

# PRAŽSKÉ SOCIÁLNĚ VĚDNÍ STUDIE

---

## PRAGUE SOCIAL SCIENCE STUDIES

---

**SYNDROM VYHOŘENÍ PŘI PRÁCI V MANAŽERSKÝCH PRACOVNÍCH POZICÍCH.  
SROVNÁNÍ ČESKÝCH MANAŽERŮ PRACUJÍCÍCH V ČESKÉ REPUBLICĚ  
A V ZAHRANIČÍ**

2010

Šárka Alföldy, Pedro R. Gil-Monte

Psychologická řada PSY - 029

---



ROZVOJ ČESKÉ SPOLEČNOSTI V EU  
VÝZVY A RIZIKA



---

**Fakulta sociálních věd UK / Faculty of Social Sciences, Charles University**

---

**Filozofická fakulta UK / Faculty of Arts, Charles University**

---

Text prošel recenzním řízením.

Pracovní sešit vznikl v rámci výzkumného záměru MSM0021620841  
*Rozvoj české společnosti v EU: výzvy a rizika.*

Copyright © Šárka Alföldy, Pedro R. Gil-Monte 2010

ISSN 1801-5999

---

# Syndrom vyhoření při práci v manažerských pracovních pozicích. Srovnání českých manažerů pracujících v České republice a v zahraničí

---

---

ŠÁRKA ALFÖLDY, KATEDRA PSYCHOLOGIE, FILOZOFICKÁ FAKULTA UNIVERZITY KARLOVY,  
PEDRO R. GIL-MONTE, FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UNIVERSIDAD DE VALENCIA

---

## Abstract

The objective of this project is to compare the incidence of burnout syndrome among Czech top managers working in managerial positions in the Czech Republic (in their original national culture) and Czech top managers sent by global companies on long-term working assignments abroad, meaning that they are working in managerial positions within a different national culture. To evaluate the burnout syndrome, the Spanish Burnout Inventory (SBI) method is applied. The findings of the survey should clarify whether and to what extent there are any differences in the incidence of burnout among Czech top managers who are on a long-term assignment in another country and among Czech top managers working within their own culture in the Czech Republic. The results will show whether there are any specific differences in the manner in which burnout among managers is expressed among the two observed groups.

## Keywords:

burnout syndrome, stress, psychological exhaustion, managerial profession, long-term working stay abroad

## KONTAKT NA AUTORA

---

PhDr. Šárka Alföldy, Katedra psychologie Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, Celetná 20, 110 00 Praha 1, e-mail: [sarka.a@quick.cz](mailto:sarka.a@quick.cz)

---

# Syndrom vyhoření při práci v manažerských pracovních pozicích. Srovnání českých manažerů pracujících v České republice a v zahraničí

---

---

## 1. ÚVOD

---

Cílem výzkumu bylo zjistit a porovnat výskyt syndromu vyhoření (burnout):

- u českých vrcholových manažerů, kteří vykonávají svou manažerskou profesi v České republice /v původní národní kultuře/
- a
- u českých vrcholových manažerů, kteří jsou nadnárodními firmami vysláni dlouhodobé pracovní pobyty do zahraničí a vykonávají svou manažerskou profesi v prostředí odlišné národní kultury – zejména v Indii, v Číně, Rusku a státech Evropské unie.

Srovnání se provádí také s normativním souborem získaným stejným dotazníkovým šetřením provedeným ve Španělsku, Portugalsku, Argentině, Brazílii, Chile, Kolumbii a jinde, kde se výzkumu zúčastnily osoby pracující v tzv. pomáhajících profesích (lékaři, zdravotní sestry, pracovníci call center, pracovníci pracující s postiženými lidmi atd.).

## 2. VÝZKUMNÉ METODY

---

Jedná se o kvantitativní formu výzkumu. Jako metoda hodnocení výskytu syndromu vyhoření je použit dotazník CESQT/„Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo“, SBI Spanish Burnout Inventory/Dotazník pro hodnocení syndromu vyhoření z práce (Gil-Monte, 2005; Gil-Monte, Unda, Sandoval, 2009).

Dotazník CESQT obsahuje 20 položek, které zahrnují 4 dimenze:

- **Nadšení prací** (5 položek)

Touha dosáhnout cílů v práci, neboť se jedná o zdroj osobního potěšení.

---

- **Psychické vyčerpání** (4 položky)

Emoční vyčerpání z důvodu každodenního jednání s lidmi, kteří představují nebo způsobují problémy.

- **Pracovní lhostejnost** (6 položek)

Zklamání a profesní lhostejnost k práci a k organizaci, způsobené pracovními podmínkami.

- **Vina** (5 položek)

Pocity viny kvůli negativním postojům vzniklým v práci, zejména k lidem, s nimiž má jedinec vytvořené pracovní vztahy.

Položky byly odpovídány na pětistupňové frekvenční škále v rozsahu: 0 (Nikdy) – 4 (Velmi často – každý den).

Nízké skóry Nadšení prací, spolu s vysokými skóry Psychického vyčerpání, Pracovní lhostejnosti, taktéž i viny, indikují vysoké úrovně syndromu vyhoření.

### 3. CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Administrace dotazníku se uskutečňovala prostřednictvím e-mailu. Výzkumný soubor obsahoval celkem 78 respondentů, z toho 46 případů reprezentovalo výsledky dotazování manažerů dlouhodobě pracovně pracujících v zahraničí a 32 případů odpovídalo manažerům pracujícím v ČR. Každý respondent hodnotil 20 tvrzení na škále 0 až 4, kde 0 znamenala nikdy a 4 velmi často. U jednoho případu ze skupiny manažerů pracujících v ČR chybělo hodnocení u jednoho tvrzení. Z proměnných bylo spočítáno 5 souhrnných ukazatelů: nadšení prací, psychické vyčerpání, pracovní lhostejnost, vina a syndrom vyhoření.

Vzhledem k jedné chybějící proměnné bylo u ukazatelů pracovní lhostejnosti a syndromu vyhoření zpracovááno pouze 77 případů (46 manažerů dlouhodobě pracovně pobývajících v zahraničí a 31 manažerů pracujících v ČR).

