

Prevenencia syndrómu vyhorenia a význam spirituality v pomáhajúcich profesiách

Burnout Prevention and Meaning of Spirituality in the Helping Professions

Anton Fabian, Beáta Kubušová

Abstrakt: Príspevok zdôrazňuje dôležitosť prevencie vyhorenia v pomáhajúcich profesiách s osobitným dôrazom na možnosti pozitívneho pôsobenia spirituality v prevencii vyhorenia. Zároveň prezentuje výsledky výskumnej štúdie, zameranej na zisťovanie miery vyhorenia a miery spirituality pracovníkov pomáhajúcich profesií, ktorí pracujú v zariadeniach sociálnych služieb v Slovenskej republike. Súčasťou analýzy je aj zisťovanie korelácie medzi mierou vyhorenia a spirituality pracovníkov, ktorá môže poukázať na praktický význam spirituality v predchádzaní vyhorenia v pomáhajúcich profesiách.

KLúčové slová: syndróm vyhorenia, prevencia vyhorenia, spiritualita, pomáhajúci pracovníci.

Abstract: The paper emphasizes the importance of burnout prevention in the helping professions, with particular accent on the possibilities of positive effect of spirituality in the burnout prevention. At the same time it presents the results of a research study focused on the burnout and spirituality rates of the helping professionals, who work in social services in the Slovak Republic. Part of the analysis is also the investigation of correlations between the burnout and spirituality rates of workers, which may indicate the practical importance of spirituality in preventing burnout in the helping professions.

Key words: burnout, burnout prevention, spirituality, helping professions.

Úvod

Preventívne opatrenia sa považujú za fundamentálne v predchádzaní vyhorenia pracovníkov pomáhajúcich profesií. Zahraničné výskumné štúdie zaoberajúce sa pozitívnymi účinkami spirituality na rôzne oblasti života vyzdvihujú jej význam aj v oblasti prevencie vyhorenia pracovníkov. V našom príspevku preto budeme klásť dôraz predovšetkým na uvedený aspekt.

1 Prevenencia syndrómu vyhorenia vo všeobecnosti

Syndróm vyhorenia nevyhnutne patrí k pomáhajúcim profesiám a prakticky každý pracovník má po určitej dobe niektoré jeho prejavy, uvádzajú O. Matoušek a P. Hartl (2003). Ide o postupne prebiehajúci proces, ktorého pôsobeniu sa pomáhajúci pracovník nedokáže úplne vyhnúť, preto by mal byť adekvátne pripravený na boj proti nemu. V počiatkovej fáze je možné uskutočniť rôzne **preventívne opatrenia**, ktoré vedú k nadobudnutiu stratenej rovnováhy. Vo všeobecnosti môžeme uvedené postupy rozdeliť do dvoch skupín, zameraných na žiaduce zmeny na strane pracovníka a orientovaných smerom k zmene vonkajších podmienok, predovšetkým vo vzťahu k práci, alebo k širšiemu sociálnemu prostrediu.

Interné individuálne možnosti prevencie psychického vyhorenia sú všeobecne považované za prioritné, vzhľadom k individuálnej zodpovednosti každého človeka za svoje zdravie (fyzické, psychické, sociálne a spirituálne). Pracovník by mal preto disponovať dostatočným **sebapoznaním** a tiež **poznáním základných charakteristík syndrómu vyhorenia**, byť pripravený na jeho prípadné začínajúce prejavy, ktoré sám na sebe dokáže spoznať a zahájiť príslušné preventívne stratégie. V ideálnom prípade by sa mal permanentne starať o seba tak, aby psychickému vyhoreniu a vyčerpaniu účinne predchádzal.

Vo všeobecnosti, základom prevencie na strane jednotlivca je **starostlivosť o správnu životosprávu, duševnú hygienu, a zachovanie rovnováhy vo svojom živote** s cieľom dosiahnutia čo najvyššej novej kvality života, ktorá smeruje **k celkovej spokojnosti**

a **subjektívnej pohode**. Subjektívna pohoda v sebe zahrňuje duševnú, telesnú, sociálnu aj spirituálnu pohodu (Kebza, 2005). Integrovanou súčasťou dosahovania rovnováhy a pohody, môže byť preto aj **spiritualita** jednotlivca. Z uvedeného dôvodu netreba zabúdať aj na duchovnú stránku kvality života, pri predchádzaní nežiaducich javov, ako je vyhorenie.

Komunikačné zručnosti predstavujú kľúčovú výbavu pomáhajúceho pracovníka, ktorých efektívne zvládnutie je zárukou redukcie záťažových situácií pri práci s klientmi, či spolupracovníkmi, zdôrazňujú O. Matoušek a P. Hartl (2003). Ide najmä o schopnosť asertívnej, empatickej a podporujúcej komunikácie. Dôležitou súčasťou prevencie je aj efektívny **time a stres manažment**, schopnosť cieľavedomého **riešenia problémov a ťažkostí**, ako aj uplatňovanie **relaxačných, či autoregulačných techník a cvičení** (Bedrnová, 2009). Nemenej dôležitou súčasťou prevencie je aj plánovanie krátkodobých a dlhodobých životných cieľov, s ohľadom na pravidelné **prehodnotenie svojho života**, najmä **z hľadiska zmysluplnosti a hodnoty svojich aktivít**, dodáva Křivohlavý (2006). Uviest' do súladu vonkajšie aktivity s našim vnútrom, je tiež prejavom duchovnosti v našom živote.

