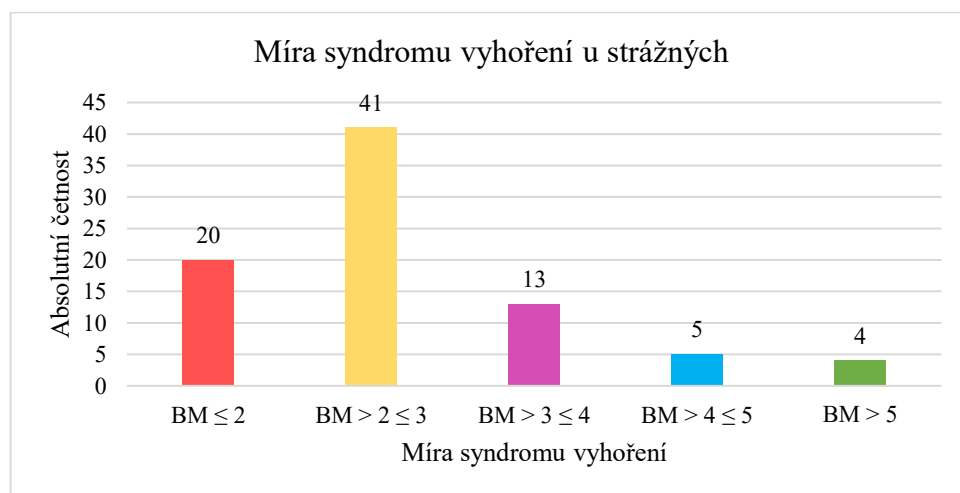


Obrázek 9 Míra syndromu vyhoření u dozorců

V předloženém grafu jsou znázorněny výsledky hodnoty BM. Dobrý výsledek hodnoty BM maximálně 2 má 24 (23,1 %) respondentů, což je téměř čtvrtina všech dozorců účastníků se výzkumu. Nejpočetnější skupina 46 (44,2 %) dozorců má uspokojivý výsledek, tedy BM mezi 2 až 3. Zamyslet nad vlastním životem a prací by se mělo 26 (25 %) respondentů, kteří mají hodnotu BM mezi 3 až 4. Přítomnost syndromu vyhoření, tedy BM mezi 4 až 5, byla prokázána u 5 (4,8 %) respondentů. 3 (2,9 %) dozorců by měli požádat o odbornou pomoc klinického psychologa, jejich hodnota BM je vyšší než 5.

### HVO2: Jaká je míra vyhoření u strážných Vězeňské služby ČR?

K určení míry vyhoření u strážných slouží data získaná z položky č. 4 z nestandardizované části dotazníku a data ze standardizované části dotazníku.



Obrázek 10 Míra syndromu vyhoření u strážných

Z výsledků je zřejmé, že dobrý výsledek má 20 (24,1 %) strážných. Uspokojivý výsledek byl prokázán u 41 (49,4 %) respondentů, což je téměř polovina všech strážných účastníků se výzkumu. 13 (15,7 %) respondentů by se mělo zamyslet nad vlastním životem a prací, a u 5 (6 %) strážných byla míra syndromu vyhoření prokázána. Naprosto havarijní signál byl identifikován u 4 (4,8 %) respondentů.



**HVO3: Jaké jsou rizikové faktory vzniku syndromu vyhoření u dozorců Vězeňské služby ČR?**

K rozpoznání rizikových faktorů, které působí na dozorce slouží data získaná z položek č. 4 a 8 z nestandardizované části dotazníku. Nejčastějším rizikovým faktorem je podle 50 (24,8 %) dozorců pracovní rutina, 42 (20,8 %) respondentů označilo nízké ocenění za provedenou práci, 35 (17,3 %) respondentů si zvolilo negativní vztahy mezi spolupracovníky, na 31 (15,3 %) respondentů působí rizikově nedostatek času, 24 (11,9 %) respondentů má malý odpočinek po pracovním vyčerpání a na 17 (8,4 %) respondentů působí rodinné nebo partnerské vztahy. Do vlastní odpovědi doplnili dozorce faktory jako nedocenění pracovní pozice a její znevažování ze strany vedení, malé odměny a depresivní prostředí. Žádný z vlastních faktorů se neobjevil vícerorát než jednou.