Předmětem analýzy bylo pět výše zmíněných ukazatelů. U dotázaných byly známy také základní socio-demografické údaje. Pro normativní soubor byly k dispozici tyto vybrané statistiky: počet pozorování, průměr, medián, směrodatná odchylka, šikmost, špičatost a vybrané percentily.

**Cílovou skupinu /čeští manažeři pracující v zahraničí/ tvořilo 40 mužů (87 %) a 6 žen (13 %), kontrolní skupinu /čeští manažeři pracující v ČR/ 25 mužů (78 %) a 7 žen (22 %).** V cílové skupině bylo 43 (94 %) osob s vysokoškolským vzděláním a 3 (6 %) osoby se středoškolským vzděláním. V kontrolní skupině bylo 29 (91 %) osob s vysokoškolským vzděláním a 3 (9 %) osoby se středoškolským vzděláním.

Zastoupení věkových kategorií v cílové skupině bylo následující:

- ≤ 35 let: 20 osob (44 %),
- 36 – 40: 13 osob (28 %),
- ≥ 41: 13 osob (28 %).

V kontrolní skupině bylo zastoupení věkových kategorií toto:

- $\leq 35$  let: 10 osob (31 %),
- 36 – 40: 7 osob (22 %),
- $\geq 41$ : 15 osob (47 %).

## 4. UŽITÉ STATISTICKÉ METODY

Pro popis rozložení výše zmíněných ukazatelů byly použity tyto statistiky: průměr, medián, směrodatná odchylka, šikmost, špičatost a vybrané percentily (10., 25., 33., 50., 66., 75. a 90. percentil). Určitý percentil je hodnota, pod níž je dané procento případů, tj. např. 25. percentil je hodnota, pod níž leží 25 % případů a nad ní tedy zbylých 75 % případů.

Ze statistických grafů byl použit tzv. boxplot, jinak nazývaný i krabičkový graf. Boxplot se skládá z krabičky a tzv. fousků z ní vycházejících. Dolní hrana krabičky odpovídá dolnímu kvartilu (25. percentil), horní zas hornímu kvartilu (75. percentil). Uvnitř krabičky je zobrazená čárka v úrovni mediánu (50. percentil). Fousky sahají k minimální, resp. maximální hodnotě, nejsou-li v datech extrémní hodnoty. Za extrémy jsou považovány hodnoty vzdálené od dolního, resp. horního kvartilu (hrany krabičky) o více než 1,5násobek výšky krabičky, takové body jsou označeny kolečkem nebo hvězdičkou v závislosti na jejich vzdálenosti od krabičky.

Statistické srovnání cílové a kontrolní skupiny bylo provedeno dvouvýběrovým t-testem, kterým se testuje hypotéza, že průměry v obou skupinách jsou stejné. Vyjde-li signifikance t-testu menší než hodnota 0.05, pak lze na základě dat prokázat, že zmíněné průměry se navzájem liší se spolehlivostí 95 %. V opačném případě (signifikance větší než 0.05) neposkytují data dostatek důkazů pro prokázání rozdílu mezi průměry ve skupinách. Průkaznost t-testu se zvyšuje se zvyšujícím se počtem pozorování. Předpokladem použití t-testu je normální rozložení dat a nezávislost rozdělení jednotek do skupin. Vůči nesplnění předpokladu normality dat je t-test poměrně robustní, přesto je potřeba obecně věnovat pozornost extrémním pozorováním případně výrazně asymetrickým rozdělením.

Statistické srovnání s normativním souborem bylo provedeno pomocí jednovýběrového t-testu, který testuje shodu průměru vůči konstantě. Interpretace signifikace je obdobná jako u výše zmíněného dvouvýběrového t-testu. Za konstantu byl v tomto případě brán průměr jednotlivých ukazatelů z normativního souboru.

Pro výpočet statistik a testů a pro tvorbu grafů byl použit software IBM SPSS Statistics 18.

## 5. VÝSLEDKY

Základní popisné statistiky pěti výše zmíněných ukazatelů charakterizující cílovou i kontrolní skupinu jsou uvedeny v tabulce 1. Každý z ukazatelů je omezen na škálu 0 – 4, kde středem této škály je hodnota 2.

Tabulka 1

			Nadšení prací	Psychické vyčerpání	Pracovní lhostejnost	Vina	Syndrom vyhoření
Manažeři v zahraničí	N	Platné	46	46	46	46	46
		Chybějící	0	0	0	0	0
	Průměr		3.0	2.0	1.1	.8	1.3
	Medián		3.2	2.0	1.0	.8	1.2
	Směrodatná odchylka		.7	.7	.7	.5	.5
	Šikmost		-.9	.3	1.3	1.2	1.1
	Error típ. de asimetria		.4	.4	.4	.4	.4
	Špičatost		.2	-.8	2.1	2.5	.9
	Error típ. de curtosis		.7	.7	.7	.7	.7
	Percentily	10	1.8	1.2	.5	.2	.7
		25	2.6	1.4	.5	.4	.9
		33	2.8	1.6	.7	.6	.9
		50	3.2	2.0	1.0	.8	1.2
		66	3.4	2.3	1.2	1.0	1.5
		75	3.6	2.3	1.5	1.1	1.6
90		3.8	3.1	2.1	1.6	1.9	
Manažeři v České republice	N	Platné	32	32	31	32	31
		Chybějící	0	0	1	0	1
	Průměr		2.7	1.9	1.1	.8	1.4
	Medián		2.6	2.0	.8	.8	1.3
	Směrodatná odchylka		.7	.6	.6	.5	.5
	Šikmost		.1	-.3	.9	1.9	.2
	Error típ. de asimetria		.4	.4	.4	.4	.4
	Špičatost		-.2	-.3	.0	6.8	-.3
	Error típ. de curtosis		.8	.8	.8	.8	.8
	Percentily	10	1.9	1.0	.5	.4	.7
		25	2.2	1.6	.7	.4	1.1
		33	2.4	1.8	.8	.6	1.2
		50	2.6	2.0	.8	.8	1.3
		66	3.0	2.0	1.3	1.0	1.5
		75	3.0	2.3	1.5	1.0	1.7
90		3.7	2.7	2.3	1.1	2.2	