Medzi **všeobecné protektívne faktory vo vzťahu k vyhoreniu** patria podľa Kebzu a Šolcovej (2003) predovšetkým nasledujúce: správanie typu B, s dostatočnou asertivitou; schopnosť, či umenie relaxácie; vhodný time-management, s dôrazom na prevenciu prežívania časového tlaku; autonómia na pracovisku, premenlivá, pestrá práca; odolnosť (resiliencia) v zmysle „hardiness“, či zmyslu pre koherenciu (sense of coherence); pocit dostatku schopností zvládať náročné situácie (personal competence), ako aj viera vo vlastné schopnosti - schopnosť sebauplatnenia (self-efficacy); percipovaná kontrola (perceived control); interná lokalizácia kontroly; dispozičný optimizmus; schopnosť zaujatia pre vec, pre určitú činnosť (flow); sociálna opora, v prípade vyhorenia sa javí ako najefektívnejšia opora spolupracovníkov v podobnom zaradení (peer-support); pocit adekvátneho spoločenského a ekonomického hodnotenia a uznania; pocit subjektívnej pohody (well-being), zahrňujúci životnú spokojnosť, pozitívne emócie a šťastie, a ďalšie.

Z hľadiska vonkajšieho prostredia, môžu byť faktorom predchádzania vyhorenia pomáhajúcich pracovníkov predovšetkým vzťahy s užším a širším sociálnym prostredím. Medzi **externé zdroje prevencie vyhorenia** patria rôzne formy sociálnej opory, ďalej rozličné druhy výcvikových aktivít, ako aj prevencia vyhorenia zo strany organizácie, kde je pracovník zamestnaný.

Sociálna integrácia človeka do sociálnej štruktúry je významnou determinantou psychickej pohody, uvádza Kebza (2005). Prostredníctvom sociálnych väzieb k druhým osobám, skupinám a širšej spoločnosti je človeku prístupná **sociálna opora**, tzn. sociálny fond, z ktorého je možné čerpať v prípade potreby. Ide tu o systém sociálnych vzťahov, prostredníctvom ktorého sa človeku dostáva pomoc pri snahe vyhovieť nárokom rôznych situácií a dosiahnuť svoj cieľ. Sociálna opora môže byť poskytnutá na základe dobrých medziľudských vzťahov s blízkymi ľuďmi, predovšetkým z okruhu rodiny, priateľov, susedov, spolupracovníkov a známych, atď.

Ďalšiu z možností, ako sa efektívne brániť vzniku vyhorenia u pomáhajúcich profesionálov predstavujú rozmanité formy **ďalšieho vzdelávania**, vrátane **výcvikových aktivít**. Patrí sem predovšetkým supervízia a teambuilding, ako aj ďalšie formy tréningov, či kurzov, zamerané na rozvoj sociálnych spôsobilostí, rozvoj tímovej spolupráce, rôzne sociálno-psychologické, psychoterapeutické a socioterapeutické výcviky a pod. Dôležitosť ďalšieho vzdelávania pomáhajúcich pracovníkov, potrebu neustále kultivovať svoj potenciál a pracovať na sebe, zdôrazňujú aj v súvislosti s prevenciou vyhorenia viacerí autori (Hawkins, 1986, in: Hawkins, Shohet, 2004).

Prevencia vyhorenia zo strany organizácie je taktiež významnou súčasťou preventívnych stratégií. Vyhorenie pracovníkov má viaceré nežiaduce dôsledky, vzhľadom k tomu, že sa premieta do postojov a spôsobov správania súvisiacich s výkonom pracovnej

činnosti, ako sú napr. absencie v zamestnaní, zmena zamestnania, znížené pracovné úsilie, znížená pracovná spokojnosť, nedostatočné poskytovanie služby, nekvalitný výkon práce, atď. Z uvedeného dôvodu vyhorenie je nežiaduce nielen pre samotného pracovníka, ale aj pre klientov, z hľadiska kvality poskytovanej služby, aj z pohľadu spolupracovníkov, a v neposlednom rade má aj ekonomické dôsledky. Je preto aj v záujme zamestnávateľa, aby sa prevenciou vyhorenia svojich zamestnancov zaoberal (Kebza, Šolcová, 2003).

Na strane zamestnávateľa môžu byť prospešné: zmeny v organizácii práce a pracovných podmienok, zmeny organizačnej kultúry, ďalšie vzdelávanie pracovníkov, podpora osobnostného rozvoja, pracovné poradenstvo, optimalizácia pracovného uplatnenia, výcvik v potrebných profesionálnych schopnostiach, rozvoj tímovej spolupráce, tvorivé riešenie konfliktov, rôzne kondičné programy, zabezpečenie supervízie a ďalšie (Matoušek, 2003; Kebza, Šolcová, 2003).

