Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra pedagogiky

DIPLOMOVÁ PRÁCE

DESIGN SOUBORU AKTIVIT PODPORUJÍCÍCH WELL-BEING VYSOKOŠKOLSKÝCH UČITELŮ

Design of Kit of Activities Promoting Well-being of University Teachers

Bc. Natalie Brlicová

Vedoucí práce: PhDr. Jana Kočí, PhD.
Studijní program: Učitelství pro střední školy
Studijní obor: N SPG-VZ

2021

Odevzdáním této diplomové práce na téma Design souboru aktivit podporujících well-being vysokoškolských učitelů potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 7. dubna 2021 Podpis: ……....

Děkuji vedoucí diplomové práce PhDr. Janě Kočí, Ph.D. za odborné vedení, pomoc, cenné rady a připomínky při vypracování diplomové práce.

ABSTRAKT

Cílem diplomové práce je vytvoření souboru aktivit pro vysokoškolského učitele, které budou mít potenciál ke zlepšení pracovního života učitele a celkově well-being. Teoretická část práce obsahuje poznatky o well-being, jeho determinanty, zdroje, ale také rozebírá well-being ve spojitosti se zdravím. Další kapitoly teoretické části se zabývají problematikou osobní změny well-being, tedy jak může sám jedinec well-being pozitivně nebo negativně ovlivnit. Dále jsou v teoretické části zahrnuta témata well-being na pracovišti a vytváření zdravého pracovního prostředí. V poslední a jedné z nejdůležitějších kapitol teoretické části je rozebírána problematika well-being u vysokoškolského učitele, tedy co utváří a ovlivňuje jeho well-being.

Praktická část se zabývá návrhem aktivit na zlepšení well-being vysokoškolského učitele. Tyto aktivity jsou vytvořené na základě rešerše z odborné literatury. Praktická část se skládá ze dvou hlavních částí. První část obsahuje návrhy na aktivity pro zlepšení well-being vysokoškolského učitele, které si vysokoškolský učitel sám zařazuje do pracovního i osobního života. V druhé části jsou navržené aktivity, které taktéž vedou ke zlepšení well-being vysokoškolského učitele, ale i celkového pozitivního klimatu na pracovišti. Aktivity v druhé části musí zařadit na pracovišti vedoucí katedry, vedení fakulty nebo samotná příslušná vysoká škola. Součástí praktické části je také doporučení pro zařazení aktivit do života vysokoškolského učitele.

KLÍČOVÁ SLOVA

Osobní pohoda, vysoká škola, zaměstnání, vysokoškolský učitel, akademické prostředí, duševní zdraví, fyzické zdraví, sociální zdraví, osobní pohoda v práci.

ABSTRACT

The aim of the diploma thesis is to create a set of activities for university teachers that will have the potential to improve the working life of teachers and overall, well-being. The theoretical part of the thesis contains knowledge about well-being, its determinants, sources, but also well-being in connection with health. The next part of the theoretical part deals with the issue of personal change of well-being, how an individual can positively and negatively affect well-being. Furthermore, the theoretical part includes the topics of well-being in the workplace and creating a healthy work environment. In the last and one of the most important chapters of the theoretical part, the issue of well-being in university teachers is discussed, what shapes and influences his well-being.

In the practical part there is a design of set of activities to improve well-being of university teachers. These activities are created on the basis of a search of professional literature. The practical part consists of two main parts. The first part contains suggestions for activities to improve the well-being of the university teachers, which the university teacher himself includes in his work life and personal life. In the second part, activities are also reaching to the improvement of well-being of university teacher, but also the overall positive climate in the workplace. Activities in the second part must be included in the workplace by the head of the department, the management of the faculty or the university itself, what changes and forms teacher's well-being. Part of the practical part of this diploma thesis is also recommendation for the inclusion of activities in the life of university teachers.

KEYWORDS

Well-being, university, university teacher, employment, academic environment, mental health, physical health, social health, well-being at work.

Obsah

Úvod 9

TEORETICKÁ ČÁST 11

1 Well-being 11

1.1 Zdraví 11

1.2 Definice pojmu well-being 11

1.3 Zdroje well-being 13

1.3.1 Socioekonomické a demografické zdroje 13

1.3.2 Osobnostní dispozice 14

1.3.3 Diskrepance v očekávání 14

1.3.4 Sociální vztahy 14

1.4 Determinanty, které přispívají k well-being 15

1.5 Model PERMA 16

1.6 Zdraví a well-being 18

1.6.1 Fyzické zdraví 18

1.6.2 Psychické zdraví 19

1.6.3 Sociální zdraví 19

1.7 Shrnutí well-being 20

2 Osobní změna well-being 21

2.1 Faktory utvářející well-being 21

2.1.1 Pohybová aktivita 21

2.1.2 Spánek 22

2.1.3 Výživa a zdravý životní styl 23

2.1.4 Mezilidské vztahy 23

2.1.5 Ostatní faktory 24
2.2 Aktivity na podporu well-being 24
2.2.1 Úspěch 24
2.2.2 Silné stránky 25
2.2.3 Relaxační techniky 25
3 Well-being na pracovišti 27
3.1 Zdravé pracovní prostředí 28
3.2 Nezdravé pracovní prostředí 30
3.2.1 Stres 31
3.2.2 Syndrom vyhoření 32
4 Specifika profese vysokoškolského učitele 33
5 Well-being vysokoškolského učitele 35
5.1 Poměr studentů k vyučujícím 36
5.2 Vztahy a šikana na pracovišti 37
5.3 Pracovní přetížení a workoholismus 38
5.4 Pracovně-rodinný konflikt 38
5.5 Neúspěch jako součást povolání 39
5.6 Tlak na postup v kariérním žebříčku 40
5.7 Pohlaví a well-being v akademii 40
5.8 Snížená pohybová aktivita 41
5.9 Vyrovnávání se se zhoršeným well-being 42
5.10 Odchod z akademie 43
5.11 Shrnutí well-being akademických pracovníků 43
PRAKTICKÁ ČÁST 45

6 Cíl práce a metodika práce 45
6.1 Dílčí úkoly 45
6.2 Doporučení pro zařazení aktivit 45
7 Aktivity podporující well-being 47
7.1 Činnosti na základě aktivity učitele 47
7.1.1 Mimopracovní aktivní pohyb 47
7.1.2 Pracovní aktivní pohyb 50
7.1.3 Spánková psychohygiena 52
7.1.4 Rozbíjení výživových stereotypů 55
7.1.5 Přítomný okamžik 56
7.1.6 Relaxační techniky 58
7.1.7 Deník 61
7.1.8 Plánování 63
7.1.9 Kreativní a flow činnost 65
7.1.10 Příjemné pracovní prostředí 67
7.1.11 Den společné snídaně kabinetu, laboratoře 68
7.2 Činnosti pořádané ze strany zaměstnavatele 69
7.2.1 Tabule nápadů 69
7.2.2 Den katedry 70
7.2.3 Relaxační místnost 71
7.2.4 Dětská skupina, mateřská škola při vysoké škole 72
7.2.5 Podpora zaměstnanců 73
7.2.6 Nabídka aktivit pro osobní rozvoj 75
7.2.7 Pracovní benefity 76

Závěr 78

Seznam použitých informačních zdrojů 80

Úvod

Mnoho lidí by si v životě přálo žít spokojený život, nalézt osobní rovnováhu a pohodu neboli well-being. Cesta k well-being ale nemusí být vždy snadná, člověk musí překonávat všelijaké komplikace, které mohou nalezení životní spokojenosti znesnadnit. Well-being zároveň úzce souvisí se zdravím jedince – psychickým, fyzickým i sociálním. Všechny tyto složky zdraví ovlivňují život člověka a jeho osobní spokojenost, ať už negativně nebo pozitivně. Zároveň ale vysoká úroveň zdraví nemusí znamenat, že člověk bude vykazovat vysokou úroveň osobní pohody a obráceně. Každý jedinec může své zdraví, a tudíž i osobní pohodu ovlivňovat svým životním stylem, prostředím, ve kterém žije, ale i svým zaměstnáním. Právě v zaměstnání většina lidí prožívá značnou část svého života. V pracovním prostředí se může objevit mnoho negativních, ale i pozitivních vlivů, které determinují osobní spokojenost. Zaměstnanci se mohou často nacházet ve stresu, napětí nebo pod přílišným tlakem. V případě výskytu negativních vlivů zaměstnání a jeho prostředí na zaměstnance může být nějaké ze složek zdraví negativně ovlivňována či zanedbávána. Tento jev se nevyhýbá ani akademickým pracovníkům na vysokých školách. U vysokoškolských učitelů může při dlouhodobé nespokojenosti dojít k přílišnému stresu, syndromu vyhoření, osobní nepohodě, rodinně-pracovnímu konfliktu nebo i odchodu z akademického prostředí.

Cílem diplomové práce je vytvořit soubor aktivit, které mají potenciál ke zlepšení well-being vysokoškolského učitele. Vytvořením souboru aktivit bych chtěla podpořit a zlepšit pracovní a osobní pohodu vysokoškolským učitelům. Chtěla bych tak přispět ke zlepšení jejich celkové spokojenosti a zmírnit negativní vlivy náročné práce v akademickém prostředí.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se věnuji pojmu well-being, jeho determinantům a zdrojům, modelu PERMA a také souvislosti well-being se zdravím. Dále je v teoretické části vymezeno, jak jedinec může ovlivnit svůj well-being. Další kapitoly se zaměřují na well-being na pracovišti a utváření zdravého pracovního prostředí. V poslední, ale jedné z nejdůležitějších kapitol pro tuto práci, rozebírám téma well-being u akademických pracovníků. Zde jsou vymezeny nejvýznamnější aspekty, které ovlivňují osobní pohodu v akademickém prostředí.

V praktické části je navržen soubor aktivit, které mají potenciál ke zlepšení well-being vysokoškolského učitele v práci i v osobním životě. Tyto činnosti jsou vytvořeny na základě literární rešerše. Aktivity jsou rozděleny na základní dvě části. První část obsahuje aktivity, které může zařadit sám vysokoškolský učitel. Druhá část obsahuje aktivity, které taktéž vedou ke zlepšení osobní pohody a optimalizaci pracovního prostředí, ale primárně je musí zařadit někdo z vedoucích pracovníků – vedení katedry, vedení fakulty nebo příslušná vysoká škola.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Well-being

Následující kapitola obsahuje základní poznatky o pojmu well-being. Nejprve well-being definuji v souvislosti se zdravím, zabývám se základní definicí, zdroji a determinanty well-being, také se věnuji modelu PERMA a v neposlední řadě je v této kapitole rozebrán vztah well-being a zdraví.

1.1 Zdraví

Již v roce 1948 Světová zdravotnická organizace definovala pojem zdraví jako *„stav úplné fyzické, psychické i sociální pohody, a nejen nepřítomnosti nemoci nebo slabosti“* (WHO, 2020a, s. 1). Do této definice byl zařazen i pojem well-being, který byl v definici vymezen jako společenská neboli sociální pohoda. Tímto termínem se také pojem well-being nejčastěji vykládal. Definice zdraví od Světové zdravotnické organizace byla od roku 1948 upravována a dotvářena, ale v základu zůstala stejná. Mimo jiné se v roce 1982 do definice zdraví přidal i pojem schopnosti vést sociálně a ekonomicky produktivní život (Kebza, Šolcová, 2003).