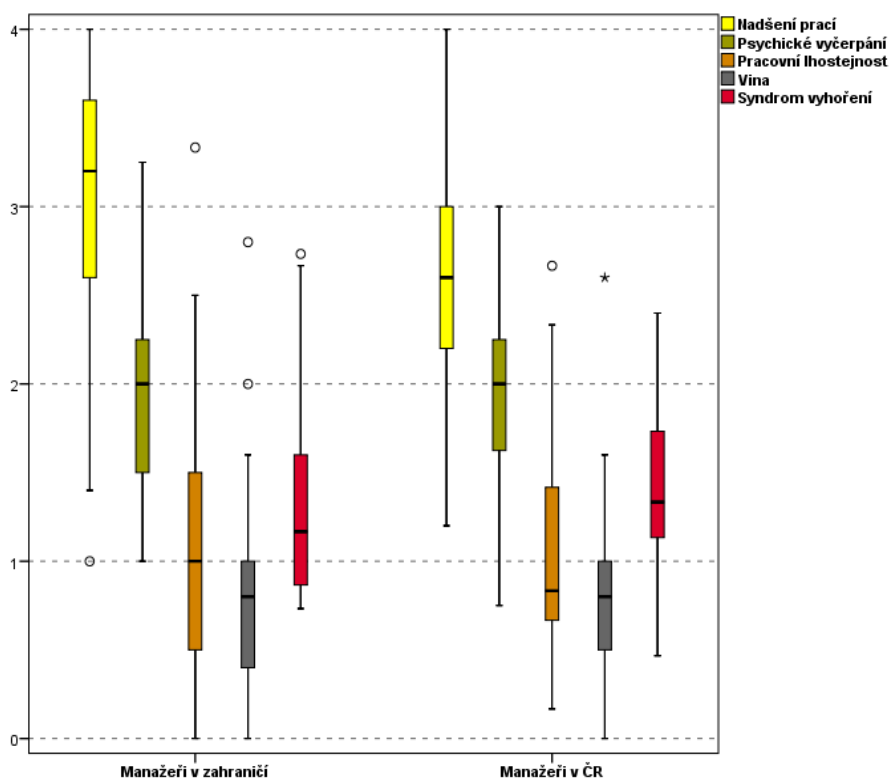
Porovnáme-li průměr, resp. medián se středem škály, zjišťujeme, že nad středem se vyskytuje pouze ukazatel nadšení prací, a to jak u cílové, tak i u kontrolní skupiny – dotázaní manažeři jsou svou prací spíše nadšení. Kolem středu škály se pohybuje ukazatel psychického opotřebení. Zbývající ukazatele se všechny v průměru pohybují kolem hodnoty 1, tedy pod středem škály, z čehož vyplývá, že dotázaní v průměru vnímají nízkou míru pracovní lhostejnosti, viny a syndromu vyhoření. Tato pozorování jsou platná pro cílovou i kontrolní skupinu.

V tabulce 1 jsou taktéž uvedeny vybrané percentily. Ukazatel nadšení prací dosahuje hodnoty 2 mezi 10. a 25. percentilem, tj. minimálně 75 % respondentů má tuto míru nad středem použité škály, což platí u cílové i kontrolní skupiny. Ukazatel psychického opotřebení dosahuje hodnoty 2 právě v 50. percentilu, tedy 50 % respondentů má tuto míru pod středem škály a zbylých 50 % nad ní. Vzhledem k faktu, že u kontrolní skupiny nabývá hodnoty 2 i 66. percentil, je mezi dotázanými

manažery pracujícími v ČR méně než 44 % takových, jejichž psychické vyčerpání je nad středem škály. Zdá se tedy, že mezi dotázanými manažery pracujícími v ČR je menší podíl lidí s vysokou mírou psychického vyčerpání než mezi dotázanými manažery dlouhodobě pracujícími v zahraničí. Ukazatel pracovní lhostejnosti dosáhl hodnoty 2 mezi 75. a 90. percentilem (u cílové i kontrolní skupiny), z čehož vyplývá, že méně než 25 % dotázaných vnímá vysokou míru pracovní lhostejnosti. Ukazatel viny nedosáhl hodnoty 2 ani v 90. percentilu (v obou skupinách), což znamená, že méně než 10 % dotázaných vnímá vinu silně. Míra vyhoření nedosáhla u cílové skupiny hodnoty 2 ani v 90. percentilu, tedy těch respondentů, kteří by vnímali silně vyhoření je méně než 10 %. U kontrolní skupiny je respondentů vnímajících vyhoření silně (ukazatel  $\geq 2$ ) více než 10 %, ale méně než 25 %, tedy více než v cílové skupině (hodnota 2 byla u kontrolní skupiny dosažena v 90. percentilu).

Tyto skutečnosti jsou patrné i z grafického znázornění pomocí boxplotů, které jsou zobrazeny na obrázku 1, kde navíc pozorujeme několik případů vymykajících se z rámce chování ostatních případů (kolečka, resp. hvězdičky u některých ukazatelů).

Obrázek 1



Provedeme-li formální statistické srovnání cílové a kontrolní skupiny pomocí dvouvýběrového t-testu, získáme výsledky shrnuté v tabulce 2 obsahující počet pozorování, průměr a směrodatnou odchylku jednotlivých ukazatelů pro obě srovnávané skupiny manažerů. Výsledky testu jsou uvedeny v poznámce pod tabulkou.



