

UNIVERZITA KARLOVA  
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Bakalářská práce

# **Copingové strategie u pastoračních pracovníků**

Petra Minksová

Katedra pastorační a sociální práce  
Vedoucí práce RNDr. Mgr. Ivana Čihánková  
Studijní program Sociální práce  
Studijní obor Pastorační a sociální práce

Praha 2017



## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci s názvem Copingové strategie u pastoračních pracovníků napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů.

V Praze dne 25. 6. 2017

Petra Minksová



## **Anotace**

Bakalářská práce „Copingové strategie u pastoračních pracovníků“ si klade za cíl zjistit a popsat specifické stresory, se kterými se setkávají pastorační pracovníci v rámci svého povolání, a zjistit a popsat jejich specifické copingové strategie.

Teoretická část práce se zabývá uvedením do problematiky stresu, definicí a pojetím stresu, definicí stresorů, jejich příznaky a dopady na člověka. Dále se věnuje zvládání stresu, definici copingu, zdrojů a způsobů zvládání. Následně teoretická část definuje pojmy pastorační práce a pastorační pracovník a dále se věnuje specifickým stresorům a specifickým způsobům zvládání souvisejícím s pastorační profesí.

Empirická část práce je založena na kvalitativním šetření v podobě polostrukturovaných rozhovorů, v nichž jsou zjišťovány specifické stresory a způsoby zvládání u skupiny pastoračních pracovníků z vybraného církevního společenství.

## **Klíčová slova**

Coping, copingové strategie, pastorační práce, pastorační pracovník, stres.

## **Summary**

The objective of the bachelor thesis “Coping strategies of pastoral workers” is to identify and describe specific stressors pastoral workers are facing in their professional life and to identify and describe their specific coping strategies.

The theoretical part of the thesis deals with introduction into the problematics of stress, definition and conception of stress, definition of stressors, their symptoms and impacts on humans.

The second part of the thesis is dedicated to ways dealing with stress, the definition of coping, the sources and methods of coping.

The third part of the thesis defines the terms of pastoral work and pastoral worker and describes specific stressors and specific methods of coping related to pastoral work.

The third part of the thesis is based on qualitative analysis in the form of semi-structured interviews which reveal specific stressors and methods of coping among a group of pastoral workers from selected church fellowship.

## **Keywords**

Coping, coping strategies, pastoral work, pastoral workers, stress.



## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, RNDr. Mgr. Ivaně Čihánkové, za její čas, ochotu, cenné rady a odborné připomínky. V neposlední řadě také děkuji všem respondentům, kteří se zúčastnili šetření a sdíleli se mnou své často intimní pocity a zkušenosti.





# Obsah

Prohlášení.....	3
Klíčová slova.....	5
Summary .....	5
Keywords.....	5
Poděkování .....	7
Obsah.....	9
Úvod.....	11
1. Teoretická část.....	13
1.1 Stres, zátěž .....	13
1.1.1 Definice pojmů.....	13
1.1.2 Pojetí stresu.....	14
1.1.3 Teorie stresu .....	16
1.1.4 Stresory .....	17
1.1.5. Příznaky stresového stavu .....	20
1.1.6 Dopady působení stresu .....	21
1.2 Zvládání stresu.....	22
1.2.1 Definice pojmů.....	22
1.2.2 Předcházení stresu .....	23
1.2.3 Způsoby zvládání (styly, strategie, techniky) .....	24
1.2.5 Zdroje zvládání .....	28
1.3 Pastorační pracovníci .....	30
1.3.1 Definice pojmů.....	30
1.3.2 Stresory specifické pro pastorační pracovníky .....	32
1.3.3 Další specifické stresory a specifické způsoby zvládání .....	33
1.4 Závěr .....	37
2. Empirická část .....	38
2.1 Výzkumný problém, výzkumná otázka, výzkumné předpoklady .....	38
2.1.1 Cíle práce .....	38
2.2 Metodologie .....	38
2.2.1 Metoda a technika.....	38
2.2.2 Charakteristika vzorku .....	41
2.2.3 Místo a způsob sběru dat .....	42
2.3 Výsledky .....	42
2.4. Diskuze.....	55
2.5 Závěr .....	58
Seznam literatury .....	59
Literatura .....	59
Odborné články .....	60
Internetové zdroje .....	61



# Úvod

Stres je fenoménem dnešní doby, který má obrovský vliv na každého z nás a ovlivňuje to, jak se cítíme a prožíváme náš život. Je součástí jakékoli činnosti či zaměstnání, ale jeho vliv je znatelný zejména u tzv. pomáhajících profesí. Za svůj život jsem se již setkala s mnoha lidmi z těchto oborů, kteří se cítili velmi vyčerpaní či zklamaní a tento stav měl dopad i na jejich práci a to, jak jednali s druhými. Někteří z těchto lidí tyto emoce pociťovali už mnoho let a bylo pro ně složité s nimi nějak pracovat a něco změnit. Jiní z nich prožili stav totálního vyčerpání, který je donutil zastavit se, zpomalit a přehodnotit svůj život. Mým přáním je, aby mohli všichni lidé zažívat profesní i osobní podporu, která jim umožní učit se pracovat se svými emocemi a účinně odbourávat zátěž. V mnoha profesích mají pracovníci alespoň poslední dobou možnost účastnit se supervize, která pro ně může plnit takovou funkci. Tato možnost se ale, alespoň podle mých dostupných informací, netýká osob pracujících s lidmi v rámci církví, tedy pastoračních pracovníků. Přitom mnozí z nich zcela jistě zažívají náročná období, profesní i osobní výzvy, a nějakou formu podpory hledají. Pastorační práce je pro mě již několik let také osobním tématem, a proto jsem se rozhodla svou bakalářskou práci orientovat právě tímto směrem. Připadalo mi důležité, zamyslet se nad tím, jaká specifika týkající se stresu pastorační práce obsahuje v porovnání s jinými pomáhajícími profesemi, a zároveň zjistit, jaké možnosti copingu již využívají pastorační pracovníci. Věřím, že má práce může být přínosem pro všechny, kteří se zajímají o tuto problematiku nebo hledají možnosti, jak podpořit pracovníky ve svém církevním společenství.

Cílem mé bakalářské práce je zjistit a popsat specifické stresory, se kterými se setkávají pastorační pracovníci v rámci jejich povolání, a zjistit a popsat jejich specifické copingové strategie. K tomuto cíli plánuji dospět za prvé v teoretické části práce, zaměřené na rešerši v odborné literatuře, a za druhé v empirické části práce, jejímž základem bude šetření v místním církevním společenství.



# 1. Teoretická část

## 1.1 Stres, zátěž

### 1.1.1 Definice pojmů

#### 1.1.1.1 Stres

Stres pochází z anglického „stress“ (tlak, napětí, namáhání, pnutí) a je používán v češtině v podobném významu jako termín zátěž.

Anglické „stress“ pochází z latinského slovesa „stringo, stringere, strinxi, strictum,“ znamenající „utahovat či stahovat“ a v tomto kontextu může implikovat stahující se smyčku kolem krku stresovaného.<sup>1</sup>

V angličtině se používá ve stejném významu také termínů „load“ (náklad, zatížení) a „strain“ (námaha, vyčerpání).

Pojem „stress“ zavedl v oblasti psychiky kanadský biolog a endokrinolog Hans Selye, který je dnes považován za zakladatele výzkumu stresu.<sup>2</sup>

H. Selye definoval výraz stres takto: „Stres neboli stresová situace je výsledkem interakce jedince a jeho životního prostředí, která jej vychyluje z obvyklé rovnováhy. Bývá vymezován jako výsledek interakce mezi specifickou silou (silami) působící na člověka a schopností jeho organismu tomuto tlaku čelit.“<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. Pro vaše zdraví. ISBN 8071691216, str. 7

<sup>2</sup> SELYE, H. (1950). Stress and the General Adaptation Syndrome. *British Medical Journal*. 1383-1392. in KLIMENT, Pavel. *Zvládací (copingové) odpovědi v pomáhajících profesích*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014. ISBN 9788024442068, str. 9.

<sup>3</sup> SELYE, H. (1956) *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill. in KLIMENT, Pavel. *Zvládací (copingové) odpovědi v pomáhajících profesích*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014. ISBN 9788024442068, str. 9.

### 1.1.1.2 Zátěž

Zátěž jako český ekvivalent pro „stress“ použil jako první v 60. letech český endokrinolog Josef Charvát. Popsal ji jako „stav, ve kterém se nachází živý systém při mobilizování obranných nebo nápravných zařízení.“<sup>4</sup>

Termíny stres a zátěž se v české odborné literatuře prolínají, veskrze jde však o shodné pojmy.

### 1.1.2 Pojetí stresu

*„Měli bychom si uvědomit, že stres je určitým stavem těla i mysli a má na ně určitý dopad. Projevuje se řadou objektivně zjiřitelných chemických a fyziologických dění v orgánech těla. Je mimořádně důležité, abychom si tuto skutečnost uvědomili a počítali s ní.“*  
Hans Selye

Stres je součástí života každého organismu. Dle Hoška chápeme stres jako energetický nárok nebo změnu, se kterou se musí organismus vyrovnat. Každý organismus se snaží udržovat či směřovat k rovnovážnému stavu neboli „optimě“, která umožňuje jeho fungování.<sup>5</sup>

Člověk je přímo závislý na prostředí, ve kterém žije, a vzájemně se ovlivňují. Mezi možné vlivy působící na lidský organismus můžeme zařadit bioklimatologické zátěže (výškové změny, přetlak, přetížení, tepelné změny, záření), zátěže týkající se základních životních potřeb (žízeň, hlad, únava), bolest a utrpení.<sup>6</sup>

Zátěže, které na člověka působí, mohou být méně či více intenzivní. S méně intenzivními odchylkami od optimy se organismus vyrovnává jednodušeji pomocí vlastních „servomechanismů“ neboli biologickému regulačnímu zařízení.

Jako příklad můžeme uvést fungování lidské termoregulace. Se změnou okolních teplot si tělo poradí samo, pokud se tak děje v rámci přirozených a navyklých norem. Charvát v tomto případě, kdy se jedná o jednodušší odchylky, mluví o mechanismu homeostáze.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> CHARVÁT, Josef. *Život, adaptace a stress*. Praha: Státní zdravotnické nakladatelství, 1969, str. 66

<sup>5</sup> HOŠEK, Václav. *Psychologie odolnosti*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-889-1, str. 7

<sup>6</sup> HOŠEK, str. 8-20

<sup>7</sup> CHARVÁT, str. 66

Takto je popsán stres v oblasti biologické, ale podobně je na tom i oblast lidské psychiky. „V porovnání s živou hmotou, existují i v naší psyché mechanismy, které udržují ustálený stav proti vlivům naléhajícím z okolí prostřednictvím našich smyslů.“<sup>8</sup>

V případě, že člověk pocítuje intenzivní či dlouhodobý diskomfort, nastává strádání. Tento pojem označuje dlouhodobé či opakované vystavení zátěži nebo stresoru, a tuto situaci nazýváme stresovou situací.<sup>9</sup>

Stres je chápán odborníky různě, podle klinických psychologů jde o celkový stav organismu, jak psychický, tak fyzický. Selye stres popisoval z biologického pohledu jako odpověď organismu na stresující činitele a Basowitz ho označoval jako „interní a externí procesy, které dosahují takových hodnot, že přetěžují fyziologické kapacity organismu.“<sup>10</sup> Podle behavioristů je stres spíše situační okolnost, která se váže k určité události.<sup>11</sup> Stres bývá dělen dle kvalitativní stránky odezvy na eustres a distres, přičemž eustres označuje pozitivně působící stres, který může mít za následek také zvýšení motivace i výkonu jedince. Jako příklad uvedeme blížící se zkoušku a stres z ní, který nás vybudí k tomu, učit se celou noc. Distres je naopak označení pro negativně působící stres, např. nepříznivou situaci, která sahá přes hranici nezávládnutelnosti.<sup>12</sup>

Dále lze stres rozdělovat dle místa působení zátěže na fyzický a psychický.<sup>13</sup> Z hlediska intenzity zátěže rozlišujeme hyperstres (nebo makrostres) jako přílišnou zátěž přesahující hranice únosnosti pro jedince (např.: živelná katastrofa) a hypostres (mikrostres), malou zátěž, která zatím nedosáhla hranice nezávládnutelnosti. I zdánlivě malý stres ale může mít velký vliv na život člověka, pokud se kumuluje, tj. nahromadí či opakuje a zátěž přesáhne mez únosnosti (např.: nuda, nepodnětné prostředí).<sup>14</sup>

---

<sup>8</sup> CHARVÁT, str. 78

<sup>9</sup> HOŠEK, str. 7

<sup>10</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 11

<sup>11</sup> HOŠEK, str. 21

<sup>12</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 8

<sup>13</sup> HOŠEK, str. 21

<sup>14</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 12

### 1.1.3 Teorie stresu

Teorie W. B. Cannona stresovou situaci definuje jako ohrožení integrity celého organismu, se kterým tělo musí bojovat.

Charvát tento proces popisuje takto: Na počátku dochází k poplachové reakci na stresor, která uvádí v chod mohutnější mechanismy. Jejich cílem je znovunastavení původní tělesné rovnováhy. Poplachová reakce je přirozenou reakcí organismu, která mu nabízí rychlé zasažení a řešení problému, byť mnohdy i za cenu obrovské energetické ztráty. Jednotlivé organismy mají zakódované určité poplachové reakce, které se spustí automaticky poté, co dojdou k centrální nervové soustavě informace o poplachové reakci. U člověka mohou mít tyto zautomatizované reakce pozitivní i negativní dopad vzhledem k tomu, zda jsou tyto reakce společností považovány za přijatelné.<sup>15</sup>

H. Selye použil pojem „stress“ jako označení pro nescifickou fyziologickou reakci organismu, probíhající jako „Všeobecný adaptační syndrom“ (GAS). Ten popisuje do jisté míry totožný základní charakter reakcí všech lidí při různých stresech. GAS má tři fáze:<sup>16</sup>

1. **Alarm** (poplachová reakce) – fáze mobilizace všech mechanismů organismu pro zachování života a stability systému, je často energeticky velmi náročná
2. **Rezistence** (fáze odolávání) – poplachová reakce je snížena, šok ze zátěže ustupuje a organismus se brání jemu specifickými způsoby, a to i za cenu likvidace energetických rezerv
3. **Exhausce** (fáze vyčerpání) – následuje ve chvíli, kdy byly energetické rezervy vyčerpány, organismus se dostává do krize, která se dále rozšiřuje do celého organismu

---

<sup>15</sup> CHARVÁT str. 66-68

<sup>16</sup> HOŠEK, str. 21



## 1.1.4 Stresory

### 1.1.4.1 Definice stresorů

Stresory označují všechny stresové vlivy, které působí negativně v životě jedince. Bývají děleny dle představy o dichotomii člověka na somatické (fyzikální) a mentální (emocionální), přičemž se navzájem prolínají a nelze je od sebe úplně oddělit. Tělesný stav člověka má zcela jistě vliv na jeho duševní rozpoložení a naopak.

Mezi somatické stresory člověka jsou řazeny například: jedy, radiace, nedostatek kyslíku, znečištění vzduchu, elektrošoky, otřesy půdy, změny tlaku, katastrofy nebo různá zdravotní omezení.