Dle Kebzy (2005) by zdraví mělo být nejen cílem, ale i prostředkem k dosahování pocitu štěstí v životě. Při naplnění tělesného, psychického, spirituálního a sociálního zdraví tak jedinci umožňuje plnohodnotné uplatnění ve společnosti a napomáhá k dlouhodobému a udržitelnému stavu spokojenosti v životě (well-being).

1.2 Definice pojmu well-being

Anglický pojem well-being se v českém jazyce používá různě a nemá jednoznačný překlad. Nejčastěji se však spojuje s českým pojmem osobní spokojenost, osobní pohoda, štěstí nebo blaho (Křivohlavý, 2013). Pojem well-being můžeme v české terminologii častokrát nalézt ve spojení s duševní pohodou, avšak tomu tak zcela není. Well-being totiž zasahuje do duševní, tělesné i sociální stránky života jedince. V dnešní době se nejčastěji používá pojem osobní pohoda, který komplexněji vystihuje pojem well-being (Kebza, Šolcová, 2003). Naopak Blatný (2001) well-being chápe jako duševní pohodu, kterou určuje sám jedinec, a posuzuje tak spokojenost se svým životem.

K povaze této práce budu v následujícím textu používat anglický pojem well-being a český ekvivalent osobní pohoda.

Kebza a Šolcová (2003) spojují well-being s českým slovem blaženost (eudaimonia), jelikož blaženost je více než jen pocit štěstí a znamená pro člověka to nejvyšší dobro, které může podléhat náhodě. Dle Aristotela je blaženost dokonalá harmonie. O blaženost se ale může jednat jen pokud jedinec vyvolá úsilí o mravní dokonalost, jelikož při blaženosti jde o naplňování ctností.

Well-being je subjektivní emoční stav neboli prožitek člověka, který vyjadřuje spokojenost jedince s jeho životem. Tento emoční stav je stabilnějšího charakteru a je dlouhodobý. Pocit je rozpoznatelný jen tím člověkem, který jej prožívá, a jen on sám může určit a hodnotit, jak se cítí. Toto hodnocení úzce souvisí s hodnotami a cíli jedince, se kterými má zkušenosti a které má ve svém životě nastavené (Křivohlavý, 2013).

Kebza a Šolcová (2003) zařazují well-being na hranici mezi náladu a osobnostní charakteristiku, jelikož na well-being mají vliv jak osobnostní rysy, tak i hodnoty člověka a jeho individuální postoje k situacím. Tito autoři do well-being zahrnují i složky duševní, tělesnou, sociální a spirituální. Well-being je dlouhodobý, ale zároveň je ovlivňován aktuální situací. Hlavním aspektem well-being je životní spokojenost, která je vědomá a která se k životu vztahuje jako k celku. Osobní pohodu určuje hlavně více pozitivních emocí a méně negativních emocí.

Dle Levina a Chatterse (1998) je well-being chápaný jako součást kvality života. Tito autoři well-being rozdělují na dvě základní kategorie: subjektivní a objektivní well-being. Mezi subjektivní osobní pohodu můžeme zařadit psychickou osobní pohodu, sebeúctu, sebeuplatnění a osobní zvládání. Mezi objektivní well-being zařazují zdravotní stav jedince, socioekonomický status nebo funkční kapacitu organismu.

Well-being je tvořen dvěma základními složkami, a to kognitivní složkou a složkou emoční. Kognitivní část se zabývá hodnocením vlastního života. Emoční část se zabývá souborem pocitů, emocí, nálad a afektů, jelikož aniž by si to člověk musel uvědomovat, tak prožívá spokojené emoce (Blatný, 2010).

Ve vědeckém výzkumu well-being se můžeme setkat s dvěma nejdůležitějšími proudy, jimiž jsou subjektivní osobní pohoda a psychologická osobní pohoda. Subjektivní well-being se zabývá spokojeností se životem a s ním souvisejícími pozitivními a negativními emočními stavy. Psychologický well-being se zabývá především zapojením a angažovaností člověka v životních výzvách a překážkách (Hřebíčková, Blatný, Jelínek, 2010).

1.3 Zdroje well-being

Blatný (2010) dělí zdroje osobní pohody na čtyři hlavní kategorie. Jsou to socioekonomické faktory a demografické faktory, osobnostní dispozice, diskrepance v očekávání a sociální vztahy.

1.3.1 Socioekonomické a demografické zdroje

Mezi demografické zdroje můžeme zařadit ty faktory, které téměř nebo vůbec nepodléhají změnám. Patří mezi ně například socioekonomický status, věk, pohlaví, víra, rasa či příslušnost k etnicitě, zdraví, rodinné zázemí, vztahy. U těchto proměnných ale došlo k zjištění, že zdaleka nemají takový vliv na osobní pohodu, jak by se dalo předpokládat (Wilson, 1967). Osobní pohodu člověka ovlivňují jen z 5–20 % (Blatný, 2010).

Dle výzkumů nebyly dokázané přílišné vlivy věku na osobní pohodu, jelikož si lidé častokrát udržují vlastní životní úroveň osobní pohody. Také lidé s vyšším vzděláním jsou dle výzkumů spokojenější. Předpokládá se totiž, že snadněji najdou zaměstnání a jsou lépe finančně ohodnoceni (Blatný, 2010). Naopak ztráta zaměstnání má na jedince a jeho well-being velký vliv, jelikož může mít negativní dopady v podobě horší ekonomické situace pro jedince i jeho rodinu. Může také působit velice stresově a neblaze na zdravotní stav jedince (Šolcová, Kebza, 2001).

Mezi ženami a muži nenalezneme rozdíl v celkové úrovni osobní pohody, ale můžeme objevit rozdíly ve zdrojích osobní pohody. Pro muže jsou například sociální vztahy méně důležité než pro ženy. Ženy také mnohem hlouběji a častěji prožívají pozitivní i negativní emoce, s čímž souvisí častější rozvoj depresí u žen než u mužů (Wood, Rhodes, Whelan, 1989).

1.3.2 Osobnostní dispozice

Mezi osobnostní dispozice můžeme zařadit charakteristické rysy osobnosti, vlastnosti a způsob chování a prožívání každého jedince. Dle výzkumů bylo opakovaně dokázáno, že extroverti a stabilnější povahy jsou spokojenější se životem než lidé introvertního charakteru a lidé méně emočně stabilní (Diener, 1992).

Osobnostní rysy mají velkou roli v osobní pohodě člověka, nicméně s vyšším věkem podíl vlivu osobnostních rysů na well-being klesá. Čím jsou lidé starší, tím menší vliv osobnostních dispozic na osobní pohodu mají. Jediné osobnostní rysy, které nadále ovlivňují osobní pohodu i ve starším věku jsou ty, které jsou biologicky ukotvené, jako například extroverze a neurotismus (Hřebíčková, Blatný, Jelínek, 2010).

1.3.3 Diskrepance v očekávání

Uskutečňování a naplňování osobních představ, cílů a očekávání vede k uspokojování svých potřeb a následně k větší míře osobní pohody. Naopak nenaplnění svých cílů a očekávání vede k negativním emocím a nižší míře osobní pohody, protože k tomu, aby jedinec mohl uspokojovat své cíle, potřebuje tyto cíle adekvátně uzpůsobovat svým schopnostem a nedávat si zbytečně nesplnitelné cíle, které vedou k frustraci. Naopak i příliš nízké cíle nemusí vést k uspokojení a k lepšímu pocitu osobní pohody. Další z faktorů, které musí dané cíle splňovat, je ideální načasování, kdy chceme cíle dosáhnout, jelikož příliš vzdálené cíle vedou k nespokojenosti (Blatný, 2010).

Častokrát může jedinci přinést větší míru blaha proces, kdy na cíli pracuje než samotné dokončení cíle. Dokončení cíle totiž může u některých jedinců vést ke stresu a úzkostem, které mohou vést až k existencionální depresi (Blatný, 2010).

1.3.4 Sociální vztahy

Sociální vztahy jsou podstatnou složkou well-being. Sociální opora, pozitivní vztahy a kvalitní sociální kontakty vytváří u člověka pozitivní emoce. V životě člověka jsou důležité kvalitní, hluboké a pozitivní vztahy. Není již tak důležité, zda je těchto vztahů mnoho. Na osobní pohodu má větší vliv síla a hloubka vztahu s přáteli než jejich počet vztahů (Blatný, 2010).

Mezi jeden z nejdůležitějších vztahů v životě člověka patří partnerský vztah. Výzkumem při sčítání lidu ve Velké Británii Prior a Hayes (2003) potvrdili, že manželství hraje významnou roli i v souvislosti s fyzickým zdravím. Při tomto výzkumu lidé, kteří žili osaměle, využívali zdravotních a sociálních služeb podstatně více než lidé žijící v manželství. Dle výzkumu se skupina osamělých lidí skládala především z ovdovělých žen a mužů, kteří nebyli nikdy ženatí.

Sociální oporou pro člověka nemusí být jen další člověk, ale může jím být i zvíře, tedy domácí mazlíček. Přeci jen canisterapie a hippoterapie se staly efektivní terapeutickou pomůckou při léčbě a terapii nemocných (Blatný, 2010).

1.4 Determinanty, které přispívají k well-being

Ryff a Singer (in Slezáčková, 2012) uvádějí, že jedinec může dosáhnout psychického well-being, pokud se mu podaří naplňovat šest složek a zároveň i zdrojů, které podporují well-being. Model je multidimenzionální a každá jednotlivá složka má být výzvou pro jedince. Dimenze jsou pozitivního psychologického charakteru. Tyto dimenze jsou souborem sebehodnotících škál, díky kterým se může hodnotit úroveň osobní pohody.

První složkou je **sebepřijetí**, které především znamená poznání a přijetí sebe samého, přijetí svých pozitivních i negativních vlastností. Jedinec, který má nízkou míru sebepřijetí, nepřijímá sám sebe a touží být někým jiným.

Druhou složkou je **osobní rozvoj**, a to hlavně stálá touha jedince po zlepšování sebe samého a otevřenost pro nové a neznámé, ale také určité porozumění svému chování, ve kterém jedinec dokáže vidět změny. Člověk, který neprospívá v této výzvě, je lhostejný vůči životu a vykazuje v životě pocit znuděnosti.

Třetí dimenzí well-being je **nalézání smyslu života** neboli jedincův naplněný pocit smysluplnosti. Úspěšný jedinec si dokáže klást nároky a cíle a dokáže hledat odpovědi o úvahách smyslu jeho života. Naopak jedinec s problémy v této dimenzi postrádá smysl života.

Čtvrtým zdrojem well-being je **kontrola prostředí** neboli schopnost jedince utvořit si pro sebe a svůj stav ideální prostředí. Jedinec výborně využívá okolní podmínky pro jeho život a má nad nimi kontrolu. Jedinec s problémy v této dimenzi může mít pocit, že nezvládá

ovlivňovat události, které se mu v životě dějí a má pocit, že není schopen tyto podmínky zlepšit nebo změnit.

Pátou dimenzí je **autonomie.** Člověk s vyšší složkou autonomie je nezávislý, hodnotí vše dle svých standardů a k názorům nepotřebuje souhlas od okolí. Naopak jedinec s nižší mírou autonomie příliš dbá na názory a hodnocení druhých, a také se dle druhých rozhoduje.