Tabulka 2

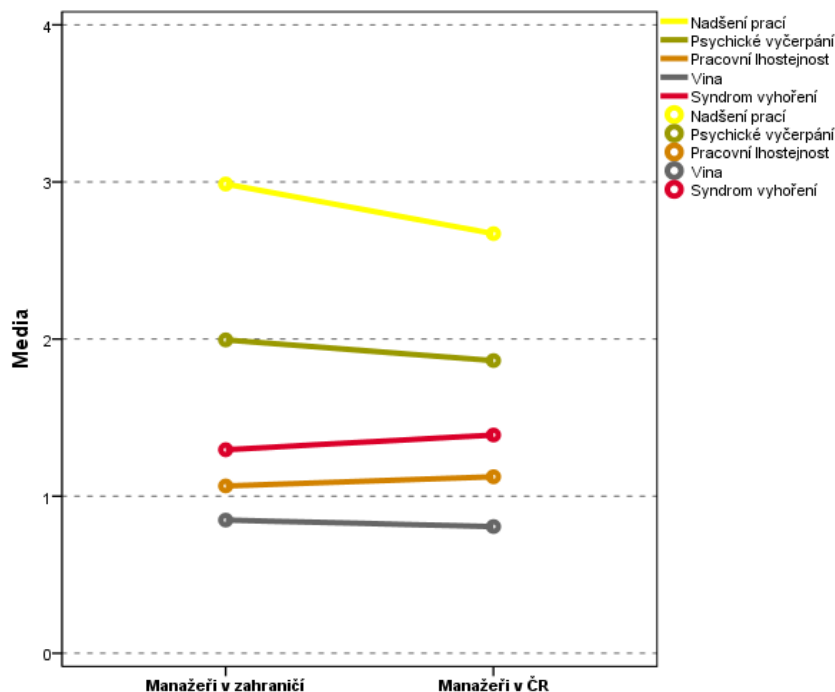
		Nadšení prací	Psychické vyčerpání	Pracovní lhostejnost	Vina	Syndrom vyhoření
N	Manažeři v zahraničí	46	46	46	46	46
	Manažeři v ČR	32	32	31	32	31
	Celkem	78	78	77	78	77
Průměr	Manažeři v zahraničí	3.0 <sup>a</sup>	2.0	1.1	.8	1.3
	Manažeři v ČR	2.7 <sup>a</sup>	1.9	1.1	.8	1.4
	Celkem	2.9	1.9	1.1	.8	1.3
Směr. odchylka	Manažeři v zahraničí	.74	.68	.66	.54	.50
	Manažeři v ČR	.65	.57	.64	.46	.50
	Celkem	.72	.64	.65	.51	.50

a. Sig. Hladina významnosti je .05.

Dle statistického testu je významný rozdíl pouze u míry nadšení prací, kde v průměru vyšší míru nadšení prací vykazují manažeři dlouhodobě pracující v zahraničí oproti manažerům pracujícím v ČR. U ostatních ukazatelů jsou rozdíly mezi průměry statisticky nevýznamné, tj. příliš malé, abychom s dostatečnou spolehlivostí (tady 95 %) mohli učinit závěr o jejich různosti.

Průměry jednotlivých ukazatelů pro cílovou a kontrolní skupinu znázorňuje také obrázek 2.

Obrázek 2

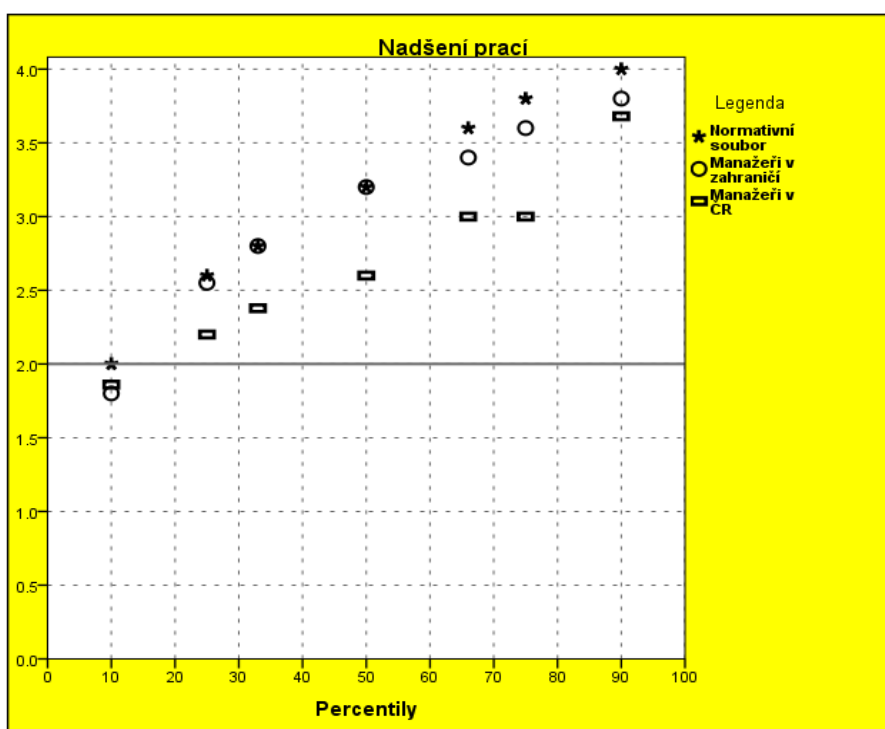


V následujících grafech na obrázcích 3–7 jsou znázorněny rozdíly mezi dosaženými výsledky v obou skupinách českých manažerů a normami získanými z podobných studií realizovaných v jiných zemích, mezi sebou jsou srovnávány

hodnoty vybraných percentilů, konkrétně jde o 10., 25., 33., 50., 66., 75. a 90. percentil. V grafech jsou výsledky získané na souboru českých manažerů pracujících v zahraničí označené kolečky, výsledky získané na souboru českých manažerů pracujících v ČR obdélníkem a normy získané z podobných studií jsou vyznačené hvězdičkami.