Mezi mentální stresory patří: nejistota, strach, hněv, zármutek, únava, očekávání, osamělost, nuda nebo pocit nedostatku času.

Dle míry zátěže můžeme stresory dělit na mini a makro stresory.<sup>17</sup>

### 1.1.4.2 Náročné životní situace

Hošek uvádí taxonomii náročných životních situací z hlediska jejich psychologického dopadu na jedince:<sup>18</sup>

1. **Nepřiměřené úkoly** neboli požadavky, které se jeví nad kapacitu sil člověka. Jedinec obvykle vyčerpá svou kapacitu tím, že se snaží úkol vyřešit sám, ale selhává. Následně přicházejí pocity únavy, vyčerpání a stresu.

Z hlediska motivace hraje roli to, zda je splnění úkolu podmíněno pro jedince kýženou odměnou, zda je cílem sebezáchova jedince či záchrana vyšších hodnot, např. odpovědnost za život druhých.

2. **Problémové situace** neboli situace, pro které je člověk vybaven pouze částečně svými schopnostmi a dovednostmi. Může jít o nové nebo nadměrně velké úkoly vyžadující mentální kapacitu, rozhodování a promýšlení taktiky. Jedinec konstatuje problém, následuje fáze identifikace, vynořují se asociace (kdy se již setkal s něčím podobným), vzniká hypotéza, jak situaci vyřešit. Dále následuje ověřování předpokladů, situace končí vyřešením či nevyřešením problému.

Energeticky nejnáročnější z těchto fází jsou: rozhodování o hypotéze, které se pojí s vnitřní nervozitou, úzkostí a strachem ze

---

<sup>17</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 12

<sup>18</sup> HOŠEK, str. 25-37

selhání. A dále případná reakce na možné negativní vyústění či nevyřešení problému, kdy se dochází k prohloubení úzkosti, člověk si musí uvědomit své selhání a konstatovat omyl ve výběru hypotézy. Ten může vést k rezignaci, kompenzaci, agresivitě nebo naopak zvýšené motivaci problém vyřešit.

3. **Konflikty** neboli náročné životní situace, jejichž podstatou je spor týkající se rozdílných představ, názorů, postojů či zájmů. Konflikty mohou být:
  - a) Intrapersonální – jedinec řeší konflikt sám v sobě (např.: etické dilema)
  - b) Interpersonální – konflikt mezi dvěma a více osobami (hádky)
  - c) Vnitroskupinové – konflikt v rámci určité skupiny (boj o moc v politické straně)
  - d) Meziskupinové – konflikt mezi dvěma a více skupinami (válka)
4. **Frustrace** je výsledkem situace, kdy je jedinci znemožněn přístup k žádoucímu cíli jako je uspokojení potřeb nebo dosažení cílů. Jejimi důsledky mohou být: samomluva, kléní, psychická tenze, chaotičnost, zmatenost, agresivita. Dle Freuda rovněž návrat nižšímu psychologickému vývojovému stupni (regrese) a přetvoření frustrovaného pudu na náhradní, společensky přijatelnější chování (sublimace). Dle experimentální psychologie i rezignace (zanechání činnosti), kompenzace (náhradní uspokojování), fixace (stereotypní snaha o překonání překážky stále stejným způsobem), stupňování motivace, racionalizace (rozumové zdůvodnění neúspěchu). Frustrační tolerance určuje kapacitu jedince odolávat frustračním podnětům a pojí se s emoční stabilitou. Na individuální míru frustrační tolerance mají vliv např.: dědičnost, typologie, nemoc či handicap, věk, životospráva, inteligence, výchovné vlivy.
5. **Deprivace** neboli dlouhodobé ochuzení jedince o podněty. Může jít o deprivaci spánkovou, emoční, sensorickou, sociální či pohybovou.

#### 1.4.3. Škály stresorů

T. H. Holmes a R. H. Rahe vytvořili v roce 1967 stupnici popisující náročné životní události a ke každé z nich připojili bodové ohodnocení odpovídající stupni zátěže.

Jedinec má možnost si dle této škály spočítat, kolik zátěže prodělal v uplynulých dvou letech a na základě toho je pak vyhodnocena jeho situace jako *mírně ohrožená* (150-200 bodů), *ohrožená* (200-300 bodů) či *výrazně riziková* (nad 300 bodů).

Na Holmese a Raheho reagoval v 80. letech 20. století De Meus, který jejich škálu mírně upravil. Tabulka č. 1 uvádí rozdíly v pojetí těchto autorů v bodovém ohodnocení jednotlivých zátěžových situacích.<sup>19 20</sup>

Tabulka č.1

	De Meus	Holmes – Rahe
<b>zátěžová situace</b>	<b>bodové ohodnocení</b>	
úmrtí manžela/manželky	93	100
smrt příslušníka rodiny	87	63
věznění	85	63
rozvod	80	73
smrt blízkého přítele	78	37
rozchod s partnerem	77	
propuštění z práce	76	47
těhotenství	72	40
ztráta většího obnosu peněz	64	
odchod do důchodu	63	45
osobní úraz nebo nemoc	62	53
sexuální potíže	61	39
manželské usmířování	57	45
získání nového člena rodiny	56	39
zdravotní změny člena r.	56	44
změna podmínek práce/studia	54	36
odchod z domova	53	
změny ve finančním postavení	52	38
svatba	50	50
změna bydliště	50	20
změna ve školách	49	20
změna živ. podmínek	47	25
větší zadlužení se	47	31
začátek nebo konec studia	45	26

<sup>19</sup> MÍČEK, Libor. *Učitel a stres*. Brno: Masarykova univerzita, 1992. Věda do kapsy. ISBN 8021005211, str. 59-64

<sup>20</sup> Škála stresorů [online]. Mendelova univerzita v Brně [cit. 2017-05-07]. Dostupné z: [https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz\\_cast.pl?cast=47842](https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=47842)

začátek/konec studia manžela/ky	44	26
potíže s nadřazeným	44	23
potíže s příbuzenstvem z partnerovy str.	43	29
změna ve spánkových návycích	42	16
přibývání manželských hádek	41	35
mimořádný osobní úspěch	40	28
změna odpovědnosti v zaměstnání	39	29
rekvalifikace v povolání	39	
Vánoce	34	12
změna v pracovní době nebo podmínkách	33	20
revize osobních návyků	33	25
přijetí menší půjčky	29	18
změna v návycích v jídle	28	
menší přestupky předpisů	28	11
prázdniny/dovolená	26	13
změna společenských činností	24	18
změna v obvyklé rekreaci	20	19
změna v náboženských činnostech	19	19
změna v počtu rodinných setkání	15	
splatnost půjčky		30
odchod dítěte z domova		29
změny v širší rodině (úmrtí, sňatky)		15

### 1.1.5. Příznaky stresového stavu

Příznaky vyskytující se u lidí zažívajících zátěž uvádí Křivohlavý jako emocionální, organické nebo behaviorální. Do určité míry se prolínají.<sup>21</sup>

#### **Emocionální:**

změny nálad, pocity obav, strachu, beznaděje, bezmocnosti, ohrožení, nespavost nebo zvýšená únava, noční můry, pocit časové tísně, paranoia, omezená schopnost projevu náklonnosti a empatie, nadměrné starosti, trápení, úzkostnost, podrážděnost, projevy hypochondrie.

<sup>21</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 29

**Fyziologické/organické:**

změny (zpravidla zrychlení) tepové frekvence, tlukotu srdce, změny hloubky a frekvence dýchání, změny činnosti nadledvinek (hormonální změny, hormonální kolísání), bolest a pocit sevření na hrudi, bolest a tlak v oblasti žaludku, průjem, nucení častému k močení, změny v menstruačním cyklu, sexuální impotence, svalové napětí, bolesti hlavy a migrény, vyrážky, nepříjemné pocity v krku, potíže se soustředěním zraku.

**Behaviorální:**

stranění se druhých, nerudnost až agresivita, neurotismus, nerozhodnost, zvýšená nevhodnost, zvýšená nemocnost a zpomalení uzdravování, zhoršení množství a kvality odvedené práce, snaha vyhýbat se úkolům a jejich plnění, podvádění, nechutenství nebo naopak přejídání, ztráta sexuální touhy, zvýšení množství spotřebovaného alkoholu, cigaret, drog.

**1.1.6 Dopady působení stresu**

Negativní dopad stresu byl prokázán stovkami studií.<sup>22</sup>

Jedná se jak o dopady celostní, které ovlivňují jedince globálně, tzn. po biologické, sociální, psychické i spirituální stránce, tak o specifické dopady ve formě nemocí způsobených stresem nebo tzv. civilizačních chorob a psychosomatických onemocnění.

Přítomnost stresu v životě nemocného člověka má velký vliv na to, jak nemocný člověk prožívá svou situaci, vnímá možnosti do budoucna a jestli vidí naději na uzdravení. Stres má ale vliv i na to, jestli člověk onemocní. Na toto téma byly vedeny výzkumy, které dokázaly vliv působení stresu na snížení obranyschopnosti např. vůči onemocnění tuberkulózou.<sup>23</sup> Na vzniku této i jiných stresově podmíněných chorob se spolupodílejí i jiné příčiny, ale vliv stresu není rozhodně zanedbatelný.

Dále existují obsáhlé práce zaměřené na prokázání vlivu stresu na vznik a výskyt rakoviny a nemocí srdce, infarktů, vysokého krevního tlaku, vředů na dvanáctníku, tuberkulózy a také alergií. Stres je také spojován s výskytem depresí a úzkosti.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 32

<sup>23</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 35

<sup>24</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 37

## 1.2 Zvládání stresu

### 1.2.1 Definice pojmů

#### 1.2.1.1 Coping

Pochází z anglického slovesa „to cope with,“ což v překladu znamená „vyrovnat se s něčím, poradit si, zdolat, zvládnout, překlenout“ nebo „vyrovnat se efektivně s něčím složitým.“

„Coping“ jako podstatné jméno je potom v obecné rovině chápán jako „zvládání, vyrovnání se, zdolání“ apod.

Termín „coping“ použil ve spojení „coping behaviour“ neboli „chování umožňující zvládání“ (překlad autora) jako první Abraham Maslow v 50. letech 20. století<sup>25</sup> a od té doby je odborníky používán právě ve spojení se zvládáním zátěže.

#### 1.2.1.2 Copingové strategie

„Copingová strategie“ nebo „copingová odpověď“ či „styl“ nebo „taktika“ jsou pojmy užívané v českém jazyce. V anglickém jazyce pro ně existuje mnoho ekvivalentů, např. „coping strategies, styles.“ Souhrnně označují úsilí na cestě k dosažení vytyčených cílů a termín „coping“ popisuje zdolávání překážek na této cestě.

„Strategie“ potom označují spíše dlouhodobé a záměrně promyšlené úsilí, jak se zátěží bojovat, zatímco „odpovědi“ či „styly“ spíše nebývají časově ohraničené, a dokonce nemusí být ani racionálně podložené, ale spíše jde o zautomatizované prvotní účinné reakce.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> MASLOW, A. (1954) *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row. In KLIMENT, Pavel. *Zvládací (copingové) odpovědi v pomáhajících profesích*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014. ISBN 9788024442068, str. 5.

<sup>26</sup> KLIMENT, Pavel. *Zvládací (copingové) odpovědi v pomáhajících profesích*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014. ISBN 9788024442068, str. 23.

## 1.2.2 Předcházení stresu

Stres je přítomný v životě každého člověka, ať už se zabývá čímkoliv. Není možné se mu úplně vyhnout, je ale možné se alespoň snažit o to, abychom do zátěžových situací nepřicházeli častěji, než uneseme, a pokud čelíme velké zátěži, abychom ji uměli zvládnout co nejlépe.

Mezi oblastmi, na které se může každý jedinec zaměřit tak, aby omezil příliv stresu, může patřit:

- a) **Optimální životní a pracovní podmínky** – např. pracovní prostor by měl být dostatečně velký, příjemný na pohled, čistý, mělo by dojít k omezení nepříjemného hluku nebo světla<sup>27</sup>
- b) **Pravidelná strava a pitný režim** – dostatek tekutin, zdravá a vyvážená strava co se týče všech jejích složek<sup>28</sup>
- c) **Pravidelný odpočinek** – dostatek kvalitního spánku, pravidelný odpočinek, aktivní (sport, čas s přáteli) i pasivní (relaxace, pobyt v přírodě)<sup>29</sup>
- d) **Organizace práce** – vyjasněná pracovní doba, pracovní náplň, ujasněné cíle a priority práce, organizovanost činnosti<sup>30</sup>
- e) **Sebezpoznání, trénink relaxace** – člověk, který zná sebe, své silné stránky i své limity, může lépe odhadnout, jaké situace budou pro něho zátěžové a být na ně připravený<sup>31</sup>

Hošek uvádí rezervní možnosti lidské psychiky, mezi něž řadí techniky, které souvisí se zvyšováním lidské odolnosti v zátěži.<sup>32</sup>

1. **Sebezdokonalování** ve smyslu inspirace východní filosofií. Zahrnují techniky dýchání, meditace, jógy a jiných duchovních cvičení či bojových umění, jejichž cílem je oprostit se od materiálního světa a zdejších těžkostí a dosáhnout „nirvány“ neboli stavu naprosté blaženosti a klidu.<sup>33</sup>

---

<sup>27</sup> BARTKO, Daniel. Moderní psychohygienu. 2. dopl. vyd. Praha: Panorama, 1980. Pyramida (Panorama), str. 235

<sup>28</sup> CUNGI, Charly. *Jak zvládnout stres*. Praha: Portál, 2001. ISBN 8071784656, str. 173-175

<sup>29</sup> CUNGI, str. 179

<sup>30</sup> BARTKO, str. 235

<sup>31</sup> CUNGI, str. 69

<sup>32</sup> HOŠEK, str. 67

<sup>33</sup> *Nirvána: Slovník cizích slov* [online]. [cit. 2017-05-17]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/nirvana>

2. **Intervence do stavů vědomí** jako sugesce, hypnóza, různé druhy extáze apod. Tyto techniky leží na pomezí reality a vzbuzují rozličné reakce a názory z hlediska etiky.
3. **Aktivace vědomí** souvisí s technikami zvyšování intelektuální výkonnosti, patří sem techniky brainstormingu, techniky podněcující tvorbu asociací a intuitivního myšlení. Nejedná se přímo o techniky zvládnání stresu, ale jde o metody, které člověka rozvíjejí po intelektové stránce a zvětšují jeho kapacitu problémy řešit.
4. **Harmonizace osobnosti** je proces, během kterého se člověk učí se záměrem prožít život kvalitněji a pozitivněji. Jedinec si záměrně navozuje drobné diskomforty, které se učí zvládat, a tím se připravuje na náročnější situace a učí se je účinně překonávat.