Poslední dimenzí well-being jsou **vztahy s druhými lidmi**. Jedinec, který má vlídné a hluboké vztahy s druhými lidmi vyniká v této dimenzi. Tito jedinci mají také zájem o blaho druhých a mají větší schopnost empatie. Jedinci, kteří mají horší vztahy s druhými, mohou být vztahy frustrováni (Ryff, Singer in Slezáčková, 2012).

Keyes (2007) doplňuje teorii Ryff a Singera o dva další aspekty, které by měly patřit k dimenzím duševní pohody. Prvním z nich je emocionální pohoda (well-being), druhým aspektem je sociální pohoda (well-being). Mezi rysy emocionální pohody se zařazují pocity štěstí, pozitivní emoce a celková životní spokojenost. Do dimenze sociální pohody můžeme zařadit kladný postoj k lidem, sociální přínos neboli vlastní pocit přínosu pro společnost, pocit podpory od společnosti a možnost být její součástí.

Dle Kebzy (2003) se na dimenze well-being můžeme dívat nejen z psychologického pohledu, jak uvedl Ryff a Singer, ale také z pohledu medicínského. Na pojem well-being by se mělo nahlížet komplexně a holisticky, jelikož zahrnují i pozitivní a negativní faktory.

1.5 Model PERMA

Jeden z předních představitelů pozitivní psychologie a well-being Martin Seligman (2014) uvádí, že teorie duševní pohody má pět prvků, které si lidé volí pro naplnění well-being. Tyto prvky musí podléhat třem základním bodům, a to jsou:

- „*Významně přispívá duševní pohodě.*
- *Mnoho lidí o tuto věc usiluje pro ni samotnou (je sama o sobě hodnotným cílem lidského snažení).*
- *Je definovaný a měří se nezávisle na ostatních prvcích.“* (Seligman, 2014, s. 28)

Každý z prvků výše uvedené body splňuje. Abychom dosáhli osobní pohody je třeba nalézt ve svém životě určitou úroveň všech prvků PERMA.

Mezi prvky PERMA řadíme:

- *„**Pozitivní emoce** (**P**ositive emotion)“* – pozitivní emoce jsou na špičce žebříčku v teorii o dosažení štěstí a osobní pohody. Mezi pozitivní emoce můžeme zařadit radost, euforii, pocit úlevy nebo i vděčnost. Měří se subjektivně.
- *„**Zaujetí činností** (**E**ngagement)“* – zde by měla být snaha o dosažení pocitu flow neboli naprostého pohlcení konkrétní činností, kterou zrovna provádíme. Ztratit pojem o čase a prostě být v přítomném okamžiku. Měříme taktéž subjektivně, ale zabýváme se zaujetím až retrospektivně, jelikož při naprostém pohlcení přítomným okamžikem nemůže dojít k uvědomování si vlastních emocí.
- *„**Pozitivní vztahy** (Positive **R**elations)“* – pozitivní vztahy jsou jedním z nejdůležitějších prvků duševní pohody. Pozitivní emoce prožíváme v přítomnosti druhých, život nám dává větší smysl, když máme *pozitivní vztahy.* Hrdost a mnoho pozitivních emocí zažíváme nejčastěji ve společnosti. Zároveň *pozitivní vztahy* a sociální opora nám napomáhají v překonání těžkostí.
- *„**Smysluplnost** (**M**eaning)“* - neboli nalézání něčeho, co člověka přesahuje a v co věří. Smysluplnost lze považovat i za součást pozitivních emocí. Neměříme ji subjektivně, je měřena nezávisle na zaujetí a pozitivních emocích, ale i nezávisle na pozitivních vztazích a úspěšném výkonu.
- *„**Úspěšný výkon** (**A**ccomplishment)“* – úspěšný výkon vede k úspěšnému životu. Důležité je usilovat o stanovený cíl a o cestě k výkonu. Lidé mohou být při dosahování výkonu ve stavu *flow,* který je jedním z prvků k dosažení osobní pohody. Zároveň také může jedinec zažívat *pozitivní emoce* při dosažení výkonu (Seligman, 2014, s. 28–33).

1.6 Zdraví a well-being

Dle definice zdraví, kterou udává Světová zdravotnická organizace můžeme rozdělit zdraví na fyzické, psychické a sociální (WHO, 2020a).

Well-being je součástí zdraví, je vlastností zdraví a úzce souvisí s kvalitou života. Své zdraví můžeme ovlivňovat a nést tak odpovědnost za vlastní zdraví prostřednictvím životního stylu, který vedeme. Tato odpovědnost za zdraví se poté projevuje v životním well-being daného člověka (Kebza, 2005). Dle Křivohlavého (2009) jen zdravý člověk může dosahovat optimální kvality života, která vede k well-being. Za zdravého člověka považuje celkový stav jedince, kde složky tělesného, psychického, sociálního a duchovního zdraví nejsou překážkou zdraví ostatních lidí.

Na zdraví člověka se musí pohlížet komplexně, jelikož jedna oblast zdraví ovlivňuje druhou. Při pohlížení na osobní pohodu nelze pohlížet ani na jednu oblast, která se podílí na správném fungování člověka. Nemůžeme pohlížet na tělesné zdraví jako samostatnou část člověka, aniž bychom si neuvědomovali a zapomínali na zdraví psychické, sociální nebo duchovní. Komplexnost pohledu na člověka se také úzce prolíná do pochopení osobní pohody well-being (Kebza, 2005).

1.6.1 Fyzické zdraví

Kebza (2003) upozorňuje na významnost zahrnutí tělesného zdraví do dimenzí well-being, jelikož fyzická aktivita má krátkodobý i dlouhodobý pozitivní vliv na psychické zdraví jedince. Pohybová aktivita ovlivňuje sebeúctu, náladu, psychické rozpoložení, ale i kondici. Well-being je součástí zdraví a je utvářeno celkovým zdravím jedince i životním stylem.

Na souvislost a významnost dimenze tělesného zdraví také reaguje Šolcová a Kebza (2004), jelikož vliv sportu a pohybové aktivity na osobní pohodu je významný. Pohybová aktivita má vliv na fyzické a psychické zdraví, což vede ke zlepšení osobní pohody.

Hunt (2003) ve své studii upozorňuje a shrnuje hlavní přínosy vyšší úrovně fyzické zdatnosti. Pravidelná fyzická aktivita má vliv na celkovou spokojenost se životem a osobní pohodu. Funguje hlavně jako prevence před různými onemocněními, napomáhá udržet

ideální váhu a zlepšuje náladu. V neposlední řadě pomáhá starším lidem k udržení lepší fyzické kondice, která vede ke větší spokojenosti se životem.

Pravidelná fyzická aktivita má vliv na životní spokojenost jedinců. Dle výzkumu Mahera a kol. (2005) lidé pociťovali větší životní spokojenost v ty dny, kdy vykonávali více fyzické aktivity, než je pro ně zvykem. Tento jev se ale v průběhu života člověka mění a míra vlivu pohybové aktivity na životní spokojenost kolísá. Mladší dospělí vyžadují pravidelnou fyzickou aktivitu k optimální spokojenosti, naopak u starších lidí je důležité, zda vůbec nějakou fyzickou aktivitu vykonávají. Pokud ano, vede to k větší míře well-being.

1.6.2 Psychické zdraví

Světová zdravotnická organizace duševní zdraví popisuje jako stav osobní pohody (well-being), kdy si jedinec uvědomuje své schopnosti, umí se vypořádávat s běžným stresem v životě, dokáže pracovat produktivně a zároveň je přínosem pro společnost (WHO, 2020a).

Mezi duševní zdraví nepatří jen absence negativních emocí jako je stres či strach. Duševní zdraví by mělo zahrnovat pocity štěstí, psychické vyrovnanosti, sebeúcty a zdravého sebevědomí. To, že jedinec vykazuje málo stresu a málo negativních emocí ještě neznamená, že má vysokou úroveň well-being (Šolcová, Kebza, 2004).

K hlavním faktorům duševního zdraví můžeme přiřadit hlavně kvalitní sociální oporu, životní spokojenost, nalézání smysluplnosti a spirituality a pozitivní emocionalitu (Dosedlová, 2016).

1.6.3 Sociální zdraví

Zapojení a začlenění člověka do sociálního prostředí je jeden z hlavních faktorů duševní pohody a zdraví. Sociální opora pro člověka je součástí faktorů, které fungují jako prevence při nepříznivých životních událostech, a také jako záruka zdraví, psychické pohody a well-being (Šolcová, Kebza, 2004).

Sociální začlenění do společnosti je determinantem osobní pohody a zdraví. Při utvořené kvalitní sociální opoře se může dostat člověku kvalitní pomoci a může snadněji dosáhnout svých cílů a překonat tak náročné životní situace (Kebza, 2005).

Sociální zdraví je podmíněno mnoha proměnnými. Je tomu tak například i u stresu, jelikož stres je sociálně distribuován (stres se přenáší z jednoho člověka na další lidi). Záleží totiž, v jak moc stresovém prostředí se jedinec nachází, a to je ovlivněno jeho sociálním postavením ve společnosti (Kebza, 2005).

1.7 Shrnutí well-being

Dle uvedených teoretických poznatků je zřejmé, že na osobní pohodu nazírají autoři rozdílně. Well-being můžeme chápat jako dlouhodobý emocionální stav, který se podobá afektu a náladě a mění se v čase a prostředí. Můžeme shrnout, že well-being je komplexní pojem, ke kterému bychom měli také tak přistupovat. Do well-being musíme zařadit všechny složky zdraví, osobnostní rysy, ale i sociokulturní a demografické prostředí jedince. Osobní pohodu si může určit jen sám jedinec jako zhodnocení svého vlastního života. Osobní pohoda úzce souvisí s kvalitou života a mírou zdraví jedince. Zároveň ale neznamená, že pokud jedinec není zcela zdravý, tak nemůže dosáhnout vyšší míry well-being, jelikož i nemocný jedinec může vykazovat zlepšení osobní pohody a může zažívat vyšší míru osobní pohody než zcela zdravý jedinec.

2 Osobní změna well-being

Z výše uvedené teorie o well-being vyplývá, že na popisovanou problematiku musíme nahlížet komplexně a ovlivňuje ji mnoho proměnných. Některé proměnné jsou vrozené a nemůžeme je jednoduše ovlivnit, jako například osobnostní rysy, socioekonomické a demografické zdroje nebo kultura. Existuje však mnoho faktorů lidského života, které well-being ovlivňují a které můžeme s úsilím změnit.

2.1 Faktory utvářející well-being

Následuje vyjmenování nejpodstatnějších faktorů, které v případě vhodného zařazení do života mohou pozitivně změnit well-being jedince.

2.1.1 Pohybová aktivita

Dle Světové zdravotnické organizace (WHO, 2018) je pravidelná fyzická aktivita prevencí před mnoha nemocemi. Jako jsou například nemoci srdce, cukrovka nebo rakovina. Pravidelná pohybová aktivita je také prevencí obezity a nadváhy, může zlepšit duševní zdraví, kvalitu života a osobní pohodu.

Bess (2010, s. 19-20) uvádí benefity pravidelné pohybové aktivity:

- *„redukce rizika srdečních onemocnění,*
- *redukce rizika rakoviny tlustého střeva,*
- *redukce rizika rakoviny prsu,*
- *zdravé a silné kosti,*
- *menší riziko chřipky a nachlazení,*
- *lepší kontrola hmotnosti,*
- *zvýšená energie,*
- *lepší spánek,*
- *nižší úroveň úzkosti a deprese,*
- *vyšší sebevědomí.“*

Pravidelná pohybová aktivita má pozitivní vliv na napětí a duševní pohodu. Pohyb vyvolává pocit uspokojení a pohody. Lidé, kteří pravidelně sportují, mají vyšší sebedůvěru, jsou kreativnější a lépe zvládají náročné životní situace (Kebza, Komárek, 2003).