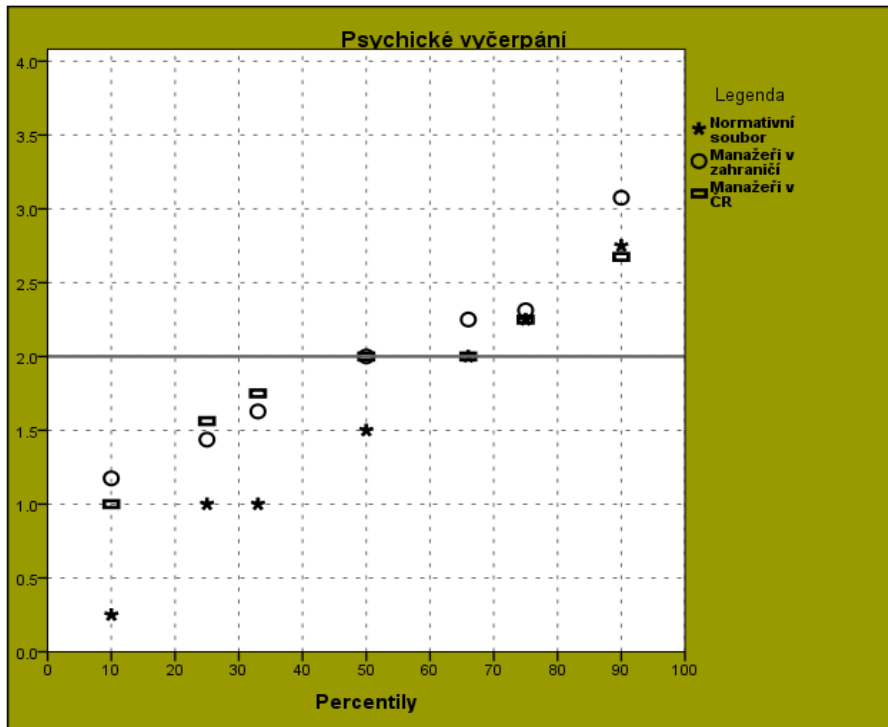
Ukazatel nadšení prací je u dotázaných českých manažerů obecně trochu nižší než u lidí z pomáhajících profesí (viz obrázek 3, ve všech percentilech jsou hodnoty pro manažery nižší nebo přibližně stejné jako hodnota normy), tedy dotázaní čeští manažeři pracující v zahraničí i v ČR vnímají méně nadšení pro svou práci.

Obrázek 3



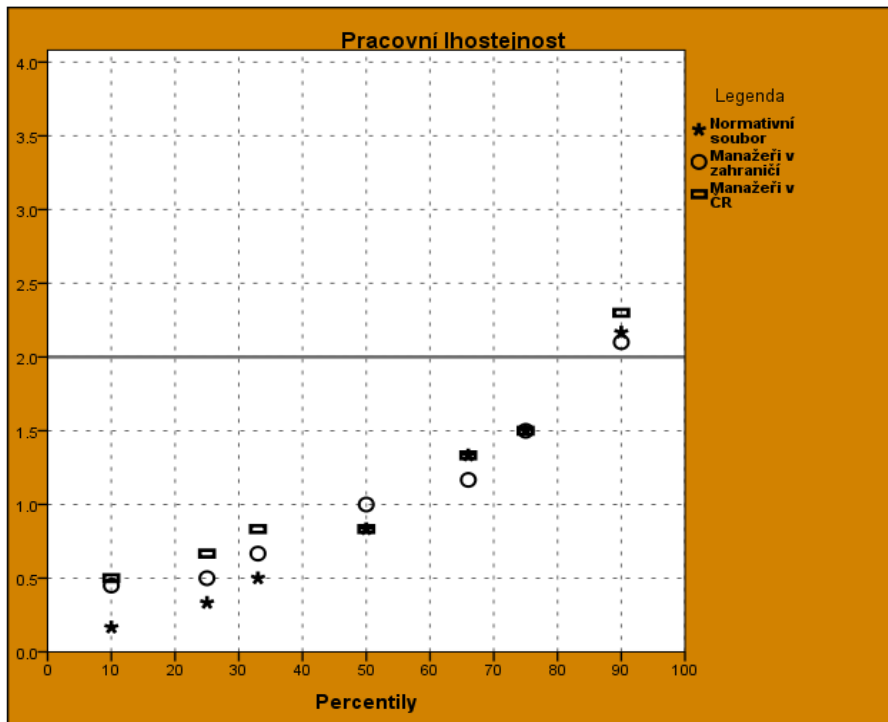
Ukazatel psychického vyčerpání je u dotázaných českých manažerů obecně vyšší než u lidí z pomáhajících profesí (viz obrázek 4, ve všech percentilech jsou hodnoty pro manažery vyšší nebo přibližně stejné jako hodnota normy), tedy dotázaní čeští manažeři vnímají silněji psychické vyčerpání ve srovnání s lidmi z pomáhajících profesí.

Obrázek 4



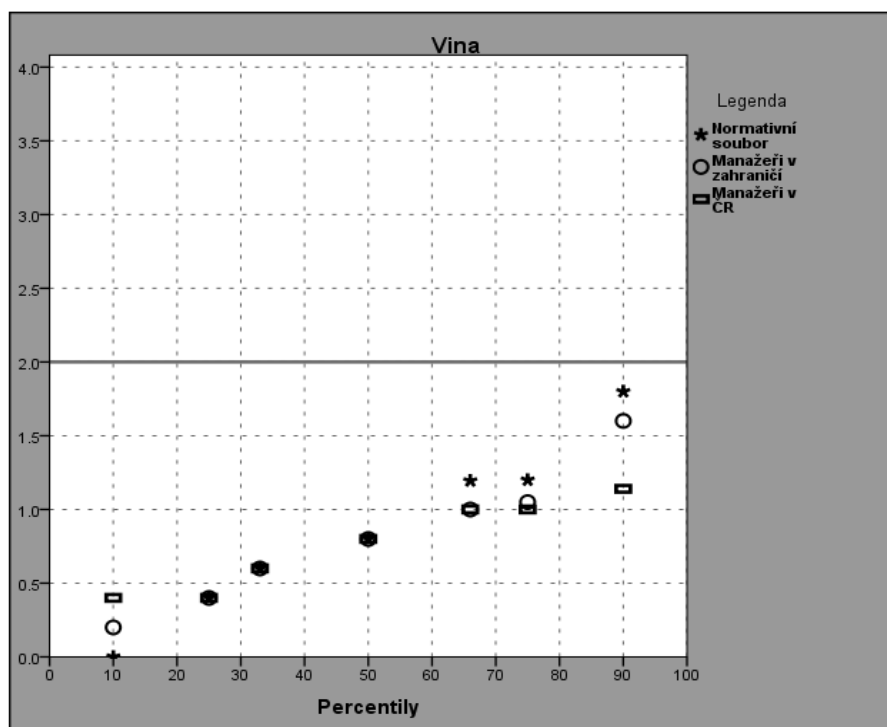
Ukazatel pracovní lhostejnosti je pro dotázané české manažery a lidi z pomáhajících profesí poměrně podobný (viz obrázek 5).