Zahraničné výskumné štúdie poukazujú na to, že **celkovo za najefektívnejšie sú považované anti-burnout programy vytvorené špecificky pre určitú skupinu pomáhajúcich profesionálov v konkrétnej inštitúcii**, ktorí sú vysoko motivovaní a aktívne participujú na zostavení konkrétnych aktivít projektu, na výbere stresorov a následnej práci na ich redukcii, ako aj pri vytváraní celkovej stratégie zvládania záťaže a zavádzania zmien na pracovisku, zameranej na komplexné riešenie problematiky syndrómu vyhorenia. V tejto súvislosti môžeme zároveň skonštatovať, že v oblasti prevencie vyhorenia nie sú dostatočne efektívne intervencie zamerané iba na pracovníkov, alebo na pracovisko. Ideálna je vzájomná kombinácia oboch typov intervencií, s cieľom **dosiahnuť čo najkomplexnejší preventívny účinok** u jednotlivých pracovníkov, ako aj v celej organizácii (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

2 Prínos spirituality pre pracovníka v kontexte prevencie vyhorenia

K **pojmu spiritualita** sa viaže výrazná nejednoznačnosť, najmä časté zamieňanie pojmov religiozita a spiritualita. P. Hartl a H. Hartlová (2010) definujú spiritualitu ako duchovnosť, presnejšie však už nevysvetľujú obsah tohto pojmu.

Domnievame sa, že jednu z **najvýstižnejších definícií spirituality** poskytuje Y. C. De la Peña (2012): „*Spiritualita znamená vzťah jednotlivca k transcendentnému, k sebe samému, k druhým ľuďom a k prírode, ako aj hľadanie zmyslu a účelu života.*“ (Meezenbroek, et al., 2012; Chiu, et al., 2004, in: De la Peña, 2012, s. 38). Životný štýl vplyvom spirituality je následne charakterizovaný osobnostným rastom, úctou a rešpektom k druhým ľuďom, uvádzajú L. Chiu a kol. (2004). Zároveň táto definícia sa zhoduje aj s chápaním pojmu spiritualita autormi *Dotazníka spirituálnej pohody*, R. F. Paloutziana a C. W. Ellisona, ktorý sme použili aj v našom výskume.

Rozlišuje sa predovšetkým náboženská a nenáboženská (prirodzená) spiritualita. Transcendentným objektom v prípade **prirodzenej spirituality** môže byť príroda, vesmír, národ, ľudstvo, resp. transcendentný objekt chýba a podnety ku spiritualite vychádzajú zvnútra človeka. V prípade náboženskej, resp. **kresťanskej spirituality** je transcendentným objektom Boh, Duch Svätý (Košč, 1997, 2000; Benner, 1998, in: Stríženec, 2001). Napriek rozličným interpretáciám pojmu, spiritualita je spontánnym a osobným prejavom spirituálneho života, dynamický proces, zameraný na udržanie vzťahu s transcendentnom a uplatnenie spirituálneho presvedčenia v bežnom živote, podotýka P. Řičan (2007). Ukazuje sa, že **je treba s týmto duchovným momentom - spiritualitou - počítať v rámci multifaktoriálneho ovplyvňovania procesu zvládania ťažkostí, záťaže, stresu**, či pri hľadaní a nachádzaní zmysluplnosti života, konštatuje J. Křivohlavý (2009, 2010). Religiozita a spiritualita predstavuje zdroj, ktorý je popisovaný odborníkmi, rovnako aj laikmi, ako veľmi častý a efektívny spôsob dosahovania uvedeného cieľa. J. Jankovský (2003) sa domnieva, že **náboženstvo a viera** môže byť účinným spôsobom aj pri prevencii syndrómu vyhorenia,

pretože umožňuje človeku pevné zakotvenie v živote, napomáha prijímať problémy, dodáva silu ísť ďalej, zdvihnúť sa a kráčať vpred.

Rôznorodé kladné účinky spirituality, popisované odborníkmi a podložené mnohými výskumami, je potrebné využiť jednak v prospech pomáhajúcich pracovníkov, pre kultiváciu ich osobnosti, zvýšenie zvládania záťaže, aj v prevencii vyhorenia pracovníkov. Rovnako je potrebné ich použiť aj v prospech klientov, k zlepšeniu kvality ich života, skvalitneniu poskytovaných služieb, medziľudských vzťahov na pracovisku, apod.

3 Význam spirituality v pracovnom prostredí v kontexte prevencie vyhorenia

Rozmach nových foriem spiritualít v spoločnosti viedol k tomu, že spiritualita sa začala uplatňovať aj na nových netradičných miestach a v doteraz nevidanej miere. Paralelne to spôsobilo aj zvýšenie záujmu odborníkov o empirické preverenie mechanizmov pôsobenia spirituality na rôzne oblasti praktického života. Jedna z oblastí, kde sa začali účinky spirituality preverovať, bolo aj pracovné prostredie, charakteristiky ktorého predstavujú jednu z významných faktorov vzniku syndrómu vyhorenia.