Za fyzickou aktivitu můžeme považovat mnoho více či méně intenzivních pohybových aktivit. Můžeme mezi ně zařadit například chůzi, běh, cyklistiku, jógu, tanec anebo sporty, které souvisí s rekreací. Za pohybovou aktivitu můžeme také považovat úklid a práci v domácnosti či na zahradě. Pokud bude jedinec provádět jakoukoliv fyzikou aktivitu pravidelně, tak mu může přinést mnoho zdravotních benefitů (WHO, 2018).

Světová zdravotnická organizace (WHO, 2020b) doporučuje pro získání zdravotních benefitů dospělým jedincům ve věku 18–64 let pravidelnou pohybovou aktivitu minimálně v délce 150–300 minut týdně ve střední intenzitě zátěže nebo 75–100 minut fyzické aktivity ve vysoké intenzitě týdně. Pro navýšení zdravotních benefitů Světová zdravotnická organizace doporučuje více než 300 minut fyzické zátěže střední intenzity nebo více než 150 minut fyzické aktivity vyšší intenzity týdně. Zároveň také upozorňuje na fakt, že pokud jedinec nedokáže dosahovat doporučených minut pohybové aktivity, tak jakákoliv pohybová aktivita je mnohem lepší pro zdraví než žádná pohybová aktivita.

Dalším doporučeným faktorem Světové zdravotnické organizace (WHO, 2020b) pro dosažení více zdravotních benefitů jedince je pravidelné posilování hlavních svalových skupin člověka. Tento silový trénink by měl jedinec zařazovat pravidelně minimálně dvakrát týdně, a to ve střední až vyšší intenzitě.

2.1.2 Spánek

Kvalitní spánek je pro zdraví a osobní pohodu jeden z nejdůležitějších determinantů. Nekvalitní spánek může mít značně negativní vliv na fyzické zdraví mezi něž patří unavenost, ospalost a hypertenze. Mezi negativní dopady nekvalitního spánku na kognitivní oblast patří zhoršení pozornosti nebo zhoršení mentálního výkonu. V celkovém důsledku má nekvalitní spánek negativní vliv na myšlení, zvládání stresu a emocí. V práci a běžném životě může nedostatek spánku způsobit vyšší pravděpodobnost pracovních úrazů nebo například nehod při řízení dopravních prostředků. Z dlouhodobého hlediska má trvání

nekvalitního spánku a nedostatečného spánku negativní vliv na zdraví jedince, vznik nemocí a celkový well-being (WHO, 2004).

Světová zdravotnická organizace (WHO, 2004) mezi indikátory kvality spánku zařazuje počet a trvání probuzení v noci, množství a trvání spánkových fází, celková doba spánku a dlouhodobá kvalita spánku.

2.1.3 Výživa a zdravý životní styl

Životní styl člověka má neodmyslitelný vliv na zdraví a osobní pohodu jedince. Může ovlivňovat zdraví pozitivně nebo negativně. Životní styl může být původcem, prevencí i součástí léčby mnoho chorob. Životní styl tvoří psychosociální, environmentální a dědičné faktory. Eliminace negativních vlivů chování jedince vede ke snížení úmrtnosti, nemocnosti a je součástí péče o zdraví. Mezi nejčastější rizikové faktory pro vznik nemoci patří kouření, nedostatečná pohybová aktivita, nevhodné výživové zvyklosti a abusus alkoholu (Kunzová, Hrubá, 2013).

Dlouhodobé nekvalitní stravování vede k negativním důsledkům na zdraví, vznik nemocí a k předčasným úmrtím jedince. Nejdůležitějším způsobem prevence vzniku onemocnění civilizačních chorob je vhodný životní styl (Fořt, 2005).

Světová zdravotní organizace (WHO, 2019) zdůrazňuje, že vyvážená strava je klíčová ke zdraví a osobní pohodě a je to základní lidská potřeba. Celosvětovým problémem je podvýživa, která zahrnuje jak nedostatečný kalorický příjem, tak i stav, kdy kalorický příjem je dostatečný, ale chybí některá ze živin. Tento stav pak paradoxně může vést k nadváze či obezitě. V roce 2016 bylo na světě 131 milionů dětí ve věku 5-9 let, 207 milionů dospívajících a 2 miliardy dospělých, kteří trpí nadváhou nebo obezitou. Obezita u dospělých pak vede ke 4 milionům úmrtí ročně.

2.1.4 Mezilidské vztahy

Pozitivní emoční podpora od příbuzných a rodinných příslušníků má kladný vliv na osobní pohodu. Pozitivní emoční podpora se může charakterizovat jako podpůrná, spolehlivá a dostupná. Zároveň negativní vztahy se členy rodiny mohou mít nepříznivý vliv na osobní pohodu jedince. Pozitivní emoční podpora od přátel, kteří nejsou součástí rodiny, má větší kladný dopad na well-being jedince, jelikož rodinná emoční podpora může být

považována jako samozřejmost a vztahy mezi přáteli jsou brány jako dobrovolné (Merz, Huxhold, 2010).

Studie Merz a Huxhold (2010) ukazuje, že lidé, kteří hodnotili sociální vztahy jako pozitivní, zažívali i vyšší subjektivní osobní pohodu. Mezi znaky kvalitních vztahů zařazujeme méně konfliktů, větší harmonii, lepší porozumění, podporu a spolehlivost ve vztahu.

Dle 7,5 roku dlouhé studie mezilidských vztahů a jejich souvislostí s mortalitou se zjistilo, že lidé s adekvátními sociálními vztahy mají o 50 % větší pravděpodobnost přežití než ti, kteří mají nedostatečné sociální vztahy nebo jsou vystaveni sociální izolaci. Dle této studie je rozsah účinku na život srovnatelný s ukončením kouření nebo jinými faktory, které mají negativní vliv na zdraví jedince jako například obezita nebo nedostatečnost pohybové aktivity. Tento faktor vlivu sociálních vztahů je v poměru k věku jedince neměnný (Holt-Lunstad, Smith, Layton, 2010).

2.1.5 Ostatní faktory

Mezi další faktory, které negativně ovlivňují životní styl a zdraví jedince, je nadměrný stres v životě i v práci, příliš vysoké pracovní nasazení a tlak v pracovním prostředí. Naopak finanční zajištění, schopnost relaxace, zdravé ovzduší nebo i schopnost relaxace a odpočinku může přispívat k lepší osobní pohodě (Švamberk Šauerová, 2018).

2.2 Aktivity na podporu well-being

Seligman (2014) uvádí, že mnoho autorů přistupuje k osobní pohodě jako k fenoménu, který se dlouhodobě nedá změnit, jelikož když člověk něco změní, tak se za nějakou dobu vrátí zpět do životní pozice, ve které byl před změnou. Seligman ale tento postoj k osobní pohodě neuznává a uvádí několik aktivit, jak well-being zlepšit.

2.2.1 Úspěch

Pocit úspěchu přispívá k větší spokojenosti. Pokud se lidé zaměří více na pozitivní události než negativní události a nezdary v jejich životě, tak budou zažívat více pozitivních emocí, které vedou k větší osobní pohodě (Seligman, 2014).

Úkolem jedince je, aby si každý večer zhodnotil svůj den a zapsal si, jaké situace, úkoly nebo činnosti se mu v konkrétní den povedly a proč si myslí, že to tak je. Vhodné je zapsat každý den minimálně tři věci (Seligman, 2014).

Seligman (2014) uvádí, že tato činnost vede ke snížení příznaků deprese a vede ke spokojenějšímu životu. Teorii tří úspěšných věcí Seligman otestoval nejen na svých studentech, ale také na klientech, se kterými pracuje. Dle výsledků bylo cvičení po dobu jednoho měsíce prokazatelně účinné a u klientů snížilo příznaky deprese a zvýšilo pocit štěstí.

2.2.2 Silné stránky

Úkolem jedince je sepsat si své silné stránky, své vlastnosti. Díky tomuto úkolu jedinec bude schopný poznat a využít naplno své charakterové vlastnosti. Seligman (2014) uvádí konkrétní dotazník, který si jedinci mohou vyplnit. Po zjištění charakteristických silných stránek má jedinec za úkol vybrat si jednu z nich a zkusit ji procvičit a rozvinout. Seligman uvádí příklad, jak rozvinout kreativitu – jedinec si vyčlení jeden večer čas a pokusí se vymyslet filmový scénář. Poté, co si zkusí jedinec svou silnou stránku zlepšit, tak si udělá zhodnocení, jak se mu dařilo, jestli činnost byla snadná nebo zda by si danou činnost zopakoval.

Seligman (2014) tuto aktivitu taktéž vyzkoušel se svými klienty. U jedné skupiny použil placebo efekt, kde u některých klientů zvolil aktivitu, která by neměla mít pozitivní prokazatelné účinky na osobní pohodu. U druhé skupiny klientů zvolil výše zmíněnou aktivitu. Z výzkumu vyplynulo, že druhá skupina měla výrazně lepší výsledky, a tedy že pomohla ke zvýšení osobní pohody a snížila příznaky deprese. V první skupině se neprokázala žádná účinnost na osobní pohodu.

2.2.3 Relaxační techniky

Relaxační techniky působí pozitivně na zvládání stresu, uvolnění a navození lepší duševní pohody. Pravidelné relaxační techniky také vedou ke zlepšení zdravého životního stylu a zvládání každodenních těžkostí (Kebza, Komárek, 2003).

Dechová cvičení patří mezi nejzákladnější relaxační techniky a existuje mnoho způsobů, jak dechová a relaxační cvičení praktikovat. Některé techniky jsou určené pro

jednotlivce, ale můžeme se s nimi setkat i například na konci lekcí jógy, kde relaxace probíhá společně ve skupině.

Dechové cvičení může vypadat následovně: jedinec si sedne nebo lehne do pohodlné pozice. Uvolní se a přestane myslet na všechny problémy a starosti. Jedinec má za úkol dýchat hlubokým a pomalým dechem do břicha. V průběhu dýchání se pomalu nadechuje nosem a při tom počítá pomalu do deseti. Na vrcholu nádechu jedinec zadrží dech a zase počítá, poté jedinec vydýchává a při výdechu počítá do deseti. Tuto aktivitu jedinec může cvičit sám. Důležité je, aby jedinec nebyl při cvičení nikým ani ničím rušen a byl v klidném a tichém prostředí (Kebza, Komárek, 2003).

3 Well-being na pracovišti

Zaměstnání hraje v životě člověka podstatnou roli. Člověk prací stráví významnou část dne, zastává také obživnou funkci a ovlivňuje pracujícího jedince i v osobním životě. Lidé si často své problémy ze zaměstnání přenáší do osobního života, což má vliv i na rodinu a přátele, se kterými se člověk setkává. Ze zaměstnání si může pracující člověk odnášet zcela pozitivní pocity, může ho obohacovat a mít pro něj hlubší význam. Anebo práce může jedinci přinášet mnoho negativních vlivů na jeho život.

