

Well-being vychovatelů v dětských domovech

Valérie Jagošová

Bakalářská práce
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Valérie Jagošová
Osobní číslo: H22303
Studijní program: B0111A190011 Sociální pedagogika
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Well-being vychovatelů v dětských domovech

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti duševního zdraví, ústavní výchovy a osobnosti vychovatele.
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:

BLATNÝ, Marek, 2010. Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3434-7.
CHRÁSKA, Miroslav, 2016. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5326-3.
KRIVOHLAVÝ, Jaro, 2013. Psychologie pocitů štěstí: současný stav poznání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4436-0.
SEKERA, Ondřej, 2009. Identifikace profesních aktivit vychovatelů výchovných ústavů a dětských domovů. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 978-80-7368-728-1.
SELIGMAN, Martin E. P., 2014. Vzkvétání: nové poznatky o podstatě štěstí a duševní pohody. Pod povrchem. Brno: Jan Melvil. ISBN 978-80-87270-95-0.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jana Martincová, Ph.D., MBA**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **13. ledna 2025**
Termín odevzdání bakalářské práce: **2. května 2025**

L.S.

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

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

Ve Zlíně dne 13. ledna 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- 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;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 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;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne

.....
podpis autora

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku well-beingu vychovatelů v dětských domovech. V teoretické části jsou vymezeny klíčové pojmy související s konceptem well-beingu a popsána specifika profese vychovatele. Praktická část představuje kvantitativní výzkum realizovaný pomocí standardizovaného dotazníku COPSOQ III, jehož cílem bylo zjistit úroveň psychosociálních nároků, vnímané smysluplnosti práce, sociální podpory, stresu a vyhoření u vychovatelů. Výsledky ukazují, že většina respondentů vnímá svou práci jako smysluplnou, ale zároveň čelí vysokým kognitivním i emocionálním nárokům. Byla identifikována souvislost mezi mírou well-beingu a výskytem stresu i syndromu vyhoření.

Klíčová slova: well-being, dětský domov, vychovatel, stres, vyhoření, COPSOQ

ABSTRACT

This bachelor thesis focuses on the well-being of caregivers working in children's homes. The theoretical part defines key concepts related to well-being and describes the specifics of the caregiver's profession. The practical part presents a quantitative research study conducted using the standardized COPSOQ III questionnaire, aiming to assess the level of psychosocial demands, perceived work meaningfulness, social support, stress, and burnout among caregivers. The results show that most respondents perceive their work as meaningful, while also facing high cognitive and emotional demands. A correlation was identified between the level of well-being and the occurrence of stress and burnout.

Keywords: well-being, children's home, caregiver, stress, burnout, COPSOQ

Ráda bych poděkovala paní Mgr. Janě Martinové, Ph.D., MBA za odborné vedení, ochotný přístup a cenné rady při zpracovávání této bakalářské práce. Mé poděkování patří také rodině a přátelům za motivaci a podporu během celého studia.

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 WELL-BEING.....	13
1.1 DEFINICE WELL-BEINGU	13
1.1.1 PERMA model Martina Seligmana	15
1.2 OBLASTI WELL-BEINGU	16
1.3 MĚŘENÍ WELL-BEINGU	17
2 WELL-BEING VYCHOVATELE V DĚTSKÉM DOMOVĚ	19
2.1 SPECIFIKA PRÁCE VYCHOVATELE V DĚTSKÉM DOMOVĚ.....	19
2.2 VÝZNAM WELL-BEINGU PRO VYCHOVATELE	20
2.3 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ WELL-BEING VYCHOVATELŮ	20
2.3.1 Kognitivní nároky	20
2.3.2 Emocionální nároky	21
2.3.3 Smysluplnost práce	21
2.3.4 Sociální podpora od kolegů.....	21
2.3.5 Pocit sounáležitosti na pracovišti	22
2.3.6 Konflikt mezi prací a osobním životem	22
2.3.7 Vyhoření.....	22
2.3.8 Stres.....	23
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	24
3 METODOLOGIE VÝZKUMU.....	25
3.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	25
3.2 CÍLE VÝZKUMU	25
3.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	26
3.4 DRUH VÝZKUMU	27
3.5 VÝZKUMNÝ SOUBOR	27
3.6 VÝZKUMNÁ TECHNIKA	28
3.7 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	32
4 ANALÝZA DAT.....	33
4.1 KOGNITIVNÍ NÁROKY	33
4.2 EMOCIONÁLNÍ NÁROKY	34
4.3 SMYSLUPLNOST PRÁCE.....	35
4.4 SOCIÁLNÍ PODPORA OD KOLEGŮ	35
4.5 POCIT SOUNÁLEŽITOSTI NA PRACOVIŠTI	36
4.6 KONFLIKT MEZI PRACÍ A OSOBNÍM ŽIVOTEM	37
4.7 VYHOŘENÍ.....	38

4.8	STRES	39
4.9	VZTAH MEZI WELL-BEINGEM A MÍROU VYHOŘENÍ	39
4.10	VZTAH MEZI WELL-BEINGEM A MÍROU STRESU	41
4.11	ZODPOVĚZENÍ HLAVNÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY	42
4.12	DISKUSE	43
ZÁVĚR.....		45
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY		47
SEZNAM TABULEK.....		51
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK		52
SEZNAM PŘÍLOH.....		53

ÚVOD

Práce vychovatelů v dětských domovech patří mezi profese s vysokými nároky na psychickou odolnost, empatické schopnosti a osobní nasazení. Tito pracovníci dennodenně čelí náročným situacím, ve kterých musí kombinovat odborné znalosti s lidským přístupem a zvládat silné emoční vypětí.

Well-being, tedy subjektivně vnímaná životní pohoda, je komplexním ukazatelem kvality života a významným faktorem ovlivňujícím výkon v pomáhajících profesích. U vychovatelů v dětských domovech hraje klíčovou roli nejen ve zvládání každodenních pracovních výzev, ale i v udržení pracovní motivace a prevence syndromu vyhoření. Psychická stabilita a pracovní spokojenost vychovatelů mají přímý vliv na kvalitu péče, která je poskytována dětem a dospívajícím, kteří se ocitli mimo svou původní rodinu a jejichž potřeba bezpečí, porozumění a podpory je mimořádně vysoká.

Tato bakalářská práce si klade za cíl zmapovat úroveň well-beingu vychovatelů v dětských domovech a analyzovat faktory, které jej ovlivňují. V teoretické části jsou představeny klíčové přístupy k pojetí well-beingu a popsána specifika práce vychovatele v institucionální péči. Praktická část je zaměřena na kvantitativní výzkum, který prostřednictvím standardizovaného dotazníku COPSQ III zkoumá oblasti jako jsou kognitivní a emoční nároky, vnímaná smysluplnost práce, sociální podpora, stres a vyhoření. Zjištěná data mohou přispět k hlubšímu porozumění nárokům této profese a sloužit jako podklad pro návrhy opatření na podporu psychické pohody vychovatelů.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 WELL-BEING

Pojem well-being se v odborných zdrojích vyskytuje ve dvou podobách, s pomlčkou (well-being) a bez pomlčky (wellbeing). V této bakalářské práci bude pro lepší srozumitelnost používána varianta s pomlčkou, která odpovídá tradičnímu zápisu v akademických textech.

1.1 Definice well-beingu

Definování well-beingu se ukazuje jako složitý úkol, jelikož postrádá jednotné odborné stanovisko. Jak uvádí Dodge et al. (2012, s. 222), nejasnosti v pojetí well-beingu vedou k tomu, že často dochází ke vzniku příliš širokých a nejednoznačných definic.

Termín „well-being“ se v psychologii překládá jako „blaho“ či „pocit blaha“. Přestože je tento pojem důležitou charakteristikou lidské existence, není dostatečně konkrétní. Proto je dnes na toto téma publikováno množství odborných studií, které se zabývají tím, jaký je emocionální stav daného člověka, a to v dimenzi „dobrý“ nebo „špatný“ (Křivohlavý, 2013, s. 27).

Podstatu well-beingu je třeba chápat napříč různými vědními disciplínami. Ačkoliv má primární základ v psychologii, zasahuje také do oborů jako filozofie, sociologie, pedagogika či medicína. Význam tohoto pojmu je často vysvětlován nepřímou prostřednictvím příbuzných termínů, například „life satisfaction“ (životní spokojenost), „welfare“ (blaho), „pleasure“ (radost), „prosperity“ (prosperita), „happiness“ (štěstí) a „health“ (zdraví) (Blatný et al., 2015, s. 12).

Tento pojem začal nabírat na popularitě v souvislosti s definicí zdraví, kterou představila Světová zdravotnická organizace (World Health Organisation). Well-being je v ní chápán jako klíčový prvek zdraví. Zdraví zde již není definováno pouze absencí nemoci či poruchy, ale jako stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody (Blatný et al., 2015, s. 12).

Well-being se tedy vztahuje k tomu, jak je dané osobě „dobře“. Toto hodnocení je však vykresleno výhradně ze subjektivního pohledu jednotlivce (Křivohlavý, 2013, s. 27). Hodnocení subjektivní pohody je ovlivněno vnímáním reality, životních okolností, schopností jedince i jeho postojem k vlastnímu životu a souvisí s jeho interpretací života jako smysluplného, harmonického a naplňujícího (Křivohlavý, 2015, s. 184).

Well-being má své počátky již v antické filozofii. Tehdejší myslitelé se zabývali otázkou, jaké podmínky musí být splněny, aby člověk mohl vést dobrý život. Tímto tématem se tehdy intenzivně zabývaly především dva filozofické směry: hédonismus

a eudaimonismus (Mareš, 2024, s. 107). Oba přístupy k well-beingu vycházejí z odlišného pojetí lidské přirozenosti (Deci a Ryan, 2008, s. 3).

Hédonismus tvrdí, že well-being člověka je určen mírou potěšení a bolesti, které v životě pociťuje. Potěšení jsou vnímána jako příjemná příjemné prožitky, které mají hodnotu samy o sobě, zatímco bolesti jsou nepříjemné rovněž na základě jejich vlastní prožitkové kvality. Hédonisté zdůrazňují, že rozhodující je subjektivní prožitek jednotlivce – to, jak se člověk cítí zevnitř, bez ohledu na to, zda jeho životní cíle byly skutečně naplněny. Důležité tedy není objektivní naplnění přání, ale vnitřní pocit spokojenosti a uspokojení (Hooker, 2015, s. 16-17).

Naopak eudaimonismus představuje pojetí well-beingu, podle kterého skutečné dobré bytí nespočívá pouze v prožívání štěstí, ale především v rozvíjení lidského potenciálu, ctností a žití v souladu s vlastní přirozeností. Well-being je chápán jako proces seberealizace a naplňování pravého já (daimonu), nikoli jako konečný stav či pouze subjektivní pocit spokojenosti (Deci a Ryan, 2008, s. 2).