Jednou z nových oblastí uplatnenia spirituality sa tak stáva aj pracovné prostredie. **Spiritualita na pracovisku** (angl. **workplace spirituality**, alebo **spirituality at work**) znamená prežívanie spirituality v práci, pričom spiritualita pracoviska môže, ale nemusí zahŕňať náboženskú teóriu a prax (Ashmos, Duchon, 2009). R. W. Kolodinsky a kol. (2004, in: Komala, Ganesh, 2007) rozlišujú tri úrovne prežívania spirituality na pracovisku: individuálnu, organizačnú a interaktívnu.

Spiritualita pracoviska na individuálnej úrovni znamená integráciu osobného súboru hodnôt a ideálov do pracovného prostredia, čo uľahčuje zážitok transcencie pracovného procesu a pocit spojenia s inými. Prežívanie individuálnej spirituality pozitívne pôsobí na postoje a správanie pracovníkov. Zároveň vedie k prežívaniu vitality, subjektívnej pohody, autenticity, zmysluplnosti práce a pocitu spojenia s Bohom, či transcendentnom (Kinjerski, Skrypnik, 2004, in: Komala, Ganesh, 2007). Ak pracovník prenáša svoju spiritualitu do práce, ide o **integračnú spiritualitu**. Opakom je **segmentovaná spiritualita**, kedy pracovník neprenáša svoje spirituálne presvedčenia do práce, dodávajú Ashmos a Duchon (2009).

Na organizačnej úrovni sa táto spiritualita hodnotí na úrovni celej organizácie, najmä čo sa týka vytvorenia organizačnej klímy s hodnotami odrážajúcimi kultúru celej organizácie. Organizačná spiritualita vypovedá o individuálnom vnímaní spirituálnych hodnôt v rámci organizácie (Kolodinsky, et al., 2004, in: Komala, Ganesh, 2007). Pre spiritualitu pracoviska je obzvlášť dôležité delegovanie právomoci a autority na podriadených. Viaceré aspekty tejto spirituality súvisia s ďalšími oblastami, na ktoré poukázala pozitívna psychológia, ako sú hodnoty, postoje, morálka a spirituálna pohoda. Spiritualita tu pôsobí nepriamo prostredníctvom kladných postojov pracovníkov k organizácii, nižšej chorobnosti, lepšieho imidžu organizácie na verejnosti a pod., konštatujú Ashmos a Duchon (2009).

Nakoniec **spiritualita pracoviska na interaktívnej úrovni**, reflektuje interakciu medzi subjektívne prežívanou spiritualitou jednotlivca a spirituálnymi hodnotami organizácie (Kolodinsky, et al., 2004, in: Komala, Ganesh, 2007).

Prostredníctvom **integrácie spirituálnych hodnôt a princípov do pracovného prostredia** dochádza aj k zlepšeniu pracovnej spokojnosti a výkonnosti pracovníkov, aj k zlepšeniu celkovej efektivity organizácie. Ako uvádza F. Karakas (2010), spiritualita podporuje pracovníkov a organizáciu na troch úrovniach: zvyšuje subjektívnu pohodu a kvalitu života pracovníkov, dáva pocit zmysluplnosti práce a života, a nakoniec poskytuje pocit spojenia, spolupatričnosti s ostatnými spolupracovníkmi, s celou organizáciou a s komunitou. Predstavuje tak **efektívny nástroj predchádzania stresu a vyhorenia pracovníkov**.

Mnohé **výskumy** poukázali na význam spirituality, či religiozity vo zvládaní ťažkostí a stresov rôzneho druhu. K. I. Pargament (1997) zaoberajúci sa religiozitou a **spiritualitou ako copingovým mechanizmom**, zistil prostredníctvom mnohých výskumných šetrení, že religiozita a spiritualita môže byť cenným zdrojom zvládania záťaže, pomôcť pri riešení rôznych problémov, ako aj pri nachádzaní strateného zmyslu života (Pargament, Ensing et al., 1990; Wright et al., 1988, in: Pargament, 1997).

Rovnako sa začala výskumne preverovať aj otázka, či môže **spiritualita pôsobiť preventívne pred vznikom vyhorenia**. Zistilo sa, že individuálne prežívaná a do pracovného prostredia prenesená spiritualita môže pozitívne ovplyvniť prežívanie náročných stresových situácií a byť tak efektívnou metódou prevencie vyhorenia. Potvrdzujú to výskumy uskutočnené v rôznych profesiách, ale predovšetkým v oblasti pomáhajúcich profesií (Solph et al., 2011; Komala, Ganesh, 2007; Holland, Neimeyer, 2005). Vzťah spirituality a pracovnej spokojnosti bol taktiež potvrdený (Spjut, 2004; East, 2005; Pawar, 2009).

Na základe uvedených teoretických východísk, sme sa rozhodli uskutočniť výskum zameraný na predmetnú oblasť vyhorenia a spirituality pomáhajúcich pracovníkov, ktorého výsledky predstavíme v nasledujúcej kapitole.

4 Výsledky výskumu

V empirickej časti sa budeme venovať prezentácii výsledkov kvantitatívneho výskumu, ktorý sa zameriava na oblasť syndrómu vyhorenia a spirituality pracovníkov a ich vzájomných súvislostí.

Hlavným výskumným cieľom bolo zistiť mieru vyhorenia a mieru spirituality pomáhajúcich pracovníkov. Rovnako sme sa zamerali na otázku, či existuje vzťah medzi vyhorením a spiritualitou pracovníkov.