**HVO4: Jaké jsou rizikové faktory vzniku syndromu vyhoření u strážných Vězeňské služby ČR?**

K rozpoznání rizikových faktorů, které působí na strážné slouží data získaná z položek č. 4 a 8 z nestandardizované části dotazníku. Na strážné nejvíce rizikově působí pracovní rutina (46; 29 %). Na druhém místě skončilo nízké ocenění za provedenou práci (40; 25,2 %), dále pak negativní vztahy mezi spolupracovníky vnímá 27 (17 %) respondentů, málo odpočinku po pracovním vyčerpání má 20 (12,6 %) strážných, 18 (11,3 %) strážných označilo nedostatek času a rodinné nebo partnerské vztahy působí na 7 (4,4 %) respondentů. Jeden strážný doplnil vlastní rizikový faktor, a to odevzdání přesčasových hodin zdarma podle § 54.

**HVO5: Jaký vliv na dozorce Vězeňské služby ČR má jejich finanční ohodnocení v pracovní sféře ve vztahu k syndromu vyhoření?**

K vyhodnocení této otázky slouží výsledky z položek č. 4 a 6 v nestandardizovaném dotazníku a výsledky ze standardizovaného dotazníku.

H<sub>0</sub>: Míra spokojenosti s finančním ohodnocením dozorců Vězeňské služby ČR neovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

H<sub>A</sub>: Míra spokojenosti s finančním ohodnocením dozorců Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

Tabulka 2 Spokojenost s finančním ohodnocením dozorců ve vztahu k syndromu vyhoření

Spokojenost s finančním ohodnocením dozorců	Míra syndromu vyhoření					Celkem
	BM ≤ 2	BM > 2 ≤ 3	BM > 3 ≤ 4	BM > 4 ≤ 5	BM > 5	
Velmi spokojen(a)	4 (1,615)	2 (3,096)	1 (3,096)	0 (0,337)	0 (0,202)	7
Spokojen(a)	12 (9,923)	19 (19,019)	11 (10,75)	1 (2,067)	0 (1,24)	43
Neutrální postoj	7 (7,846)	18 (15,038)	6 (8,5)	1 (1,635)	2 (0,98)	34
Nespokojen(a)	1 (9,923)	7 (7,519)	7 (4,25)	2 (0,817)	0 (0,49)	17
Velmi nespokojen(a)	0 (0,692)	0 (1,329)	1 (0,75)	1 (0,144)	1 (0,087)	3
Celkem	24	46	26	5	3	104

$$\chi^2 = \sum (P-O)^2/O = 39,632$$

Počet stupňů volnosti  $f = 16$

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(16) = 26,296$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je vyšší než kritická hodnota uvedená ve statistických tabulkách, můžeme tedy nulovou hypotézu odmítnout.

**Míra spokojenosti s finančním ohodnocením dozorců Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.**

**HVO6: Jaký vliv na strážné Vězeňské služby ČR má jejich finanční ohodnocení v pracovní sféře ve vztahu k syndromu vyhoření?**

K vyhodnocení této otázky slouží výsledky z položek č. 4 a 6 v nestandardizovaném dotazníku a výsledky ze standardizovaného dotazníku.

$H_0$ : Míra spokojenosti s finančním ohodnocením strážných Vězeňské služby ČR neovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

$H_A$ : Míra spokojenosti s finančním ohodnocením strážných Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

Tabulka 3 Spokojenost s finančním ohodnocením strážných ve vztahu k syndromu vyhoření

Spokojenost s finančním ohodnocením strážných	Míra syndromu vyhoření					Celkem
	BM ≤ 2	BM > 2 ≤ 3	BM > 3 ≤ 4	BM > 4 ≤ 5	BM > 5	
Velmi spokojen(a)	2 (1,205)	1 (2,470)	2 (0,783)	0 (0,301)	0 (0,241)	5
Spokojen(a)	8 (7,47)	20 (15,313)	1 (4,855)	1 (1,867)	1 (1,494)	31
Neutrální postoj	8 (6,506)	13 (13,337)	6 (4,229)	0 (1,627)	0 (1,301)	27
Nespokojen(a)	0 (3,855)	6 (7,904)	4 (2,506)	4 (0,964)	2 (0,771)	16
Velmi nespokojen(a)	2 (0,964)	1 (1,976)	0 (0,627)	0 (0,241)	1 (0,193)	4
Celkem	20	41	13	5	4	83

$$\chi^2 = \sum(P-O)^2/O = 44,02$$

Počet stupňů volnosti  $f = 16$

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(16) = 26,296$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je vyšší než kritická hodnota uvedená ve statistických tabulkách, můžeme tedy nulovou hypotézu odmítnout.

**Míra spokojenosti s finančním ohodnocením strážných Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.**

**HVO7: Jaký vliv na syndrom vyhoření u dozorců Vězeňské služby ČR má míra spokojenosti se svým zaměstnáním?**

K vyhodnocení této otázky slouží výsledky z položek č. 4 a 5 v nestandardizovaném dotazníku a výsledky ze standardizovaného dotazníku.