Toto základní rozlišení mezi hédonickým a eudaimonickým pojetím well-beingu přetrvává i v současné psychologii. Moderní vědecké přístupy však usilují o komplexnější zachycení lidské pohody tím, že tyto dvě tradice propojují. Diener (in Gallagher et al, 2009, s. 1026) navázal na hedonickou linii a rozvinul koncept subjektivního well-beingu jako kombinace životní spokojenosti, prožívání pozitivních emocí a nízké úrovně negativních nálad. Naopak Ryffová (in Gallagher et al, 2009, s. 1026) rozpracovala eudaimonickou tradici v modelu psychologického well-beingu, zahrnujícím rozvoj autonomie, zvládání prostředí, osobního růstu, pozitivních vztahů s druhými, smyslu života a sebepřijetí.

Další rozšíření přinesla Keyessová, která k těmto oblastem přidala i koncept sociálního well-beingu, zaměřeného na schopnost jednotlivce úspěšně fungovat v sociálním kontextu. Keyessová vytvořila pětikomponentový model sociální pohody, který zahrnuje sociální začlenění, sociální přínos, sociální soudržnost, sociální realizaci a sociální přijetí (Úřad vlády České republiky, 2017).

Dále Keyessová (2002, s. 209) uvádí, že subjektivní (emocionální), psychologický a sociální well-being tvoří tři složky, které jsou samostatné, ale vzájemně propojené. Společně charakterizují úplné duševní zdraví jedince.

1.1.1 PERMA model Martina Seligmana

Martin Seligman je považován za zakladatele a předního představitele pozitivní psychologie. Původním tématem pozitivní psychologie bylo štěstí, které se měřilo spokojeností se životem. Postupně se však ukázalo, že tento přístup má tři slabiny: štěstí bylo příliš spojováno s dobrou náladou, měření spokojenosti bylo výrazně ovlivněno momentálními pocity a pozitivní emoce, zaujetí a smysluplnost nepostihovaly všechny důležité oblasti života. Tyto nedostatky vedly k posunu od teorie opravdového štěstí k teorii duševní pohody (Seligman, 2011, s. 24–27).

Ve své knize, která vyšla pod českým názvem *Vzkvétání: Nové poznatky o podstatě štěstí a duševní pohody*, rozvinul koncept well-beingu. V tomto díle představil nový model pohody, ve kterém identifikuje pět základních prvků tvořících teorii well-beingu: pozitivní emoce (Positive Emotion), zaujetí činností (Engagement), pozitivní vztahy (Positive Relations), smysluplnost (Meaning) a úspěšný výkon (Accomplishment). Tyto složky jsou shrnuty pod akronym PERMA (Jankovičová, 2021). Mezi pět základních prvků patří:

- Pozitivní emoce (Positive Emotion)

První prvek představuje hédonickou cestu k duševní pohodě. Rozvíjením vděčnosti, vnímáním příjemných zážitků a budováním naděje je možné podporovat pozitivní emoce spojené s minulostí, přítomností i budoucností. Schopnost prožívat pozitivní emoce je však do určité míry vrozená a má své přirozené hranice. Proto model PERMA nabízí i další cesty k dosažení duševní pohody (Penn Positive Psychology Center, 2018).

- Zaujetí činností (Engagement)

Druhým prvkem teorie duševní pohody je zaujetí činností. Tento stav nastává, když se člověk plně ponoří do vykonávané aktivity natolik, že ztrácí pojem o čase a vnímání sebe samotného. Během stavu hlubokého zaujetí, označovaného jako flow, se obvykle nevyskytují žádné vědomé myšlenky ani pocity a zážitek je hodnocen až zpětně. Na rozdíl od pozitivních emocí, které vnímáme v přítomném okamžiku, je zaujetí prožíváno retrospektivně (Seligman, 2011, s. 28–29).

- Smysluplnost (Meaning)

Smysluplnost vychází z přirozené lidské potřeby hledat hodnotu a smysl vlastní existence. Je spojena s pocitem sounáležitosti a službou něčemu, co nás přesahuje. V náročných životních situacích pomáhá jednotlivcům vědomí životního cíle zaměřit se na to, co je

skutečně podstatné. Smysl života může být nacházen v profesi, společenském angažmá, umělecké tvorbě, náboženské či spirituální víře, dobrovolnictví nebo v zapojení se do komunitního života (Madeson, 2017).

- Úspěšný výkon (Accomplishment)

Úspěšný výkon reflektuje snahu člověka dosahovat cílů, úspěchů a mistrovství, a to i tehdy, pokud tyto výsledky nejsou přímo spojeny s pozitivními emocemi, smysluplností či vztahy. Lidé často usilují o úspěch kvůli němu samotnému, a to bez ohledu na doprovodné emocionální prožitky. Tento prvek zahrnuje jak okamžikový úspěch, tak dlouhodobé naplnění v podobě úspěšného života, a je chápán jako samostatná součást duševní pohody (Seligman, 2011, s. 30–32).

- Pozitivní vztahy (Positive Relations)

Posledním prvkem modelu PERMA jsou pozitivní vztahy s ostatními lidmi. Zkušenosti jako radost, smysl života, pocit sounáležitosti či hrdost na dosažené úspěchy jsou díky mezilidským vztahům často umocněny. Sociální vazby dávají životu smysl a představují jednu z nejúčinnějších opor v těžkých obdobích. Výzkumy ukazují, že konání laskavých skutků ve prospěch druhých zvyšuje subjektivní pohodu (Penn Positive Psychology Center, 2018). Z evolučního hlediska je člověk sociální bytostí, protože potřeba navazovat vztahy podporovala přežití. Schopnosti jako láska, empatie, spolupráce a obětavost tvoří přirozený základ pro budování pevných mezilidských vztahů.

1.2 Oblasti well-beingu

Na základě výše uvedených teoretických východisek lze říct, že well-being představuje mnohohrstevnatý koncept, který nelze zúžit pouze na subjektivní prožívání štěstí nebo úspěch v určité oblasti života. Jak ukazují moderní přístupy, pohoda člověka zasahuje do více oblastí života, které jsou vzájemně propojené a společně vytvářejí komplexní obraz kvality života. Podle iniciativy Partnerství pro vzdělávání 2030+ (2021, s. 20) můžeme rozlišit následujících pět základních oblastí well-beingu:

- Fyzická oblast

Fyzická oblast souvisí s tělesným zdravím a bezpečím. Je ovlivněna pravidelnou fyzickou aktivitou, zdravým stravováním, kvalitním spánkem a celkovou péčí o zdravý životní styl.

- Kognitivní oblast

Kognitivní well-being zahrnuje schopnost kritického myšlení, řešení problémů a kreativitu. Zaměřuje se na efektivní zpracování informací, rozvoj dovedností a úspěšné dosahování osobních a profesních cílů.

- Emocionální oblast

Emocionální oblast se týká pozitivního vnímání sebe sama, schopnosti zvládat stres, regulovat emoce a udržovat vnitřní rovnováhu v náročných životních situacích.

- Sociální oblast

Sociální well-being je spojen se schopností navazovat kvalitní mezilidské vztahy, prožívat empatii, spolupracovat a cítit se přijímán komunitou a společností.

- Duchovní oblast

Duchovní pohoda souvisí s hledáním smyslu života, identifikací s hodnotami a životními cíli a propojením se s vyššími etickými nebo spirituálními principy.

Well-being se týká například i oblasti digitální, ekonomické, environmentální, finanční, individuální či intelektuální pohody (Mareš, 2024, s. 122).

1.3 Měření well-beingu

Well-being nelze adekvátně postihnout jediným ukazatelem ani měřením v rámci jedné dimenze. Přesné měření je navíc komplikováno kulturními odlišnostmi, stylem odpovídání a subjektivní interpretací jednotlivých položek, což ukazuje na nutnost komplexního přístupu při hodnocení životní pohody (Borgonovi a Pal, 2014, s. 12–13).

Existuje řada standardizovaných nástrojů, které se zaměřují na různé aspekty well-beingu od celkové spokojenosti se životem po specifické dimenze duševního zdraví. Mezi nejčastěji používané patří:

- **WHO-5 Well-Being Index**

Tento dotazník vyvinutý Světovou zdravotnickou organizací je jednoduchý a rychlý nástroj sloužící k hodnocení subjektivní psychické pohody za poslední dva týdny. Obsahuje pět položek, které se hodnotí na šestibodové Likertově škále (Topp et al., 2015)

- **PERMA Profiler**

Tento nástroj vychází z modelu well-beingu podle Martina Seligmana a hodnotí pět klíčových oblastí životní spokojenosti. Obsahuje také položky měřící celkovou pohodu, fyzické zdraví, negativní emoce a osamělost (Butler a Kern, 2016).

Satisfaction with Life Scale (SWLS)

Dotazník zaměřený na celkovou spokojenost se životem, který nehodnotí momentální emoční stav, ale kognitivní hodnocení vlastního. Obsahuje pět položek hodnocených na sedmibodové škále života (Diener et al., 1985).

- **Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS)**

Nástroj zaměřený na pozitivní aspekty duševní pohody, jako je optimismus, klid nebo schopnost navazovat přátelství. Existuje ve standardní (14 položek) i zkrácené verzi (7 položek) (Tennant et al., 2007).

- **Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)**

Dotazník určený k hodnocení psychosociálních podmínek na pracovišti, včetně stresu, vyhoření a smysluplnosti práce (Kristensen et al., 2005).

- **Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)**

Nástroj pro měření pozitivních a negativních emocí, který obsahuje 20 položek hodnotících aktuální afektivní stavy (Watson, Clark a Tellegen, 1988).

2 WELL-BEING VYCHOVATELE V DĚTSKÉM DOMOVĚ

Tato kapitola přibližuje, jaké faktory ovlivňují well-being vychovatelů v prostředí dětských domovů. Zaměřuje se na specifika jejich každodenní práce a nároky, které s sebou tato profese nese.

2.1 Specifika práce vychovatele v dětském domově

Role vychovatele v dětském domově je mimořádně náročná a komplexní. Na první pohled se může zdát, že vychovávat je samozřejmou činností, avšak samotná podstata výchovy je mnohem hlubší. Výchova totiž neznamená pouze předávání informací, ale především formování hodnot, postojů a vzorců chování prostřednictvím vztahu, osobního příkladu a vnitřního přesvědčení vychovatele (Škoviera, 2022, s. 11–12).

V dnešních podmínkách je vychovatelství profesionální činností, jejíž počátky sahají až do antiky. V tehdejší Řecku a Římě byl paidagogos otrokem, jehož úkolem byla péče o děti – staral se o jejich bezpečnost, hygienu, způsob chování, oblékání i vystupování na veřejnosti. Ačkoliv bylo jeho postavení odlišné od dnešní profese vychovatele, určitá kontinuita péče a vedení dětí zůstává (Škoviera, 2022, s. 17).

Kompetence jsou vnímány jako schopnosti zvládat specifické úkoly v náročných situacích, přičemž zahrnují nejen znalosti a dovednosti, ale i postoje a osobnostní kvality. Tyto kompetence přesahují rámec běžné pracovní náplně a odrážejí širší roli vychovatele. (Škoviera, 2022, s. 58–59)

Přímý kontakt s dětmi v náročném prostředí však klade vysoké nároky na psychickou odolnost pracovníka. Vychovatel musí čelit emočně vypjatým situacím, vyrovnávat se s odmítnutím, agresí nebo bezmocí klientů. K tomu je nezbytné mít vnitřní stabilitu, sebereflexi a schopnost dlouhodobě udržovat profesionální vztahy. Bez těchto předpokladů může dojít k přetížení a ztrátě motivace (Sekera, 2009, s. 78-79).