Realizovali sme kvantitatívny výskum, kde za účelom overenia stanovených hypotéz, sme získané dáta analyzovali prostredníctvom deskriptívnej a analytickej štatistiky, konkrétne Spearmanovej korelácie. Použili sme dva štandardizované dotazníky, na zistenie prítomnosti **syndrómu vyhorenia** dotazník *Maslach Burnout Inventory (MBI)* autorskej dvojice CH. Maslach a S. E. Jackson a na zisťovanie **spirituality** *Dotazník spirituálnej pohody (Spiritual Well-Being Scale - SWBS)* od autorov R. F. Paloutzian a C. W. Ellison.

Výskumný súbor tvorili pracovníci pomáhajúcich profesií, pracujúci v zariadeniach sociálnych služieb v Slovenskej republike. Respondenti boli vybraní prostredníctvom náhodného skupinového (trsového) výberu. Celkový počet respondentov bolo $N = 407$.

K vyhodnoteniu a interpretácii záverov výskumu sme použili štatistický program IBM SPSS Statistics 20. Pre lepšiu prehľadnosť prezentujeme výsledky v tabuľkách vytvorených v programe Microsoft Office Excel 2007.

V nasledujúcej časti sa budeme venovať interpretácii výsledkov nášho výskumu. V úvode vyhodnotíme mieru vyhorenia pomáhajúcich pracovníkov, analýzou dát získaných prostredníctvom dotazníka MBI, v troch subškálach emocionálne vyčerpanie (EE), depersonalizácia (DP) a osobná úspešnosť v práci (PA), ktoré sa vyhodnocujú oddelene.

Tabuľka č. 1 prezentuje výsledky v subškále emocionálne vyčerpanie.

Tab. 1 Miera emocionálneho vyčerpania

		N	%
TEE	Nízky	195	47,9
	Mierny	106	26,0
	Vysoký	106	26,0
	Spolu	407	100,0

Zdroj: vlastný výskum

Ako vidíme, z celkového súboru 407 respondentov dosiahlo vysoký stupeň emocionálneho vyčerpania 106 respondentov, čo predstavuje 26,0 %, z celkového počtu pracovníkov zúčastnených na výskume. Mierny stupeň emocionálneho vyčerpania dosiahlo rovnako 106 pracovníkov (26,0 %) a nízky stupeň emocionálneho vyčerpania má 195 respondentov, čo predstavuje 47,9 % z celkového počtu pracovníkov.

Vychádzajúc z popisu syndrómu vyhorenia podľa Ch. Maslachovej (2003; Křivohlavý, 2012), vyhorenie vzniká postupne, v prvej fáze sa stretávame s emocionálnym vyčerpaním, následne sa začínajú ukazovať príznaky depersonalizácie a nakoniec sa postupne zníži aj osobná úspešnosť v práci. To znamená, že tento proces prebieha postupne od faktoru emocionálne vyčerpanie (EE), cez depersonalizáciu (DP) až k zníženej osobnej úspešnosti v práci (PA). Z uvedeného dôvodu je dôležité a chceli by sme to zvlášť aj zdôrazniť, že miera emocionálneho vyčerpania je prvým znakom, ktorému je potrebné venovať pozornosť, pretože stav pracovníkov sa môže ďalej rozvinúť do ďalších fáz vyhorenia (DP a PA). V našom prípade 26,0 % vysoko emocionálne vyčerpaných a 26,0 % mierne emocionálne vyčerpaných pracovníkov predstavuje viac ako polovicu respondentov, u ktorých je potrebné venovať zvýšenú pozornosť preventívnemu pôsobeniu, aby nedošlo k progresii v procese postupného vyhorenia pracovníkov, ale aby sa uvedený proces zastavil, resp. odvrátil.

V nasledujúcej tabuľke vidíme mieru depersonalizácie respondentov.

Tab. 2 Miera depersonalizácie

		N	%
TDP	Nízky	242	59,5
	Mierny	115	28,3
	Vysoký	50	12,3
	Spolu	407	100,0

Zdroj: vlastný výskum

Ide o druhú subškálu dotazníka MBI, kde vysoké skóre dosiahlo 50 pracovníkov, čo je 12,3 % z celkového súboru. Mierny stupeň malo 115 respondentov (28,3 %) a nízky stupeň 242 respondentov, čo sa rovná 59,5 % z pracovníkov zúčastnených na výskume. Môžeme teda konštatovať, že viac ako polovica respondentov je intaktných, čo sa týka depersonalizácie, ale menšia polovica respondentov vykazuje mierny až vysoký stupeň depersonalizácie, preto je potrebná zvýšená pozornosť a dostatok preventívnych aktivít na zmiernenie tohto stavu u daných pracovníkov.

Tabuľka č. 3 predstavuje výsledky v miere osobnej účinnosti v práci.