$H_0$ : Míra spokojenosti se svým zaměstnáním u dozorců Vězeňské služby ČR neovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

$H_A$ : Míra spokojenosti se svým zaměstnáním u dozorců Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

Tabulka 4 Spokojenost se zaměstnáním dozorců ve vztahu k syndromu vyhoření

Míra spokojenosti se zaměstnáním dozorců	Míra syndromu vyhoření					Celkem
	BM ≤ 2	BM > 2 ≤ 3	BM > 3 ≤ 4	BM > 4 ≤ 5	BM > 5	
Velmi spokojen(a)	8 (2,769)	2 (5,308)	1 (3)	1 (0,577)	0 (0,346)	12
Spokojen(a)	11 (10,615)	25 (20,346)	9 (11,5)	1 (2,212)	0 (1,327)	46
Neutrální postoj	4 (8,769)	19 (16,801)	12 (9,5)	1 (1,827)	2 (1,096)	38
Nespokojen(a)	1 (1,154)	0 (2,212)	3 (1,25)	1 (0,240)	0 (0,144)	5
Velmi nespokojen(a)	0 (0,692)	0 (1,327)	1 (0,75)	1 (0,144)	1 (0,087)	3
Celkem	24	46	26	5	3	104

$$\chi^2 = \sum(P-O)^2/O = 46,211$$

Počet stupňů volnosti  $f = 16$

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(16) = 26,296$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je vyšší než kritická hodnota uvedená ve statistických tabulkách, můžeme tedy nulovou hypotézu odmítnout.

**Míra spokojenosti se svým zaměstnáním u dozorců Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.**

**HVO8: Jaký vliv na syndrom vyhoření u strážných Vězeňské služby ČR má míra spokojenosti se svým zaměstnáním?**

K vyhodnocení této otázky slouží výsledky z položek č. 4 a 5 v nestandardizovaném dotazníku a výsledky ze standardizovaného dotazníku.

$H_0$ : Míra spokojenosti se svým zaměstnáním u strážných Vězeňské služby ČR neovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

$H_A$ : Míra spokojenosti se svým zaměstnáním u strážných Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.

Tabulka 5 Spokojenost se zaměstnáním strážných ve vztahu k syndromu vyhoření

Míra spokojenosti se zaměstnáním strážných	Míra syndromu vyhoření					Celkem
	BM ≤ 2	BM > 2 ≤ 3	BM > 3 ≤ 4	BM > 4 ≤ 5	BM > 5	
Velmi spokojen(a)	5 (2,410)	4 (4,940)	1 (1,566)	0 (0,602)	0 (0,482)	10
Spokojen(a)	12 (11,084)	27 (22,723)	7 (7,205)	0 (2,771)	0 (2,217)	46
Neutrální postoj	2 (4,578)	10 (9,386)	5 (2,976)	2 (1,145)	0 (0,916)	19
Nespokojen(a)	0 (1,446)	0 (2,963)	0 (0,940)	3 (0,361)	3 (0,289)	6
Velmi nespokojen(a)	1 (0,482)	0 (0,987)	0 (0,313)	0 (0,120)	1 (0,096)	2
Celkem	20	41	13	5	4	83

$$\chi^2 = \sum (P-O)^2/O = 75,11$$

Počet stupňů volnosti  $f = 16$

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(16) = 26,296$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je vyšší než kritická hodnota uvedená ve statistických tabulkách, můžeme tedy nulovou hypotézu odmítnout.

**Míra spokojenosti se svým zaměstnáním u strážných Vězeňské služby ČR ovlivňuje jejich míru syndromu vyhoření.**

**DVO1: Existuje vzájemný vztah mezi věkem dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření?**

K vyhodnocení této otázky slouží výsledky z položek č. 1 a 4 v nestandardizovaném dotazníku a výsledky ze standardizovaného dotazníku.

$H_0$ : Mezi věkem dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření neexistuje vztah.

$H_A$ : Mezi věkem dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření existuje vztah.