### 1.2.3 Způsoby zvládnání (styly, strategie, techniky)

#### 1.2.3.1 Adaptace

„Adaptabilita a coping je pravděpodobně nejtypičtější charakteristikou života. Je to to, co vyjadřujeme termínem *život*. Ztráta této schopnosti je pak to, co označujeme slovem *smrt*.“<sup>34</sup>

Adaptace neboli „přizpůsobení se“ patří mezi způsoby vyrovnání se se zátěžovou situací. Jde o proces, během kterého dochází k tomu, že se člověk naučí vyrovnat se a žít s určitou mírou zátěže. Termín „coping“ se oproti tomu využívá spíše v situacích, kdy je zátěž nadměrná, ohrožující a člověk není schopen přizpůsobení se.<sup>35</sup>

Existují individuální rozdíly v intenzitě stresové odpovědi. Vliv stresoru je do jisté míry subjektivní, jelikož na každý organismus, na každého člověka, může stejný stresor působit v různé míře a vyvolávat různě silné reakce.

#### 1.2.3.2 Odolnost

Míra, která určuje, nakolik se jednotlivé organismy nechají ovlivnit stresorem, se nazývá míra odolnosti nebo také resistance. Míra odolnosti je určena individualitou organismu, z části je dána geneticky a z části psychologickými a sociálními determinanty, zejména výchovou, ale i prostředím, ve kterém jedinec žije. Velký vliv na míru odolnosti má také to, jak organismus zátěž interpretuje a vyhodnocuje.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 39

<sup>35</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 42

<sup>36</sup> HOŠEK, str. 58



### 1.2.3.3 Zvládací odpovědi

Dle Klimenta lze rozlišit tři přístupy zvládacích odpovědí: dispoziční, situační a interakční, přičemž u stylů dispozičních je lépe použít termínu „styly zvládání“ zatímco u situačních a interakčních je použito termínu „strategie.“

**Dispozičně** orientované zvládací styly jsou obecné sklony reagovat ve stresující situaci určitým způsobem a jsou do určité míry stabilní vzhledem k různorodým situacím. Jedinec tímto způsobem jedná na základě osobnostních dispozic či psychologických vlastností a jeho reakce vycházející ze vzorců chování a prožívání, které si osvojil a které byly přijaty jako účinné.

**Situační** přístupy považují za determinanty copingových reakcí jednotlivé události či situace, ve kterých se jedinec nachází. Hlavní roli toho, jakým způsobem se jedinec vyrovnává s danou situací, má tedy daná situace, přesněji řečeno to, jak na ni jedinec nahlíží a vyhodnocuje ji.

Koncepce sjednocující oba zmíněné přístupy se nazývají **interakční**. Ta tvrdí, že se vždy na výsledku situace podílí jak osobnostní determinanty, tak vlivy situační. Celá situace vyrovnávání se se stresem je složitým dynamickým procesem, kdy na sebe jednotlivé fáze různě navazují, opakují se a prostupují, proto nelze jednoznačně stanovit, co hraje roli, ve který okamžik. Dochází k tomu, že se v lidské psychice neustále přehodnocuje situace a využívají se právě dostupných zdrojů, které tak modifikují celý proces.

Konkrétní podoba zvolené odpovědi závisí na osobnosti jedince, jeho schopnostech a potřebách a také na konkrétní situaci a environmentálních omezeních a zdrojích, které jsou v určitou chvíli jedinci k dispozici.<sup>37</sup>

### 1.2.3.4 Zvládací strategie, styly a techniky

Strategie zvládání jsou děleny na aktivní a pasivní dle přístupu či postoje člověka v těchto situacích. Dále existuje dělení dle výsledků spojených se zátěží, na strategie s negativními charakteristikami a pozitivními charakteristikami. V rámci odborné literatury však neexistuje jednotná kategorizace copingových strategií a stylů a jejich kompletní výčet je takřka nemožný. Pro účely této práce jsem vybrala dělení, se kterými pracuje

---

<sup>37</sup> KLIMENT, str. 23

Křivohlavý a Hošek a které zahrnují teorie dle R. Lazaruse a psychoanalytické ego-obranné mechanismy A. Freudové.

Křivohlavý uvádí 4 strategie dle Lazaruse<sup>38</sup>

**Pasivní strategie:**

1. Netečnost (apatie) – člověk se dostává do stresové situace, nedbá na to, co se děje, je apatický, upadá do pocitů bezmoci, deprese, beznaděje
2. Vyhnutí se – člověk se vyhne problému tak, aby ho nezasáhl, často jako následek přicházejí pocity obav a strachu

**Aktivní strategie:**

3. Napadení útočníka – jedná se o snahu zbavit se zdroje problému
4. Strategie posilování vlastních zdrojů síly – jde o výcvik dovedností, které člověku pomohou zvládnout náročnou situaci  
Ty dále rozděluje na:
  - I. Možnosti změny ze strany zátěže: ubrat zátěž – neudělat něco, odejít dříve, předat práci, spolupracovat, strategie zavírání očí
  - II. Možnosti změny ze strany zdrojů sil a možností obrany:
    - a) Zbavení se nesprávných představ
    - b) Zlepšení informovanosti týkající se pravého stavu věcí a toho, co bude potřeba, aby byla zátěž zvládnuta
    - c) Prověření strategií neboli promyšlení dostupných možností zvládnutí situace, včetně konzultací s odborníky nebo blízkými
    - d) Zlepšování dovednosti boje s těžkostmi, například nácvikem určitých stresujících dovedností (veřejné projevy, řízení auta)
    - e) Posílení obrany životního stylu skrze budování vztahů, které fungují jako sociální opora, sport, úpravu stravování, duchovní cvičením.

Dále uvádí Křivohlavý **strategie s obecně negativními charakteristikami**<sup>39</sup>

- a) Alkohol, drogy – lidé se k těmto látkám uchylují, když chtějí snížit napětí nebo utlumit své pocity. Mohou působit zpočátku jako pomoc a úleva od zátěže, ale nakonec se mohou samy stát problémem.

---

<sup>38</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 44

<sup>39</sup> KŘIVOHLAVÝ, str. 55

- b) Nepřiměřené a přehnaně agresivní reakce – vytvářejí zdánlivý pocit moci a síly, pocitu, že má jedinec situaci pod kontrolou.
- c) Sebeobviňující reakce – pokud se člověk záměrně ponižuje nebo nadměrně kritizuje před druhými, zabraňuje jim tak, aby ho kritizovali oni, a zároveň sám sebe připravuje na jakoukoli kritiku.
- d) Projekce – neboli přesunutí vlastních pocitů, obav či viny na druhé; tato forma patří k méně efektivním copingovým strategiím.
- e) Vytěsňování a popírání – zátěž, osoby nebo situace, které člověku zátěž přinášejí, jedinec odmítne, zapomene na ně nebo se začne chovat obráceně (je přehnaně veselý ze smutné události), aby popřel jejich význam a vliv.
- f) Intelektualizace a racionalizace – tato řešení situací vedou k tomu, že se jedinec nadnese nad danou situací, má nad ní zdánlivou kontrolu.

Hošek rozděluje **copingové techniky** (osvojené a zautomatizované procesy) a **copingové strategie** (procesy naučené a promyšlené), přičemž oboje dělí na aktivní a pasivní:<sup>40</sup>

**Aktivní techniky** mají společné to, že zvyšují jedincovu prestiž a pomáhají mu vyrovnat se s náročnými situacemi, kterým čelí:

- a) Agrese jako útočná reakce podmíněná vztekem vůči okolí či vlastní osobě.
- b) Sublimace agresivity do podoby sportu nebo jiných společensky nepřijatelných emocí do umění.
- c) Upoutávání pozornosti ve smyslu vychloubání se, extravagance, ale i hypochondrie.
- d) Identifikace neboli ztotožnění s určitou rolí, osobou, hodnotami.
- e) Kompenzace jako nalezení náhradní řešení. Pro člověka, který čelí určité frustraci, je řešením zaměřit se na alternativní cíl a v něm vyniknout. Může mít pozitivní i negativní formu.
- f) Racionalizace neboli rozumové vysvětlení či ospravedlnění se snižuje pocit viny a bagatelizace neboli zlehčování či znevažování situace, cílů či hodnot.

**Aktivní strategie:**

- a) Diagnóza situace, zjištění dostupných informací o stresoru, zdrojích a možnostech řešení.
- b) Mobilizace rezerv.
- c) Plánování boje, stanovení cíle a promýšlení kroků k jeho dosažení.
- d) Realizace boje.
- e) Persistence, nezdolnost, vytrvalost, akceptace situace.

---

<sup>40</sup> HOŠEK, str. 53

**Pasivní techniky:**

- a) Izolace neboli únik do samoty, kde zdánlivě není nutné situaci řešit.
- b) Denní snění jako únik do vlastní fantazie, převážně u dětí a dospívajících.
- c) Únik do nemoci, kde jedinec nemusí řešit zátěž, al je mu pomoženo ze strany ostatních, kteří se o něj starají.
- d) Regrese se vyznačuje psychickým návratem do nižší vývojové úrovně jako následek traumatu nebo jiné zátěže.
- e) Popření znamená nepřipuštění si či odmítnutí situace.

**Pasivní strategie:**

- a) Vyčkávání, stagnace.
- b) Lhostejnost, nezájem.
- c) Rezignace, odevzdanost.
- d) Odepsanost, bezmoc, cynismus.

**1.2.5 Zdroje zvládání**

Zdroje zvládání hrají podpůrnou roli ve vyrovnání se s náročnou situací. Jejich množství a kvalita umožňuje proces copingu a určuje jeho efektivitu. Zpravidla rozdělovány na vnitřní a vnější.<sup>41</sup>

**Vnitřní zdroje** jsou osobnostní charakteristiky, jimiž je jedinec vybaven a které mu pomáhají s vyrovnáním se se zátěžovou situací.

1. Optimismus neboli sklon očekávat pozitivní budoucnost.
2. Místo kontroly (locus of control) určuje přesvědčení jedince o tom, do jaké míry určuje a řídí výsledky své činnosti. Nositel externího místa kontroly má tendence přisuzovat výsledky své práce spíše náhodě či svému okolí, zatímco nositel interního místa kontroly je přesvědčený o tom, že je za ně sám zodpovědný.
3. Smysl pro soudržnost či integritu (sense of coherence). Čím vyšší má jedinec smysl pro soudržnost osobnosti jako smysluplného celku, tím je odolnější v situacích zátěže. Sense of coherence se skládá ze srozumitelnosti, smysluplnosti a zvládnutelnosti.
4. Nezdolnost nebo tuhost (hardiness) označuje představu, že má jedinec situaci pod kontrolou i v situaci zátěže a nenechá se odradit od řešení problémů či započatých aktivit.

---

<sup>41</sup> KLIMENT, str. 31-32

5. Životní smysl je motivační silou jedince. Smysl může člověk nalézt v jednotlivých, i malých situacích, a v životě jako celku. Není tedy divu, že pokud člověk vidí smysl i v zátěži a zkouškách, lépe se s nimi vypořádá.
6. Sebehodnocení jako výsledek mezi tím, jak člověk vidí sám sebe a očekáváními od okolí. Pokud je sebehodnocení pozitivní, plyne z něho i vysoká míra sebeúcty.
7. Očekávaná osobní zdatnost (self-efficacy) je výsledkem sebehodnotících procesů na základě minulých zkušeností a označuje víru v to, že je jedinec schopen dosahovat kýžených výsledků.

**Vnější zdroje** jsou ty, které jsou jedinci k dispozici ze strany druhých osob. Lze je souhrnně nazvat jako sociální opora. Ta je dvojího druhu, opora faktická, které se jedinci skutečně dostane ve chvílích zátěže, a opora očekávaná, se kterou jedinec počítá a která ho posiluje v boji se zátěží, i kdyby byla jen v představách.

1. Emocionální opora nabízí přijetí, porozumění a pochopení ve chvílích zátěže.
2. Opora sebehodnocení posiluje jedince v jeho vlastním sebehodnocení ve chvílích, kdy o sobě pochybuje.
3. Opora sociální sítě naznačuje, že jedinec není na situaci sám a také není jediný, kdo podobnou situaci prochází.
4. Informační opora představuje souhrn všech informací, které jsou jedinci poskytnuty v případě potřeby jeho blízkými, odborníky i např. v knihách nebo na internetu.
5. Materiální podporou se rozumí jakákoli pomoc materiálního druhu, ať už se jedná o finance, věci, fyzickou pomoc či nabídnutí přístřeší.

## 1.3 Pastorační pracovníci

### 1.3.1 Definice pojmů

#### 1.3.1.1 Pastorační práce

„Pastorace znamená zabývání se lidmi v konkrétních životních podmínkách, tedy v určité zemi, v určité dějinné situaci, v určitém historickém a kulturním kontextu. Jejím posláním je řešit konkrétní problémy konkrétních lidí ve světle a síle evangelia.“<sup>42</sup>

Pastorace nebo pastorační činnost může být chápána jako činnost, která je spjata s rolí pastýře-kněze. Dobrý pastýř je biblickým obrazem Ježíše, který vede každého, kdo se mu svěří, bezpečnou cestou k cíli, jeho Otci. V širším kontextu můžeme tedy rozumět pastoraci jako činnosti, kterou věřící vyvíjí za účelem, aby druhému pomohl na jeho duchovní cestě.

Aleš Opatrný uvádí jako jednu z mnoha možných definic pastoraci chápanou jako pomoc k životu, který směřuje k Božím cíli.<sup>43</sup> Jinde uvádí, že jde o jednání, které respektuje druhého v jeho jedinečnosti a vlastního pojetí víry, přičemž pastorační pracovník do tohoto vztahu vstupuje z pozice věřícího křesťana a snaží se mu pomoci v jeho obtížích.<sup>44</sup>

V kontextu postmoderní společnosti definoval pastoraci Druhý vatikánský koncil, který zdůraznil dvojí pojetí pastorace, jako interní neboli tu, která má v zájmu všechny věřící, a externí neboli péči o obecné blaho společnosti a osoby na okraji církve.

Dalo by se říci, že toto širší pojetí vidí pastoraci v jakékoli činnosti, v rámci které se věřící snaží orientovat na biblické poselství a pomáhá potřebným.

Objekty pastorační péče se mohou stát všichni lidé, kteří o takovou péči stojí, ať už jde o věřícího křesťana, člověka hledajícího či toho, kdo sám sebe pokládá za ateistu.

Hlavním nástrojem pastorační péče je rozhovor. Jeho tématem by mělo být to, o co má zájem doprovázený. Úkolem pastoračního pracovníka je především to, aby se doprovázený necítil s problémem osamocen, ale aby mu byla poskytnuta duchovní opora, modlitba.

Cílem pastorační péče, který ale nemusí být vždy naplněn, je to, aby hledající našel ve své situaci Boha.

---

<sup>42</sup> OPATRŇY, Aleš. *Pastorace v postmoderní společnosti*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. ISBN 80-7192-557-8, str. 5

<sup>43</sup> OPATRŇY, Aleš. *Pastorální teologie pro laiky*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2016. ISBN 9788074652370, str. 13-16

<sup>44</sup> OPATRŇY, Aleš. *Pastorační péče v méně obvyklých situacích*, Část I. Praha: Pastorační středisko sv. Vojtěcha při Arcibiskupství pražském, 2001, str. 4

Mezi další metody pastorační pomoci a péče můžeme zařadit pobyty v duchovně inspirujícím prostředí, ať už jde o pobyt v klášteře, či na místech, která jsou zaměřená na duchovní službu či obnovu, jako je např. Konferenční centrum Malenovice nebo Mezinárodní Centrum Duchovní Obnovy. Dále se mezi metody pastorační pomoci a péče řadí exercicie, duchovní pouť, četba Bible či duchovní literatury.