Tab. 3 Miera osobnej účinnosti v práci

		N	%
TPA	Nízky	87	21,4
	Mierny	148	36,4
	Vysoký	172	42,3
	Spolu	407	100,0

Zdroj: vlastný výskum

Výsledky poukazujú na pocit nízkej osobnej účinnosti v práci u 87 respondentov, čo znamená 21,4 % z celkového súboru. Keďže ide o inverznú škálu, interpretujeme ju opačne, ako predchádzajúce škály. Mierny stupeň dosahuje 148 respondentov, čo je 36,4 % a vysoký stupeň má 172 pracovníkov, čo znamená 42,3 % všetkých pracovníkov zúčastnených vo výskume. Uvedená tabuľka nás teda upozorňuje, že viac ako polovica respondentov pociťuje miernu až nízku osobnú úspešnosť v práci a len menšia polovica pracovníkov pociťuje vysokú osobnú úspešnosť, preto aj výsledky v tejto subškále dotazníka syndrómu vyhorenia upozorňujú na dôležitosť prevencie vyhorenia na pracovisku týchto pracovníkov.

Dostali sme sa k vyhodnoteniu výsledkov miery spirituality respondentov. Nasledujúce riadky budú obsahovať analýzu údajov získaných prostredníctvom dotazníka SWBS, ktorý je tvorený subškálami existenciálna pohoda (EWB) a náboženská pohoda (RWB), ktorých celkové skóre tvorí celkovú mieru spirituality (SWB). Tabuľka č. 4 je venovaná výsledkom prvej subškály.

Tab. 4 Miera existenciálnej pohody

		N	%
TEWB	Nízky	3	0,7
	Mierny	279	68,6
	Vysoký	125	30,7
	Spolu	407	100,0

Zdroj: vlastný výskum

Ako vidíme, vysokú mieru existenciálnej pohody má 125 respondentov, čo predstavuje 30,7 % z celkového súboru pracovníkov. Mierny stupeň existenciálnej pohody dosiahlo 279 respondentov, čo je 68,6 % a nízky stupeň 3 respondenti, čo je 0,7 % z celého súboru zúčastnených. Celkovo sú tieto výsledky vyhovujúce, vzhľadom k tomu, že takmer celý súbor vykazuje miernu až vysokú mieru existenciálnej pohody.

Ďalšia tabuľka ukazuje mieru náboženskej pohody respondentov.

Tab. 5 Miera náboženskej pohody

		N	%
TRWB	Nízky	20	4,9
	Mierny	233	57,2
	Vysoký	154	37,8
	Spolu	407	100,0

Zdroj: vlastný výskum

Aj v tomto prípade sú celkové výsledky uspokojivé, vysokú mieru náboženskej pohody vykazuje 154 respondentov, čo je 37,8 %. Mierny stupeň dosahuje 233 respondentov, čo znamená 57,2 % a 20 pracovníkov má nízku náboženskú pohodu, čo je 4,9 % z celého súboru pracovníkov zúčastnených na výskume. Aj tu vidíme, že prevažná väčšina súboru vykazuje miernu až vysokú mieru náboženskej pohody.

Vyhodnotenie celkovej miery spirituálnej pohody respondentov obsahuje tabuľka č. 6.

Tab. 6 Celková miera spirituality

		N	%
TSWB	Nízky	2	0,5
	Mierny	283	69,5
	Vysoký	122	30,0
	Spolu	407	100,0

Zdroj: vlastný výskum

Keďže celková škála spirituálnej pohody je súčtom oboch predchádzajúcich škál, výsledky kopírujú charakter uvedených škál existenciálnej a náboženskej pohody. Celková spiritualita respondentov je teda vysoká u 122 respondentov, čo predstavuje 30,0 % z celkového súboru. Mierny stupeň spirituality má 283 respondentov, čo je 69,5 % a nízky stupeň je u 2 respondentov, čo znamená 0,5 %. Celkové výsledky spirituálnej pohody sú na miernej až vysokej úrovni u takmer celého súboru, teda uvedené výsledky môžeme označiť za vynikajúce.

V tabuľke č. 7 sú uvedené celkové výsledky zo všetkých subškál dotazníka vyhorenia (MBI) aj spirituality (SWBS), v podobe aritmetického priemeru celej skupiny

respondentov participujúcich na výskume. Celkové výsledky dosahujú vo všetkých subškálach strednú mieru, preto celkovo môžeme hovoriť o strednej miere vyhorenia a strednej miere spirituality pomáhajúcich pracovníkov.

Tab. 7 Priemerné hodnoty škál vyhorenia a spirituality

		AD	SD	N
MBI	TEE	19,07	11,404	407
	TDP	6,22	5,648	407
	TPA	36,67	7,132	407
SWBS	TEWB	25,09	8,123	407
	TRWB	25,72	11,502	407
	TSWB	50,81	16,748	407

Legenda: AD – aritmetický priemer, SD – smerodajná odchýlka, N – počet respondentov.

Zdroj: vlastný výskum

Nakoniec pristúpime ku korelačnej analýze výsledkov spomínaných dvoch mier vyhorenia a spirituality. Výsledky sú porovnávané v oboch prípadoch v troch subškálach.