Tabulka 6 Věk dozorců ve vztahu k syndromu vyhoření

Věk dozorců	Míra syndromu vyhoření					Celkem
	BM ≤ 2	BM > 2 ≤ 3	BM > 3 ≤ 4	BM > 4 ≤ 5	BM > 5	
Méně než 25	2 (3)	8 (5,75)	2 (3,25)	0 (0,625)	1 (0,375)	13
25-34	4 (4,846)	11 (9,288)	4 (5,25)	2 (1,001)	0 (0,606)	21
35-44	10 (9)	15 (17,25)	10 (9,75)	3 (1,875)	1 (1,125)	39
45-55	6 (6)	11 (11,5)	8 (6,5)	0 (1,25)	1 (0,75)	26
56 a více	2 (1,154)	1 (2,212)	2 (1,25)	0 (0,24)	0 (0,144)	5
Celkem	24	46	26	5	3	104

$$\chi^2 = \sum (P-O)^2/O = 19,051$$

Počet stupňů volnosti  $f = 16$

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(16) = 26,296$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je nižší než kritická hodnota uvedená ve statistických tabulkách, přijímáme tedy nulovou hypotézu.

**Mezi věkem dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření neexistuje vztah.**

**DVO2: Existuje vzájemný vztah mezi věkem strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření?**

K vyhodnocení této otázky slouží výsledky z položek č. 1 a 4 v nestandardizovaném dotazníku a výsledky ze standardizovaného dotazníku.

$H_0$ : Mezi věkem strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření neexistuje vztah.

$H_A$ : Mezi věkem strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření existuje vztah.

Tabulka 7 Věk strážných ve vztahu k syndromu vyhoření

Věk strážných	Míra syndromu vyhoření					Celkem
	BM ≤ 2	BM > 2 ≤ 3	BM > 3 ≤ 4	BM > 4 ≤ 5	BM > 5	
Méně než 25	3 (2,651)	7 (5,434)	1 (1,723)	0 (0,663)	0 (0,53)	11
25-34	9 (7,712)	17 (15,315)	3 (5,012)	2 (1,928)	1 (1,542)	32
35-44	5 (5,301)	8 (10,867)	7 (3,446)	2 (1,325)	0 (1,06)	22
45-55	3 (3,614)	8 (7,41)	2 (2,349)	1 (0,904)	1 (0,723)	15
56 a více	0 (0,723)	1 (1,482)	0 (0,47)	0 (0,181)	2 (0,145)	3
Celkem	20	41	13	5	4	83

$$\chi^2 = \sum (P-O)^2/O = 34,819$$

Počet stupňů volnosti  $f = 16$

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(16) = 26,296$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je vyšší než kritická hodnota uvedená ve statistických tabulkách, můžeme tedy nulovou hypotézu odmítnout.

**Mezi věkem strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření existuje vztah.**

**DVO3: Existuje vzájemný vztah mezi délkou praxe dozorcích Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření?**

K vyhodnocení této otázky slouží výsledky z položek č. 3 a 4 v nestandardizovaném dotazníku a výsledky ze standardizovaného dotazníku.

$H_0$ : Mezi délkou praxe dozorcích Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření neexistuje vztah.

$H_A$ : Mezi délkou praxe dozorcích Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření existuje vztah.

Tabulka 8 Délka praxe dozorců ve vztahu k syndromu vyhoření

Délka praxe dozorců	Míra syndromu vyhoření					Celkem
	BM ≤ 2	BM > 2 ≤ 3	BM > 3 ≤ 4	BM > 4 ≤ 5	BM > 5	
0-5 let	8 (6,692)	14 (12,827)	5 (7,25)	1 (1,394)	1 (0,837)	29
6-10 let	3 (3,23)	8 (6,192)	2 (3,5)	1 (0,673)	0 (0,404)	14
11-15 let	5 (6,923)	12 (13,269)	9 (7,5)	3 (1,442)	1 (0,865)	30
16-20 let	6 (5,538)	11 (10,615)	7 (6)	0 (1,154)	0 (0,692)	24
21 let a více	2 (1,615)	1 (3,096)	3 (1,75)	0 (0,337)	1 (0,202)	7
Celkem	24	46	26	5	3	104

$$\chi^2 = \sum (P-O)^2/O = 13,613$$

Počet stupňů volnosti  $f = 16$

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(16) = 26,296$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je nižší než kritická hodnota uvedená ve statistických tabulkách, přijímáme tedy nulovou hypotézu.

**Mezi délkou praxe dozorců Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření neexistuje vztah.**

**DVO4: Existuje vzájemný vztah mezi délkou praxe strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření?**

K vyhodnocení této otázky slouží výsledky z položek č. 3 a 4 v nestandardizovaném dotazníku a výsledky ze standardizovaného dotazníku.

$H_0$ : Mezi délkou praxe strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření neexistuje vztah.

$H_A$ : Mezi délkou praxe strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření existuje vztah.