Od vychovatele se očekává široké spektrum dovedností – od každodenní péče o prostředí až po pedagogické a terapeutické intervence. Musí být schopen vytvářet bezpečné a stabilní zázemí pro děti, které často přicházejí s traumatizující minulostí (Škoviera, 2007, s. 104).

2.2 Význam well-beingu pro vychovatele

Well-being představuje důležitý faktor ovlivňující kvalitu života člověka jak v pracovním, tak osobním prostředí. Umožňuje využít profesní schopnosti naplno, zvládat každodenní nároky zaměstnání, udržet si kreativitu a lépe reagovat na stres či nepříjemné situace. Vzájemné propojení mezi tím, jak se cítíme v práci, a tím, jak se nám daří v soukromí, je nepopiratelné. Spokojenost v jedné oblasti podporuje pohodu v druhé a naopak. Vysoká úroveň osobního well-beingu přispívá k vyšší odolnosti vůči zátěži i k větší pružnosti při zvládání životních výzev (Partnerství 2030+, 2023, s. 5).

Úspěšné působení v profesi vychovatele závisí na souboru fyzických, psychických i sociálních vlastností. K těm nejdůležitějším patří schopnost empatie, komunikační dovednosti, duševní stabilita a tolerance. Důraz je kladen na to, aby vychovatel nejen zvládal výchovné situace, ale zároveň působil jako pozitivní vzor a podpůrná autorita (Sekera, 2009, s. 41-42).

Při práci s dětmi vyžadujícími zvláštní péči se vychovatelé často dostávají do situací, kdy se nevědomky vzdávají svých osobních potřeb, což vede k únavě a psychickému vyčerpání. Potlačováním vlastních pocitů může vychovatel snadno sklouznout k tomu, že přestává brát ohled na pocity druhých. Ve výchovném kontextu se to může projevit jako necitlivý přístup k dětem, ztráta empatie či tendence k manipulaci. Je tedy nezbytné, aby vychovatel dbal i o svou vlastní duševní rovnováhu, což přispívá nejen k jeho osobní pohodě, ale i k efektivitě práce s dětmi (Sekera, 2009, s. 49-51).

2.3 Faktory ovlivňující well-being vychovatelů

Tato podkapitola přibližuje vybrané dimenze, které významně ovlivňují well-being vychovatelů v dětských domovech. Právě na tyto oblasti se následně zaměřuje i praktická část této práce.

2.3.1 Kognitivní nároky

Kognitivní složka well-beingu se zaměřuje na schopnost kritického myšlení, řešení problémů a kreativitu (Eduklub, 2022). Projevuje se tím, jak jedinec zpracovává informace, jak tvoří své závěry, jakou má motivaci a odhodlání k dosahování vytyčených cílů (Felcmanová, 2023, s. 4).

Vychovatel by měl zvládat nejen praktické činnosti, ale také diagnostiku potřeb dítěte, tvorbu individuálních plánů a vedení dokumentace. Tato část práce klade vysoké nároky na kognitivní zpracování informací, organizaci času i rozhodovací schopnosti (Sekera, 2009, s. 63).

2.3.2 Emocionální nároky

Vychovatelé často ve snaze být oporou pro děti potlačují vlastní potřeby. Tím ale riskují psychické přetížení, protože neventilované emoce se mohou přenášet na děti a projevit se jako odtažitost nebo necitlivost. Dlouhodobé ignorování vlastních emocí tak ohrožuje kvalitu vztahů s dětmi (Sekera, 2009, s. 49-51).

Emoční složka well-beingu zahrnuje pozitivní vztah k sobě samému, schopnost rozpoznat vlastní emoce a umět je regulovat. Projevuje se také důvěrou ve vlastní síly i ve vztazích s ostatními a schopností zvládat náročné životní situace díky vnitřní odolnosti (Partnerství 2030+, 2023, s.4).

2.3.3 Smysluplnost práce

Pocit smysluplnosti práce představuje pro vychovatele v dětském domově jeden z klíčových faktorů pracovního well-beingu. Smysluplnost může mít dvě roviny a to osobní a sociální. Práce má pro člověka větší význam, pokud se shoduje s jeho hodnotami nebo přináší užitek společnosti (Křivohlavý, 2013, s.48).

Pokud člověk vnímá svou práci jako cestu k dosažení osobních cílů, zvyšuje se jeho pracovní spokojenost (Křivohlavý, 2013, s. 46). Pokud pracovník nevnímá svou činnost jako užitečnou či smysluplnou, hrozí, že sklouzne k mechanickému vykonávání povinností bez hlubšího zaujetí (Mindset Mentors, 2024), což může negativně ovlivnit jeho motivaci, spokojenost i kvalitu práce (Křivohlavý, 2013, s. 48).

Smysluplná práce se také přímo pojí s vyšší pracovní spokojeností, psychickou odolností a nižším rizikem syndromu vyhoření. Lidé, kteří věří v hodnotu své práce, jsou zpravidla spokojenější, zdravější a stabilnější ve svých pracovních rolích (Mindset Mentors, 2024).

2.3.4 Sociální podpora od kolegů

Sociální podpora ze strany kolegů hraje významnou roli v tom, jak vychovatelé v dětském domově vnímají svou práci a jak zvládají její náročné situace. Sdílení zkušeností s ostatními

umožňuje jednotlivcům ověřovat si vlastní pohled na určité situace a nastavovat přiměřená očekávání. V pracovním kolektivu je užitečné vnímat rozdíly v přístupu jednotlivých kolegů. Někteří mohou díky svému profesionálnímu přístupu a zkušenostem sloužit jako inspirace, zatímco jiní mohou prožívat vyšší míru frustrace a mít tendenci ji opakovaně verbalizovat ve svém okolí (Partnerství 2030+, 2023, s. 41).

Zvláštní význam má tato forma podpory pro nově příchozí pracovníky nebo pro ty, kteří se adaptují na nové prostředí. Osobnostní rysy jako extraverte, optimismus a sociální inteligence usnadňují navazování kontaktů (Křivohlavý, 2013, s. 51). Vzájemné interakce v kolektivu mohou přispívat k pocitu přijetí, jistoty a ukotvení, což má pozitivní dopad na pracovní pohodu i zvládání každodenních výzev (Partnerství 2030+, 2023, s.41).

2.3.5 Pocit sounáležitosti na pracovišti

Pocit sounáležitosti na pracovišti představuje důležitý předpoklad pro efektivní a zdravé fungování pracovního týmu (Management News, 2023). V kontextu dětského domova to znamená, že vychovatelé by se měli cítit být součástí pracovního kolektivu, kde panuje vzájemná důvěra, spolehlivost a ochota spolupracovat na společném cíli.

2.3.6 Konflikt mezi prací a osobním životem

Rovnováha mezi osobním a profesním životem je nezbytná. Pracovník, který si neumí odpočinout nebo se dostatečně regenerovat, se stává méně odolným vůči zátěži a může ztrácet motivaci i citlivost vůči potřebám dětí (Sekera, 2009, s. 53).

Jelikož zaměstnání často zabírá značnou část týdne, je nezbytné věnovat pozornost i oblastem života mimo práci jako jsou rodina, osobní zájmy, zdraví, sociální vztahy a odpočinek. Udržení rovnováhy neznamena striktní rozdělení času v poměru 50:50, ale spíše celkové sladění pracovních povinností s osobními hodnotami a prioritami. Klíčové je, aby pracovní život neomezoval osobní pohodu a naopak, aby osobní sféra nebránila kvalitnímu výkonu práce. Zdravá rovnováha umožňuje lepší zvládání stresu, snižuje riziko vyhoření a přispívá k dlouhodobé spokojenosti s pracovním i osobním životem (Kobeterapie, 2024).

2.3.7 Vyhoření

Vyhoření se nejčastěji projevuje u profesí, které vyžadují dlouhodobý osobní kontakt s lidmi (Křivohlavý, 2012, s. 24). Což představuje významné riziko zejména pro pracovníky

v pomáhajících profesích. Tito lidé často nachází hluboký smysl v pomoci druhým, především těm, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením. Jejich vnitřní motivace a představa o smysluplnosti práce se však mohou stát zdrojem frustrace, pokud očekávání nenacházejí naplnění. Důsledkem bývá výrazné psychické i fyzické vyčerpání, ztráta motivace a opuštění původních profesních ideálů (Hauke, 2015).

Zatímco stres je běžnou reakcí na zátěž, vyhoření představuje hlubší, dlouhodobý stav vyčerpání, který vzniká hlavně v důsledku náročné práce s lidmi (Křivohlavý, 2012, s. 69).

2.3.8 Stres

Pracovníci v pomáhajících profesích často čelí vysokým nárokům na výkon a zodpovědnost. V těchto oborech může vzniknout pocit, že selhání nebo projev slabosti není přípustný, obzvláště pokud jejich chyby mohou mít závažné dopady na druhé. To zvyšuje psychickou zátěž, kterou je potřeba dlouhodobě zvládat (Nevypust' duši, 2020).

V obdobích nestability či změn se navíc pracovní podmínky mohou velmi rychle měnit. Nárůst úkolů, ztráta předvídatelnosti nebo obava z dopadů rozhodnutí představují další stresory. Tyto situace vyžadují velkou míru flexibility, přizpůsobivosti a odolnosti, což může být dlouhodobě vyčerpávající (Nevypust' duši, 2020).

II PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODOLOGIE VÝZKUMU

V teoretické části bakalářské práce byly vymezeny základní pojmy související s tématem well-beingu a specifika práce vychovatelů v dětských domovech. Empirická část se zaměřuje na zjišťování úrovně vybraných psychosociálních aspektů práce vychovatelů a na analýzu jejich vlivu na celkovou úroveň well-beingu. Výzkum se rovněž zabývá posouzením souvislosti mezi mírou vyhoření, stresem a uvedenými oblastmi.

3.1 Výzkumný problém

Podle Světové zdravotnické organizace (World health organisation) je zdravý stav, ve kterém si člověk uvědomuje svůj vlastní potenciál, dokáže se vyrovnat s běžnými stresy života, může produktivně a plodně pracovat a přispívat své komunitě (Jankovičová, 2021).

Vychovatelé v dětských domovech čelí specifickým pracovním podmínkám, které mohou významně ovlivnit jejich duševní stav, vnímání stresu a celkovou pracovní spokojenost. Každodenní interakce s dětmi v náročných životních situacích vyžaduje vysokou míru empatie, psychické odolnosti a schopnosti zvládat krizové situace. Dlouhodobé vystavení stresovým faktorům může vést k psychickému vyčerpání a riziku syndromu vyhoření (VZP, 2023).

Významným faktorem ovlivňujícím well-being vychovatelů je také rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Příliš mnoho práce může vést ke stresu, vyhoření a také k zanedbávání osobních vztahů a koníčků (LEITZ, 2023). Vzhledem k povaze práce v dětských domovech, která často zahrnuje nepravidelné směny a emočně náročné situace, může docházet k narušení osobního života zaměstnanců.