Anttonen a Räsänen (2008) uvádějí, že existují tři základní definice well-being na pracovišti. Tyto níže zmíněné definice si jsou hodně podobné, ale nejsou stejné. První z definic se zaměřila na výsledek práce, druhá z definic je zaměřená na zkušenost a poslední definice se zabývá popisem zkušenosti.

- Well-being v práci představuje práci, kde se člověk může cítit bezpečně, je ve zdravém prostředí a kde je produktivní. Je v práci, kterou vedou kompetentní pracovníci a je zde komunita lidí, kteří svoji práci považují za smysluplnou a pracovníci jsou vhodně odměněni. Tato práce podporuje zvládání života jedince.
- Well-being v práci vypovídá o zkušenosti zaměstnance, který svou práci označuje jako bezpečnou, zdravou, správně vedenou a dobře organizovanou. Jsou zde efektivně uskutečňovány změny. Podpora v komunitě je individuální. Zaměstnanci považují práci za smysluplnou, s vhodnou odměnou, a přitom zohledňují i faktory kompetence a produktivity.
- Well-being v práci také odpovídá zkušenosti zaměstnance s bezpečností práce, mírou vlivu práce na zdraví, vhodným a vyhovujícím vedením, kompetencemi, způsobem řízení změn, podporou komunity vůči jednotlivci a smysluplností způsobu udělování odměn pro zaměstnance.

Anttonen a Räsänen (2008) by do těchto definic ještě zařadili sociální interakci v zaměstnání, dále by doplnili pro každého zaměstnance individuální cíle a v neposlední řadě také větší pohled do budoucnosti zaměstnance a plánování budoucích činností.

Křivohlavý (2013) říká, že spokojenost v práci se odráží na celkové spokojenosti se životem a spokojenost se životem se prolíná do spokojenosti v práci.

Dle Kocianové (2010, s. 34) je *„pracovní spokojenost součástí celkové životní spokojenosti.“* Pracovní spokojenost nebo i nespokojenost představuje komplexní pojem, vykazuje subjektivní pocity jedince v souvislosti s hodnocením jeho zaměstnání. Zároveň pracovní spokojenost ovlivňují charakteristiky člověka, jeho preference a na základě těchto skutečností si utváří vlastní postoje k práci.

Kocianová dělí vlivy na pracovní spokojenost do několika skupin.

- Faktory týkající se pracovní činnosti a podmínky práce – charakter práce, odměny, prestiž zaměstnání, profesní rozvoj, způsob vedení zaměstnanců, mezilidské vztahy, pracovní klima, bezpečnost práce a jiné.
- Působení na straně zaměstnance – věk, gender, rodinné zázemí, dosažené vzdělání, praxe v oboru a jiné.
- Individuální charakteristiky – motivace k práci, sebehodnocení, koníčky a zájmy, postoje a hodnoty, identifikace se zaměstnáním a jiné.
- Mimoorganizační vlivy – politika, legislativa, konkurence v oboru a jiné (Kocianová in Kocianová, 2010).

3.1 Zdravé pracovní prostředí

Světová zdravotnická organizace (WHO, 2010) za zdravé pracovní prostředí považuje takové prostředí, kde se zaměstnanci a zaměstnavatelé aktivně zapojují a podílejí na pracovním prostředí, které podporují zdraví, bezpečnost a well-being všech zaměstnanců. Dle této definice Světová zdravotnická organizace identifikuje následující ukazatele zdravého pracovního prostředí:

- zájem o zdraví a bezpečnost v prostředí práce, která je fyzicky náročná;
- zájem o zdraví, bezpečnost a well-being v psychosociálním pracovním prostředí;
- zájem o zdroje osobního zdraví na pracovišti;
- utužování komunity ke zlepšení zdraví zaměstnanců, rodin a ostatních členů.

Zdravé pracovní prostředí je prevencí pro pracovníky, aby byli méně ve stresu, méně nemocní a podporuje well-being zaměstnanců. Podstatná část well-being souvisí

s uspokojením na pracovišti, oddaností zaměstnání, smysluplností zaměstnání a potřebou zůstat ve své profesi a být v zaměstnání úspěšný (Nielsen a kol., 2018).

Dle Cantora a Sandersona (1999 in Křivohlavý, 2013) z psychologického hlediska ovlivňuje spokojenost v práci pět oblastí:

- Identita úkolu – důležité je, aby jedinec měl přehled a povědomí o úkolu, který má vypracovat.
- Signifikace – neboli smysluplnost a důležitost v plnění úkolu.
- Variabilita – je potřeba se vyhnout rutinnímu jednání a aktivitám, které nepřináší nic nového a neumožňují nové postupy práce.
- Autonomie – možnost zapojit i sám sebe a řídit své jednání dle svého uvážení.
- Zpětná vazba – hodnocení vykonané práce.

Dle studie Cantora a Sandersona (1999 in Křivohlavý, 2013) se ukázalo, že v zaměstnání, kde pravidelně zapojují tyto uvedené faktory, se lidé cítí na pracovišti více spokojení, což se nadále promítá do jejich života.

K dalším důležitým faktorům spokojenosti v práci patří finanční ohodnocení, možnost vzestupu na lepší pracovní pozici, možnost osobního růstu, vycházení mezi spolupracovníky a nadřízenými, a hlavně charakteristika konkrétní pracovní náplně (Křivohlavý, 2013).

Také se ukázalo, že z osobnostních charakteristik k větší spokojenosti k práci přispívá především extroverze a svědomitost jedince. Jedinci, kteří jsou více sebevědomí, mají vyšší míru sebehodnocení a sebepojetí, většinou bývají v práci spokojenější. Naopak osobnostní rys neuroticismus může mít velice negativní vliv na spokojenost v práci (Křivohlavý, 2013).

Dle Anttonen a Räsänen (2008) well-being v práci ovlivňuje mnoho proměnných, které mohou vést ke zlepšení zdraví a osobní pohody v práci i v osobním životě. Tyto proměnné mohou ovlivnit fyzickou, psychickou i sociální pohodu, které vedou ke zlepšení pracovních schopností. Dobrý well-being v pracovním prostředí dále může pozitivně ovlivnit prostředí v práci, zlepšit komunikaci v práci, ovlivnit organizaci pracovních úkolů a přispívat k celkově zdravému prostředí na pracovišti.

Při zařazení aktivit, které podporují well-being, se mohou na pracovišti objevit různé benefity pro zaměstnance i zaměstnavatele. Mezi ty patří např. lepší produktivita zaměstnanců, delší pracovní život, pozdější odchod do důchodu, lepší klima pracoviště, méně stresu na pracovišti, vzájemný respekt mezi zaměstnanci a větší motivace zaměstnanců (Anttonen, Räsänen, 2008).

Kociánová (2010) vymezuje některé činitele, které mají pozitivní vliv na osobní pohodu v zaměstnání. Mezi tyto vlivy patří transparentnost v řízení, organizaci a politice v zaměstnání, adekvátní a dosažitelné cíle vlastní práce, heterogenita práce, možnost autonomie v práci a relativní volnost kontroly vlastní práce, příležitosti k využití osobního potenciálu, sociální pozice v zaměstnání, finanční odměna, pozitivní klima a vztahy na pracovišti a bezpečnost při práci.

Studie z Americké univerzity ukazuje, že pravidelný pohyb a fyzická aktivita zvyšují spokojenost zaměstnanců se zaměstnáním (Peterson, Dunnagan, 1998).

3.2 Nezdravé pracovní prostředí

Dle Světové zdravotnické organizace (WHO, 2010) existuje mnoho rizik a problémů, které mohou vzniknout v důsledku nesprávného pracovního prostředí. Rizika jsou ovlivněná druhem práce, pracovním prostředím, kompetencemi zaměstnance, ale i podporou ze strany zaměstnavatele.

Ze strany zaměstnavatele mohou vzniknout problémy na základě nesprávných a nezdravých podmínek, špatných komunikačních dovedností vedení, nejednoznačných pokynů pro zaměstnance nebo kvůli nízké až žádné podpoře pro zaměstnance (WHO, 2010).

Světová zdravotnická organizace (WHO, 2010) rozděluje čtyři kategorie, které lze v rámci vytváření zdravého pracovního prostředí rozdělit. Nejprve rozděluje práce dle druhu prostředí:

- prostředí, kde je práce fyzicky náročná;
- prostředí, v kterém je práce psychosociálně náročná.

Další dvě kategorie jsou:

- zdroje osobního zdraví na pracovišti;

- zdroje zapojení do komunity.

V každé z těchto kategorií lze vytvořit zdravé pracovní prostředí rozdílným způsobem, jelikož se zde vyskytují rozdílná rizika vzniku negativních vlivů na člověka.

Ve **fyzicky náročné práci** je důležité, aby zaměstnanci dodržovali a měli podmínky pro bezpečnost při práci a aby výkon práce neohrožoval zdraví zaměstnance.

V **psychosociálně náročné práci** mohou být rizika naprosto rozdílná. Z rizik se může vyskytnout především špatná organizace práce, nevyvážený pracovní a mimopracovní život nebo přílišný stres.

V oblasti **osobního zdraví na pracovišti** se mohou objevit rizika plynoucí z příliš mnoha hodin strávených při náročné fyzické aktivitě. Dále můžeme do této kategorie zařadit problémy vzniklé z nedodržování správné životosprávy z důvodu špatné dostupnosti zdravých potravin.

Do poslední kategorie **zapojení do komunity** můžeme zařadit především nedostatečnou podporu komunity ze strany zaměstnavatele či zaměstnance (WHO, 2010).

Kocianová (in Kocianová 2010) definuje faktory, které mají negativní vliv na osobní pohodu v zaměstnání. Je to například mnoho nepředvídatelných vlivů na práci, málo času na vykonání práce, velká pracovní zátěž, neadekvátní a nereálné pracovní úkony, negativní klima v zaměstnání a negativní vztahy mezi kolegy, málo prostoru pro osobní život nebo negativní psychosomatické důsledky z práce.

3.2.1 Stres

Nejčastějším zdrojem stresu je oblast práce. Stres se v zaměstnání týká mnoha proměnných, jako jsou cesty do a ze zaměstnání, úspěch v zaměstnání, organizace pracovní náplně, vztahy na pracovišti a komunikace v zaměstnání. Jedním z hlavních problémů vzniká především v oblasti komunikace, kdy zaměstnavatelé mají problém předat jasná sdělení úkolu a mají nízkou potřebu k vyslechnutí a pochopení zájmů druhého. Ze strany zaměstnance se může z důsledku nesprávné komunikace vyskytnout stres z nedostatečného pochopení a uznání svého názoru. Dále se u zaměstnance může objevit stres z nedoceněné práce a vykonaných pracovních úkonů (Kebza, Komárek, 2003).

3.2.2 Syndrom vyhoření

Nezdravé pracovní prostřední může vést k syndromu vyhoření. Syndrom vyhoření je výsledkem dlouhodobé frustrace, nespokojenosti v zaměstnání a neocenění vlastní práce. Vyskytuje se především u lidí, kteří pracují v pomáhajících profesích a pracují s jinými lidmi, tedy i u profese pedagogů. Ke vzniku syndromu vyhoření napomáhá tlak společnosti a její zaměření na výkon, a to nejen v zaměstnání. Syndrom vyhoření se projevuje na psychickém, sociálním i fyzickém zdraví jedince (Švamberk Šauerová, 2018).