Tabulka 9 Délka praxe strážných ve vztahu k syndromu vyhoření

Délka praxe strážných	Míra syndromu vyhoření					Celkem
	$BM \leq 2$	$BM > 2 \leq 3$	$BM > 3 \leq 4$	$BM > 4 \leq 5$	$BM > 5$	
0-5 let	12 (7,952)	17 (16,301)	2 (5,169)	2 (1,988)	0 (1,59)	33
6-10 let	1 (2,169)	7 (4,446)	1 (1,41)	0 (0,542)	0 (0,434)	9
11-15 let	5 (5,783)	7 (11,855)	8 (3,76)	3 (1,446)	1 (1,157)	24
16-20 let	2 (2,169)	6 (4,446)	1 (1,401)	0 (0,542)	0 (0,434)	9
21 let a více	0 (1,928)	4 (3,952)	1 (1,253)	0 (0,482)	3 (0,386)	8
Celkem	20	41	13	5	4	83

$$\chi^2 = \sum (P-O)^2/O = 41,135$$

Počet stupňů volnosti  $f = 16$

Kritická hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(16) = 26,296$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je vyšší než kritická hodnota uvedená ve statistických tabulkách, můžeme tedy nulovou hypotézu odmítnout.

**Mezi délkou praxe strážných Vězeňské služby ČR a mírou syndromu vyhoření existuje vztah.**

**DVO5: Jak se změnil vztah k pracovnímu prostředí u dozorců a strážných Vězeňské služby ČR v průběhu doby zaměstnání?**

K vyhodnocení této otázky slouží výsledky z položek č. 4 a 7 v nestandardizovaném dotazníku. Bylo zjištěno, že se pracovní vztah nezměnil u 51 % dozorců a 48,2 % strážných, což je u obou skupin přibližně polovina dotazovaných. Hůře, než dříve vnímá vztah k pracovnímu prostředí 31,7 % dozorců a 37,3 % strážných. K pozitivnímu se změnil vztah 17,3 % dozorcům a 14,5 % strážným, což tvoří nejmenší část respondentů.

## 6 SHRNU TÍ A DISKUZE

Cílem bakalářské práce bylo zjistit míru syndromu vyhoření dozorců a strážných, identifikovat rizikové faktory, které na ně v průběhu zaměstnání působí a také ověřit souvislosti mezi syndromem vyhoření a jinými jevy. Data jsme získali kvantitativním výzkumným šetřením prostřednictvím dotazníků. Do výzkumu se zapojilo 104 dozorců a 83 strážných, dohromady tedy 187 respondentů. Z tohoto počtu ženy tvořily pouze necelých 10 % všech respondentů.

Nejdříve se zaměříme na míru syndromu vyhoření, kterou jsme zjistili z dat získaných ze standardizovaného dotazníku Burnout Measure dle Pinesové a Aaronsona. Z výzkumu vyplývá, že 67,3 % dozorců má dobrý nebo uspokojivý výsledek, u čtvrtiny dozorců se syndrom vyhoření začíná již projevovat a u 7,7 % dozorců bylo vyhoření prokázáno. U strážných byl dobrý nebo uspokojivý výsledek vyhodnocen u 73,5 % respondentů. 15,7 % strážných by se mělo zamyslet nad životem a prací, nad stylem a smysluplností vlastního života, protože se u nich již syndrom vyhoření začíná projevovat. V porovnání s dozorcí jsou výsledky prokázání vyhoření u strážných méně příznivé, projevil se totiž u 10,8 % strážných. Pines a Aaronson (in Křivohlavý, 1998) konstatují, že v těchto případech je nutné začít jednat, vyhledat odbornou pomoc psychoterapeuta či klinického psychologa.

Míru syndromu vyhoření mohou ovlivňovat rizikové faktory, které na jedince působí. Nejčastějším rizikovým faktorem je pracovní rutina, která působí na čtvrtinu dozorců a dokonce 28,9 % strážných. Podle Rushe (2003) rutina vysává z života jedince veškerou motivaci a nadšení, dusí jeho tvořivost a vytváří z něj robota. Na druhém místě je u dozorců i strážných rizikovým faktorem nízké ocenění za provedenou práci, což vnímá čtvrtina strážných a pětina dozorců. Tento faktor považují za velmi podstatný také Jeklová a Reitmayerová (2006), které zmiňují, že se nemusí jednat pouze o finanční ohodnocení. Negativní vztahy na pracovišti ovlivňuje 17,2 % respondentů, nedostatek času pociťuje 13,6 % respondentů, více odpočinku po pracovním vytížení by si přálo 12,2 % respondentů a rodinné nebo partnerské vztahy nepříznivě ovlivňuje 6,6 % respondentů. Podobný výzkum realizoval Šindelář (2015), jehož výsledky se velkou měrou shodovaly s našimi. Na prvním místě vyhodnotil u dozorců a strážných jako rizikový faktor stereotyp a následně nízké finanční ohodnocení.