Za zásadní aspekt pastorační péče je považován osobní vztah mezi doprovázejícím a doprovázeným. Důležitá je důvěra, která vztah prohlubuje a celou pastorační práci umožňuje.

Východisko pastorační péče leží v evangeliu a ve víře v působení Ducha svatého. Jde o činnost, která připravuje půdu pro jeho působení.<sup>45</sup>

### 1.3.1.2 Pastorační pracovník

Pastoračním pracovníkem nebo osobou vykonávající pastorační práci jako součást svého povolání mohou být v kontextu různých církví a křesťanských společenství i různé osoby.

Jednotliví pastorační pracovníci mohou mít na starost různé oblasti ve farnosti nebo církevním společenství, jako je pastorační práce mládeže, manželských párů, vězňů, nemocných atd.

Pastorační pracovník by si měl být vždy vědom toho, že nepracuje osamocně a nemusí znát odpovědi na všechny otázky. Jeho hlavním přínosem je podívat se na problém optikou víry a povzbudit doprovázeného. Spolupracuje ale s druhými a pokud to situace vyžaduje, propojí doprovázeného s dalšími odborníky, např. psychologem, psychiatrem.

V rámci Římskokatolické církve se mezi pastorační pracovníky řadí biskupové a faráři, kněží, jáhni, řeholníci či řeholnice a dále laické osoby bez svěcení, které ve farnosti působí jako pastorační asistenti či asistentky. Ti jsou přímo pověřeni biskupem, aby tuto činnost vykonávali.<sup>46</sup>

V rámci Českobratrské církve evangelické, Církve Bratrské a dalších protestantských církví v České Republice vykonávají pastorační práci vedle jednotlivých farářů, farářek, kazatelů či pastorů také odborní pracovníci,<sup>47</sup> neboli obvykle absolventi vyšších odborných či vysokých škol tohoto oboru. Mezi ně se řadí Evangelická teologická fakulta v rámci oboru Pastorační a sociální práce, Evangelická teologická fakulta v rámci oboru Pastorační a sociální práce, Evangelická teologická fakulta v rámci oboru Pastorační a sociální práce, Evangelická teologická fakulta v rámci oboru Pastorační a sociální práce.

---

<sup>45</sup> OPATRŇ, Aleš. *Pastorační teologie pro laiky*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2016. ISBN 9788074652370, str. 48-51

<sup>46</sup> OPATRŇ, Aleš. *Pastorační teologie pro laiky*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2016. ISBN 9788074652370, str. 58

<sup>47</sup> *Diakonie Českobratrské církve evangelické: Duchovní a pastorační péče* [online]. [cit. 2017-04-29]. Dostupné z: <http://www.citadela.cz/duchovni-a-pastoracni-pece/>

dalších teologických oborů nebo Husův institut teologických studií s oborem Teologická a pastorační činnost.

Pro účely této práce rozumíme pastoračním pracovníkem jakoukoli odborně vzdělanou osobu, která byla pověřena farářem či kazatelem církve či církevního společenství pro výkon této činnosti.

### 1.3.2 Stresory specifické pro pastorační pracovníky

Opatrný definuje charakteristická úskalí pastoračního poradenství.<sup>48</sup>

1. **Zklamání.** Pastorační pracovník se musí vypořádat s nenaplněnými, možná nerealistickými očekáváními, které si vytvořil. Jako v každé pomáhající profesi mohou výsledky práce přicházet výrazně pomaleji, než bylo očekáváno nebo se dokonce nedostaví vůbec. Je velmi důležité, aby se naučil o svém zklamání mluvit otevřeně, a ne ho v sobě potlačovat, přijmout realitu, sebe a druhého takové, jací jsou.

2. **Pocit neúspěchu** se podobně jako zklamání pojí s nespokojeností s výsledky práce v porovnání s očekáváním. Zatímco zklamání pochází z vnějšku, například může být člověk zklamaný z jednání druhého nebo z určité situace, pocit neúspěchu se váže k sobě sama a přičítání si nezdaru v práci.

3. **Pocit všemohoucnosti** je opakem pocitu neúspěchu. Pracovník již například nabíral mnoho zkušeností a může se stát, že propadne pocitu, že již danou situaci zná a ví, co je v danou chvíli nejlepší. Je ale velmi důležité přistupovat ke každému člověku a každé situaci individuálně a nedělat rychlé závěry, které by ohrozily správné jednání i možnou pomoc.

4. **Pocity viny** se mohou dostavit v případě, kdy má pracovník tendence přebírat na sebe zodpovědnost za jednání druhého, např. u člověka slabého, nemocného, nebo pokud si pracovník přivlastňuje zavinění věcí, které nemůže ovlivnit.

5. **Frustrace** je pocit zmaru z nenaplnění nějaké potřeby. V případě pastoračního pracovníka může jít opět o potřebu toho, vidět nějaké pracovní výsledky. Dlouhodobě mohou pocity frustrace přerůst v apatii, agresivitu až syndrom vyhoření.

---

<sup>48</sup> OPATRŇÝ, Aleš. *Pastorální teologie pro laiky*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2016. ISBN 9788074652370, str. 174-176



6. **Únava**, ať už fyzická či psychická, je přirozený důsledek jakékoli činnosti. V profesích označovaných jako pomáhající je vzhledem k náročnosti povolání výdej psychické energie velmi vysoký. Proto by měl být také součástí života každého člověka odpočinek, který doplní ekvivalentní množství energie. Nevnímání nebo neakceptování vlastní únavy může vést z jejímu prohloubení a vážným následkům.

7. **Neschopnost odmítnout**. Každý by měl respektovat svá vlastní omezení, duchovní povolání, schopnosti a možnosti. Představa, že by křesťan měl pomoci každému a kdykoliv je nereálná a vede k osobnímu selhání a neprofesionálnímu jednání.

### 1.3.3 Další specifické stresory a specifické způsoby zvládnání

V této části práce se zaměřím na dva výzkumy ze Spojených států amerických, které se zaměřily na zjištění specifických stresorů a způsobů zvládnání.

#### 1.3.3.1. Výzkum č. 1

#### **„Překonávání výzev pastorační práce? Podpůrné „vrstevnické“ skupiny a psychologická tíseň mezi duchovními Metodistické církve“<sup>49</sup>**

Studie je zaměřená na průzkum užitečnosti vrstevnických podpůrných skupin pro pastory vzhledem k psychologické tísní (definované jako psychicky nezdravé dny, pocity úzkosti, deprese) porovnávala výsledky dvou vln šetření v letech 2008 a 2010 ve Spojených státech.<sup>50</sup>

Duchovní zastávají několikanásobné role jako: mentor, pečující osoba, kazatel, vedoucí, ředitel, vyjednávač, administrátor, manažer, poradce, sociální pracovník, duchovní vedoucí, učitel, vedoucí místní komunity. Tato přemíra úloh může vést ke konfliktu rolí, ten ke stresu a emocionálnímu vyčerpání.<sup>51</sup>

Mezi další stresory, mimo již zmiňovaný konflikt rolí, uvedené ve výzkumu patří: vysoká časová náročnost povolání, nedostatek soukromí, tlak na časté přemísťování (stěhování), kritika ze strany církevních členů, finanční potíže.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> MILES, Andrew a Rae Jean PROESCHOLD-BELL. Overcoming the Challenges of Pastoral Work?: Peer Support Groups and Psychological Distress among the United Methodist Church Clergy. *Sociology of Religion*. Academic Search Complete, 2013, (Vol. 74 2), 199-226. ISSN 1069-4404.

<sup>50</sup> Tamtéž, str. 199

<sup>51</sup> Tamtéž, str. 200-201

<sup>52</sup> Tamtéž, str. 210

Podpůrné skupiny nabízejí účastníkům možnost sociální opory v prostředí, kde je Bůh středem. U duchovních účastníků se podpůrných skupin byly prokázány účinky snížení depresivních stavů, úzkosti a zlepšení celkového zdraví. Největším přínosem je zde společná modlitba, sdílení, které může pomoci odstranit stresující vlivy z jejich pracovního prostředí, nebo jim umožní získat nadhled či řešení do jejich situace. „Duchovní“ podpůrné skupiny také podněcují kreativitu, teologickou hloubku a motivaci, mohou vést k růstu sebedůvěry a nalezení strategií k efektivní službě. Duchovní dále zmiňovali to, že se již necítí osamoceni, bylo jim umožněno uvolnění od stresu v prostředí důvěry, získali novou perspektivu.<sup>53</sup> Na druhou stranu byly v rámci šetření zjištěny i v menší míře negativní reakce na podpůrné skupiny. Některým duchovním nevyhovovaly skupiny z hlediska organizace (setkání se konalo v den osobního volna) či se skupina nesešla ve vhodné sestavě, aby mohlo dojít k účinnému sdílení a podpoře, nebo by někteří raději zvolili jinou formu copingu, o samotě, v přírodě.<sup>54</sup> Z výzkumu vyplývá, že podpůrné skupiny mohou mít velmi pozitivní vliv na coping u pastoračních pracovníků, ale neplatí to bez výjimek, někteří dají přednost raději jiným možnostem.

### 1.3.3.2. Výzkum č. 2

#### **„Péče o ty, kteří pečují: Vodítka k pastorační péči o ženy sloužící jako duchovní“<sup>55</sup>**

Kvalitativní studie zaměřená na specifické výzvy, kterým čelí ženy sloužící jako duchovní zmapovala celkem 190 žen sloužících v Metodistické církvi napříč Spojenými státy,<sup>56</sup> přičemž v době konání výzkumu (2004) tvoří duchovní-ženy 15 % zaměstnanců v protestantských denominacích.<sup>57</sup>

Za největší stresor hodnotily ženy napětí mezi jejich rolami v rodině a ve službě a cítily se v tomto ohledu znevýhodněné oproti mužům. Jako hlavní stresor uvedlo „zajetí neřešitelného konfliktu mezi jejich úlohami“ přes 50 % všech dotázaných žen a tyto ženy také uvedly, že mají potíže odmítnout pracovní požadavek, pokud již zasahuje do jejich soukromí.<sup>58</sup>

---

<sup>53</sup> Tamtéž, str. 214-217

<sup>54</sup> Tamtéž, str. 214

<sup>55</sup> FRAME, Marsha Wiggling a Constance L. SHEHAN. Care for the Caregiver: Clues for the Pastoral Care of Clergywomen. *Pastoral Psychology*. Academic Search Complete, 2004, (5), 369-380. ISSN 0031-2789.

<sup>56</sup> Tamtéž, str. 373

<sup>57</sup> Tamtéž, str. 370

<sup>58</sup> Tamtéž, str. 372

Svobodné ženy čelily podobně náročné výzvě. Vzhledem k tomu, že neměly manžela ani děti, cítily se být považovány za neustále dostupné pro službu a bojovaly s tím, aby mohly vést soukromý život.<sup>59</sup>

Mezi další uváděné stresory v tomto výzkumu patří: nadměrné očekávání kongregace, nedostatek soukromí, přenos rodinných problémů do církevního systému, přenos církevních problémů do rodiny, přesčasů mající za následek absenci rodiče, narušení obvyklého času jídla a času spánku jako důsledek pohotovostí a přesčasů, potíže související s přemístěním a stěhováním, tlak na udržování dojmu, pocity viktimizace církevním systémem.<sup>60</sup>

Výzkum dále odhalil, že se některé ženy potýkají s diskriminací na základě pohlaví, pro některé je velkým stresorem administrativa, potíže s nalezením času a energie pro vlastní duchovní růst, finanční potíže, osamělost, únavu, nedostatek volného času.<sup>61</sup>

Jako hlavní copingovou strategii těchto žen výzkum uvádí spoléhání se na emocionální oporu druhých. A to jednak ze strany druhých žen-duchovních a také rodiny. Ta se zdá jako dostatečný důvod pro nastavení profesních hranic a důvod říci ne. Mezi pozitivní strategie patřila účast na podpůrných skupinách, poradenství, mentoring, terapie, trávení času o samotě, udržování silných přátelských pout vně i mimo církve, sport, zdravý životní styl. Z negativních copingových strategií se objevilo nutkání k přejídání a užívání alkoholu.<sup>62</sup>

#### 1.3.3.4. Supervize pro pastorační pracovníky

Jednou z možností copingu jsou i supervize pro pomáhající profese v duchovní oblasti. Supervize je definována jako „kvalifikovaný dohled nad průběhem péče, zaměřený na kvalitu činnosti pracovníků.“<sup>63</sup> Jde o pravidelné setkávání supervizora (neboli dohlázeatele či dozorce) se supervidovaným či supervidovanými osobami (v tomto případě pracovníky v sociálních službách), s cílem pomoci jim zlepšit jejich schopnost pomáhat lidem.

Jak píše Havrdová a Hajný: „Supervize je odborná činnost, při níž supervizor podporuje, vede a posiluje pracovníka, skupiny nebo týmy v pomáhajících profesích k tomu, aby dosáhli určitých organizačních, profesionálních a osobních cílů. Obecnými cíli jsou zlepšení kvality práce a

---

<sup>59</sup> Tamtéž, str. 372

<sup>60</sup> Tamtéž, str. 372

<sup>61</sup> Tamtéž, str. 375-378

<sup>62</sup> Tamtéž, str. 378

<sup>63</sup> MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. ISBN 9788071785491, str. 231

podpora profesionálního růstu. Konkrétní cíle jsou ovlivněny celkovým společenským a odborným kontextem a požadavky organizace a jsou předmětem vyjednávání mezi supervizorem, zadavatelem supervize, zaměstnavatelem a pracovníky. Hlavním nástrojem supervize je vytvoření prostoru pro reflexi a pracovní činnost a pracovního kontextu v bezpečném prostředí supervizního vztahu a podpora procesu učení a změny.<sup>64</sup>

Jak píše Barry a Connolly<sup>65</sup>, je pojem supervize v oblasti pastorační práce relativně nový a nepříliš rozšířený pojem, ale praxe, kterou označuje, historicky tak neznámá není. Už Ignác z Loyoly už v 16. století psal o svých jezuitách, že by se mohli nejprve naučit dovednosti a poté dávat cvičení druhým a radit se při tom s někým zkušenějším.

Cílem supervize pro duchovně doprovázející je poskytnutí odborné pomoci tak, aby se mohli stát užitečnějším při podporování druhých v jejich vztahu s Bohem. Smyslem supervize je osobní, profesionální a duchovní růst supervidovaného. Naplněním smyslu supervize je sebepoznání supervidovaného. Tedy to, že porozumí sám sobě, svým reakcím a jednání vůči druhým a uvědomí si, co se v něm v rámci doprovázení odehrává. Během dobré supervize si doprovázející může uvědomit své slabé i silné stránky, svou víru i to, kde například Bohu tolik nedůvěřuje nebo s vírou váhá.

Zakázkou supervize se stává to, co sám supervidovaný pokládá za důležité, o čem chce mluvit a na čem pracovat.

Vztah supervizora a supervidovaného tak do jisté míry odráží vztah mezi doprovázejícím a doprovázeným, protože duchovní se v rámci supervize stává sám tím, kdo je veden.