Mezi hlavní příznaky syndromu vyhoření zařazujeme úzkosti, strach, beznaděj, osamělost, deprese, pokles energie, únavu, bolesti hlavy, nespavost, negativní postoj k sobě i k druhým, nechuť navštěvovat zaměstnání, ztráta pozitivního vztahu k zaměstnání, ztráta motivace a mnoho dalších (Švamberk Šauerová, 2018)

4 Specifika profese vysokoškolského učitele

Sociologický ústav Akademie věd ČR (2019) zveřejnil tiskovou zprávu o výzkumu Centra veřejného mínění, který se zabýval prestiží povolání v České republice. Na žebříčku prestižních profesí se umístil vysokoškolský učitel na čtvrtém místě. Na prvním místě se umístil lékař, na druhém a třetím místě se umístilo povolání vědce společně se zdravotní sestrou. Profese vysokoškolského učitele má dlouhodobě vysokou společenskou prestiž, toto pořadí se nezměnilo od roku 2004.

Vysokoškolského pedagoga můžeme rozdělit na tři základní profese, které působí na vysoké škole. Mezi ně patří:

- Akademický pracovník – dle zákona plní funkci vysokoškolského učitele, „*…vykonává pedagogickou, vědeckou, výzkumnou, vývojovou, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Akademickým pracovníkem je profesor, docent, odborný asistent, asistent, lektor a dále vědecký, výzkumný, vývojový pracovník, který se podílí na pedagogické činnosti.“* (Průcha a kol., 2013, s. 13).
- Odborníci na základě pracovních dohod (Průcha a kol., 2013).

V souladu se zákonem číslo 111/1998 o vysokých školách dle § 70 odstavce 1, v České republice rozdělujeme následující akademické pozice: *„Profesoři, docenti, mimořádní profesoři, odborní asistenti, asistenti, lektoři a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávajícími v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost.“*

Profese vysokoškolského učitele je akademická pozice. Úkolem vysokoškolského učitele je poskytovat studentům a budoucím vědcům, technikům, umělcům a odborníkům ve svém oboru vědecké, technické i kulturní znalosti společnosti. Zároveň je profese vysokoškolského učitele brána jako vysoce zodpovědná vůči perfektním výkonům, vysoké profesionalitě a neustálém zlepšování se ve svém oboru (Vašutová, 2002).

Dle Průchy a kol. (2013, s. 326) *„je učitelem osoba, která řídí učení jiných osob. Učitel je jeden z hlavních aktérů vzdělávání a je profesně kvalifikovaný pedagogický pracovník*

vykonávající učitelské povolání. Učitel spoluvytváří edukační prostředí, klima třídy, organizuje a koordinuje činnost žáků, řídí a hodnotí proces učení a jeho výsledky.“

Profesoři, docenti, mimořádní profesoři, odborní asistenti, asistenti, lektoři se zabývají pedagogickou i výzkumnou činností. Poměr času, který pracovníci stráví učením a výzkumem, se může výrazně lišit. Průměrně tito pracovníci stráví dvakrát více času učením než výzkumem. Pozice výzkumných a vývojových pracovníků stráví více času výzkumem a jejich pedagogické povinnosti jsou menší (MŠMT, 2009).

Pracovníci musí být do nejvyšších pozic, profesor a docent, jmenováni (MŠMT, 2009). Na jmenování docentem musí uchazeč vypracovat a obhájit habilitační práci. Zároveň musí doložit pedagogickou praxi. Docent je jmenován rektorem vysoké školy. Jmenování profesorem je navrženo vědeckou nebo uměleckou radou vysoké školy a jeho jmenování navrhuje prezident republiky. Posuzuje se pedagogická a vědecká nebo umělecká činnost. Aspirant musí být zároveň docentem (zákon č. 111/1998 Sb. O vysokých školách).

Pozice odborného asistenta a vyšší pozice poté vyžadují, aby daný pracovník měl ukončené doktorské studium. Asistentem je většinou doktorandský student nebo absolvent. Mezi lektory patří učitelé jazyků, laboratorní technici a sportovní instruktoři (MŠMT, 2009).

Dle dat zveřejněných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v Statistické ročence školství (MŠMT, 2020) bylo rozložení akademických pozic v České republice z více než poloviny (50,85 %) zastoupeno odbornými asistenty, z 22,19 % docenty, 11,36 % profesory, z 6,69 % asistenty a nejméně (4,62 %) lektory.

5 Well-being vysokoškolského učitele

Veřejné vysoké školy podstoupily celosvětově velké změny zahrnující zmezinárodnění, masifikaci a důraz na uplatnění ve vzdělání. Otázkou zůstává, jaké tyto změny mají vliv na well-being akademických pracovníků (Bentey a kol. in Mudrak a kol., 2018).

V průběhu předcházejících let se práce na vysoké škole stala více namáhavá a stresující. Akademičtí pracovníci jsou více tlačeni publikovat články a žádat o peníze prostřednictvím grantů. Přibývá často studentů i administrativní práce. Dalším zdrojem stresu je pak ztráta kontroly akademiků nad jejich pracovními podmínkami, nejistota plynoucí z dočasných pozic a zhoršující se vztahy na pracovišti. Celkově tak přibývá práce, kterou musejí akademičtí pracovníci zastávat, a ubývá jistoty permanentního zaměstnání. Nastavení rovnováhy mezi prací a volným časem je velice náročné. Ženy často navíc musí překonávat překážky spojené s kombinací akademické kariéry a rodiny. Všechny tyto faktory mohou vést ke zvýšenému stresu, syndromu vyhoření a ohrožení psychického zdraví. Stres akademických pracovníků a učitelů přímo ovlivňuje jejich well-being a jejich přímou práci se studenty (Watts, Robertson, 2011; Kinman, Johnson, 2019).

S akademickou kariérou je spojeno mnoho předpokladů a předsudků: kariéra je buď na plný úvazek anebo žádná, v průběhu kariéry nejsou žádná přerušení. Nejlepší jsou ti, kteří jsou schopni postupovat v kariérním žebříčku v nejkratší možné době a všichni talentovaní PhD by měli chtít usilovat o dosažení nejvyššího akademického postu – profesora. Přitom akademické prostředí by mělo umožňovat a akceptovat lidi pracující na částečný úvazek. Přerušení by mělo být bez problému umožněno a považováno za normální. Stejně tak plánování rodiny by mělo být podporováno a umožněno v období, kdy si jedinec chce založit rodinu, bez ohledu na jeho dosavadní akademickou pozici. Taktéž odchod z akademie či setrvání na nižší kariérní pozici by nemělo být považováno za neúspěch nebo selhání (Mason a kol., 2009).

Hay (2017) uvádí, že akademická práce se stává čím dál tím více stresující. Za příklad dává akademiky trpící mentálními poruchami či studentky a ženy na počátku akademické kariéry, které jsou podněcovány k budování kariéry na úkor mateřství. Na druhou stranu autor uvádí, jak takovému tlaku předcházet, a za příklad udává možné prostředky, jak se udržet v dobré kondici. Mezi jeho doporučení patří návštěva jiných oddělení, fakult a škol,

kde pracovníci mohou porovnat, jak administrativní, pedagogická a výzkumná činnost probíhá jinde. Akademici se tak mohou inspirovat zvyky, které jinde fungují efektivněji. Autor dále doporučuje návštěvu konferencí a externích workshopů, dobrou komunikaci s kolegy, která zahrnuje vědecké ale i všední témata. Důležité je jasně vymezit hranice mezi prací a osobním životem.

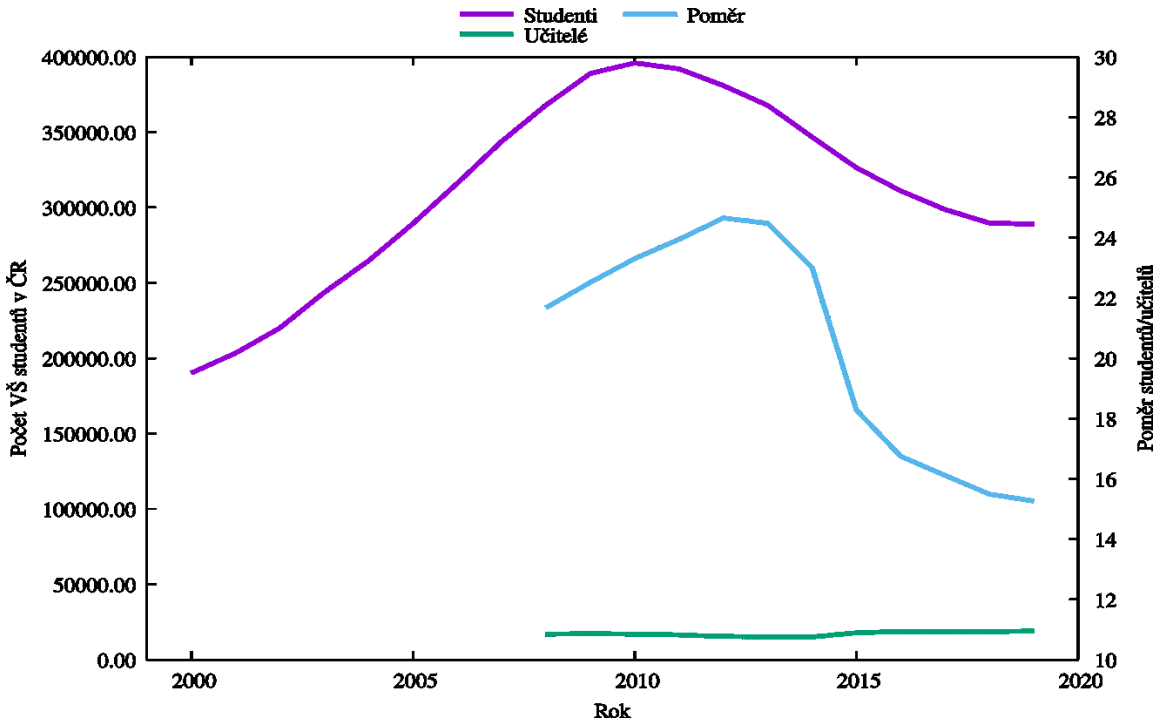
Doporučené je také dělat častější kratší pauzy, například 15 minut na posezení u kávy. Krátké rozptýlení od práce nejen zlepšuje náladu, ale dokonce i zvyšuje výkonnost. Dalšími doporučeními je věnovat se koníčkům mimo akademii, udržovat si dobré zdraví a fyzickou kondici. Stejně důležité jsou i sociální vztahy s lidmi mimo pracovní prostředí a nevěnovat se práci na úkor času na spánek, sportu či jídla. Hay (2017) taktéž uvádí, že přes všechna preventivní opatření se pracovníci stále mohou cítit špatně. V takovém případě je důležitá komunikace s kolegy, pochopení a pocit soucitu. V neposlední řadě je důležité v případě potřeby včas vyhledat odbornou pomoc (Hay, 2017).

5.1 Poměr studentů k vyučujícím

Důležitým aspektem přímo ovlivňující práci vysokoškolského učitele je počet studentů, které vzdělává. Vyšší počet studentů připadající na učitele může vést k syndromu vyhoření, zvyšuje stres a snižuje produktivitu (McDonald, 2013).