Obrázek 5



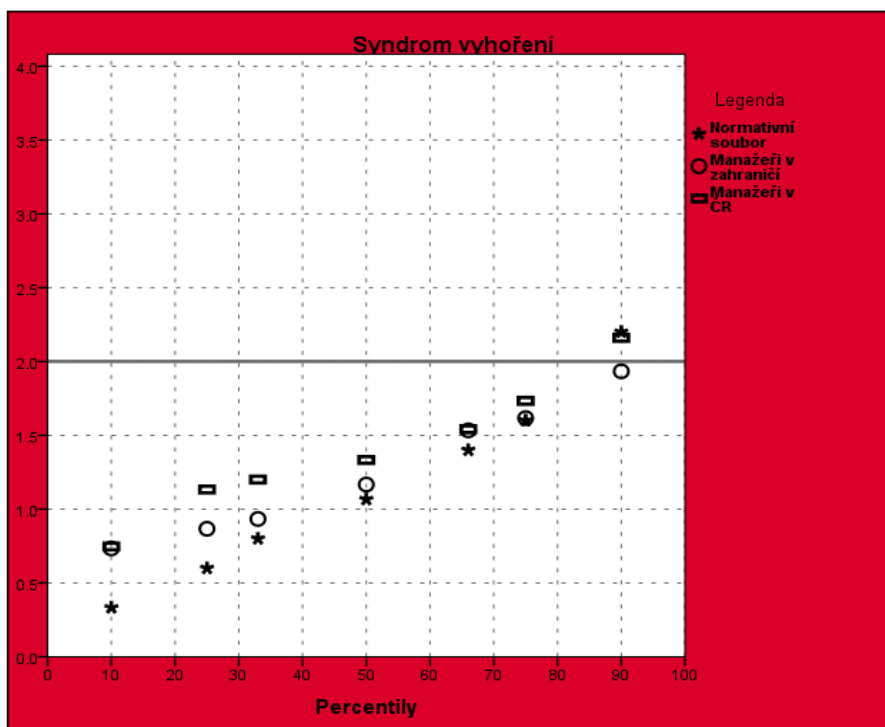
Ukazatel viny je u dotázaných českých manažerů a lidí z pomáhajících profesí ve většině percentilů přibližně stejný. Výraznější rozdíly jsou patrné pouze u 10. a 90. percentilu, a to zejména pro manažery pracující v ČR (viz obrázek 6). Manažeři pracující v ČR jsou ve vnímání viny ve srovnání s lidmi z pomáhajících profesí homogennější.

Obrázek 6



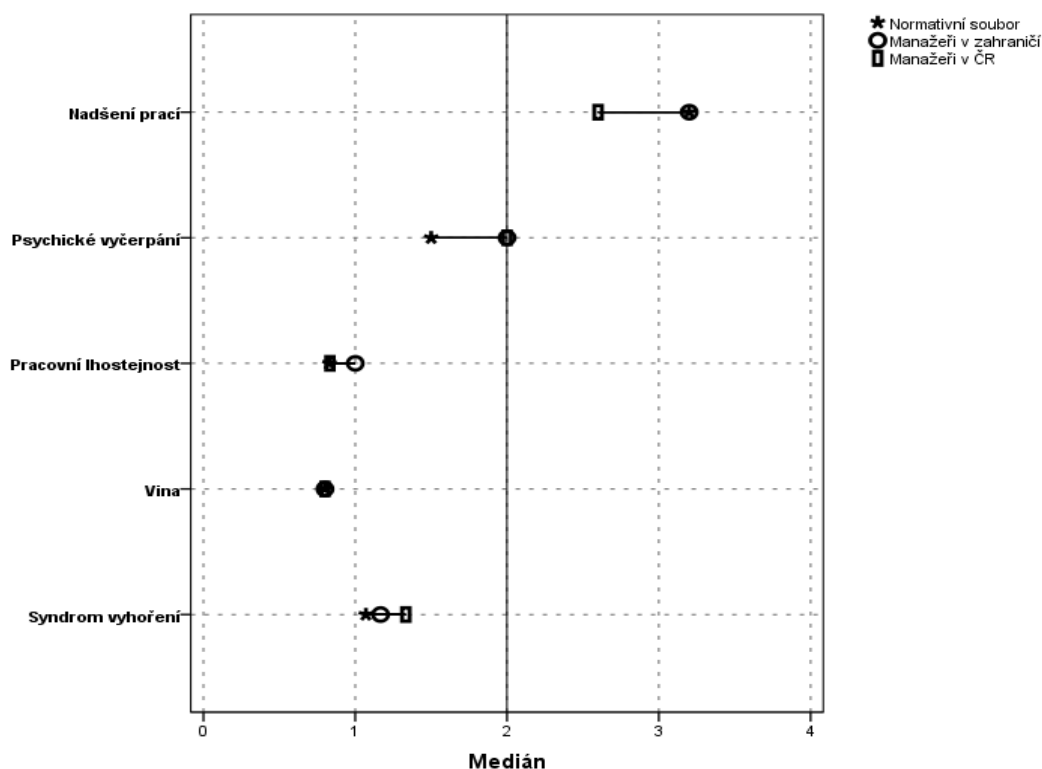
Míra vyhoření je u dotázaných českých manažerů ve všech percentilech kromě 90. percentilu vyšší než u lidí z pomáhajících profesí (viz obrázek 7). Dotázaní čeští manažeři (a to jak ti, kteří pracují v zahraničí, tak i pracující v ČR) se opět jeví z pohledu syndromu vyhoření jako homogennější skupina než lidé z pomáhajících profesí, míra syndromu vyhoření je u nich ale vyšší.