K tomu, aby pastorační pracovníci vyhledali supervizi, mohou vést různé důvody. Mohou se cítit v rozpacích, potřebují se ujistit, že jednají správně, chtějí se poradit, jak by na danou osobu reagoval supervizor. Jak ale zdůrazňují Barry a Connolly, to, co zásadně odlišuje běžnou profesní supervizi a supervizi pastoračního pracovníka, by mělo být, že primárním záměrem není vylepšit pracovní techniky či postupy, ale je jím duchovní růst duchovně doprovázejícího v roli pastoračního pracovníka.

K tomu, aby jednotlivci mohli osobnostně a duchovně vyrůst, je zapotřebí důvěrný a kvalitní vztah mezi supervizorem a supervidovaným.

„Růst v roli duchovního doprovázejícího nemůže být povrchní, musí mít kořeny v hloubi jeho duše, v jeho srdci, v onom středu, kde se doprovázející

---

<sup>64</sup> HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, c2008. ISBN 978-80-7262-532-1, str. 40, cit. In: HAVRDOVÁ, Z. Supervize. In KALINA, K, et al. Mezioborový glosář pojmů z oblasti drog a drogových závislostí. Praha: Filia Nova pro Radu vlády ČR – Meziresortní protidrogovou komisi, 2001, s. 105.

<sup>65</sup> BARRY, William A. a William J. CONNOLLY. *Praxe duchovního doprovázení*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2009. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 9788071952176, str. 195

nejdůvěrněji setkávají s Bohem a s druhými lidmi. Musejí se rozvíjet jako osoby, jejichž srdce jsou otevřená a šlechetná, jejichž víra, naděje a láska jsou takřka hmatatelné. Aby se takto rozvinuli, musejí prožívat hluboký vztah k Bohu a také ke svému supervizorovi.“<sup>66</sup>

Vztah mezi každým jednotlivým supervizorem a supervidovaným je jedinečný a je zapotřebí, aby byl budovaný kvalitně, často i za cenu toho, že vybudování takové důvěry a blízkosti nějakou dobu trvá. Další důležitou podmínkou pro dobrou supervizi je, že obě strany kontraktu rozumí tomu, co je cílem tohoto druhu supervize.

Supervize může probíhat v individuální formě či skupinové. V té je obtížnější dosáhnout takové míry důvěry jako v individuální, ale i zde to je možné. Je velmi důležité mít jako tým vyřešenou otázku diskrétnosti informací. Přínosem může být pro celý tým okamžik, kdy si lidé věří a sdílí i nesnadné momenty, ať už jde o práci s lidmi nebo jejich osobní pocity.

Možnou formou týmové supervize je také „případová konference,“ v rámci které doprovázející podává přehled a hodnotí spolupráci s doprovázeným. Mezi její přínosy patří hodnocení a povzbuzení od ostatních, přijetí nadhledu, potvrzení emocí, společná modlitba či přijetí rady.

## 1.4 Závěr

Teoretická část práce definovala základní pojmy stres, zátěž, coping, copingová strategie, pastorační práce a pastorační pracovník. Byla prezentována teorie stresu, představeny typy stresorů a možnosti copingu včetně specifických stresorů a možností copingu u pastoračních pracovníků na základě odborné literatury a výzkumů.

Následovat bude empirická část, která představí tuto problematiku v praxi.

---

<sup>66</sup> BARRY, William A. a William J. CONNOLLY. *Praxe duchovního doprovázení*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2009. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 9788071952176, str. 199

## 2. Empirická část

### 2.1 Výzkumný problém, výzkumná otázka, výzkumné předpoklady

Empirická část bakalářské práce zjišťuje ohrožení pastoračních pracovníků stresory a copingové možnosti a strategie, které jsou pro pastorační profesi specifické.

#### 2.1.1 Cíle práce

Cílem práce je zjistit a popsat specifických stresorů a copingových strategií u pastoračních pracovníků v rámci jednoho křesťanského společenství.

##### 2.1.1.1 Dílčí cíle:

- Zjistit, jestli se pastorační pracovníci cítí být pod stresem a proč
- Zjistit, jaké stresory na pastorační pracovníky působí
- Zjistit, jestli se pastorační pracovníci setkávají s genderovými stereotypy jako jedním z možných stresorů
- Zjistit, jestli se pastorační pracovníci dostávají do konfliktu rolí jako jednoho z možných stresorů
- Zjistit, jakých copingových strategií pastorační pracovníci využívají a které jsou specifické pro jejich profesi

## 2.2 Metodologie

### 2.2.1 Metoda a technika

Pro sběr dat byla zvolena metodologie kvalitativního výzkumu prostřednictvím polostrukturovaného neutrálního rozhovoru.

Rozhovor je definován jako „systém verbálního kontaktu mezi tazatelem a dotazovaným s cílem získat informace prostřednictvím otázek, které klade tazatel. Prostřednictvím rozhovoru zkoumáme mínění, názory či postoje lidí.“<sup>67</sup> Jak tvrdí Zich, verbální projev, a tedy celý rozhovor, může

---

<sup>67</sup> ZICH, František. Úvod do sociologického výzkumu. Praha: Eupress, 2004. ISBN 80-86754-19-7, str. 39

být z části ovlivněn okolnostmi, což má vliv na platnost dat. Dále má vliv také to, že se respondenti vyjadřují do značné míry spontánně, nemají předem připravené odpovědi a zvažují, jak by v tu chvíli „správně“ odpověděli, což může mít dopad na pravdivost jejich tvrzení.<sup>68</sup>

Rozhovor měl 11 základních otázek, které byly v několika případech rozšířeny dle potřeby o další, doplňující otázky. Otázky byly formulovány tak, aby poskytly prostor pro sebevyjádření jednotlivých osob. Otázka č. 1 nabízela možnost vyjádření míry zátěže na stupnici od 1 do 10, což vedlo k pozdější možnosti srovnat subjektivní odpovědi respondentů. Některé otázky byly otevřené (č. 2, č. 7, č. 8, č. 9, č. 10) a umožňovaly vyjádření vlastními slovy, některé otázky byly kladeny jako uzavřené (č. 1, č. 3, č. 4, č. 6) s možností odpovědět ano/ne. Uzavřené otázky byly však doplněny o podotázky, které je rozšiřovaly a zjišťovaly zejména, proč tomu tak je. Jedna otázka měla podobu smíšenou (č. 5), šlo o otevřenou otázku, která však nabízela možnosti odpovědi, pokud by respondenty nic nenapadlo. Šlo o důsledek předšetření s jedním z respondentů, kterého na otázku č. 5 téměř nic nenapadlo, ale z možností si vybral.

Jednotlivé fáze procesu šetření byly zvoleny dle Zicha.<sup>69</sup> V přípravné fázi byly za prvé vymezeny cíle šetření, popsat specifické stresory a copingové strategie u pastoračních pracovníků. Za druhé byly shromážděny již dostupné zdroje týkající se tématu a vznikla teoretická část bakalářské práce založená na vybrané odborné literatuře a výzkumech ze Spojených států amerických. Zároveň byly stanoveny cíle šetření a očekávání o výsledcích. Zatřetí byly formulovány dílčí cíle šetření. V dalším kroku byla stanovena metodika šetření, polostrukturovaný rozhovor a také byly stanoveny základní otázky. Poté byl vybrán a sestaven výzkumný vzorek šesti osob. Jednalo se o osoby působící jako pastorační pracovníci v konkrétním místním církevním společenství. Vzorek byl vybrán taky, aby byl heterogenní z hlediska pohlaví, věku i míry angažovanosti v tomto církevním společenství. Dále bylo vykonáno předšetření, které ověřilo srozumitelnost a časovou náročnost otázek. To proběhlo tak, že byly jednotlivé otázky zkonzultovány s jedním z respondentů. V jeho důsledku došlo k reformulaci některých otázek a doplnění o podotázky u otázky č.5. Byly stanoveny další dílčí kroky šetření, vztáhnout otázky nejen na specifické stresory a copingové strategie u pastoračních pracovníků, ale také zjistit, zda se pastorační pracovníci setkávají s genderovými stereotypy a konflikty rolí. Závěrečné přípravné fáze šetření zahrnovaly definitivní formulaci jednotlivých 11 otázek a podotázek u otázky č. 5.

Fáze sběru empirického materiálu nastala již během přípravné fáze, kdy poté, co byly stanoveny dílčí cíle, došlo k oslovení jednotlivých

---

<sup>68</sup> ZICH, str. 39

<sup>69</sup> ZICH, str. 17-18

respondentů přes e-mail. Z celkového počtu 6 oslovených osob 5 souhlasilo s pořizováním rozhovoru za předpokladu, že bude anonymní.

Po uskutečnění rozhovorů nastala fáze zpracování empirických údajů, která byla zaměřena na analýzu získaných dat, jejich třídění a zobecňování. Zejména bylo třeba přepsat nahrané rozhovory, vyfiltrovat informace nesouvisející s tématem, zobecnit některé termíny a změnit jména, tedy zamezit ztrátě anonymity zúčastněných.

Následovalo třídění empirického materiálu do jednotlivých tříd dle shodných či podobných kategorií. Tyto třídy byly vytvořené až v této fázi na základě shodnosti odpovědí respondentů.

Následně bylo šetření shrnuto do závěrečné zprávy o šetření, kde došlo k popisu zjištěných dat a jejich zobecnění společně s diskuzí a návrhem doporučení.

### 2.2.1.1 Základní otázky polostrukturovaného rozhovoru

#### Copingové strategie u pastoračních pracovníků – rozhovor

**1. Považujete svou práci v církvi za stresující?**

Pokud ano, jak moc stresující byste ji ohodnotil/a na škále 1-10 (1-nejméně, 10-nejvíce)

**2. Jakými způsoby ovlivňuje práce v církvi váš život?**

**3. Cítíte nebo zažíváte „konflikt rolí“**

(Ve smyslu: zaměstnanec/sloužebník/rodič/podnikatel/kamarád apod.)

Pokud ano, jaký?

**4. Zažil/a jste nebo zažíváte pocity vyčerpání?**

Pokud ano, jak často?

**5. Co tyto pocity způsobilo/způsobuje? Co je pro vás zdrojem stresu?**

Zklamání - pocit neúspěchu - pocity všemohoucnosti - pocity viny - frustrace - únavu - neschopnost odmítnout.

**6. Setkal/a jste se v církvi s genderovými stereotypy, předsudky?**

(Vůči vám/druhým)

**7. Jakým způsobem se snažíte se stresem bojovat, čelit mu?**

**8. Jak vám pomáhá v boji se stresem to, že jste věřící?**

**9. Kdo je pro vás oporou?**

**10. Jak vás podporuje vedení vaší církve vzhledem k boji se stresem?**

(Vedení, aktivity, programy, semináře apod.)

**11. Vyhledáváte pomoc i jinde?**



## 2.2.2 Charakteristika vzorku

Do výzkumného vzorku byly zařazeny osoby pracující nebo významně se dobrovolně podílející na pastorační činnosti ve vybraném křesťanském společenství. V rámci anonymity osob i informací bylo dohodnuto nekonkretizovat, o které společenství jde. Z tohoto důvodu byly v rozhovoru změněny např. charakteristické názvy institucí či jiných specifických jevů, které by mohly vést ke ztrátě anonymity.

Výběr dotazovaných osob nebyl náhodný, ale významnou roli sehrál hlavní informátor, který poskytl kontakty na všechny dotazované. Vzorek participantů byl pět osob.

Respondent A, nazvaný v rámci výzkumu Petr, je 45letý muž pracující jako hlavní vedoucí křesťanského společenství. Má na starosti především tým vedoucích, kteří se starají o další osoby, ale i sám vede pastorační poradenství. Má teologické vzdělání.

Respondent B, nazvaná Andrea, je 45letá žena pracující jako vedoucí a hlavní pastorační pracovník křesťanského společenství. Věnuje se pastoračnímu vedení jednotlivých osob, přípravou aktivit souvisejících s pastorační péčí a má na starosti jednotlivé pastorační služebníky v tomto společenství. Má teologické vzdělání a vzdělání z oblasti andragogiky.

Respondent C, nazvaný Michal, je 30letý muž pracující na částečný úvazek jako vedoucí v křesťanském společenství. Věnuje se převážně mladým lidem mezi 15 a 30 lety. Má teologické vzdělání.

Respondent D, nazvaná Lucie, je 26letá žena působící pravidelně jako dobrovolník v rámci aktivit pořádaných křesťanským společenstvím zaměřených na pastorační práci a poradenství. Věnuje se převážně mladým lidem mezi 15 a 30 lety. Má teologické vzdělání.

Respondent E, nazvaný Kamil, je 25letý muž působící pravidelně jako dobrovolník v rámci aktivit pořádaných křesťanským společenstvím zaměřených na pastorační práci a poradenství. Věnuje se převážně mladým lidem mezi 15 a 30 lety. Má teologické vzdělání a vzdělání z oblasti financí.

### 2.2.3 Místo a způsob sběru dat

Sběr dat probíhal na území hl. města Prahy v restauracích a kavárnách v průběhu května a června 2017. Každý rozhovor trval přibližně 40 min, navíc byl třeba čas cca 30 min na úvodní vytvoření atmosféry, vyjasnění otázek a cílů rozhovoru. Celkem pět rozhovorů bylo zaznamenáno skrze nahrávací aplikaci do mobilního telefonu.

## 2.3 Výsledky

Otázka č. 1 zjišťovala, zda respondenti považují svou práci či dobrovolnické působení za stresující a pokud ano, jak moc.

Z výsledků šetření vyplývá, že všichni dotazovaní považují tuto činnost za stresující, přičemž by se dle odpovědí respondentů dalo říci, že míra pocíťované zátěže významně koreluje s mírou zapojení v církevním společenství. Hlavní vedoucí církevního společenství, Petr, a hlavní vedoucí pastorační práce v tomto společenství, Andrea, uvedli míru zátěže na stupnici od 1 do 10 jako 8 (Petr) a 6-9 (Andrea). Oproti tomu pracovník na částečný úvazek, Michal, uvedl nižší stupeň zátěže, 6. A dobrovolníci angažující se jako pastorační pracovníci uvedli čísla nejnižší, Lucie 5 a Kamil 3.

Otázky č. 2-6 zjišťovaly stresory působící na pastorační pracovníky.

Respondenti měli nejprve možnost se vyjádřit v otevřené otázce č. 2, jakými způsoby ovlivňuje práce v církvi jejich život. Odpovědi se do jisté míry prolínaly s odpověďmi na otázku č. 3, zda cítí nebo zažívají konflikt rolí.

U všech respondentů se objevovaly odpovědi implikující jako jedny z největších stresorů vysokou míru osobní angažovanosti, konflikt rolí, neohraňovanou pracovní dobu a s tím související prolínání pracovního a osobního života.

Petr uváděl zmatenost mezi různými rolemi.

*„A tím to taky ovlivňuje můj život, protože potažmo všichni účastníci církve se chtějí považovat za mojího přítele nebo aspoň za někoho, ke komu mají respekt, mají ho rádi, nebo je to jejich dobrou známost. To samý chci mít já vůči nim, tím pádem je těžké rozlišovat pracovní život a soukromý život typu života s přáteli, protože vlastně moji přátelé, já s nima pracuju (smích). A lidi, se kterými pracuju, jsou moji přátelé. Takže já nemůžu říct, že od osmi do čtyř jsem jejich zaměstnavatel nebo ředitel nebo poradce a od čtyř do devíti večer*

*jsem jejich kamarád. A proto je těžký vlastně řídit ten život a práci, člověk si v tom musí najít trochu jiný systém, než je zvyklej v těch jiných pracovních nasazeních.“ (Petr)*

Andrea uvedla, že je pro ni konflikt rolí důvodem, proč uvažovala o odchodu z této pozice.