V České republice v minulosti rostl počet vysokoškolských studentů neúměrně počtu učitelů. V roce 2005 se tak Česká republika stala zemí s jedním z největších nepoměrů počtu studentů na učitele v Evropské unii (MŠMT, 2009). Růst počtu studujících se zastavil až v roce 2010, kdy začalo docházet k úbytku studujících. V posledních letech se zdá, že se situace stabilizovala, naopak nepatrně přibývá akademických pracovníků. Poměr mezi studenty a učiteli se tak snižuje, viz graf 1 (vlastní zpracování dat z MŠMT, 2019).

Graf 1: Poměr studentů a učitelů na vysokých školách.



Zdroj: vlastní zpracování dat z MŠMT (2019).

5.2 Vztahy a šikana na pracovišti

Keashly (2021) uvádí, že dle převládajících domněnek je akademická sféra považována za krutou a akademičtí pracovníci jsou označováni jako zlí, nepříjemní a arogantní. Akademická půda jako pracoviště se do výrazné míry liší od ostatních způsobů a forem zaměstnání. Akademická sféra by měla být prostředím, kde se mohou myšlenky volně rodit a diskutovat, a to i v případě, že jsou kontroverzní. Tato svoboda pak umožňuje posun vědění. Akademičtí pracovníci jsou tedy trénovaní k logické argumentaci, kritičnosti a analytičnosti. Akademické prostředí tak nepřímo podporuje agresi, kde jednotliví zaměstnanci získávají své postavení kritizováním práce druhých.

Dalším aspektem akademického povolání je moc vrstevníků (power of peers). V akademii rozhodují o dalším vývoji lidé, kteří zastávají stejnou nebo vyšší pozici v kariérním žebříčku. Tedy o úspěchu jednotlivých akademiků často rozhodují jiní akademici, kteří vykonávají podobnou práci třeba na jiné univerzitě. Občas tak může také

docházet k zneužívání této moci, kdy například lidé patřící do nějaké menšiny jsou utlačováni a není jim přidělen podobný prostor se vyjádřit (Keashly, 2021).

Obecně dochází k šikaně na pracovišti v prostředích, která jsou více pod tlakem a více soutěživá. Akademická sféra je tedy příhodným prostředím k rozvoji šikany, což se zdá být celosvětovým problémem. Studie shrnující dosavadní výsledky výzkumu na toto téma poukazuje na podobnost závěrů: špatná situace na pracovišti vede ke zvýšenému stresu, psychickým problémům jako jsou úzkosti, deprese, vztek a nechuť nadále pokračovat v zaměstnání (Keashly, 2021). Studie vztahů na pracovišti v Itálii ukázala, že špatné vztahy na pracovišti u učitelů vedou k pracovně-rodinnému konfliktu, snižují satisfakci z práce a zvyšují pravděpodobnost, že daný pracovník opustí akademickou sféru (Converso a kol., 2019).

5.3 Pracovní přetížení a workoholismus

Akademický úspěch se odvíjí od publikace odborných článků. Očekávání, že akademici budou publikovat velké množství článků, způsobuje nadmíru stresu, který může vést až k nemorálnímu chování. Lidé v akademické sféře mohou sklouznout k falšování ve snaze publikovat za každou cenu. Takové chování může nastat vědomě, a to vlivem nečestného chování ostatních kolegů nebo i nevědomky z důsledku zoufalství a pocitu závisti na úspěšnější kolegy (Edwards, Ashkanasy, 2018).

Jak bylo sepsáno výše, práce v akademické sféře je náročná, soutěživá a stresující, a to především pro začínající akademiky. Například u profesorů z Italských univerzit bylo zjištěno, že pracovní přetížení a workoholismus má negativní vliv na pracovní i rodinné vztahy, způsobuje emocionální přetížení a vede k psychickým poruchám (Converso a kol., 2019).

5.4 Pracovně-rodinný konflikt

Akademický svět v mnohém reflektuje změnu ve společnosti. V minulosti byli v akademickém prostředí především muži, kteří obstarávali veškerý rodinný příjem a mohli tak trávit v práci přesčasy, zatímco ženy pak obstarávaly péči o domácnost a o děti. V dnešní

době ale ve většině domácností pracují oba partneři. Možnost spojit práci s rodinou tak nabyla na významu a je stejně důležitá pro ženy i muže (Mason a kol., 2009).

Doktorští kandidáti v Kalifornii vnímají akademické prostředí, které je primárně zaměřené na výzkum, jako namáhavé, neumožňující si založit rodinu (Mason a kol., 2009). Naopak prostředí, které je orientováno i na výuku, hodnotí pracovníci pozitivněji, více jako rodinně orientované. Obzvláště pro ženy je důležité, že vidí i ženské vzory, které práci a rodinu zvládají adekvátně sladit. Takovýchto žen je ale nedostatek, což mnohé studentky od akademické kariéry odrazuje (Mason a kol., 2009). Ukazuje se, že například australští doktorandští studenti by měli mít právo trávit více času s rodinnou, ale zastaralý systém vyžaduje, aby svůj čas obětovali především studiu a práci (Cannizzio, Osbaldiston, 2016).

5.5 Neúspěch jako součást povolání

Akademičtí pracovníci mohou být často vystaveni neúspěchu a kritice – zamítnutí žádostí o granty, neúspěšné pokusy o kariérní růst, zamítnuté publikace od editorů žurnálů, ale také špatné učitelské vyhodnocení či kritika od studentů. Neúspěch je v akademickém světě přítomen na denní bázi a může vést k negativním emocionálním reakcím. Ukazuje se, že neúspěch má významný vliv na well-being akademických pracovníků. Zvláště mladí akademici se často identifikují s předmětem svého výzkumu a jakýkoliv neúspěch může být chápán jako osobní selhání a vede k přehodnocování vlastní identity. Mnoho mladých akademiků má taktéž sklony k perfekcionismu, nereálným očekáváním a výsledkům (Feldman in Edwards, Ashkanasy, 2018).

V akademickém prostředí je často podporováno vykazovat pouze pozitivní emoce nezávisle na reálném stavu. Zaměstnanci tak mohou čelit neúspěchu v jedné oblasti své práce (například v žádosti o grant či psaní manuskriptu), v přímé práci se studenty však musí tento neúspěch potlačit. Toto chování však může vyústit v psychické problémy jako například v depresi či úzkost (Feldman in Edwards, Ashkanasy, 2018).

Akademici by měli otevřeně uznávat své neúspěchy, nenaplněná očekávání od jejich studentů, či nevydařené experimenty. V roce 2016 profesor Johannes Haushofer, profesor na univerzitě v Princetonu, publikoval svůj životopis neúspěchu. Tento počin podnítil

mnoho debat mezi akademiky a dal prostor pro více pravidelných diskusí na toto téma (Edwards, Ashkanasy, 2018).

5.6 Tlak na postup v kariérním žebříčku

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT, 2008) shledává České vysoké školství jako nedokonalé v souvislosti s tím, že většina akademických pracovníků často buduje svoji akademickou kariéru pouze na jedné vysoké škole a chybí jim zkušenosti z jiných institucí či ze zahraničí. Dalším problémem je systém hierarchie. Pouze nízké procento pracovníků dosáhne prestižních akademických titulů docenta (22 %) a profesora (11 %). Většina akademických pracovníků absolvovala doktorandské studium a je na pozici odborného asistenta (50 %). Taktéž externí odborníci přicházející do akademie nejsou motivováni ke kariérnímu růstu, jelikož přicházejí do vysokých škol s vidinou předat své znalosti a schopnosti, nikoli budování kariéry, a tudíž mnohokrát setrvávají na pozicích asistentů. Podle zprávy MŠMT (2008) je tato situace z dlouhodobého hlediska nevyhovující. Akademie je právě proto kritizována za svou prestižnost, soutěživost a vidinu úspěchu pouze u lidí, kteří jsou schopni rychle postupovat v kariérním žebříčku, a to často i na úkor rodinného života či mentálního zdraví (Mason, Goulden, Frasch, 2009). Naneštěstí poměry jednotlivých akademických pozic v České republice se v čase příliš nemění (MŠMT, 2019).

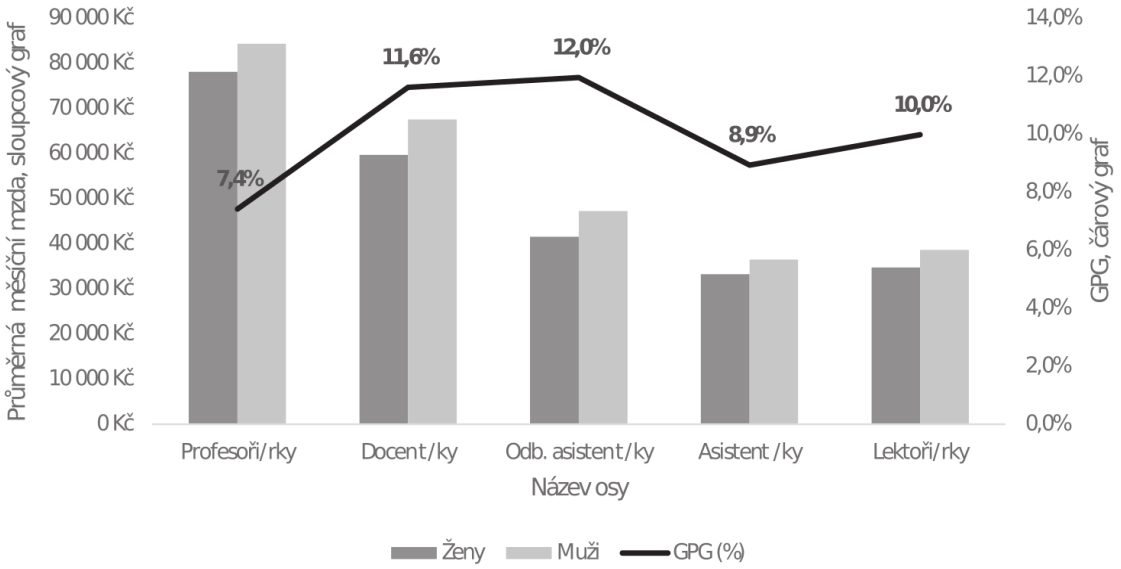
5.7 Pohlaví a well-being v akademii

V České akademické sféře došlo k výrazné změně v roce 2004, kdy byla zavedena Metodika hodnocení výsledků výzkumu a vývoje. Akademické prostředí se stalo soutěživějším. Výzkumníci jsou nuceni měnit laboratoře a na stálé pozici zůstává jen vedoucí. Především pro ženy, které plánují mateřství, může tento systém představovat značnou překážku a může vést k odchodu žen z akademie (Linková, Červinková, 2013).

Diskriminační model podle Fryera (2007), předpokládá, že ženy jsou méně často povýšené ze začátku, jelikož musejí odolávat předsudkům o nižší kvalifikaci. Později v kariéře jsou poté ale právě díky překonávání této diskriminace více kvalifikované a jsou proto povýšené častěji než muži, kteří nečelili diskriminaci v počátku své kariéry (Kahn, 2012).

Z Monitorovací zprávy za rok 2018 vydané Sociologickým ústavem (Hásová, Oliverius, 2020) vyplývá, že v České akademické sféře se objevuje trend, kde na vyšších akademických pozicích jsou mnohem častěji muži než ženy. Rozdíl se nepatrně snížil mezi roky 2007 a 2018, ale zůstává stále výrazný. Na druhou stranu mezi studenty bakalářských a magisterských oborů studuje více žen než mužů. Ženy také méně často postupují v kariérním žebříčku. Ženy jsou taktéž na stejné pozici ohodnoceny nižším platem než muži, viz graf 2.