Zkoumání well-beingu vychovatelů v dětských domovech je důležité, protože jejich psychická pohoda ovlivňuje nejen jejich vlastní životní spokojenost, ale také kvalitu péče o svěřené děti.

3.2 Cíle výzkumu

Hlavním výzkumným cílem této bakalářské práce je zjistit úroveň well-beingu vychovatelů v dětských domovech. Chceme zjistit úroveň pracovních nároků a emočních nároků vychovatelů v dětských domovech. Dále chceme prozkoumat úroveň konfliktu mezi pracovním a osobním životem. Následně určit míru stresu a vyhoření. Dalším cílem je také

odhalit v rámci pracovního prostředí úroveň sociální podpory mezi kolegy a úroveň pocitu sounáležitosti na pracovišti. Chceme také zjistit úroveň vnímané smysluplnosti práce.

3.3 Výzkumné otázky

Z dříve uvedených cílů vychází tyto otázky.

Hlavní výzkumná otázka:

Jaká je úroveň well-beingu vychovatelů v dětských domovech?

Dílčí výzkumné otázky:

1. **Jaká je úroveň kognitivních nároků kladených na vychovatele v dětských domovech?**
2. **Jaká je úroveň emocionálních nároků kladených na vychovatele v dětských domovech?**
3. **Jaká je úroveň vnímané smysluplnosti práce vychovatelů v dětských domovech?**
4. **Jaká je úroveň sociální podpory mezi kolegy v dětských domovech?**
5. **Jaká je úroveň pocitu sounáležitosti mezi vychovatelů v dětských domovech?**
6. **Jaká je úroveň konfliktu mezi prací a osobním životem vychovatelů v dětských domovech?**
7. **Jaká je úroveň vyhoření vychovatelů v dětských domovech?**
8. **Jaká je úroveň stresu vychovatelů v dětských domovech?**
9. **Jaká je souvislost mezi well-beingem vychovatelů v dětských domovech a mírou jejich vyhoření?**
10. **Jaká je souvislost mezi well-beingem vychovatelů v dětských domovech a mírou jejich stresu?**

Z hlavní a dílčích otázek jsme si formulovali věcné hypotézy:

H1: Mezi well-beingem vychovatelů v dětských domovech a mírou jejich vyhoření existuje souvislost.

H2: Mezi well-beingem vychovatelů v dětských domovech a mírou jejich stresu existuje souvislost.

3.4 Druh výzkumu

Pro praktickou část této bakalářské práce jsme s ohledem na výzkumný problém a cíle práce zvolily kvantitativně orientovaný výzkum. Výzkum se zaměřuje na psychosociální aspekty ovlivňující well-being vychovatelů v dětských domovech. Klíčovým nástrojem sběru dat je dotazníkové šetření, protože umožňuje efektivní shromažďování informací o pracovních podmínkách, míře stresu, vyhoření a sociální podpoře v pracovním prostředí. Dotazník byl sestaven tak, aby zajišťoval anonymitu respondentů a umožňoval jejich upřímné odpovědi.

3.5 Výzkumný soubor

Základním souborem jsou vychovatelé v dětských domovech napříč celou Českou republikou. Dle statistické ročenky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy za rok 2023/2024 se v České republice nachází 137 dětských domovů.

Výběrovým souborem jsou vychovatelé v dětských domovech Zlínského a Jihomoravského kraje. Respondenti byli vybráni záměrným výběrem, kdy o výběru jistého prvku nerozhoduje náhoda, ale úsudek výzkumníka (Chráska, 2016, s. 19).

Ve Zlínském kraji je aktuálně 12 dětských domovů. Pro zkoumání průměrné situace v dětských domovech České republiky se dají považovat za poměrně reprezentativní vzorek, protože složení dětí odpovídá celorepublikovému trendu. Nenachází se zde výraznější koncentrace zařízení pro děti z vyložené vyloučených lokalit a ani zařízení specializovaná na extrémní formy péče, jako jsou děti s těžkými poruchami chování (Hofrová, 2023).

V Jihomoravském kraji se nachází 13 dětských domovů (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2024). Tento kraj patří mezi velké a demograficky rozmanité regiony České republiky, což jej činí vhodným pro ilustraci běžné situace v českých dětských domovech.

Výzkum probíhal v únoru 2025. Dotazník byl vytvořen pomocí služby Google Forms. Nejprve jsme telefonicky kontaktovali ředitele dětských domovů a požádali je o rozeslání online dotazníku vychovatelům v jejich zařízeních. Po jejich souhlasu jsme jim dotazník zaslali e-mailem.

V rámci Zlínského kraje byly dotazníky rozeslány do 12 dětských domovů. V rámci Jihomoravského kraje jsme dotazníky rozeslali do 7 dětských domovů. Celkový počet vychovatelů ve všech dětských domovech, do kterých byly dotazníky zaslány, činí 133. Z tohoto počtu bylo navraceno 69 dotazníků, což v procentuálním vyjádření znamená, že dotazník vyplnilo 52 % vychovatelů z oslovených dětských domovů. Nižší návratnost

dotazníků může být způsobena přehlédnutím dotazníků v e-mailových schránkách, zaneprázdněností či nezájmem vychovatelů vyplňovat dotazník.

Tabulka 1 – Výběrový soubor

Období sběru dat	3.2.2025 – 28.2.2025
Počet vyplněných dotazníků	69
Ženy	57
Muži	12
Průměrná délka praxe	15 let

(zdroj: vlastní)

3.6 Výzkumná technika

Vzhledem ke kvantitativnímu charakteru výzkumného problému jsme jako výzkumnou techniku zvolili vybrané dimenze standardizovaného dotazníku Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CAPSOQ III). Jedná se o dánský mezinárodně uznávaný nástroj, který slouží k hodnocení psychosociálních aspektů pracovního prostředí, které mohou ovlivnit well-being (duševní pohodu) pracovníků. Dotazník je navržen jako nástroj pro hodnocení psychosociálních rizik na pracovišti a pro rozvoj organizace. Jedná se o univerzální nástroj, který lze použít pro všechny typy zaměstnání, v jakémkoliv odvětví a na pracovištích různé velikosti. Plná verze dotazníku má více než 130 otázek a 45 dimenzí (Capsoq network, 2021).

Dotazník COPSQ nemá oficiální českou verzi, proto nám jeho překlad do českého jazyka zajistila překladatelská firma ProfiPřekladatel.

Náš dotazník se skládá ze 2 částí, které jsou rozděleny do 8 oblastí. Celý dotazník má 27 položek a je strukturován následovně:

1. Položky dotazující na pohlaví a délku praxe (2 položky)
2. Vybrané dimenze dotazníku CAPSOQ III – kognitivní nároky, emocionální nároky, smysluplnost práce, sociální podpora od kolegů, pocit sounáležitosti na pracovišti, konflikt mezi prací a osobním životem, vyhoření, stres (27 položek)

Nyní se podíváme na konkrétní strukturu dotazníku a jeho jednotlivé položky. První nás zajímalo pohlaví respondentů. Pohlaví představuje nominální proměnnou, u které

rozlišujeme respondenty na ženy a muže. U této položky měli respondenti na výběr ze 2 možností: žena; muž. Délka praxe v tomto případě představuje také nominální proměnnou. U této položky měli respondenti číslicí napsat jejich délku praxe v letech.

Dále si popíšeme jednotlivé oblasti, které vychází přímo z dotazníku. V souladu s výzkumnými cíli je dotazník rozdělen do 8 oblastí zjišťujících úroveň psychosociálních aspektů práce. Vybrané oblasti dotazníku CAPSOQ III jsou:

Tabulka 2 – Oblasti dotazníku CAPSOQ

	Oblast (počet položek)	Položka v dotazníku	Položky
1.	Kognitivní nároky (4)	1.	Musíte při práci neustále na něco dohlížet?
		2.	Vyžaduje vaše práce, abyste si pamatovali množství různých informací?
		3.	Vyžaduje vaše práce, abyste dokázali neustále přicházet s novými nápady?
		4.	Je při vaší práci nutné činit obtížná rozhodnutí?
2.	Emocionální nároky (3)	5.	Dostáváte se při své práci do situací, které vás emocionálně rozrušují?
		6.	Musíte při své práci řešit osobní problémy jiných lidí?
		14.	Je vaše práce emočně náročná?
3.	Smysluplnost Práce (2)	15.	Je vaše práce smysluplná?
		16.	Máte pocit, že práce, kterou vykonáváte, je důležitá?
4.	Sociální	8.	Nakolik vám kolegové, v případě potřeby, pomáhají a poskytují vám podporu?

	podpora od kolegů (3)	9.	Pokud to je potřeba, jak často jsou vaši kolegové ochotni naslouchat vašim pracovním problémům?
		10.	Jak často s vámi spolupracovníci hovoří o tom, jak dobře vykonáváte svou práci?
5.	Pocit sounáležitosti na pracovišti (3)	11.	Panuje ve vašem pracovním kolektivu příjemná atmosféra?
		12.	Spolupracuje se vám s vašimi kolegy na pracovišti dobře?
		13.	Připadáte si na svém pracovišti jako součást tamní komunity?
6.	Konflikt mezi prací a osobním životem (5)	7.	Jsou chvíle, kdy musíte být zároveň v práci i doma?
		17.	Máte pocit, že vás práce natolik vyčerpává, že to negativně ovlivňuje váš soukromý život?
		18.	Máte pocit, že vám práce zabírá tolik času, že to negativně ovlivňuje váš soukromý život?
		19.	Náročnost mého zaměstnání ovlivňuje můj soukromý a rodinný život.
		20.	Kvůli pracovním povinnostem musím změnit své soukromé a rodinné aktivity.
7.	Vyhoření (4)	21.	Jak často jste se cítil/a vyčerpaný/á?
		22.	Jak často jste byl/a fyzicky vyčerpaný/á?
		23.	Jak často jste se cítil/a emocionálně vyčerpaný/á?

		24.	Jak často jste se cítil/a unavený/á?
8.	Stres (3)	25.	Jak často máte problémy se uvolnit?
		26.	Jak často jste se cítil/a podrážděný/á?
		27.	Jak často býváte napjatý/á?

(zdroj: vlastní)

Dotazník obsahuje 27 položek. Oblast kognitivní nároky se skládá ze 4 položek (č. 1, 2, 3, 4), které sledují, do jaké míry práce vyžaduje neustálé soustředění, schopnost zpracovávat velké množství informací a řešení složitých úkolů. Další oblast je emocionální požadavky a tato oblast obsahuje 3 položky (č. 5, 6, 14), které měří, jak velký emoční tlak vychovatelé pocítují. Dále oblast č. 3 (smysluplnost práce), měří, do jaké míry vychovatelé vnímají svou práci jako důležitou a smysluplnou a obsahuje 2 položky (č. 15, 16). Oblast č. 4 týkající se sociální podpory od kolegů se skládá ze 3 položek (č. 8, 9, 10). Tato oblast zjišťuje, zda kolegové poskytují podporu v obtížných situacích a jsou ochotni naslouchat. Další oblast je pocit sounáležitosti na pracovišti, která obsahuje 3 položky (č. 11, 12, 13), jež měří, zda vychovatelé vnímají atmosféru na pracovišti jako přátelskou a zda cítí, že patří do kolektivu. Oblast č. 6 konflikt mezi pracovním a osobním životem, měří, zda jim práce brání věnovat se rodině a volnočasovým aktivitám. Tato oblast obsahuje 5 položek (č. 7, 17, 18, 19, 20). Další oblastí, skládající se ze 4 položek (č. 21, 22, 23, 24), je vyhoření, měřící fyzické a emoční vyčerpání. Poslední oblastí je stres, která měří úroveň stresu, kterému jsou vychovatelé vystaveni v rámci své práce. Tato oblast obsahuje 3 položky (č. 25, 26, 27).