*„Protože pro mě ta práce v církvi právě není ta práce. To já vidím jako obrovské rozdíly, často se k tomu vracím. Proč mě ta práce tak naplňuje, na jednu stranu, na druhou stranu mi dává obrovský smysl, na třetí mi přináší obrovský stres a tlak do života. Protože právě, když člověk pracuje v církvi, tak ho to vezme celou osobností do toho. V práci, když chodíš do normální práce, tak tam vydáváš jenom nějakých 30 % svého života. Jdeš, odpracuješ si a jdeš domů a máš jinej kolektiv lidí, se kterým se znáš pracovní, a potom máš úplně mimo svoje přátele, svoji rodinu, svoji komunitu v církvi. A tady je to prostě všechno dohromady... V tomhle vidím jako opravdu ten největší problém, to skloubit, protože pro mě to je opravdu těžký jakoby to oddělovat, a najednou přestat pracovat tady na tom a vlastně dělat naše domácí věci a naše soukromé věci. Takže mám pocit, že hrozně moc jsem upozaďovala moji rodinu a potřeby naší rodiny, i když jsem to jako by nechtěla a pro mě je prioritou naše rodina. Ale nedařilo se mi to. Myslím si, že je to jeden ze zásadních stresorů, kvůli kterým jsem právě zvažovala i úplný odchod.“ (Andrea)*

Michal si konflikt rolí uvědomoval, ale byl přesvědčený, že mu umí účinně čelit. Uvědomoval si také vysokou osobní angažovanost.

*„Samozřejmě to má dvě roviny, jedna věc je, že to, že já jsem v církvi poměrně hodně zapojený, že pro mě je to nějaký osobní posláním a je to prostě můj život. To, co dělám v církvi, tak je můj život. A když to potom vezmu na tu druhou část, práce jako pastoračního pracovníka, tak to můj osobní život ovlivňuje jenom do té míry, jak to nechám ovlivnit. Když nechci, tak to můj život neovlivní. Já k tomu přistupuji profesionálně, tak aby se problémy ostatních lidí nestávaly mými osobními problémama.“ (Michal)*

Lucie konflikt rolí a prolínání osobního života s profesním zažívala především v minulosti a bylo to pro ni důvodem ke změně.

*„Dřív jsem byla v církvi zapojená víc a do jisté míry vlastně ten život a ti lidé v církvi byli mými nejbližšími a musela jsem vždycky nějak hledat nějakou harmonii mezi tím přátelstvím, tím, že jsem jejich vedoucí nebo ten, kdo se jim snaží pomoci. A často jsem se třeba cítila jako jediná v té své pozici ve svém*

*věku, která řeší problémy těch druhých lidí a neměla jsem třeba tolik čas na lidi mimo církve, což bylo hodně náročný.“ (Lucie)*

Kamil se zmiňoval zejména o osobní angažovanosti, kdy si problémy druhých odnáší domů a tam práce pokračuje.

*„Určitě to ovlivňuje osobní život, protože práce s lidma není taková, že by člověk přišel, udělal a odešel, ale vlastně v péči o lidi se člověk tak nějak stává součástí života těch lidí, a to jen tak nedostane z hlavy. To znamená, že si to bere domů, přemejšlí nad tím, přemejšlí nad těma lidma a přemejšlí, aby jak ti lidi, tak ty věci mohl posunout dál.“ (Kamil)*

Otázka č. 4 zjišťovala, zda respondenti zažívají pocity vyčerpání. 5 z 5 jich vedlo, že pocity vyčerpání zažili nebo zažívají a stává se to pravidelně. Konkrétně „před a po velkých akcích nebo projektech“ (Petr), „každý měsíc až dva měsíce“ (Andrea), „jednou za půl roku“ (Michal), „během každého většího projektu nebo akce“ (Lucie), „jednou za šest měsíců až rok“ (Kamil).

Otázka č. 5 se týkala specifických stresorů, se kterými se potýkají pastorační pracovníci. Zjišťovala, co pocity stresu způsobuje a nabízela respondentům možnosti uváděné jinými pastoračními pracovníky, zklamání, pocity neúspěchu, pocity všemohoucnosti, pocity viny, frustrace, únavu, neschopnost odmítnout.

Vůbec nejčastěji se objevovaly ve všech případech dotázaných pocity frustrace.

*„Je to součást mojí práce, vidět nedostatky a srozumitelně je komunikovat. Ale samozřejmě, že když člověk vidí nedostatky, tak ho to frustruje. A nejtěžší pro mě je, oddělit nedostatky, který jsou teďka napravitelný, a problémy, který asi teďka napravitelný nebudou a já se s nima budu muset v uvozovkách dočasně smířit, než se změní situace nebo než já změním situaci, tak, aby byla vlastně změněná.“ (Petr)*

*„Člověk nemá za sebou ty výsledky, má pocit, že vlastně tomu dal hrozně moc času, ale vlastně neví... Práce s lidma to je vlastně strašně moc času rozhovorama, schůzkama, hrozně moc konverzací, komunikací na mailu atd. Ale ty vlastně nemůžeš přinést nějakou šanon, že tady jsi zaúčtoval tyhle faktury. Tyhle tři štosy faktur jsem udělal během měsíce, to je obrovská práce. Ale práci s lidma nemáš nikde vydefinovanou, je to strašně jako... Takže je to frustrující, protože se prostě ukáže až v nějakém delším časovém horizontu, když potom třeba mluvíš s těma lidma po nějaký delší době a oni mluví úplně jinak, protože se prostě posunuli.“ (Andrea)*

*„Frustrace je něco, s čím bojuju dlouhodobě. Dřív jsem byl hodně frustrovanéj i z maličkostí. Teď už je to takový, že když se zaměřím čistě na tu práci, tak tam člověk může bejt frustrovanéj právě z toho výsledku, kterej se mnohdy nedostavuje v tak rychlým čase nebo takový formě, kterou já bych si osobně přál nebo ji očekával a pak člověk je trochu frustrovanéj. Zároveň z nějakýho profesionálního hlediska vím, že prostě já za to nemůžu brát zodpovědnost. Jsou určitý věci, který děláme pro to, abychom těm lidem pomohli, ale nejsme za ně zodpovědný v tom smyslu, že my je tam máme dotlačit nebo zmanipulovat. To rozhodnutí je na nich, takže frustrace do určitý míry asi ano a kdo říká, že jí nemá, ta asi kecá, ale my se s ní musíme naučit vypořádávat tak, že si prostě říkáme tu pravdu, že my za ty lidi nejsme zodpovědný v konečným důsledku, ale že jim dáváme tu pomoc a ten support (podporu) tak nejlíp, jak umíme.“ (Michal)*

*„Tak občas je pro mě zdrojem stresu to, že ode mě lidi očekávají něco, co mě hodně nebaví a spíš vyčerpává nebo mi není umožněno dělat to, co mi připadá důležité, ale musím dělat to, co je potřeba. Což je pro mě určitě zdrojem stresu. A potom místo, abych dělala to, pro co cítím nadšení, jsem z toho spíše frustrovaná a unavená než, aby to mělo dobré výsledky.“ (Lucie)*

*„Frustraci vnímám právě jako dlouhodobý nenaplnění tý skupiny nebo viz tý organizace. A v nějakým směru jí určitě zažívám, ale zase na druhou stranu v nějakým směru je to zase prostor pro to zlepšení a ten důvod prostě proč být součástí tý skupiny, aby se to mohlo posunout. Takže se to mění v motivaci... A myslím si, že ta frustrace naráží na dar každýho člověka, protože každej tu frustraci prožívá v něčem jiným a každej může s tou svojí oblastí něco dělat. A to, kde to zažívá, tak je možná právě ta oblast, který by se měl věnovat a kde může něco změnit.“ (Kamil)*

3 respondenti z 5 pak uváděli jako stresor zklamání.

Andrea a Lucie uvedly zklamání z lidí, se kterými spolupracovala.

*„Jeden konkrétní případ, kterej jsem právě prožívala a byl jeden z těch stresorů toho obrovskýho vyčerpání, o kterým jsem mluvila v tom posledním roce, že vlastně jsem měla pocit, že do nějakých lidí investuješ, očekáváš a dáváš i takovej ten hodně osobní jako prostě.... Potom zjistíš, že ty lidi tě hrozně jako zklamou, a tak trochu tě ještě bodnou do zad... Tak to pro mě bylo hrozně jako zklamání.“ (Andrea)*

*„Co se týče zklamání, tak ho asi zažívám, je to asi součást jakékoli práce a práce s lidmi z principu taky, protože lidé nikdy nebudou takoví, jací bychom si představovali. V jednu chvíli bylo moje zklamání hodně intenzivní, ale v současnosti, jak říkám, je to lepší.“ (Lucie)*

Kamil zmiňoval zklamání pramenící z výsledků své práce, ale ze strany druhých také.

*„Podle mě to před tím rokem způsobil jeden takovej nevydařenej projekt, kterej jsme spustili, rok a půl na něm pracovali a vlastně po tom roce a půl to nemělo takovej výsledek, kterej jsem asi očekával z tý práce s lidma, takže jsem z toho projektu vystoupil a cítil jsem se vyčerpaně, cítil jsem nějaký zklamání. Možná jsem měl pocit, když jsem do toho na začátku šel, že se to musí podařit, a je těžký se vyrovnat s tím, že se to nepodařilo, a postavit se k tomu čelem... Zklamání určitě zažívám. O tom už jsem mluvil, když třeba provázím nějakého člověka a vyskytne se ta překážka. Někdy ten člověk je jakoby rozdělený na dvě části, kdy jedna část tu věc řešit chce a druhá nechce. A třeba se nám povede přes nějaký problémy dostat, ale pak ho potkám za týden za dva a zjistím, že je na tom stejně jako před tím sezením nebo pastorační schůzkou. Tak to je jistým způsobem zklamání, že to občas může trvat mnohem dýl než my sami chceme.“ (Kamil)*

Mezi stresory uváděnými 3 z 5 respondentů patří pocity viny.

Petr uváděl pocity viny z toho, že musí volit mezi prací a rodinou, a tím pádem zanedbává oboje.

*„Pocit viny v případě, že třeba zrovna pracuju z domova, protože když pracuju z domova a rodina něco potřebuje, tak buď jim (nepomůžu, anebo) pomůžu a v tu chvíli pociťuju dva pocity viny současně. První pocit viny je ten, že už předem vím, že jim nepomůžu dostatečně. Protože budu hledat nejbližší možnej bod úniku, abych se mohl vrátit k práci. Takže budu mít pocit viny vůči rodině, že jsem jim nedal to, co potřebovali, a současně budu mít pocit viny i vůči komunitě nebo vůči Bohu, že jsem tomu nedal to, za co jsem byl zaplaceněj, co je moje zodpovědnost nebo míra odpovědnosti.“ (Petr)*

Andrea zmiňovala pocity viny pramenící z nesplnění vlastních očekávání.

*„Ve skutečnosti právě ty pocity viny, když to není podle těch (mých) očekávání. Člověk nemá za sebou ty výsledky, má pocit, že vlastně tomu dal hrozně moc času, ale vlastně neví...“ (Andrea)*

Lucie uváděla pocit viny pramenící z neschopnosti vyřešit problém druhého a prolínání profesního a soukromého života.

*„Napadá mě situace, kdy jsem měla náročného klienta nebo člověka se kterým jsem měla pracovat, který měl komplikovaný problém, ten problém rozšířil i do naší spolupráce, bylo to hodně časově náročné, narušilo mi to úplně hranice. Ten člověk to nechtěl z části řešit, z části to řešit nešlo a já jsem si vlastně nosila tenhle problém domů a zasáhlo to i moje manželství. Takže z toho jsem měla pocity viny, ať už z toho, že jsem to dopustila, vůči tomu člověku, vůči rodině nebo vůči Bohu.“ (Lucie)*

Dále se v šetření objevily i další stresory, které ale nebyly uváděné většinou.

Otázka č. 6 zjišťovala, zda se respondenti setkávají s genderovými stereotypy, které by mohly být stresorem. 3 z 5 respondentů (Petr, Andrea, Lucie) se s těmito stereotypy občas setkávají, ale tvrdí, že v malém měřítku a jde spíše o podvědomé než vědomé přesvědčení.

*„Určitě ty předsudky jsou. Myslím, že u nás ve společenství jsou teda hodně hodně menší, ale samozřejmě lidi mají svoje individuální pocity a přání vedení církve nebo vedení organizace... Máme určitou praxi, nejenom teda teorii a ve vedoucím týmu, což je nejvyšší orgán, je neplánovaně 50 % mužů a 50 % žen. Tak je to spíš vnější ukazatel našeho vnitřního nastavení, že ten princip stereotypu je hodně odstraněnej, ale jak říkám. Není možný jakoby odstranit všechny stereotypy a všechny předsudky.“ (Petr)*

*„No, jestli mám bejt úplně upřímná, tak já si myslím, že tady jsou nějaký genderový předsudky. Ale jsou hrozně skrytý a podvědomý. Vůbec nejsou jakoby veřejný a otevřený. Ale myslím si, že se jinak přistupuje na stejný pozici k mužům a jinak k ženám, trošku. Když na jednu pozici půjde dívka, tak má jiný přístup, nesvěří se jí tolik pravomocí, jako když je to muž. Nebo nějaký vliv. Ale já osobně se s tím nesetkávám. Vůči mně ne. Naopak.“ (Andrea)*

*„Tak vlastně jako malá jsem se s tím setkávala, chodila jsem do jinýho společenství, který bylo mnohem tradičnější. Tam jsem se už setkávala s tím, že nemůžu sloužit stejně jako mí bratři, ať už jako dítě nebo jako teenager. Co se týče toho společenství, kam chodím dneska už skoro 10 let, tak tam bych řekla, že se ty stereotypy snažíme potírat, u nás můžou kázat ženy, u nás ženy zastávají ty nejdůležitější funkce. Já jsem za to vděčná, že se snažíme být v tomhle moderní a dáváme lidem svobodu. Asi to není stoprocentní, asi by se*

*našly příklady nějakých předsudků, ale připadá mi, že fakt aktivně tvoříme takovou kulturu rovnosti mezi ženami a muži.“ (Lucie)*

Michal se s genderovými stereotypy nesetkal, ale upozornil na to, že jako stresor vůči sobě vnímá to, že je svobodný, a to ho vyřazuje z určitých činností.

*„Hm, nemyslím si. Za sebe určitě ne. Asi ne. Jediný, co mě jenom napadá, nevím, jestli je to odpověď na tu samou otázku, ale určitě tím, že jsem svobodnej a nejsem v manželství, tak mě některý věci jakoby diskvalifikují.“ (Michal)*

Kamil měl názor, že to mají ženy v církevním společenství znatelně složitější než muži na stejné pozici.