Snažili jsme se najít souvislosti mezi syndromem vyhoření a věkem, délkou praxe či spokojeností respondentů s jejich zaměstnáním a finančním ohodnocením. Stanovili jsme si

hypotézy, které jsme ověřovali pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát. Testováním jsme prokázali u dozorců i u strážných vliv spokojenosti s finančním ohodnocením na míru syndromu vyhoření. Dále jsme prokázali, že vnímání spokojenosti se zaměstnáním také ovlivňuje míru vyhoření u obou skupin respondentů.

Do výzkumu se zapojili dozorcí i strážní všech věkových kategorií. Nejčtenější skupinou u dozorců byli pracovníci ve věku 35-44 let, zato u strážných to byli lidé ve věku 25-34 let. Testovali jsme existenci vzájemné souvislosti věku respondentů a míry vyhoření. U strážných byla tato souvislost potvrzena. Což však pro nás bylo překvapením, u dozorců jsme vzájemný vztah nepotvrdili.

Z výzkumu je patrné, že téměř 40 % strážných je u Vězeňské služby ČR nováčky, kteří tam nepracují déle než 5 let. S takovou délkou praxe je u dozorců zaměstnáno pouze 28 % respondentů. Při hledání vzájemného vztahu mezi délkou praxe respondentů a jejich mírou vyhoření jsme došli k obdobným závěrům jako u souvislosti s věkem. U strážných byla spojitost prokázána, u dozorců však ne. Šindelář (2015) ve svém výzkumu vztah mezi délkou praxe zaměstnanců VS ČR a mírou vyhoření prokázal, rozdíl však můžeme spatřovat v tom, že nerozlišoval dozorce a strážné.

Výzkum dále prokázal, že u poloviny respondentů se vztah k pracovnímu prostředí v průběhu zaměstnání nijak nezměnil. 31,7 % dozorců však vnímá změnu k horšímu a u strážných je to dokonce 37,3 %. Nepříliš dobré je zjištění, že se vztah k pracovnímu prostředí změnil k lepšímu nejmenší části respondentů.

Z provedeného kvantitativního šetření bylo zjištěno, že syndrom vyhoření byl ve větší míře prokázán u strážných VS ČR. Jedním z důvodů může být to, že strážní přicházejí do kontaktu s vězněnými osobami častěji než dozorcí. Na toto šetření by tedy mohl navázat kvalitativní výzkum, který by hlouběji analyzoval rizikové faktory působící na zaměstnance VS ČR při práci s odsouzenými a vysvětlil tak, proč jsou více vyhořelí strážní než dozorcí.

Zaměstnancům Vězeňské služby ČR bychom mohli doporučit, aby se více zaměřili sami na sebe a na své zdraví. Pro názornost jsou ve druhé kapitole bakalářské práce uvedeny různé techniky a preventivní opatření, které mohou pomoci při řešení problémů vzniklých v souvislosti se syndromem vyhoření. Je na každém z nás, jakou formu prevence zvolí, důležité je však si uvědomit, že syndrom vyhoření se může projevit u každého z nás.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se věnuje fenoménu syndrom vyhoření, a to u dozorců a strážných Vězeňské služby České republiky. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část nám poskytla informace k syndromu vyhoření, a to pojem, historii, rizikové faktory a způsoby prevence. V závěru teoretické části je popsána organizace Vězeňské služby ČR a její uniformovaní zaměstnanci. V teoretické části jsme formou kvantitativního výzkumného šetření zkoumali míru syndromu vyhoření u dozorců a strážných Vězeňské služby ČR.

Výzkumná část byla provedena prostřednictvím dotazníkového šetření v pěti vězeňských zařízeních v rámci ČR. Jednalo se o věznice Hradec Králové, Mírov, Nové Sedlo, Odolov a Příbram. Do výzkumu se zapojilo 104 dozorců a 83 strážných, z nichž 90 % tvořili muži. Ze získaných dat jsme analyzovali míru vyhoření u obou skupin zaměstnanců VS ČR. Prokázali jsme souvislost mezi mírou vyhoření a spokojeností s finančním ohodnocením i spokojeností se zaměstnáním respondentů. Vzájemný vztah mezi délkou práce či věkem a mírou vyhořením byl prokázán pouze u strážných. Také jsme identifikovali rizikové faktory, které zapříčiňují vznik syndromu vyhoření. Nejrizikovějším faktorem, který působí na dozorce i strážné VS ČR je pracovní rutina. Dalším významným rizikovým faktorem, který na zaměstnance negativně působí je nízké ocenění za provedenou práci.