Otázky v dotazníku jsou škálové a respondenti odpovídali na škále 1–5, na které mají respondenti odhadnout frekvenci daného prožitku.

V rámci dotazníku byly použity tři různé typy pětistupňových Likertových škál, které se lišily podle povahy jednotlivých položek. První typ škály sledoval frekvenci výskytu jevů, s možnostmi odpovědí od „Neustále“ po „Velmi zřídka“. Druhý typ škály hodnotil intenzitu vnímání určitého jevu v rozpětí od „Ve velké míře“ po „Ve velmi malé míře“. Třetí typ škály mapoval četnost chování či pocitů, přičemž odpovědi se pohybovaly od „Vždy“ po „Nikdy/Téměř nikdy“. Všechny škály měly pět stupňů a pro účely další analýzy byly odpovědím přiřazeny bodové hodnoty převáděné na škálu 0–100 bodů.

Vyšší skóre u kognitivních nároků a emocionálních nároků znamená větší psychickou zátěž. Vyšší skóre u smysluplnosti práce, sociální podpory a pocitu sounáležitosti znamená pozitivnější pracovní prostředí. Naopak vyšší skóre u konfliktu mezi prací a osobním životem, vyhoření a stresu poukazuje na zvýšené riziko negativních důsledků na duševní zdraví zaměstnanců.

3.7 Způsob zpracování dat

Data byla shromážděna anonymním online dotazníkem. Po jejich získání byla sesbírání data z platformy Google Forms do tabulkového procesoru Microsoft Excel. Byly odstraněny chybné záznamy a odpovědi byly přiřazeny k příslušným dimenzím podle struktury dotazníku.

Pro další statistické zpracování byla data převedena do programu IBM SPSS Statistics, který umožňuje pokročilé analýzy.

Pro hlubší analýzu dat byla provedena popisná statistika, která zahrnovala výpočet aritmetického průměru a směrodatné odchylky pro jednotlivé dimenze dotazníku.

Pro ověření, zda data splňují podmínku normality rozložení, byl použit Kolmogorovův-Smirnovův test normality. Vzhledem k nenormálnímu rozložení dat byl pro ověření souvislosti mezi well-beingem vychovatelů a mírou stresu a vyhoření použit Spearmanův korelační koeficient.

Na základě zjištění byly formulovány závěry, které odpovídají na výzkumné otázky a ověřují stanovené hypotézy.

Výsledky výzkumu je třeba interpretovat s ohledem na to, že se týkají pouze vybraného souboru respondentů ze Zlínského a Jihomoravského kraje. Nelze je tedy automaticky zobecňovat na celou populaci vychovatelů v dětských domovech v České republice.

4 ANALÝZA DAT

Tato kapitola se zaměřuje na prezentaci a vyhodnocení údajů získaných prostřednictvím dotazníkového šetření mezi vychovateli dětských domovů. Data jsou znázorněna pomocí tabulek a grafů a doplněna slovním komentářem. Výsledky slouží k zodpovězení výzkumných otázek formulovaných v úvodu praktické části. Výsledky vychází z odpovědí na pětibodové Likertově škále, která byla přepočítána do rozsahu 0–100 bodů.

4.1 Kognitivní nároky

Tabulka 3 – Úroveň kognitivních nároků kladených na vychovatele v dětském domově

N	M	Min.	Max.	SD
69	76,45	43,75	100	12,13

(zdroj: vlastní)

Výsledky ukazují, že respondenti hodnotí tuto složku jako významně náročnou – průměrné skóre činí $M = 76,45$, což potvrzuje vysoké vnímané zatížení v této oblasti. Vychovatelé tak běžně pociťují, že jejich práce vyžaduje intenzivní kognitivní úsilí a schopnost zvládat komplexní situace.

Rozptyl odpovědí byl relativně nízký ($SD = 12,13$), což svědčí o sdílené zkušenosti napříč výzkumným vzorkem. Přesto se minimální hodnota ($\text{min.} = 43,75$) objevila u části respondentů, kteří vnímají tuto náročnost mírněji – možná v závislosti na typu zařízení, konkrétní pracovní náplni nebo úrovni praxe. Na opačném pólu stojí maximální hodnota ($\text{max.} = 100,00$), která potvrzuje, že pro některé pracovníky je kognitivní zatížení extrémně vysoké.

DVO1: Jaká je úroveň kognitivních nároků kladených na vychovatele v dětských domovech?

Z odpovědí vyplývá, že kognitivní nároky jsou vnímány jako trvale vysoké a tvoří neoddělitelnou součást výkonu profese. Vychovatelé potřebují schopnost soustředěného myšlení, rychlé reakce a rozhodování ve složitých a často nejednoznačných situacích. Zjištěná relativní shoda mezi respondenty navíc ukazuje, že tuto mentální náročnost sdílí napříč různými zařízeními většina vychovatelů. Přetížení v této oblasti se však může stát zdrojem chronického stresu, pokud není doprovázeno odpovídající mírou podpory a prostoru pro odpočinek.

4.2 Emocionální nároky

Tabulka 4 – Úroveň emocionálních nároků kladených na vychovatele v dětském domově

N	M	Min.	Max.	SD
69	71,01	16,67	100,00	15,37

(zdroj: vlastní)

Průměrná hodnota v této dimenzi dosahuje $M = 71,01$, což poukazuje na vysokou míru emocionální náročnosti vnímanou většinou respondentů. Vychovatelé se běžně ocitají v situacích, které kladou vysoké nároky na emoční zapojení, přičemž schopnost regulovat vlastní emoce a zachovat profesionální postoj vůči dítěti je považována za základní součást profesních kompetencí.

Rozptyl odpovědí je středně vysoký ($SD = 15,37$), což značí rozdílnou míru prožívané zátěže mezi jednotlivými pracovníky. Rozpětí odpovědí od min. = 16,67 po max. = 100,00 naznačuje, že u některých vychovatelů je emoční náročnost vnímána minimálně, zatímco jiní ji popisují jako extrémní. Tyto rozdíly mohou být dány nejen osobnostním nastavením, ale i rozdílným přístupem vedení, typem dětí ve skupině nebo osobní zkušeností s podobným typem práce.

DVO2: Jaká je úroveň emocionálních nároků kladených na vychovatele v dětských domovech?

Na základě výsledků lze konstatovat, že vychovatelé hodnotí emocionální složku své profese jako značně náročnou. Emoční angažovanost v práci s dětmi, které často přicházejí s obtížnou minulostí, vyžaduje značnou psychickou stabilitu a schopnost empatické regulace. U části pracovníků je tato zátěž zvládána s větší lehkostí, u jiných však může přispívat k chronickému emočnímu vyčerpání. Výsledky potvrzují, že tato oblast představuje jedno z nejvýznamnějších úskalí v každodenním výkonu profese.

4.3 Smysluplnost práce

Tabulka 5 – Úroveň vychovatelů vnímané smysluplnosti práce v dětských domovech

N	M	Min.	Max.	SD
69	83,15	37,5	100,00	16,02

(zdroj: vlastní)

Průměrné skóre v této dimenzi činí $M = 83,15$, což je nejvyšší hodnota mezi všemi zkoumanými oblastmi. Většina vychovatelů tak svou práci vnímá jako vysoce smysluplnou a vnitřně naplňující. Tato skutečnost vypovídá o silné profesní identifikaci a pozitivním vztahu k pracovnímu poslání.

Relativně nízká hodnota směrodatné odchylky ($SD = 16,02$) ukazuje na určitou míru jednoty v hodnocení této dimenze, přesto však rozpětí odpovědí od min. = 37,5 po max. = 100,00 naznačuje, že smysluplnost není vnímána všemi vychovateli stejně intenzivně. Individuální rozdíly mohou být ovlivněny nejen konkrétní pracovní zkušeností, ale i mírou uznání, možností ovlivňovat práci nebo kvalitativní povahou vztahu k dětem.

DVO3: Jaká je úroveň vnímané smysluplnosti práce vychovateli v dětských domovech?

Z výsledků je patrné, že většina vychovatelů vnímá svou práci jako silně smysluplnou. Tento aspekt se jeví jako zásadní motivační zdroj, který vyvažuje jiné složky profesní náročnosti. Práce s dětmi, které prošly náročnými životními zkušenostmi, přináší respondentům pocit, že mají možnost pozitivně ovlivnit jejich životy, což posiluje jejich vnitřní přesvědčení o hodnotě vlastní práce.

4.4 Sociální podpora od kolegů

Tabulka 6 – Úroveň sociální podpory mezi kolegy v dětských domovech

N	M	Min.	Max.	SD
69	67,02	8,33	100,00	19,20

(zdroj: vlastní)

Průměrné skóre v této dimenzi činí $M = 67,02$, což ukazuje na středně vysokou míru vnímané kolegiální podpory. Ačkoliv nejde o zcela jednoznačně pozitivní výsledek,

naznačuje, že většina vychovatelů vnímá vztahy na pracovišti jako převážně podpůrné. Výsledky však zároveň upozorňují na prostor pro zlepšení týmové soudržnosti a sdílení.

Hodnota směrodatné odchylky $SD = 19,20$ odhaluje výraznější rozptyl mezi jednotlivými odpověďmi. Rozmezí od min. = 8,33 po max. = 100,00 ukazuje, že zatímco někteří pracovníci zažívají téměř úplný nedostatek kolegiální opory, jiní ji považují za maximální. Tyto rozdíly mohou být dány charakterem konkrétního kolektivu, osobními zkušenostmi nebo způsobem vedení týmu.

DVO4: Jaká je úroveň sociální podpory mezi kolegy v dětských domovech?

Z odpovědí vyplývá, že většina vychovatelů vnímá vztahy mezi kolegy jako pozitivní a podporující, avšak zkušenosti jsou značně různorodé. Zatímco v některých týmech převažuje důvěra, otevřenost a ochota ke spolupráci, jinde může být kolegiální opora vnímána jako nedostatečná. Celkově lze kolegiální podporu považovat za důležitý zdroj profesní stability a sdílení, který pomáhá zmírňovat dopady každodenní zátěže.