*„Určitě si myslím že je obecně vnímaný mužský pohlaví jako ta vedoucí osobnost a myslím si, že někdy si žena těžko prosadí tu roli vedoucí nebo autority... to znamená, že to vnímám tak, že muž to má v tomhle směru jakoby jednodušší v tom, jak ho vidí ostatní.“ (Kamil)*

Kompletní přehled stresorů z otázek č. 2-6 uvádí tabulka č.2.  
Tabulka č.2

<b>Stresory</b>	<b>Zastoupení</b>
Vysoká osobní angažovanost	5
Konflikt rolí	4
Genderové a jiné stereotypy	2
Nepravidelná pracovní doba	4
Zklamání z druhých	3
Pocity neúspěchu	1
Pocit všemohoucnosti	0
Pocity viny	3
Frustrace	5
Únava/vyčerpání	5
Neschopnost odmítnout	0
Vlastní očekávání	2
Očekávání druhých	2
Neodhadnutí vlastních sil	2



Rozdílnost názorů	1
Kritika druhých	1
Duchovní tlak	2

Otázky č. 7-11 zjišťovaly, jakými způsoby se pastorační pracovníci snaží se stresem bojovat a čelit mu.

Otázka č. 7 zjišťovala konkrétní metody boje se stresem. Z odpovědí respondentů vyplývá, že se mnozí z nich snaží aktivně stresu předcházet. „Snažím se mít a opravdu dělat věci, který mě hrozně bavěj. Jak v práci, tak potom mimo práci.“ (Petr)

„Tak můžeš se na ně (situace) připravit asi tím, že máš dostatečně jiných aktivit, který tě nabíjí, kde si tu mysl pročistíš.“ (Michal)

„A snažím se na to nějak připravovat tím, že si toho snažím nebrat tolik, snažím se brát si věci, který jsou pro mě zajímavý nebo který mě baví.“ (Lucie)

„Určitě se snažím těm pocitům předcházet, takže když přemýšlím o tom, do jakých programů se zapojím, tak přemýšlím nad tím, aby měly šanci na úspěch a aby tam třeba nebylo tolik prostoru pro ten stres, a naopak větší šance, aby se to podařilo.“ (Kamil)

Nejčastěji se objevovaly tyto aktivní techniky:

sport a wellness – „sauna, nordic walking“ (Andrea), „plavání, posilování“ (Michal), „sportování, výlety“ (Lucie), „jízda na kole, běh.“ (Kamil). Dále se objevilo: pobyt v přírodě, organizace času a priorit, odmítnutí práce, kultura atd.

Mezi pasivní techniky se řadí spánek, odpočinek, sledování televize, jídlo, čas o samotě.

Otázka 7 se zaměřovala na metody boje se stresem související s tím, že jsou respondenti věřící. Zde se mezi odpověďmi objevily jednak konkrétní duchovní techniky jako modlitba, půst, četba Bible.

„Zjistila jsem opravdu, že mi hodně pomáhá, když jsem v přírodě. A chodím, chodím (smích), buď chodím, anebo jsem na zahradě s kafem. Mám kafe, Bibli, jsem na zahradě ve svém křesle a kolem mě je právě taky zeleno na tý zahradě. A tehdy dokážu vlastně mluvit s Bohem a uvolnit i věci, který jsou pro mě vlastně hodně bolestivý a stresující. Takže hodně brečím, hodně chodím, hodně se modlím. To mi hodně pomáhá. A potom mi pomáhá takovej modlitební

*deník, kdy já se modlím nebo mě osloví nějaký věci v Bibli, když čtu, tak si to napíšu. A hodně mě povzbuzuje číst si to zpětně nebo vidět, za co jsem se modlila a co se stalo. Anebo si tam opravdu zapisuju věci, který vnímám, že mi Bůh dává poznat nebo ukazuje nebo mi říká.“ (Andrea)*

*„Tak určitě modlitba, to je asi základ všeho, protože to, aby člověk vnímal vnitřní energii nebo radost z práce, tak samozřejmě ty svoje pocity musí přinášet nejen lidem okolo sebe, třeba vedoucím, ale samozřejmě Bohu v první řadě. Pak určitě čtení v Bibli, to je určitě to, co člověku pomáhá a pak určitě čtení i nějaký křesťanský odborný literatury v rámci tohoto tématu, protože vždycky lidi, kteří tímhle tím prošli, mají skvělé zkušenosti, nadhled, člověk si v tom najde něco svého, může se tím inspirovat a myslím si, že těhle zdrojů je celkem dost k dispozici i tak.*

*Ještě mě napadá, když třeba řeším něco složitějšího s někým, tak nejenom pro sebe, ale i pro toho člověka můžu dělat to, že se za toho člověka postím. Ale je to něco, co vnímám určitě jako důležitou věc, protože já to můžu dělat pro toho člověka nebo ho můžu i povzbudit, že se můžeme postit spolu, modlit se spolu, a... mám z toho skvělou zkušenost.“ (Michal)*

*„Je pro mě hrozně důležitý, že se můžu modlit, že můžu Bohu předat všechny věci, že můžu naslouchat tomu, jak ke mně mluví. Je pro mě důležitý, že můžu zažívat Jeho blízkost, ať už v modlitbě nebo v Bibli nebo například při chválách, při bohoslužbě. Je pro mě naprosto zásadní, že můžu vidět vyšší smysl v tomhle tom světě. Taky mi pomáhá, když se postím, protože věřím, že to má opravdu moc a něco se děje, když já už nejsem schopná nic dělat, tak se modlím, postím. Postíme se společně jako týmy v církvi a vidíme, že to nese ovoce.“ (Lucie)*

*„No a když už ty pocity nastanou, tak se snažím víc odpočívat, snažím se víc čerpat než dávat, to znamená třeba modlitba, kde člověk to může probrat s Bohem, nebo se člověk může kouknout do Bible nebo na nějaká video, kde o tom někdo mluví, nebo se o tom sdílet s lidma, třeba se spoluvedoucíma a nějakým způsobem to ventilovat, aby to v sobě člověk nedržel.“ (Kamil)*

Dále se v odpovědích objevila také tvrzení související s vírou nebo osobním přesvědčením, která jsou pro respondenty oporou.

*„Určitě mě to zásadně pomáhá. Ve dvou věcech, jedna je ta osobní, kdy opravdu mám pocit, že Bohu můžu říct všechno a mám pocit, že to na něj můžu v uvozovkách hodit a důvěřovat mu, že mi pomůže.“ (Petr)*

*„No, to je alfa a omega, prostě pro mě. Ve skutečnosti jediným takovým jako zdrojem, jak bojovat se stresem, je vztah s Bohem a to, že jsem stále vlastně víc a víc schopná skládat ty svoje břemena u Boha a Bůh mě vždycky ujistí, uklidní, dá mi novou sílu. U mě to je absolutně alfa i omega.“ (Andrea)*

*„... vždycky vím, i v těch nejtěžších situacích, že jsem do toho šla s Bohem, že jsem si ty věci nevymyslela sama, ale přijala jsem nějaký povolání do těch věcí jít. A vím, že prostě můžu ty věci Bohu předat. Víím, že On je v tom se mnou a že to záleží jen na mě, kdy se rozhodnu ze sebe dát tu zodpovědnost pryč a pozvat Ho do toho, přijmout to, že Bůh je tady vždycky vedle mě.“ (Lucie)*

*„A většinou když se na ty stresové situace dívám, že je to nějaká zkouška, tak to znamená, že si je neberu tolik osobně, beru si to spíš tak, že se chci spíš něco naučit, a zároveň se vždycky to východisko najde.“ (Kamil)*

2 respondenti z 5 uvedli také to, že je pro ně to, že jsou věřící, současně oporou i stresem.

*„No, to je pro mě vlastně i stresem, i tím, co mi pomáhá. Je to pro mě stresující, protože si myslím, že přicházejí zkoušky, který by třeba nepřicházely, kdybych si žila život jenom sama pro sebe. Určitě jsem už jako mladá byla vystavena hodně zodpovědnosti, když jsem vedla mládež nebo různé skupinky... Vlastně to, že jsem věřící, tak způsobilo do jistý míry hodně zátěže, protože jsem cítila povolání se v církvi hodně angažovat, protože jsem viděla tu potřebu. Ale zároveň je to pro mě i oporou...“ (Lucie)*

*„Někdy mi přijde, že to, že jsem věřící, tak právě je nástrojem pro ten stres (smích) a zároveň je to asi to nejvíc, co mi v tom pomáhá, protože prostě věřím tomu, že do toho stresu se dostanu nějakým způsobem, ale když věřím, že do té situace mě dostal Pán Bůh a že pro mě má i nějaký východisko, tak prostě je to nějaká zkouška.“ (Kamil)*

Otázka č. 8 zjišťovala, kdo je pro respondenty oporou. Nejčastěji se mezi odpověďmi objevovali *manžel či manželka, příbuzní, přátelé*. S touto otázkou souvisela také otázka č.9, která zjišťovala, jakým způsobem respondenty podporuje vedení jejich církevního společenství vzhledem k boji se stresem, protože do sociální opory lze zařadit také *podpora vedoucího, podpora týmu, podpora koučů*. Mimo to se mezi odpověďmi na tuto otázku objevila také podpora ve formě vyučování, kázání, výjezdů a odpočinkových pobytů pro pracovníky a podpora mateřského a sesterských církevních společenství.

Petr jako hlavní vedoucí oceňoval oporu v týmu vedoucích.

*„Tak určitě to místní vedení mě podporuje tím způsobem, že se nesnažej mít svou vlastní zodpovědnost a nepřenášejí ji na mě. Což je obrovská úleva. Že ode mě nemají obrovský očekávání, že chápou, že jsem člověk.“ (Petr)*

Také kladně hodnotil podporu poskytnutou mateřským církevním společenstvím.

*„A celá struktura našeho společenství církvi má skvělejší přístup k tomu, že. Že pořádá vlastně setkání pastorů, že si dává záležet na tom, aby bylo bez dětí. A že pro muže potom dělají ještě setkání zvlášť a pro ženy zvlášť, jako pro pastory. A že to taky dělají na nějakým neobvyklým místě nebo jiným místě než třeba u nás doma. Tak, aby nás vytrhli z toho stereotypu a trochu nás vyvětrali. A mluvili s náma třeba i na trochu jiná témata, než se může mluvit normálně. A mluvěj třeba i na vztahový, stresový nebo věci kolem sexu a komunikace, což je prostě perfektní. Člověk se zase podívá na svůj život jinak, v jiném prostředí, a to hrozně pomáhá, no.“ (Petr)*

Andrea hodnotila kladně zejména oporu vedoucího a podporu v týmu vedoucích, kde budují kulturu profesionální intimity a sdílení.

*„No, myslím si, že přímo můj vedoucí je moji velkou oporou, protože mi nastavil úplně jiný paradigma toho očekávání než právě to, který jsem měla vždycky já... Mně se líbí hodně ten styl vedení, který máme u nás. To je takovej ten demokratickej styl vedení. Protože my jako vedoucí můžeme říkat svoje pohledy, názory, hodně teď u nás se buduje kultura právě té vzájemné zranitelnosti a toho, že nám jde o stejnou dobrou věc, tak za to stojí jít do konfliktu. Takže mě se to líbí, s tím, že vlastně ten hlavní vedoucí bere tu hlavní zodpovědnost a v případě nějakých rozporuplných názorů udělá to konečný rozhodnutí. Líbí se mi tahle struktura, tahle svoboda a tenhle hodně respektující styl vedení. Osobní a respektující styl vedení.“ (Andrea)*

Michal podobně hodnotil kladně zejména oporu vedoucího a podporu v týmu vedoucích.

*„Asi můj vedoucí, pastor v církvi, kde jsem. Nejenom on, ale celé vedení naší místní církve, kde je nás šest. Vzájemně se můžeme sdílet o těchle problémech a lidi jsou připraveni naslouchat, třeba tě občas i politovat nebo ti poradit, cokoliv je prostě potřeba, tak je to super. Nebo ti říct po nějaké věci, tyjo, zvládnul jsi to hustě, takhle tě poplácat po ramenou. Ty sice víš, že to děláš pro Boha, ale na druhou stranu tě to tak hrozně moc nabije, takže takhle ta skupina lidí je pro mě hodně důležitá... Já myslím, že jsem to už zmínil v tej předchozí otázce,*

*že určitě mě podporují v tom, že vim, že na to nejsem sám a že když je něco těžkého a já si s tím nevím rady, tak vim, že do toho můžu přizvat někoho dalšího, kdo je nade mnou nebo vedle mě... prostě nejsem tady od toho, že já bych měl všechno totálně zvládnout, takže já když to nedávám, je toho moc nebo si s tím nevím rady, tak vždycky mám za kým přijít a to je takový osvobozující. Je pro mě taky důležitý, jak jsem o tom mluvil, že jsme poslední dobou začali jako tým vedoucích pracovat na tom, že se snažíme tvořit takovou kulturu, že si pomáháme navzájem, snažíme se sdílet, můžeme mít důvěru jeden k druhému a společně máme výjezdy, pravidelný i třeba nárazový.“ (Michal)*

Lucie oceňovala pracovní oporu ze strany vedoucího zejména v době velké zátěže.

*„Tak řekla bych, že u nás v církvi je dobrý systém podpory, ale není to vždy tak osobní, jak by bylo potřeba, třeba já to tak vnímám. Funguje to tak, že já si můžu přijít za svým vedoucím a řešit s ním nějaký svůj osobní problém, v tomhle tom jsem zažila opravdu úžasnou podporu, která byla možná i mimo profesní hranice toho člověka, který mě podporoval, když jsem řešila toho náročného klienta. Takže co se týče práce, tak určitě můžu za kýmkoli přijít a je mi pomoheno.“ (Lucie)*

Kamil kladně hodnotil podporu vedoucích, budování týmové kultury, nabídku odpočinkového pobytu i podporu ze strany mateřského církevního společenství.

*„Tak v naší církvi máme poměrně detailní a dobrou strukturu vedení jednoho člověka druhým, to znamená, že člověk má vždycky někoho, kdo se ho zeptá, jak se má a co zrovna řeší, a zároveň třeba v jednotlivých týmech máme setkání, který jsou spojený třeba s dobrým jídlem a nějakou zábavou. To znamená, že je tam jednak čas na budování vztahů mezi jednotlivými vedoucími, tak zároveň na to, aby člověk řekl prostor pro zlepšení, nebo co ho trápí a teď jsme třeba s jedním týmem byli na dvoudenní akci, kde jsme byli uprostřed přírody, kde místo toho, abychom se tam dva dny o někoho starali, tak jsme se dva dny starali sami o sebe, měli jsme možnost trávit společně čas, dělat různé aktivity, sporty a zároveň jsme měli čas na zamyšlení, měli jsme krátký trénink naslouchání Boží vůli a byl to takovej relaxační víkend, kterej nám hodně pomohl... Hodně nám taky pomáhá to, že naše církve pochází z (jiného státu), což je pro nás takovej vzor a taky nám pomáhá tam několikrát za rok jet, potkat se tam s lidmi, s místními vedoucími a zároveň tam vidět, jak to tam funguje, můžeme s nima probrat třeba naši současnou situaci a vidět to jako takovou inspiraci pro to, co jednou můžeme mít tady v Čechách.“ (Kamil)*

Otázka č. 11 byla spíše doplňující a zjišťovala, zda vyhledávají pomoc ještě jinde. Z 5 respondentů další podporu využívají 2, jde o Petra a Andreu, tedy ty nejvíce angažující se pracovníky, kteří využívají služby profesionálních koučů.