Náplň práce dozorce či strážného je v určitých činnostech odlišná, obsahuje jinou pracovní problematiku a okruh povinností. Zaměstnání ve Vězeňské službě s sebou nese určitá úskalí, při kterých musí člověk být ostražitý, zodpovědný a mít velkou trpělivost. Jednání s odsouzenými osobami není vždy lehké. Některé vězněné osoby s orgány činnými v trestním řízení spolupracují a jiní zase viní policii z toho, že je dostali, tam kde jsou, a dávají to patřičně najevo. Práce se stejnými vězněnými osobami či recidivisty je náročná, začíná se projevovat pracovní rutina, při které může dojít ke snížení ostražitosti pracovníka. Prostory, ve kterých se provádí dozor a ostraha odsouzených osob, nepůsobí příliš přívětivě. Již samotný tento fakt a neustálý kontakt s vězni je úrodnou půdou pro vznik syndromu vyhoření. Proto působení prevence je důležité, a zaměstnavatelé by jí neměli podceňovat a nabídnout svým zaměstnancům adekvátní kompenzaci za provedenou práci.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

BROCKERT, Siegfried, 1993. *Ovládání stresu*. Olomouc: Melantrich. ISBN 80-7023-159-9.

ČESKO. Zákon č. 555 ze dne. 17 listopadu 1992 o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky. In: *Sbírka zákonů České a Slovenské federativní republiky*. 1992, částka 112, s. 3297-3302. ISSN 1213/9297. Dostupný také z: <https://www.vscr.cz/sekce/legislativa>

HÁLA, Jaroslav, 2006. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. Vyd. 2. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií. ISBN 80-86708-30-6.

HARTL, Pavel a Helena Hartlová, 2009. *Psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-569-1.

HILTON, Jonathan, 2008. *Jak překonat stres: praktický obrazový průvodce*. Praha: Svojtka & Co. ISBN 978-80-256-0092-4

HONZÁK, Radkin, 2015. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7429-552-2.

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

JANKOVSKÝ, Jiří, 2003. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton. ISBN 80-7254-329-6.

JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ, 2006. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, ISBN 80-869-91-74-1.

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

KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ, 2003. *Syndrom vyhoření*. 2. rozšířené a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav. ISBN 80-707-1231-7.

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

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 1998. *Jak neztratit nadšení*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-716-9551-3.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2013. Jak zvládat depresi. Praha: Grada. 2013. ISBN 978-80-247-4774-3

ŠINDELÁŘ, M. *Syndrom vyhoření u příslušníků Vězeňské služby České republiky ve Věznici Kuřim*. Zlín, 2015. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií. Vedoucí bakalářské práce Jiří Dalajka. Dostupné také z: [digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/31536/šindelář\\_2015\\_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/31536/šindelář_2015_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MOTEJL, Otakar, 2010. Vězeňství. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv. ISBN 978-80-7357-606-6.

NOVÁK, Tomáš, 2010. Sám sobě psychologem. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2956-5.

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

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

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

VENGLÁŘOVÁ, Martina, 2011. Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-802-4731-742.

VODÁČKOVÁ, Daniela, 2007. Krizová intervence. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-342-0.

WILKINSON, Greg, 2002. Stres. Praha: Grada. ISBN 80-247-0092-1.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

%	procento
§	paragraf
BM	Bournout Measure
Č.	číslo
DVO	dílčí výzkumná otázka
HVO	hlavní výzkumná otázka
MS	Microsoft
Např.	například
S.	strana
Sb.	sbírka
Tzv.	takzvaný
VS ČR	Vězeňská služba České republiky

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Věk respondentů.....	33
Obrázek 2 Pohlaví respondentů .....	34
Obrázek 3 Délka služebního poměru.....	34
Obrázek 4 Služební pozice .....	35
Obrázek 5 Míra spokojenosti se zaměstnáním .....	35
Obrázek 6 Spokojenost s finančním ohodnocením.....	36
Obrázek 7 Změna k pracovnímu prostředí .....	37
Obrázek 8 Rizikové faktory .....	37
Obrázek 10 Míra syndromu vyhoření u dozorců .....	39
Obrázek 11 Míra syndromu vyhoření u strážných.....	40