Obrázek 7



Obrázek 8 znázorňuje rozdíly mediánů (50. percentil) pro jednotlivé ukazatele u dotázaných českých manažerů dlouhodobě pracujících v zahraničí (kolečko) a dotázaných manažerů pracujících v ČR (obdélník) a u lidí z pomáhajících profesí (hvězdička). Největší rozdíl je patrný u nadšení prací ve skupině dotázaných manažerů pracujících v ČR v porovnání s normativním souborem – manažeři pracující v ČR vykazují nižší nadšení prací. Dále poměrně velký rozdíl je vidět u psychického vyčerpání v obou skupinách dotázaných manažerů oproti normativnímu souboru – čeští manažeři se cítí více psychicky vyčerpání. Mírný rozdíl lze pozorovat i u pracovní lhostejnosti v dotázané skupině manažerů dlouhodobě pracujících v zahraničí oproti normativnímu souboru (manažeři vykazují vyšší míru pracovní lhostejnosti) a u syndromu vyhoření ve skupině manažerů pracujících v ČR oproti normativnímu souboru (manažeři vykazují vyšší míru vyhoření).

Obrázek 8



Výsledky statistického srovnání průměrů pro jednotlivé ukazatele s normami shrnuje tabulka 3 obsahující průměry jednotlivých ukazatelů pro obě skupiny manažerů a normy získané jako průměr jednotlivých ukazatelů z normativního souboru. Ukazatel nadšení prací byl testován proti normativní hodnotě 3.08, ukazatel psychického vyčerpání proti hodnotě 1.55, ukazatel pracovní lhostejnosti proti hodnotě 1.05, ukazatel vlny proti hodnotě 0.91 a syndrom vyhoření proti hodnotě 1.18. Výsledky testů jsou uvedeny v poznámkách pod tabulkou.

Tabulka 3

		Nadšení prací	Psychické vyčerpání	Pracovní lhostejnost	Vlna	Syndrom vyhoření
Průměr	Manažeři v zahraničí	3.0	2.0 <sup>b</sup>	1.1	.8	1.3
	Manažeři v ČR	2.7 <sup>a</sup>	1.9 <sup>b</sup>	1.1	.8	1.4 <sup>c</sup>
	Normativní soubor	3.08	1.55	1.05	.91	1.18

a. Sig. Hladina významnosti je .05.

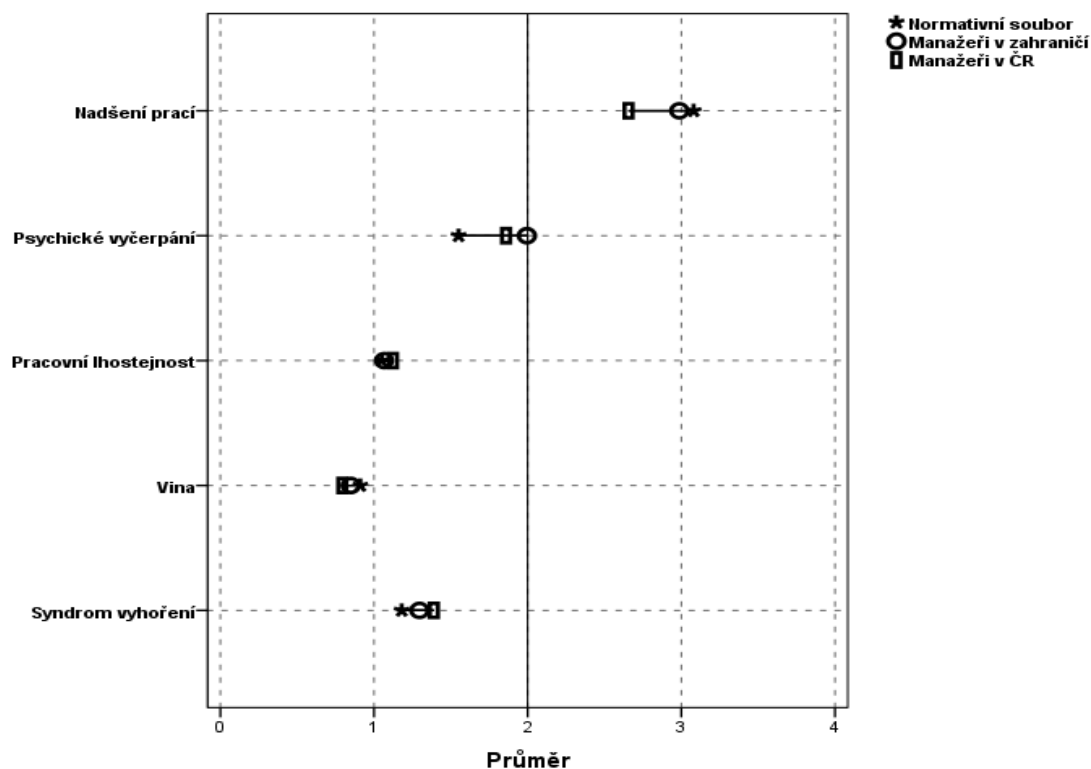
b. Sig. Hladina významnosti je .05.

c. Sig. Hladina významnosti je .05.

Se spolehlivostí 95 % se ukazuje, že manažeři pracující v ČR jsou v průměru méně nadšení prací než lidé v pomáhajících profesích – u manažerů dlouhodobě pracujících v zahraničí nelze rozdíl statisticky prokázat. Rozdíl je dále prokázán u ukazatele psychického vyčerpání v obou skupinách manažerů, kde manažeři vnímají v průměru vyšší míru psychického vyčerpání. Nakonec syndrom vyhoření pro manažery pracující v ČR je prokazatelně vyšší než u lidí v pomáhajících profesích (u manažerů dlouhodobě pracujících v zahraničí není rozdíl prokazatelný). U ukazatele pracovní lhostejnosti a viny nebyl prokázán rozdíl ani v jedné skupině manažerů oproti normativní hodnotě.