4.5 Pocit sounáležitosti na pracovišti

Tabulka 7 – Úroveň pocitu sounáležitosti mezi vychovateli v dětských domovech

N	M	Min.	Max.	SD
69	72,95	16,67	100,00	17,47

(zdroj: vlastní)

Průměrné skóre v této dimenzi činí $M = 72,95$, což ukazuje, že většina respondentů vnímá pracovní prostředí jako vstřícné a přijímající. Tento výsledek lze interpretovat pozitivně – naznačuje, že pracovníci se v týmu cítí být součástí celku, což může posilovat jejich motivaci, loajalitu i ochotu sdílet obtíže s ostatními.

Směrodatná odchylka $SD = 17,47$ ukazuje na mírně vyšší variabilitu v odpovědích. Rozpětí hodnot od min. = 16,67 po max. = 100,00 poukazuje na značné rozdíly mezi jednotlivými pracovišti. U části pracovníků může být pocit sounáležitosti silně narušen – například vlivem vnitřních konfliktů, nedostatečné komunikace nebo pocitu izolace. Jiní jej naopak prožívají jako plně uspokojivý.

DVO5: Jaká je úroveň pocitu sounáležitosti mezi vychovateli v dětských domovech?

Většina vychovatelů se na svém pracovišti cítí být součástí kolektivu a hodnotí atmosféru jako přijetí podporující. Tento výsledek potvrzuje význam týmové soudržnosti a mezilidských vztahů v prostředí dětského domova. Přesto však existuje menší skupina pracovníků, kteří pocit sounáležitosti postrádají, což může vést k narušení jejich vnitřní motivace a ztíženému zvládnutí zátěže. Pocit, že „někam patřím“, se tak ukazuje jako důležitý prvek celkové pracovní pohody.

4.6 Konflikt mezi prací a osobním životem

Tabulka 8 – Úroveň konfliktu mezi prací a osobním životem vychovatelů v dětských domovech

N	M	Min.	Max.	SD
69	43,26	0,00	100,00	25,62

(zdroj: vlastní)

Průměrná hodnota této dimenze činí $M = 43,26$, což ukazuje na spíše nižší až střední vnímanou úroveň konfliktu mezi prací a osobním životem. Výsledek může svědčit o tom, že většina vychovatelů dokáže určitou rovnováhu udržovat, i když podmínky k tomu nemusí být vždy ideální.

Značně vysoká hodnota směrodatné odchylky ($SD = 25,62$) spolu s extrémními hodnotami (min. = 0,00; max. = 100,00) však ukazuje na velké rozdíly mezi jednotlivými respondenty. U některých vychovatelů zjevně dochází k výraznému prolínání profesních a osobních rolí, zatímco jiní tento konflikt vůbec nezažívají. Tyto rozdíly mohou souviset s organizací pracovní doby, podporou ze strany vedení, počtem služeb, ale i osobními strategiemi, jak s těmito hranicemi nakládat.

DVO6: Jaká je úroveň konfliktu mezi prací a osobním životem vychovatelů v dětských domovech?

Výsledky ukazují, že část vychovatelů pociťuje výrazné prolínání pracovních a osobních povinností, které může mít dopad na jejich psychickou pohodu i vztahy mimo pracoviště. Jiní naopak dokáží udržovat tyto oblasti oddělené a konflikty nepociťují. Průměrná úroveň konfliktu však naznačuje, že otázka rovnováhy mezi prací a soukromím je

aktuálním tématem, které může v dlouhodobém horizontu přispívat ke stresu a případně i k profesnímu vyhoření, pokud není adekvátně řešena.

4.7 Vyhoření

Tabulka 9 – Úroveň vyhoření vychovatelů v dětských domovech

N	M	Min.	Max.	SD
69	50,00	0,00	100,00	20,70

(zdroj: vlastní)

Průměrné skóre v této dimenzi činí $M = 50,00$, což ukazuje na střední úroveň vyhoření mezi respondenty. Tento výsledek nelze považovat za alarmující, ale je nutné jej vnímat jako potenciálně rizikový, zejména ve spojení s vysokými nároky a nedostatkem ochranných faktorů, jako je podpora nebo vyváženost pracovního režimu.

Směrodatná odchylka $SD = 20,70$ značí vysokou míru rozdílů mezi jednotlivými pracovníky. Rozpětí od min. = 0,00 po max. = 100,00 potvrzuje, že u některých respondentů není vyhoření aktuálně přítomno vůbec, zatímco jiní vykazují maximální známky psychického vyčerpání. Tyto rozdíly pravděpodobně souvisejí s délkou praxe, mírou emoční opory, přístupem vedení a individuálními copingovými strategiemi.

DVO7: Jaká je úroveň vyhoření vychovatelů v dětských domovech?

Z výsledků vyplývá, že míra vyhoření je u vychovatelů mírná až střední, ale vykazuje značnou individuální proměnlivost. U části pracovníků se již objevují symptomy ztráty energie, citového otupění nebo sníženého pracovního nasazení. Tento stav je třeba chápat jako signál k posílení prevence – ať už formou supervize, změny pracovního režimu nebo zvyšování pocitu smyslu a profesního uznání. Vzhledem k silné korelaci s dalšími rizikovými faktory představuje vyhoření závažné ohrožení well-beingu pracovníků v dětských domovech.

4.8 Stres

Tabulka 10 – Úroveň stresu vychovatelů v dětských domovech

N	M	Min.	Max.	SD
69	39,73	0,00	83,33	21,68

(zdroj: vlastní)

Průměrná hodnota stresu u vychovatelů činí $M = 39,73$, což ukazuje na spíše nižší až střední míru vnímaného stresu. Tento výsledek může být vnímán jako pozitivní, zejména ve srovnání s výší emocionálních a kognitivních nároků, které se u stejného vzorku pohybovaly na vyšší úrovni. Může to naznačovat, že část pracovníků disponuje účinnými strategiemi zvládání stresu, případně mají k dispozici podpůrné mechanismy.

Směrodatná odchylka $SD = 21,68$ však poukazuje na značné rozdíly v tom, jak jednotliví pracovníci stres prožívají. Zatímco někteří vychovatelé vykazují naprostý nedostatek prožívaného stresu (min. = 0,00), jiní uvádějí velmi vysoké hodnoty (max. = 83,33). To může souviset nejen s individuální odolností, ale i s rozdíly mezi zařízeními, dostupností podpory či konkrétní pracovní náplní.

DVO8: Jaká je úroveň stresu vychovatelů v dětských domovech?

Výsledky naznačují, že průměrná úroveň stresu mezi vychovateli není extrémně vysoká, avšak značná variabilita odpovědí ukazuje, že část pracovníků se s tímto problémem potýká výrazně. U těchto jedinců může být stres závažným faktorem ovlivňujícím jejich pracovní spokojenost i zdraví. Výsledky tak potvrzují potřebu zavádění preventivních a podpůrných programů, které by pomáhaly snižovat stresovou zátěž, posilovaly schopnosti pracovníků zvládat náročné situace a chránily je před dlouhodobým vyčerpáním.

4.9 Vztah mezi well-beingem a mírou vyhoření

Jaká je souvislost mezi well-beingem vychovatelů v dětských domovech a mírou jejich vyhoření?

H1: Mezi well-beingem vychovatelů v dětských domovech a mírou jejich vyhoření existuje souvislost.

Analýza korelací mezi jednotlivými oblastmi well-beingu a mírou vyhoření přinesla řadu důležitých poznatků, které pomáhají porozumět tomu, jak různé aspekty pracovní reality vychovatelů souvisejí s prožíváním psychického vyčerpání.

Proměnná	n	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Kognitivní nároky	69	-	.381**	.092	.289*	.082	.378**	.331**	.269*
2. Emocionální nároky	69		-	.223	.199	.118	.556**	.490**	.435**
3. Smysluplnost práce	69			-	.071	.297*	.128	.087	.040
4. Sociální podpora od kolegů	69				-	.552**	-.006	-.078	-.121
5. Pocit sounáležitosti na pracovišti	69					-	.024	-.128	-.070
6. Konflikt mezi prací a osobním životem	69						-	.738**	.625**
7. Vyhoření	69							-	.744**
8. Stres	69								-

* $p < 0,05$

** $p < 0,001$

Nejvýraznější vztah byl zjištěn u emocionálních nároků ($\rho = 0,490$; $p < 0,001$), což potvrzuje, že právě emocionální zátěž, tedy nutnost zvládat náročné situace s dětmi, čelit emočně vypjatým momentům a zároveň zachovávat klid a stabilitu, představuje významný rizikový faktor pro vznik syndromu vyhoření. Emoční nároky jsou dlouhodobě těžko kompenzovatelné a kumulují se v čase, což může vést ke ztrátě motivace, cynismu nebo odtážitosti.

Silná korelace byla zaznamenána také u dimenze konflikt mezi prací a osobním životem ($\rho = 0,445$; $p < 0,001$). Tento výsledek poukazuje na to, že vychovatelé, kteří hůře zvládají skloubení pracovních povinností s osobními a rodinnými závazky, jsou více ohroženi vyhořením. Může jít o důsledek směnného provozu, emočního přenosu z práce do soukromí nebo chronického nedostatku volného času.

Rovněž kognitivní nároky ($\rho = 0,331$; $p = 0,005$) vykazují statisticky významný pozitivní vztah s mírou vyhoření. Mentální přetížení způsobené rozhodováním, plánováním, řešením problémů nebo nutností rychle se přizpůsobovat měnícím se situacím může přispívat k duševnímu vyčerpání, zejména pokud není vyváženo dostatečnou mírou autonomie nebo podpory.

Naopak dimenze, které lze označit za stabilizační, tedy smysluplnost práce ($\rho = 0,087$), sociální podpora kolegů ($\rho = -0,078$) a pocit sounáležitosti ($\rho = -0,128$), nevykazovaly

statisticky významný vztah s mírou vyhoření. Přestože právě tyto faktory bývají ve výzkumech označovány jako ochranné, v tomto souboru se neprojevily jako přímý činitel, ale jejich efekt může být spíše zprostředkovaný vyšší spokojeností nebo pracovní motivací.

Zcela zásadní je zjištění, že mezi stresem a vyhořením byla zjištěna velmi silná pozitivní korelace ($\rho = 0,678$; $p < 0,001$). Tato vazba potvrzuje, že stres a vyhoření jsou úzce propojené jevy, které se často vzájemně posilují. Vyšší míra stresu tak může být chápána nejen jako předstupeň vyhoření, ale i jako jeho aktivní spouštěč. Z hlediska prevence je proto klíčové zaměřit se nejen na dlouhodobé organizační změny, ale i na rozvoj osobních strategií zvládání stresu.

4.10 Vztah mezi well-beingem a mírou stresu

Jaká je souvislost mezi well-beingem vychovatelů v dětských domovech a mírou jejich stresu?

H2: Mezi well-beingem vychovatelů v dětských domovech a mírou jejich stresu existuje souvislost.

Také ve druhé fázi analýzy, která byla zaměřená na vztah mezi oblastmi well-beingu a mírou subjektivně vnímaného stresu, se potvrdilo, že některé dimenze pracovní reality vychovatelů představují významné zdroje zátěže.