Tab. 8 Vzťah medzi mierou vyhorenia a spirituality respondentov

	TEWB	TRWB	TSWB
TEE	-,383**	-,240**	-,327**
TDP	-,310**	-,210**	-,274**
TPA	,200**	,138**	,186**
N	407	407	407

Zdroj: vlastný výskum

** $p < 0.01$

Tabuľka č. 8 obsahuje výsledky Spearmanovho korelačného koeficientu, ktorý sme použili na základe testu normality Kolmogova a Smirnova, ktorý poukázal na nerovnomerné rozloženie súboru a teda potrebu použitia neparametrického testu v našom prípade. Výsledky poukazujú na existenciu štatisticky významných vzťahov medzi premennými, čiže medzi výsledkami jednotlivých subškál miery vyhorenia aj miery spirituality na úrovni $p < 0.01$. Môžeme hovoriť o strednej miere korelácie medzi subškálami emocionálne vyčerpanie (EE) a existenciálna pohoda (EWB), a rovnako aj medzi škálami emocionálne vyčerpanie (EE) a spirituálna pohoda (SWB). Stredná miera korelácie je aj medzi mierou depersonalizácie (DP) a mierou existenciálnej pohody (EWB). Ostatné miery korelácie dosahujú len nízky stupeň, preto ich nebudeme považovať za relevantné.

Za najdôležitejší môžeme považovať vzťah medzi emocionálnym vyhorením (EE) a spirituálnou pohodou (SWB), ale tiež medzi depersonalizáciou (DP) a existenciálnou pohodou (EWB), keďže ide o faktory, ktoré sú v najvyššej miere dôležité pri rozvoji syndrómu vyhorenia. To, že sa preukázal vzťah medzi uvedenými faktormi znamená, že spiritualita aj existenciálna pohoda sú dôležité faktory, ktoré môžu intervenovať do procesu vyhorenia pomáhajúcich pracovníkov. Naopak ich neprítomnosť môže prispieť k rozvoju postupného vyhorievania pracovníkov v sociálnych službách. Z uvedeného dôvodu je potrebné brať do úvahy aj tieto faktory pri prevencii vyhorenia pracovníkov pomáhajúcich profesií.

Záver

Záverom môžeme konštatovať, že náš výskum celkovo poukázal na strednú mieru vyhorenia a rovnako strednú mieru spirituality pomáhajúcich pracovníkov, ktorí pracujú v zariadeniach sociálnych služieb v Slovenskej republike. Stredná úroveň vyhorenia pracovníkov je dôležitý

poznatok, ktorý potvrdzuje relevantnosť preventívnych aktivít v tejto oblasti. Korelačná analýza poukázala na štatisticky významný vzťah medzi faktormi emocionálne vyhorenie (EE) a spirituálna pohoda (SWB), a medzi faktormi depersonalizácia (DP) a existenciálna pohoda (EWB). Uvedené výsledky referujú o význame spirituality, ako dôležitého faktoru, v rámci komplexnej prevencie multifaktoriálneho javu syndrómu vyhorenia v pomáhajúcich profesiách.

Zoznam literatúry:

- ASHMOS, D. P. - DUCHON, D. Spirituality at work: A conceptualization and measure [online]. In *Journal of Management Inquiry*. 2009, Vol. 9, No. 2, pp. 134. [cit. 2012-11-05]. Dostupné: <<http://bus.utk.edu/mgt/faculty/personal/plowman/documents/JMI2000.pdf>>.
- BEDRNOVÁ, E. a kol. *Management osobního rozvoje. Duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha : Management Press, 2009. 360 s. ISBN 978-80-7261-198-0.
- DE LA PEÑA, Y. C. Understanding spirituality from positive psychology: Culture specificity of lived experience [online]. In *International Journal of Research studies in Psychology*. December 2012, Vol. 1, No. 3, pp. 37-41. [cit. 2013-03-13]. Dostupné na: <<http://www.consortiacademia.org/index.php/ijrsp/article/view/265/186>>.
- EAST, T. J. A Grounded Study on how Spirituality in the Workplace Impact a Person's Job Satisfaction : dissertation. Minneapolis : Capella University. 2005. pp. 170.
- HARTL, P. – HARTLOVÁ, H. *Velký psychologický slovník*. Praha : Portál, 2010. 792 s. ISBN 978-80-7367-686-5.
- HAWKINS, P. – SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha : Portál, 2004. 208 s. ISBN 80-7178-715-9.
- HOLLAND, J. M. - NEIMEYER, R. A. Reducing the risk of burnout in end-of-life care settings: The role of daily spiritual experiences and training [online]. In *Palliative and Supportive Care*. 2005, No. 3, pp. 173-181. [cit. 2012-11-05]. Dostupné: <<http://bus.utk.edu/mgt/faculty/personal/plowman/documents/JMI2000.pdf>>.
- JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. Praha : Triton, 2003. 223 s. ISBN 80-7254-329-6.
- KARAKAS, F. Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review [online]. In *Journal of Business Ethics*. 2010, No. 106, pp. 89-94. [cit. 2013-02-21]. Dostupné na: <<http://search.proquest.com/pqcentral/docview/366821183/fulltextPDF?source=fedsrch&accountid=59680>>.
- KEBZA, V. - ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. Praha : Státní zdravotní ústav, 2003. 23 s. ISBN 80-7071-231-7.
- KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha : Akademia, 2005. 164 s. ISBN 80-200-1307-5.
- KOMALA, K. - GANESH, L. S. Individual Spirituality at Work and Its Relationship With Job Satisfaction and Burnout: An Exploratory Study Among Healthcare Professionals [online]. In *The Business Review*. 2007, Vol. 7, No. 1, pp. 124-129. [cit. 2013-02-22]. Dostupné na: <<http://search.proquest.com/docview/197311050/fulltextPDF/13CBAEFAFE993F194A/1?accountid=16775>>.
- KOŠČ, L. Problematika duša-telo z pozície súčasnej kresťansky koncipovanej psychológie osobnosti. In STRÍŽENEC, M. (ed.). *Duchovný rozmer osobnosti : Interdisciplinárny prístup*. Bratislava : Slovenská akadémia vied, 1997. ISBN 80-967228-7-5. s. 34-44.
- KARAKAS, F. Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review [online]. In *Journal of Business Ethics*. 2010, No. 106, pp. 89-94. [cit. 2013-02-21]. Dostupné na: <<http://search.proquest.com/pqcentral/docview/366821183/fulltextPDF?source=fedsrch&accountid=59680>>.