Hodnoty průměrů pro jednotlivé ukazatele ve skupině manažerů dlouhodobě pracujících v zahraničí (kolečko) a skupině manažerů pracujících v ČR (obdélník) a u lidí z pomáhajících profesí (hvězdička) jsou také znázorněny na obrázku 9.

Obrázek 9



## 6. DISKUZE A ZÁVĚR

---

Statistická prokazatelnost pozorovaných rozdílů je ovlivněná relativně malým počtem respondentů.

Při srovnání českých manažerů dlouhodobě pracujících v zahraničí s českými manažery pracujícími v ČR, nenacházíme žádný statisticky významný rozdíl s výjimkou ukazatele nadšení prací – manažeři dlouhodobě pracující v zahraničí jsou v průměru více nadšení prací.

Při srovnání manažerů dlouhodobě pracujících v zahraničí a manažerů pracujících v ČR s normativním souborem získaným šetřením lidí pracujících v pomáhajících profesích, zjistíme, že manažeři pracující v ČR vykazují v průměru nižší nadšení prací, vyšší psychické vyčerpání a vyšší syndrom vyhoření. Manažeři dlouhodobě pracující v zahraničí vykazují v průměru vyšší psychické vyčerpání než je tomu u lidí z pomáhajících profesí.



---

## LITERATURA

---

BĚLOHLÁVEK, F.; KOŠŤAN, P.; ŠULEŘ, O. (2006). *Management*. Brno: Computer Press.

BERRY, J. W. (2006). Stres Perspectives on Acculturation. In: SAM, D. L.; BERRY, J. W. (eds.). *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press, s. 43–45.

GIL-MONTE, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid. Pirámide.

GIL-MONTE, P. R.; UNDA S.; SANDOVAL, J. I. (2009). Validez factorial del „Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo“ (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos, *Salud Mental*, 32, s. 205–214.

---

**PRAŽSKÉ SOCIÁLNĚ VĚDNÍ STUDIE / PRAGUE SOCIAL SCIENCE STUDIES****Psychologická řada**

- 001 Absurdity a sociální disrupce ve výkonové společnosti (Josef Straka)
- 002 Příspěvek k dynamické diagnostice předškolních dětí  
(Eva Bidlová, Jana Strnádková)
- 003 Sociální dovednosti učitele a možnosti jejich rozvíjení pomocí  
videotréninku interakcí (Eva Bidlová, Ilona Gillernová)
- 004 Počátky řečového vývoje a specifický vliv mateřské a otcovské mluvy  
(Lenka Šulová)
- 005 Aspirační úroveň, výkonový motiv a vnímané sebeuplatnění jako  
psychologické faktory výkonnosti ve společnosti ve společenských  
podmínkách (Jaromír Janoušek)
- 006 Člověk v ekonomickém světě (Nástin nároků společnosti orientované na  
výkon na člověka v ekonomických vztazích) (Petr Vaněk)
- 007 Nároky výkonové společnosti na člověka jako člena rodiny (Jan Čapek)
- 008 Výkonová společnost a její alternativy. Postavení jedince (Karel Riegel)
- 009 Psychologické souvislosti, zdroje a důsledky nezaměstnanosti  
(Oldřich Mikšík)
- 010 Analýza lidských chyb vedoucích k nehodám  
(Jiří Štikar, Jiří Hostovec, Jana Šmolíková)
- 011 Vztahy mezi psychologii a vědami o výživě. Tradice vzájemného  
obohacování a interakcí (Slávka Fraňková)
- 012 Jedinec v ekonomickém světě – pedagogické souvislosti (Petr Vaněk)
- 013 Alternativní formy výuky na středních školách (Patrik Weiss)
- 014 Etické základy sociální pedagogiky (Jaromír Janoušek, Karel Riegel)
- 015 Pedagogická role komunity (Josef Straka)
- 016 Svět školy v tranzitorním období (Simona Hoskocová, Iva Štětovská)
- 017 Ekonomické, osobnostní a situační pozadí základních postojů k životní  
realitě (Oldřich Mikšík)
- 018 Vyšetřovatel a jeho důležité profesní dovednosti (Hedvika Boukalová)
- 019 Studenti s poruchami učení na vysoké škole (Václav Mertin)
- 020 Hodnocení pracovního výkonu – využití metody Mystery Shopping  
(Irena Wagnerová, Eva Baarová)
- 021 Mobbing jako druh kontraproduktivního pracovního chování se zaměřením  
na prevenci prostřednictvím sociomapování a videotréninku interakcí  
(Irena Wagnerová)
- 022 Reakce na intervenci – nové kritérium při diagnostice specifických poruch  
učení (Václav Mertin)
- 023 Některé podmínky pro efektivní vyšetřování trestných činů  
(Hedvika Boukalová, Ilona Gillernová)

- 024 Cultural Specificities of India Affecting Foreigners' Social and Work Adaptation: Pilot Research (Šárka Alföldy)
  - 025 Kulturní šok: psychologické a nutriční problémy amerických studentů během studijního pobytu v Praze (Slávka Fraňková)
  - 026 Use of Coaching to Facilitate Acculturation during Long-term Work Assignments Abroad (Šárka Alföldy)
  - 027 The Burnout Syndrome Experienced by Czech Workers during Long-term Working Stays Abroad (Šárka Alföldy)
  - 028 Homo economicus jako psychologický problém (Jaromír Janoušek)
-

## **SYNDROM VYHOŘENÍ PŘI PRÁCI V MANAŽERSKÝCH PRACOVNÍCH POZICÍCH. SROVNÁNÍ ČESKÝCH MANAŽERŮ PRACUJÍCÍCH V ČESKÉ REPUBLICĚ A V ZAHRANIČÍ**

---

**Šárka Alföldy**

---

Edice pracovních sešitů PSSS  
Psychologická řada, PSY - 029

*Redakční rada*

Ilona Gillernová  
Lenka Šulová  
Jaromír Janoušek

*Vydavatel*

FSV UK, Smetanovo nábřeží 6, Praha 1

*Kontakt*

[veda@fsv.cuni.cz](mailto:veda@fsv.cuni.cz)

---