*„Ano, vyhledávám pomoc jinde... Vyhledávám to, když řeším něco většího a necejtím se v tom pohodlně, svěřit se a probírat to s lidma, se kterými si můžu tykat. Právě proto, že se to třeba může týkat jich, nebo se jedná o něco intimnějšího a byl bych rád, aby přišel někdo, kdo prostě ani neví, kde je Česká republika, natož kde jsem já a který lidi znám. Vlastně je od nás tak daleko, že se cítím dostatečně bezpečně. A já si to vytvořím tím, že si najdu kouče na druhém konci zeměkoule.“ (Petr)*

*„Ale třeba s tím stresem, tak já mám vlastního kouče, kterej vůbec není od nás z církve, nebo dva kouče. Takže hledám to úplně mimo. V 90 % čerpám mimo naše společenství.“ (Andrea)*

Veškeré odpovědi na otázky č. 7-11 jsou zaznamenány v tabulce č. 3 a tabulce č. 4.

Tabulka č.3 (T/S = techniky/strategie)

Aktivní T/S	Zastoupení	Pasivní T/S	Zastoupení
Kultura, kino	2	Spánek	3
Cestování	1	Odpočinek doma	3
Sport, wellness	4	Televize	2
Procházky, výlety	2	Jídlo	3
Pobyt v přírodě	3	Být o samotě	2
Vaření	1	Pláč	1
Hry, zábava	1		
Oddělení času	1		
Organizace priorit	3		
Říci ne	3		

Tabulka č. 4 (T/S = techniky/strategie)

Duchovní T/S	Zastoupení	Sociální opora	Zastoupení	Podpora společenství	Zastoupení
Modlitba	5	Manžel/ka	4	Vedoucí/šéf	4
Modlitební deník	1	Přátelé	5	Tým	5
Čtení Bible	3	Příbuzní	4	Mateřská/sesterské círk. společenství	5
Půst	2			Vyučování, trénink	5
Poslech hudba, chvála	1			Výjezdy, pobyty	4
Četba duch. literatury	2			Kouč	2
Účast na bohoslužbě	1				
Poslech kázání online	2				

## 2.4. Diskuze

Cílem práce bylo zjistit a popsat specifické stresory a copingové strategie u pastoračních pracovníků v rámci vybraného křesťanského společenství. Pro tuto práci jsem si vybrala 5 pracovníků, kteří se v různé míře podílejí na pastorační práci v jednom konkrétním společenství. Uvědomuji si, že vzorek respondentů mohl být širší, nicméně pro účely bakalářské práce je, doufám, postačující.

Uvědomuji si také, že jsem podcenila doptávání se na otázky, takže došlo např. k tomu, že respondent Petr nezodpověděl přímo otázku č.7 a nebyly zjištěny konkrétní duchovní techniky či aktivity, které využívá. Dále si také uvědomuji

úskalí šetření, které mapuje malý vzorek respondentů v konkrétní dobu, a nelze z toho vyvozovat širší závěry.

Vzhledem k tomu, že empirická část mé práce má podobu kvalitativního šetření, nestanovovala jsem si na počátku žádné hypotézy, které bych vyvracela či potvrzovala. Měla jsem však svá určitá osobní očekávání. Mezi ně patřilo to, že se budou cítit všichni pastorační pracovníci pod tlakem a budou zažívat pocity vyčerpání, což se potvrdilo. Mým druhým očekáváním bylo, že se budou v praxi pastoračního pracovníka projevovat určité genderové stereotypy, které budou působit jako stresor na ženy. Toto očekávání se spíše nepotvrdilo. Ženy si byly určitých stereotypů vědomy, ale neoznačily je za pro sebe ohrožující stresory. Mým třetím očekáváním bylo, že bude jedním z největších stresorů tzv. konflikt rolí, a to především u pracovníků, kteří mají děti. Toto očekávání se potvrdilo, ale jako stresor ho uvedli i respondenty žijící v manželství bez dětí.

Mezi mé dílčí cíle patřilo zjistit, jestli se pastorační pracovníci cítí být pod stresem a proč. Na tuto otázku odpověděli respondenti jednoznačně, že ano, přičemž ti více zapojení (hlavní vedoucí pracující na plný úvazek, Petr a Andrea) udávali na škále od 1 do 10 vyšší čísla symbolizující míru zátěže než pracovník na částečný úvazek (Michal) a ten zase uvedl o něco vyšší míru zátěže než dobrovolníci (Lucie, Kamil). Z toho usuzuji, že pocity stresu mohou být často úměrné míře zapojení pracovníka v církevním společenství. Vzhledem k tomu usuzuji, že různě vytíženým pracovníkům by měla být poskytována adekvátní podpora. Tak se to dle šetření v tomto církevním společenství ale již děje.

Druhým dílčím cílem bylo zjistit, jaké stresory na pastorační pracovníky působí. K tomuto cíli jsem zvolila několik otázek, z nichž první, otázka č.2 (Jakými způsoby ovlivňuje práce v církvi váš život?) mohla být zaměřena konkrétněji, ale dle mého názoru pomohla otevřít téma a dala respondentům prostor pro sebevyjádření. Pokud výsledek šetření srovnám s průzkumem č.1 uváděným v teoretické části mé práce, tak podobně jako ve Spojených státech amerických patří mezi jedny z největších stresorů, alespoň u velmi angažovaných pracovníků, tzv. konflikt rolí neboli přemíra úloh, vysoká časová náročnost povolání a z ní plynoucí absence soukromí. V menší míře se objevil stresor ve formě kritiky ze strany církevních členů. Oproti výzkumu č.1 se vůbec neobjevily stresory jako tlak na časté přemísťování (stěhování) či finanční potíže. Usuzuji, že tlak na časté stěhování nehrál u mých respondentů vůbec roli, protože se jich netýká. Finanční potíže mohly být předmětem zvláštní otázky, ale té jsem se v práci nevěnovala.

Dále byly respondenti tázáni na konkrétní stresory uváděné Klimentem. Ukázalo se, že mezi největší stresory patří frustrace a únava, které uvádělo 5 respondentů z 5. 3 z 5 pak uvedli pocity zklamání a pocity viny, 1 se potýkal s pocity neúspěchu a žádný z respondentů neuvěděl jako ohrožující zátěž pocity



všemohoucnosti a neschopnost odmítnout. Všichni ale naznačili, že se v minulosti museli naučit říkat ne.

Třetím cílem bylo zjistit, jestli se pastorační pracovníci setkávají s genderovými stereotypy jako jedním z možných stresorů. Tento stresor byl uváděn ve výzkumu č.2 v teoretické části práce a mě zajímalo, zda mu respondenti také čelí. Ukázalo se, že v mnohem menší míře než ve Spojených státech. 1 z 5 respondentů si genderových stereotypů nebyl vůbec vědom, 3 z 5 se s těmito stereotypy občas setkávají, ale tvrdí, že v malém měřítku a jde spíše o podvědomé než vědomé přesvědčení. 1 z 5 respondentů se domníval, že mají ženy v církevním společenství složitější úlohu v tom, jak je vidí jejich okolí.

Čtvrtým dílčím cílem bylo zjistit, jestli se pastorační pracovníci dostávají do konfliktu rolí jako jednoho z možných stresorů. Bylo potvrzeno, že ano, uvedli to 4 z 5 respondentů. 1 respondent z 5 konflikt rolí uznal, ale neoznačil ho za pro sebe ohrožující stresor.

Pátým cílem bylo zjistit, jakých copingových strategií pastorační pracovníci využívají a které jsou specifické pro jejich profesi. Ve srovnání s Křivohlavým, byly uváděny zejména strategie posilování vlastních zdrojů síly. Mezi nimi především posílení obrany životního stylu budováním vztahů, které fungují jako sociální opora, sportem, úpravou stravování. Dále zde byly zmíněny strategie související s ubráním zátěže (Andrea, Michal, Lucie, Kamil), změnou nesprávných představ (Andrea), prověřením strategií promyšlením dostupných možností zvládnutí situace (Kamil), včetně konzultací s odborníky (Petr, Andrea, Michal). Neobjevily se strategie zlepšování dovednosti boje s těžkostmi nácvikem určitých stresujících dovedností ani strategie zaměřená na zlepšení informovanosti týkající se pravého stavu věcí a toho, co je potřeba, aby byla zátěž zvládnuta.

Z hlediska strategií s obecně negativními charakteristikami dle Křivohlavého se mezi respondenty objevila pouze sebeobviňující reakce (Lucie). Nikdo z respondentů neuvedl mezi copingové strategie používání alkoholu, drog, agresivní reakce, projekci, popírání či vytěšňování, intelektualizaci či racionalizaci.

V porovnání s Hoškem se objevila sublimace agresivity do podoby sportu a kompenzace (Kamil, Michal) v pozitivní formě v podobě nalezení alternativního cíle (Kamil). Z aktivních technik se objevila snaha o diagnózu situace, mobilizaci rezerv, plánování boje a stanování kroků k jeho dosažení (Andrea, Michal, Kamil). Z pasivních technik se objevila pouze izolace neboli únik do samoty (Lucie).

Stresory a strategie k jejich zvládnutí se shodovaly s odbornou literaturou a neobjevily se žádné abnormality.

## 2.5 Závěr

Dílčí cíle šetření byly dle mého názoru naplněny. Bylo zjištěno, že se pastorační pracovníci cítí být pod stresem a zažívají pocity vyčerpání. Těmi největšími stresory jsou pro ně frustrace z nenaplnění cílů, únava, dále konflikt rolí a nejasná ohraničená pracovní doba související s prolínáním práce a soukromého života.

Dále bylo zjištěno, že nejčastějšími technikami pro boj se zátěží je snaha připravit se či nedostat se do zátěže, dále byla významná role sociální opory ze strany přátel, rodiny i v rámci církevního společenství, které může fungovat podobně jako podpůrná skupina, aktivní techniky jako zábava či koníčky i pasivní techniky jako spánek či jídlo. Mezi nejčastějšími duchovními technikami se objevila individuální i společná modlitba, půst, čtení Bible.

Respondenti se v rámci své práce setkávají s genderovými stereotypy spíše okrajově a nejedná se pro ně o ohrožující zátěž.

Přínosem práce bylo vedle stanovení a splnění dílčích kroků zejména možnost porovnat prostředí českého církevního společenství s výzkumy z Metodistické církve ve Spojených státech amerických. Bylo zajímavé zjistit, že se v mnohém práce pastoračních pracovníků vůbec neliší, že se cítí pod velkým tlakem a čelí každodenní výzvě s ním bojovat. Nejde o pouhé zaměstnání, které člověk opustí a už na ně nemusí myslet, ale podobně jako psal apoštol Pavel svému učedníku Timoteovi, pastorační pracovníci „bojují jako dobří vojáci Ježíše Krista.“<sup>70</sup> Na druhou stranu byly zjištěny také rozdíly, a to například ve větší míře tolerantnosti a otevřenosti k zapojení žen ve službě.

Na základě šetření bych navrhla jako doporučení pro všechny vedoucí v církvi a pastorační pracovníky zaměřit svou pozornost na sebe, vlastní sebepoznání, dále vyjasnění cílů své práce, snahu sdílet se se svým okolím a pozitivně se navzájem v týmu podporovat. Zdá se, že všechny tyto cíle by mohla naplňovat supervize přizpůsobená potřebám církevního společenství. Supervize zatím v ČR nemá u pastoračních pracovníků své ustálené místo, ale dalo by se o ní přemýšlet jako o vhodné formě přípravy na zátěž a strategii odolávání zátěži. Proto bych ji ráda doporučila všem církevním společenstvím.

---

<sup>70</sup> Nový zákon: Bible : překlad 21. století. Páté revidované vydání. Přeložil Alexandr FLEK. Praha: Biblion, 2016. ISBN 978-80-87282-29-8., 2.Timoteovi 2:3

# Seznam literatury

## Literatura

1. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. Pro vaše zdraví. ISBN 8071691216.
2. KLIMENT, Pavel. *Zvládací (copingové) odpovědi v pomáhajících profesích*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014. ISBN 9788024442068.
3. CHARVÁT, Josef. *Život, adaptace a stress*. Praha: Státní zdravotnické nakladatelství, 1969.
4. MÍČEK, Libor. *Učitel a stres*. Brno: Masarykova univerzita, 1992. Věda do kapsy. ISBN 8021005211.
5. BARTKO, Daniel. *Moderní psychohygienu*. 2. dopl. vyd. Praha: Panorama, 1980. Pyramida (Panorama).
6. CUNGI, Charly. *Jak zvládnout stres*. Praha: Portál, 2001. ISBN 8071784656.
7. OPATRŇÝ, Aleš. *Pastorace v postmoderní společnosti*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. ISBN 80-7192-557-8.
8. OPATRŇÝ, Aleš. *Pastorální teologie pro laiky*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2016. ISBN 9788074652370.
9. OPATRŇÝ, Aleš. *Pastorační péče v méně obvyklých situacích, Část I*. Praha: Pastorační středisko sv. Vojtěcha při Arcibiskupství pražském, 2001.
10. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. ISBN 9788071785491.
11. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce*

- supervize. Praha: Galén, c2008. ISBN 978-80-7262-532-1, cit. In: HAVRDOVÁ, Z.
12. KALINA, K, et al. Mezioborový glosář pojmů z oblasti drog a drogových závislostí. Praha: Filia Nova pro Radu vlády ČR – Meziresortní protidrogovou komisi, 2001.
  13. BARRY, William A. a William J. CONNOLLY. Praxe duchovního doprovázení. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2009. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 9788071952176.
  14. ZICH, František. Úvod do sociologického výzkumu. Praha: Eupress, 2004. ISBN 80-86754-19-7.
  15. Nový zákon: Bible : překlad 21. století. Páté revidované vydání. Přeložil Alexandr FLEK. Praha: Biblion, 2016. ISBN 978-80-87282-29-8.

## Odborné články

1. MILES, Andrew a Rae Jean PROESCHOLD-BELL. Overcoming the Challenges of Pastoral Work?: Peer Support Groups and Psychological Distress among the United Methodist Church Clergy. *Sociology of Religion*. Academic Search Complete, 2013, (Vol. 74 2), 199-226. ISSN 1069-4404.
2. FRAME, Marsha Wiggling a Constance L. SHEHAN. Care for the Caregiver: Clues for the Pastoral Care of Clergywomen. *Pastoral Psychology*. Academic Search Complete, 2004, (5), 369-380. ISSN 0031-2789.

## Internetové zdroje

1. Škála stresorů [online]. Mendelova univerzita v Brně [cit. 2017-05-07].  
Dostupné z:  
[https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz\\_cast.pl?cast=47842](https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=47842)
2. *Nirvána: Slovník cizích slov* [online]. [cit. 2017-05-17]. Dostupné z:  
<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/nirvana>
3. *Diakonie Českobratrské církve evangelické: Duchovní a pastorační péče* [online]. [cit. 2017-04-29]. Dostupné z:  
<http://www.citadela.cz/duchovni-a-pastoracni-pece/>