- KEBZA, V. - ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. Praha : Státní zdravotní ústav, 2003. 23 s. ISBN 80-7071-231-7.
- KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha : Akademia, 2005. 164 s. ISBN 80-200-1307-5.
- KOMALA, K. - GANESH, L. S. Individual Spirituality at Work and Its Relationship With Job Satisfaction and Burnout: An Exploratory Study Among Healthcare Professionals [online]. In *The Business Review*. 2007, Vol. 7, No. 1, pp. 124-129. [cit. 2013-02-22]. Dostupné na: <<http://search.proquest.com/docview/197311050/fulltextPDF/13CBAEFAFE993F194A/1?accountid=16775>>.
- KOŠČ, L. Problematika duša-telo z pozície súčasnej kresťansky koncipovanej psychológie osobnosti. In STRÍŽENEC, M. (ed.). *Duchovný rozmer osobnosti : Interdisciplinárny prístup*. Bratislava : Slovenská akadémia vied, 1997. ISBN 80-967228-7-5. s. 34-44.
- MASLACH, CH. - SCHAUFELI, W. B. - LEITER, M. P. Job burnout [online]. In *Annual Review of Psychology*. 2001, No. 52, pp. 397-422, [cit. 2013-01-12]. Dostupné na: <http://igitur-archive.library.uu.nl/fss/2006-1104-200110/maslach_01_jobburnout.pdf>.
- MASLACH, CH. *Burnout, the cost of caring*. Los Altos : ISHK, 2003. 265 pp. ISBN 1-883535-35-9.
- MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha : Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.
- MATOUŠEK, O. - HARTL, P. Nároky sociální práce a syndrom vyhoření. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2003. s. 51-60. ISBN 80-7178-548-2.
- PARGAMENT, K. I. *The psychology of religion and coping*. New York : The Guilford Press, 1997. 548 pp. ISBN 1-57230-664-5.
- PAWAR, B. S. Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes. An empirical test of direct and interaction effects [online]. In *Leadership & Organization Development Journal*. 2009, Vol. 30, No. 8, pp. 759-777. [cit. 2012-11-25]. Dostupné: <<http://www.dee-pdyve.com/lp/emerald-publishing/individual-spirituality-workplace-spirituality-and-work-attitudes-an-0sPRxvw9C7>>.
- ŘÍČAN, P. *Psychologie náboženství a spirituality*. Praha : Portál, 2007. 328 s. ISBN 978-80-7367-312-3.
- SOLPH, J. Y. et al. Effect of a Spirituality Training Program on the Spiritual and Psychosocial Well-Being of Hospital Middle Manager Nurses in Korea [online]. In *Journal of Continuing Education in Nursing*. 2011, Vol. 42, No. 6, pp. 280-288. [cit. 2012-12-05]. Dostupné:<<http://search.proquest.com/pqcentral/docview/871055302/fulltextPDF?source=fedsrch&accountid=59680>>.
- SPJUT, A. *Effects of Spirituality on Job Satisfaction for Clinical Laboratory Science Professionals : dissertation* [online]. Phoenix : University of Phoenix. 2004. pp. 233. [cit. 2012-11-04]. Dostupné: <<http://search.proquest.com/pqcentral/docview/305045977/fulltextPDF?source=fedsrch &accountid=59680>>.
- STRÍŽENEC, M. (ed.). *Duchovný rozmer osobnosti : Interdisciplinárny prístup*. Bratislava : Slovenská akadémia vied, 1997a. 115 s. ISBN 80-967228-7-5.
- STRÍŽENEC, M. *Súčasná psychológia náboženstva*. Bratislava : Iris, 2001. 237 s. ISBN 80-88778-33-6.

Kontakt na autorov:

prof. ThDr. JCDr. Anton Fabian, PhD., PhDr. Beáta Kubušová
Katedra sociálnej práce, Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach,
Moyzesova 9, 040 59 Košice, Slovenská republika
Email: beata.kubusova@student.upjs.sk, fabian.anton@rimkat.sk