**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Výzkumný soubor.....	31
Tabulka 2 Spokojenost s finančním ohodnocením dozorců ve vztahu k syndromu vyhoření .....	42
Tabulka 3 Spokojenost s finančním ohodnocením strážných ve vztahu k syndromu vyhoření .....	43
Tabulka 4 Spokojenost se zaměstnáním dozorců ve vztahu k syndromu vyhoření.....	44
Tabulka 5 Spokojenost se zaměstnáním strážných ve vztahu k syndromu vyhoření .....	45
Tabulka 6 Věk dozorců ve vztahu k syndromu vyhoření .....	46
Tabulka 7 Věk strážných ve vztahu k syndromu vyhoření.....	47
Tabulka 8 Délka praxe dozorců ve vztahu k syndromu vyhoření .....	48
Tabulka 9 Délka praxe strážných ve vztahu k syndromu vyhoření .....	49

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

*Dobrý den,*

*jsem studentem 3. ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně oboru Sociální pedagogika. Chtěl bych Vás požádat o spolupráci na výzkumu v rámci mé bakalářské práce na téma Syndrom vyhoření u dozorců a strážných Vězeňské služby ČR. Dotazník je anonymní, získané informace budou sloužit pouze pro vypracování mé bakalářské práce. Děkuji Vám za Váš čas a ochotu při vyplňování tohoto dotazníku.*

*Libor Holiš*

1. Kolik je Vám let?
  - a) Méně než 25
  - b) 25 – 34
  - c) 35 – 44
  - d) 45 – 55
  - e) 56 a více
  
2. Jste:
  - a) Žena
  - b) Muž
  
3. Jak dlouho pracujete u Vězeňské služby České republiky?
  - a) 0 – 5 let
  - b) 6 – 10 let
  - c) 11 – 15 let
  - d) 16 – 20 let
  - e) 21 let a více
  
4. Na jaké služební pozici jste zařazen(a)?
  - a) Strážný
  - b) Dozorce
  
5. Jste spokojen(a) se svým zaměstnáním?
  - a) Velmi spokojen(a)
  - b) Spokojen(a)
  - c) Neutrální postoj
  - d) Nespokojen(a)
  - e) Velmi nespokojen(a)
  
6. Jste spokojen(a) s finančním ohodnocením Vaší práce?
  - a) Velmi spokojen(a)
  - b) Spokojen(a)
  - c) Neutrální postoj
  - d) Nespokojen(a)
  - e) Velmi nespokojen(a)

7. Změnil se Váš vztah k pracovnímu prostředí v průběhu práce ve Vašem zaměstnání?
- a) Ano k lepšímu
  - b) Ano k horšímu
  - c) Ne nezměnil
8. Působí na Vás v zaměstnání některý z těchto rizikových faktorů? (je možné označit i více odpovědí)
- a) Pracovní rutina
  - b) Nedostatek času
  - c) Málo odpočinku po pracovním vyčerpání
  - d) Nízké ocenění za provedenou práci
  - e) Negativní vztahy mezi spolupracovníky
  - f) Rodinné nebo partnerské problémy
  - g) Vlastní odpověď

**Použitý dotazník BM – syndrom vyhoření**  
(Pines, Aronson, 1980 in Krivohlavý, 1998)

**V následujících otázkách odpovězte, jak často máte v zaměstnání tyto pocity a zkušenosti?**

*Zakroužkujte, prosím, příslušnou variantu odpovědi, která nejlépe vystihuje Váš pocit.*

- |                  |          |            |
|------------------|----------|------------|
| 1. Nikdy         | 4. Někdy | 5. Často   |
| 2. Jednou za čas |          | 6. Obvykle |
| 3. Zřídka kdy    |          | 7. Vždy    |

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) Jsem unaven/a.                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2) Jsem v depresi (tísni).                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3) Prožívám krásný den.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4) Jsem tělesně vyčerpán/a.                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5) Jsem citově vyčerpán/a.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6) Jsem šťasten/a.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7) Cítím se vyřízen/a (zničen/a).              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8) Nemůžu se vzchopit a pokračovat.            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9) Jsem nešťastný/á.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10) Cítím se uhoněn/a a utahán/a.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11) Cítím se jakoby uvězněn/a v pasti.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12) Cítím se jako bych byl/a nula(bezcenný/á). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13) Cítím se utrápen/a.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14) Tíží mne starosti.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15) Cítím se zklamán/a rozčarován/a.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16) Jsem slabý/á a téměř nemocen/ná.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17) Cítím se beznadějně.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18) Cítím se odmítnut/a a odstrčen/a.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

19) Cítím se pln/a optimismu.

1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7

20) Cítím se pln/a energie.

1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7

21) Jsem pln/a úzkostí a obav

1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7