Za nejvýraznější příčinu stresu byl označen konflikt mezi prací a osobním životem ($\rho = 0,506$; $p < 0,001$). Pracovníci, kteří pociťují, že jejich zaměstnání zasahuje do soukromého času, ztěžuje péči o rodinu nebo omezuje prostor pro regeneraci, častěji uvádějí vysokou míru stresu. Právě dlouhodobé narušení této rovnováhy může vést k chronickému přetížení a poklesu psychické odolnosti.

Dále se významně uplatňují emocionální nároky ($\rho = 0,435$; $p < 0,001$), jejichž vztah ke stresu je pochopitelný. Práce vychovatele vyžaduje empatii, klid, podporu i zvládání obtížných situací. Pokud není prostor pro ventilaci emocí, může se napětí hromadit a přerůstat ve stres.

Významný, i když méně silný vztah byl zjištěn také u kognitivních nároků ($\rho = 0,269$; $p = 0,025$). Mentální zátěž způsobená komplexností úkolů, rychlým rozhodováním či multitaskingem přispívá ke vnímání stresu.

Naopak dimenze, které lze chápat jako pozitivní aspekty pracovního života – tedy smysluplnost práce ($\rho = 0,040$), sociální podpora kolegů ($\rho = -0,121$) a pocit sounáležitosti

($\rho = -0,070$) – nevykazují statisticky významnou souvislost se stresem. Je možné, že tyto faktory působí stabilizačně spíše ve vztahu k vyhoření než ke každodennímu napětí.

Výraznou souvislost potvrzuje také korelace mezi stresem a vyhořením ($\rho = 0,678$; $p < 0,001$). Tato silná vazba ukazuje, že stres není jen momentální reakcí na zátěž, ale potenciálně vede k dlouhodobému vyčerpání. Sledování stresové zátěže tak může sloužit jako včasný indikátor rizika vyhoření a jako vodítko pro cílená preventivní opatření.

4.11 Zodpovězení hlavní výzkumné otázky

HVO: Jaká je úroveň well-beingu vychovatelů v dětských domovech?

Na základě zjištěných výsledků lze konstatovat, že úroveň pracovního well-beingu vychovatelů v dětských domovech je v mnoha ohledech příznivá, avšak značně variabilní. Výsledky poukazují na to, že vychovatelé vnímají svou práci jako vysoce smysluplnou ($M = 83,15$) a zpravidla mají pozitivní vztahy s kolegy ($M = 67,02$) i dobrý pocit sounáležitosti s pracovištěm ($M = 72,95$). Tyto dimenze lze považovat za základní stabilizační faktory, které významně přispívají k profesnímu ukotvení a odolnosti vůči náročným situacím.

Zároveň se ale ukazuje, že práce vychovatele je spojena s vysokými kognitivními ($M = 76,45$) i emocionálními nároky ($M = 71,01$), což potvrzuje náročnost každodenního rozhodování a zvládání emocí v přímé práci s dětmi. Tyto faktory tvoří jádro profesní zátěže a významně korelují se stresem a mírou vyhoření.

Střední míra prožívaného stresu ($M = 39,73$) a vyhoření ($M = 50,00$) naznačuje, že část vychovatelů je již zasažena negativními důsledky dlouhodobé psychické zátěže, i když zatím nepřevládají extrémní hodnoty. Za znepokojující lze označit i rozpětí těchto odpovědí. U některých pracovníků byly zaznamenány maximální možné hodnoty. Konflikt mezi prací a osobním životem ($M = 43,26$) pak představuje další zátěžový faktor, který může výrazně přispívat ke ztrátě rovnováhy a nárůstu psychického tlaku.

Na základě těchto dat lze říci, že úroveň well-beingu u vychovatelů je mírně nadprůměrná, ale nerovnoměrně rozložená. Pozitivní aspekty (smysluplnost, podpora, sounáležitost) jsou přítomny a tvoří důležitou oporu, zároveň však existují zjevné rizikové faktory, které mohou tuto rovnováhu narušit. Klíčovou roli zde sehrává individuální schopnost zvládat stres, podmínky na pracovišti a míra institucionální podpory.

Celkově lze shrnout, že well-being vychovatelů v dětských domovech se opírá o silnou profesní identitu a pozitivní sociální vazby, ale je ohrožen vysokými nároky, stresem a nedostatečnou rovnováhou mezi prací a osobním životem. Tento stav vyžaduje cílené intervence zaměřené na posilování ochranných faktorů a prevenci negativních důsledků dlouhodobého přetížení.

4.12 Diskuse

Výsledky výzkumu potvrzují, že práce vychovatelů v dětských domovech je náročná po psychické i emoční stránce. Nejvíce zatěžující se ukázaly být zejména kognitivní a emocionální nároky. Tyto výsledky odpovídají poznatkům uvedeným v odborné literatuře (Sekera, 2009; Škoviera, 2022), kde se upozorňuje na vysoké nároky kladené na vychovatele, zvláště pokud jde o schopnost zvládat stres, přizpůsobovat se různým situacím a udržovat emoční stabilitu při práci s dětmi v náročných životních podmínkách.

Výzkum dále ukázal, že vychovatelé vnímají svou práci jako velmi smysluplnou. Tato skutečnost odpovídá poznatkům Křivohlavého (2013) a dalších autorů, kteří popisují, že pokud je práce v souladu s osobními hodnotami a má pro člověka hlubší význam, zvyšuje to jeho odolnost vůči stresu a pomáhá předcházet vyhoření.

Sociální podpora od kolegů a pocit sounáležitosti byly ve výzkumu hodnoceny převážně pozitivně, ale s většími rozdíly mezi jednotlivými pracovníky. To ukazuje, že atmosféra na pracovištích dětských domovů může být velmi různorodá. Jak uvádí iniciativa Partnerství 2030+ (2023), právě kvalitní vztahy mezi kolegy a týmová soudržnost hrají důležitou roli při zvládání stresu a zvyšování pracovního well-beingu.

Dále byla zjištěna souvislost mezi nižší úrovní well-beingu a vyšší mírou stresu a vyhoření. Vyšší míra pohody tedy pravděpodobně působí jako ochranný faktor. Tato souvislost se shoduje s tím, na co upozorňují autoři jako Hauke (2015) nebo organizace Nevypust' duši (2020), podle nichž dlouhodobý stres bez včasné podpory často vede k vyčerpání a ztrátě motivace. Zároveň však existují iniciativy, které se zaměřují na posilování duševního zdraví pracovníků. Například organizace Nevypust' duši nabízí workshopy, vzdělávací programy a podpůrné aktivity zaměřené na prevenci vyhoření a zlepšení duševní pohody.

Je však třeba zohlednit limity výzkumu. Výzkum byl proveden pouze ve dvou krajích (Zlínský a Jihomoravský). Výběr respondentů neprobíhal náhodně, ale záměrně. To

znamená, že výsledky není možné jednoduše zobecnit na všechny vychovatele v České republice.

Další omezení souvisí s tím, že dotazník pracuje se sebehodnocením. Odpovědi mohly být ovlivněny aktuální náladou, potřebou vypadat „dobře“ nebo subjektivním vnímáním reality. Také nebyly zohledněny konkrétní pracovní podmínky v jednotlivých domovech jako počet dětí, velikost týmu nebo systém směn, které by mohly výsledky ovlivnit.

Doporučení pro praxi zahrnují zejména podporu týmové spolupráce, pravidelnou supervizi, možnost sdílení náročných situací a péči o duševní zdraví. Důležité je také podporovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, aby nedocházelo k přetížení, které může vést k vyhoření.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala problematikou well-beingu vychovatelů v dětských domovech. V teoretické části byly vymezeny základní pojmy související s duševní pohodou, představeny hlavní teoretické modely well-beingu a popsána specifika profese vychovatele. Byla zdůrazněna významná role, kterou hraje subjektivní pohoda v kvalitě vykonávané práce, v prevenci stresu i syndromu vyhoření.

Praktická část práce přinesla kvantitativní analýzu vybraných dimenzí well-beingu prostřednictvím standardizovaného dotazníku COPSOQ III. Výsledky ukázaly, že vychovatelé vnímají svou práci jako smysluplnou a často zažívají pozitivní pracovní vztahy a pocit sounáležitosti na pracovišti. Zároveň však čelí vysokým kognitivním a emocionálním nárokům a u části z nich se projevují známky zvýšené míry stresu i vyhoření. Korelační analýza prokázala souvislosti mezi nižší úrovní well-beingu a vyšší mírou stresu a vyhoření.

Na základě těchto zjištění lze konstatovat, že profese vychovatele v dětském domově je vysoce náročná nejen po odborné, ale i po psychické stránce. Podpora well-beingu těchto pracovníků je proto zásadní nejen z hlediska jejich osobního zdraví a profesní stability, ale i z pohledu kvality poskytované péče dětem. Doporučením pro praxi je systematické posilování prevence stresu a vyhoření, například prostřednictvím supervizí, dalšího vzdělávání a podpůrných týmových aktivit.

Výsledky této práce mohou být využity jako podklad pro vedení dětských domovů, ale i pro širší diskusi o podmínkách práce v oblasti institucionální výchovy. Zároveň mohou sloužit jako východisko pro další výzkumy, které by mohly rozšířit poznání o well-beingu pracovníků v pomáhajících profesích a přispět k tvorbě podpůrných opatření na úrovni organizací i systému.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BLATNÝ, Marek, 2010. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Psyché. Praha: Grada. ISBN 9788024734347.

BORGONOVİ, Francesca a PAL, Jaroslav, 2014. *Multidimensional analysis of the relationship between well-being and skills*. OECD Education Working Papers, No. 112. Paris: OECD Publishing. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/5jxsr7vr78f7-en>.

BUTLER, J. a KERN, M.L., 2016. *The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing*. International Journal of Wellbeing, 6(3), s. 1–48. Dostupné z: <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>.

COPSOQ NETWORK. 2021. *COPSOQ network guidelines and questionnaire COPSOQ III*. Online. Dostupné z: <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-network-guidelines-an-questionnaire-COPSOQ-III-180821.pdf>.

DECI, E.L. a RYAN, R.M., 2008. Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), s. 1–11. DOI: 10.1007/s10902-006-9018-1. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-006-9018-1>.

DIENER, E., EMMONS, R.A., LARSEN, R.J. a GRIFFIN, S., 1985. *The Satisfaction With Life Scale*. Journal of Personality Assessment, 49(1), s. 71–75. Dostupné z: https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13.

EDUKLUB, 2022. *Wellbeing neboli duševní pohoda* Online. Eduklub.cz. Dostupné z: <https://www.eduklub.cz/2022/12/21/wellbeing-neboli-dusevni-pohoda/>.

FELCMANOVÁ, Lenka, 2023 *Wellbeing ve škole: Jak na pozitivní přístup k učení i k životu*. Online. Partnerství pro vzdělávání 2030+, z. ú. ISBN 978-80-908892-1-7. Dostupné z: https://partnerstvi2030.cz/wp-content/uploads/Wellbeing-ve-skole_-Jak-na-pozitivni-pristupk-k-uceni-i-k-zivotu-UCITELE_2023_A4_jednostrany.pdf.

GALLAGHER, M.W., LOPEZ, S.J. a PREACHER, K.J., 2009. The hierarchical structure of well-being Online. *Journal of Personality*, 77(4), s. 1025–1050. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00573.x>.

HAUKE, Marcela, 2015. *Syndrom vyhoření v pomáhajících profesích*. Online. SeniorZone.cz. Dostupné z: https://www.seniorzone.cz/33/syndrom-vyhoreni-v-pomahajicich-profesi-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ErIHWTr4_CGKgc-LHCjo4PY/.

- HOFROVÁ, Veronika, 2023. *Příklad dobré praxe: projekt Ohrožené děti a mládež ve Zlínském kraji* Online. Zlín: STROP o.p.s. Dostupné z: <https://nahradnirodina.cz/wp-content/uploads/2023/03/Priklad-dobre-praxe-projekt-Ohrozene-deti-a-mladez-ve-Zlinskem-kraji-Mgr.-Veronika-Hofrova-STROP-o.p.s.-Zlin.pdf>.
- HOOKER, Brad, 2015. The Elements of Well-Being. *Journal of Practical Ethics*, 3(1). Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=2624595>.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Pedagogika. Praha: Grada. ISBN 9788024753263.
- JANKOVIČOVÁ, Rona, 2021. *Wellbeing: Jak ho podpořit?*. Online. Dostupné z: <https://blog.cesko.digital/2021/07/wellbeing>.
- KEYES, C.L.M., 2002. The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), pp.207–222. Online. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/11278728_The_Mental_Health_Continuum_From_Languishing_to_Flourishing_in_Life.
- KOBETERAPIE, 2024. *Rovnováha mezi pracovním a osobním životem*. Online. Dostupné z: <https://kobeterapie.cz/rovnovaha-mezi-pracovnim-a-osobnim-zivotem-2/>.
- KRISTENSEN, T.S., HANNERZ, H., HØGH, A. a BORG, V., 2005. *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), s. 438–449. Dostupné z: <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2012. *Hořet, ale nevyhořet*. 2., přeprac. vyd., V KNA 1. Orientace. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství. ISBN 9788071955733.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2013. *Psychologie pocitů štěstí: současný stav poznání*. Psyché. Praha: Grada. ISBN 9788024744360.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2015. *Pozitivní psychologie*. Vydání třetí. Psychologie. Praha: Portál. ISBN 9788026209782.
- LEITZ, 2023. *Špatná rovnováha práce a soukromí*. Online. Leitz, Dostupné z: <https://www.leitz.com/cs-cz/blog/leitz/workleitzbalance/spatna-rovnovaha-prace-soukromi/>.

MADESON, Melissa, 2017. *Seligman's PERMA+ Model Explained: A Theory of Wellbeing*. Online. PositivePsychology. Dostupné také z: <https://positivepsychology.com/permamodel/>.

MANAGEMENT NEWS, 2023. *5 tipů, jak ve vašem týmu posílit pocit sounáležitosti a týmovost*. Online. ManagementNews.cz. Dostupné z: <https://www.managementnews.cz/manazer/vedeni-lidi-id-147960/5-tipu-jak-ve-vasem-tymu-posilit-pocit-sounalezitosti-a-tymo-id-4263938>.

MAREŠ, Jiří, 2024. *Současné pohledy na kategorii pohoda (well-being)*. Pedagogika. Roč. 74, č. 2, s. 107-146. Dostupné z: <http://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/>.

MINDSET MENTORS, 2024. *Proč a jak zvyšovat smysluplnost práce*. Online. Mindset Mentors. Dostupné z: <https://www.mindsetmentors.eu/proc-a-jak-zvysovat-smysluplnost-prace/>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR, 2024. *Statistická ročenka školství*. Online. Praha: MŠMT. Dostupné z: <https://statis.msmt.cz/rocenka/rocenka.asp>.

NEVYPUSTĚ DUŠI, 2020. *10 tipů pro pomáhající a pečující*. Online. Nevypustěduši.cz. Dostupné z: <https://nevypustdusi.cz/2020/10/26/10-tipu-pro-pomahajici-pecujici/>.

PENN POSITIVE PSYCHOLOGY CENTER, 2018. *PERMA™ Theory of Well-Being and PERMA™ Workshops*. Online. Web.archive.org. Dostupné z: <https://web.archive.org/web/20181212030727/https://ppc.sas.upenn.edu/learn-more/perma%E2%84%A2-theory-well-being-and-perma%E2%84%A2-workshops>.

SEKERA, Ondřej, 2009. *Identifikace profesních aktivit vychovatelů výchovných ústavů a dětských domovů*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 9788073687281.

SELIGMAN, Martin E. P., 2014. *Vzkvétání: nové poznatky o podstatě štěstí a duševní pohody*. Pod povrchem. V Brně: Jan Melvil. ISBN 9788087270950.

SRB, Vladimír; FELCMANOVÁ, Lenka a PÝCHOVÁ, Silvie, 2021. *Jak zlepšovat učení, well-being a rovné šance žáků v ČR prostřednictvím středního článku a dalších opatření*. Online. Stálá konference asociací ve vzdělávání. ISBN 978-80 907826-1-7. Dostupné z: https://partnerstvi2030.cz/wp-content/uploads/Zaverecna_publikace_Partnerstvi_1rok_2021_modra.pdf.

ŠKOVIERA, Albín, 2007. *Dilemata náhradní výchovy: [teorie a praxe výchovné péče o děti v rodině a v dětských domovech]*. Praha: Portál. ISBN 9788073673185.

ŠKOVIERA, Albín, 2022. *Vychovatelství a výchova*. Pardubice: Univerzita Pardubice. ISBN 978-80-7560-416-3.

TENNANT, R., HILLER, L., FISHWICK, R., PLATT, S., JOSEPH, S., WEICH, S. a STEWART-BROWN, S., 2007. *The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): Development and UK validation*. Health and Quality of Life Outcomes, 5, s. 63. Dostupné z: <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>.

TOPP, C.W., ØSTERGAARD, S.D., SØNDERGAARD, S. a BECH, P., 2015. *The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature*. Psychotherapy and Psychosomatics, 84(3), s. 167–176. Dostupné z: <https://doi.org/10.1159/000376585>.

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA, 2023. *Syndrom vyhoření přichází nenápadně, ale ničí důsledně*. Online. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/syndrom-vyhoreni-prichazi-nenapadne-ale-nici-dusledne>.

WATSON, D., CLARK, L.A. a TELLEGEN, A., 1988. *Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales*. Journal of Personality and Social Psychology, 54(6), s. 1063–1070. Dostupné z: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>.

WORLD HEALTH ORGANISATION, 2025. *Health and Well-Being*. Online. Dostupné z: <https://www.who.int/Data/Gho/Data/Major-Themes/Health-and-Well-Being>.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Výběrový soubor	28
Tabulka 2 – Oblasti dotazníku CAPSOQ	29
Tabulka 3 – Úroveň kognitivních nároků kladených na vychovatele v dětském domově ..	33
Tabulka 4 – Úroveň emocionálních nároků kladených na vychovatele v dětském domově	34
Tabulka 5 – Úroveň vychovateli vnímané smysluplnosti práce v dětských domovech	35
Tabulka 6 – Úroveň sociální podpory mezi kolegy v dětských domovech	35
Tabulka 7 – Úroveň pocitu sounáležitosti mezi vychovateli v dětských domovech	36
Tabulka 8 – Úroveň konfliktu mezi prací a osobním životem vychovatelů v dětských domovech.....	37
Tabulka 9 – Úroveň vyhoření vychovatelů v dětských domovech.....	38
Tabulka 10 – Úroveň stresu vychovatelů v dětských domovech.....	39

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

COPSOQ Copenhagen Psychosocial Questionnaire

M Aritmetický průměr

Max. Maximální hodnota

Min. Minimální hodnota

SD Směrodatná odchylka

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Valérie Jagošová a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského studia oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Prosím Vás tímto o vyplnění krátkého dotazníku, který bude součástí mé bakalářské práce. Dotazník je zcela anonymní a bude sloužit pouze pro výzkumné účely. Děkuji Vám za Váš čas a ochotu.

DOTAZNÍK

Pohlaví:

- ☐ Žena
☐ Muž

Délka praxe (v letech): ____

Pokyny:

Pečlivě si přečtěte každou větu (ve spodní tabulce) a rozhodněte, jak pravdivě o Vás vypovídá. Neexistují správné či špatné odpovědi. Odpovídejte podle toho, jak Vás jednotlivé věty vystihují a zakroužkujte číslo na stupnici 1–5.

1 Vždy	2 Často	3 Někdy	4 Zřídka	5 Nikdy/Téměř nikdy				
1. Musíte při práci neustále na něco dohlížet?				1	2	3	4	5
2. Vyžaduje vaše práce, abyste si pamatovali množství různých informací?				1	2	3	4	5
3. Vyžaduje vaše práce, abyste dokázali neustále přicházet s novými nápady?				1	2	3	4	5
4. Je při vaší práci nutné činit obtížná rozhodnutí?				1	2	3	4	5
5. Dostáváte se při své práci do situací, které vás emocionálně rozrušují?				1	2	3	4	5
6. Musíte při své práci řešit osobní problémy jiných lidí?				1	2	3	4	5
7. Jsou chvíle, kdy musíte být zároveň v práci i doma?				1	2	3	4	5
8. Nakolik vám kolegové, v případě potřeby, pomáhají a poskytují vám podporu?				1	2	3	4	5
9. Pokud to je potřeba, jak často jsou vaši kolegové ochotni naslouchat vašim pracovním problémům?				1	2	3	4	5
10. Jak často s vámi spolupracovníci hovoří o tom, jak dobře vykonáváte svou práci?				1	2	3	4	5
11. Panuje ve vašem pracovním kolektivu příjemná atmosféra?				1	2	3	4	5
12. Spolupracuje se vám s vašimi kolegy na pracovišti dobře?				1	2	3	4	5
13. Připadáte si na svém pracovišti jako součást tamní komunity?				1	2	3	4	5

1 Ve velké míře	2 Do značné míry	3 Poněkud	4 V malé míře	5 Ve velmi malé míře
14. Je vaše práce emočně náročná?				
15. Je vaše práce smysluplná?				
16. Máte pocit, že práce, kterou vykonáváte, je důležitá?				
17. Máte pocit, že vás práce natolik vyčerpává, že to negativně ovlivňuje váš soukromý život?				
18. Máte pocit, že vám práce zabírá tolik času, že to negativně ovlivňuje váš soukromý život?				
19. Náročnost mého zaměstnání ovlivňuje můj soukromý a rodinný život.				
20. Kvůli pracovním povinnostem musím změnit své soukromé a rodinné aktivity.				

1 Neustále	2 Většinou	3 Někdy	4 Málokdy	5 Velmi zřídka
Následující otázky se dotazují na to, jak jste se cítil/a v posledních 4 týdnech				
21. Jak často jste se cítil/a vyčerpaný/á?				
22. Jak často jste byl/a fyzicky vyčerpaný/á?				
23. Jak často jste se cítil/a emocionálně vyčerpaný/á?				
24. Jak často jste se cítil/a unavený/á?				
25. Jak často máte problémy se uvolnit?				
26. Jak často jste se cítil/a podrážděný/á ?				
27. Jak často býváte napjatý/á ?				