Graf 2: Platové ohodnocení zaměstnanců na jednotlivých pozicích. GPG – genderové rozdíly.



Zdroj: vlastní zpracování dat z Monitorovací zprávy za rok 2018 vydané Sociologickým ústavem AV ČR.

5.8 Snížená pohybová aktivita

Množství fyzické aktivity se dramaticky snížilo v posledních 100 letech. Rozšíření automobilů, počítačů a další techniky spolu s úbytkem pozic, kde je vykonávána fyzická činnost, vedly k výraznému snížení kalorického výdaje a ke snížení aktivního pohybu lidí. V USA je podporování pohybových aktivit u zaměstnanců univerzit velmi zkoumaným tématem (Hanson, 2013).

Studie provedená v Austrálii zkoumala důvody, které odrazovaly muže pracující na univerzitě od pohybové aktivity. Bylo prokázáno, že muži si byli dobře vědomi kladných stránek cvičení. Zároveň jako nejčastější důvod, proč se žádnému cvičení nevěnovali,

uváděli nedostatek času a přílišné pracovní požadavky, které na ně byly kladeny (George, 2014).

Seminář, který probíhal v rámci výuky a který byl organizovaný venku během procházky zlepšil osobní pohodu studentů i učitelů. Studenti byli více aktivní a učitelé hodnotili seminář jako více kvalitní, než pokud ho vyučovali v běžném školním prostředí (Bälter, 2018).

Akademici, kteří se zúčastnili programu na podporu zdraví, který zahrnoval vhodnou pohybovou aktivitu a vyvážený jídelníček, vykazovali signifikantní pokles tělesného tuku, hladiny cholesterolu, krevního tlaku a srdečního pulsu v klidu i při zátěži (Watts, 1992).

5.9 Vyrovnávání se se zhoršeným well-being

Promluva s rodinou a podpora od blízkých jsou nejčastějším řešením šikany v akademické sféře. Naneštěstí toto řešení nezlepšuje vlastní vztahy v akademii. Naopak informování lidí, kteří mají na daném pracovišti vliv, může pomoci vyřešit situaci. Spoustu šikanovaných se ale zdráhá situaci jakkoli řešit ze strachu, že by se nic nezměnilo (Keashly, 2021).

Studie provedená ve Spojeném království Anglie a severního Irska (Devonport a kol., 2008) ukazuje možné vyrovnávací mechanismy (pozitivní i negativní) se stresem, které jsou prezentované vysokoškolskými pedagogy. Jedná se o několik bodů (Devonport a kol., 2008, s. 70):

- *„akceptování situace;*
- *aktivní vyrovnávání se se situací;*
- *alkohol;*
- *vyhýbání se přílišným nárokům;*
- *vyhýbání se aktivitám, které nejsou spojené s akademií;*
- *fyzická aktivita;*
- *humor;*
- *mentální příprava na těžké období;*
- *rezignace na vlastní zájmy a koníčky, které nejsou spojeny s prací;*

- *dobré plánování času;*
- *pozitivní samomluva;*
- *určování priorit;*
- *dávání věcí do souvislostí;*
- *relaxační techniky;*
- *náboženství;*
- *snění o dobré budoucnosti a výhře v loterii a podobně.“*

Pozitivní myšlení, vděčnost, naděje, optimismus a soběstačnost mají naopak pozitivní vliv na osobní pohodu vysokoškolských učitelů a výrazně snižují míru stresu (Darabi, Macaskill, Reidy, 2017).

5.10 Odchod z akademie

Důvody, proč lidé odcházejí z akademie se nepatrně liší mezi ženami a muži. Ženy jsou ochotnější se přizpůsobit místu pobytu svého partnera, které je vhodné pro jeho povolání, a vzdát se tak vlastní akademické kariéry, která by vyžadovala přesun do jiného místa. Ženy se také více strachují, že kariéra v akademii jim neumožní založit rodinu. Muži se naopak strachují o složitost kariérního postupu a výši platového ohodnocení. Pro obě pohlaví jsou důvody k odchodu z akademie také negativní zkušenosti během jejich doktorandských studií a přílišná časová náročnost akademického povolání, která jim neumožní věnovat se vlastním zájmům a koníčkům (Mason a kol., 2009).

5.11 Shrnutí well-being akademických pracovníků

Well-being akademických pracovníků je ovlivněn mnoha proměnnými, některé z nich může ovlivnit jedinec méně a jiné naopak více. Jedním z hlavních determinantů osobní pohody je pohlaví jedince, jeho charakteristické a povahové rysy, chování, vyrovnávání s náročnými situacemi a stresem nebo i množství pohybu, který jedinec vykonává, a způsob zvládání pracovně-rodinného konfliktu. Na druhé straně jsou vlivy, které jsou dány především okolím, jako je například klima dané vysoké školy, tlak na akademiky, tlak na postup v kariérním žebříčku nebo i přístup a vedení vysoké školy.

Zlepšení některých rysů může jedinec ovlivnit sám a může tak přispívat k pozitivní osobní pohodě v zaměstnání, ale i v osobním životě. Některé determinanty však jedinec sám neovlivní, ale může je ovlivnit jeho zaměstnavatel neboli daná instituce (vysoká škola), ve které jedinec pracuje. Zařazení aktivit na zlepšení osobní pohody do zaměstnání přináší mnoho benefitů jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Je to především větší motivace k plnění pracovních úkonů, větší produktivita zaměstnanců, prevence syndromu vyhoření, lepší klima na pracovišti, ale i pozitivní vlivy na osobní život.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 Cíl práce a metodika práce

Cílem praktické části této diplomové práce je vytvoření souboru aktivit pro vysokoškolské pedagogy, které budou mít potenciál zlepšit pracovní život a celkový well-being.

Návrh intervenčního programu (soubor aktivit) je zpracován na základě prostudování české i zahraniční odborné literatury a získaných poznatků při zpracování teoretické části této práce.

6.1 Dílčí úkoly

Prvním dílčím úkolem je studium odborné literatury na téma podpory well-being vysokoškolských učitelů a podpory well-being v zaměstnání.

Druhým dílčím úkolem je vytvoření souboru aktivit, na základě výsledků z prostudování odborné literatury, které může zařadit do života sám vysokoškolský učitel a mají potenciál pozitivně působit na well-being vysokoškolského učitele.

Třetím dílčím úkolem je vytvoření souboru aktivit, které může zařadit nadřízený, vedoucí katedry nebo příslušná vysoká škola, které budou mít potenciál ke zlepšení well-being vysokoškolského učitele.

Čtvrtým dílčím úkolem je vytvoření souboru aktivit, které budou mít potenciál k pozitivnímu vlivu na jedince v jeho komplexním pojetí, tedy na fyzické, psychické i sociální zdraví.

6.2 Doporučení pro zařazení aktivit

Níže uvedené aktivity pro zlepšení osobní pohody vysokoškolských učitelů jsou navržené jako doporučení pro zařazení do každodenního života. Každý člověk je však individualita, má jiné preference, jinou pracovní náplň v akademickém prostředí i rozdílné hodnoty v osobním životě. Aktivity jsou navržené tak, aby si jakýkoli učitel mohl vybrat dle svých preferencí, která z činností by mu mohla vyhovovat a která naopak ne. Cílem těchto aktivit rozhodně není zařadit je všechny do svého života naráz, vzhledem k množství

a rozsahu by to ani nebylo reálné. Doporučení pro vysokoškolské učitele je, aby si vždy vybrali jednu, dvě nebo tři aktivity, které jsou reálně schopni zařadit do jejich života a vyzkoušet, jak na aktivitu reagují. Určitě se může stát, že některé aktivity nebude snadné zařadit vzhledem k povaze povolání a rodinnému životu, ale doporučuji aktivity vyzkoušet alespoň po dobu jednoho měsíce a následně vyhodnotit, zda aktivita přináší zlepšení osobní pohody pracovního života nebo naopak. V případě, že by učiteli daná aktivita nevyhovovala, tak doporučuji zařadit do svého života jinou z nabízených možností, a taktéž ji vyzkoušet alespoň po dobu jednoho měsíce.

Uvedené aktivity jsou primárně navrženy pro vysokoškolské učitele, ale lze je modifikovat a zařadit i pro zlepšení osobní pohody pedagogů na nižších úrovních vzdělávacího systému (základní školy, střední školy, vyšší odborné školy).

7 Aktivity podporující well-being

Následující aktivity rozděluji do dvou částí dle iniciátora aktivity. V první kapitole jsou uvedeny činnosti na zlepšení osobní pohody, které zařazuje sám jedinec. V druhé části jsou popsány aktivity, jejich zařazení je podmíněno podporou ze strany zaměstnavatele – katedry fakulty či vysoké školy.

7.1 Činnosti na základě aktivity učitele

Návrhy aktivit v této kapitole jsou vytvořené pro zařazení do pracovního i osobního života vysokoškolského učitele. Aktivity jsou zacílené pro posílení fyzického, psychického a sociální zdraví a celkový pozitivní vliv na well-being v osobním i pracovním životě.

7.1.1 Mimopracovní aktivní pohyb

Východisko pro návrh aktivity

Světová zdravotnická organizace (WHO, 2020b) doporučuje minimální pohybovou aktivitu pro dospělého jedince v rozsahu 150-300 minut týdně středně vysokou intenzitou nebo 75-150 minut týdně vysokou intenzitou. Dospělému jedinci také doporučuje, aby se minimálně dvakrát týdně věnoval silovému tréninku hlavně větších svalových skupin ve střední až vyšší intenzitě. Pohybová aktivita má pozitivní vliv na psychické zdraví a osobní pohodu jedince (Kebza, Komárek, 2003). Doporučení Světové zdravotnické organizace je více popsáno v kapitole 2.1.1.

Zároveň Šolcová a Kebza (2004) upozorňují, že kvalitní sociální vztahy a sociální opora jsou jedním z hlavních determinantů, které vedou ke zlepšení zdraví, psychické pohody a well-being jedince.

Studie publikovaná v roce 2010 (Ryan a kol.) dokazuje, že pobyt na čerstvém vzduchu a pobyt v přírodě mají pozitivní vliv na energii jedince v daný den, kdy pobýval venku.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je vytvoření návyku a zařazení pravidelné pohybové aktivity jakékoli intenzity do běžného života vysokoškolského učitele. Dalším cílem je zařazení pravidelného

pobytu venku na čerstvém vzduchu, který má pozitivní vliv na zdraví. Neposledním cílem je udržovat nebo zvyšovat kvalitu sociálních vztahů.

Popis aktivity

Úkolem jedince je pravidelně zařazovat do svého života takovou pohybovou aktivitu na čerstvém vzduchu, která jedince baví. Důležité je vytvořit si návyk vedoucí k zařazení pohybové aktivity do každodenního života.

Pohybové aktivity mají různé podoby a jakýkoli jedinec si může vybrat dle svých preferencí, důležité je, aby jedince daná aktivita bavila. Není nutné, aby pohybová aktivita byla prováděna vysokou intenzitou. Mezi pohybové aktivity můžeme například zařadit: turistiku, tanec, jógu, běh, jízdu na kole, posilování – venkovní, v posilovně či v domácnosti, plavání, běh na lyžích nebo mnoho dalších. Je vhodné, aby alespoň některá z pohybových aktivit v průběhu týdne byla zařazena venku na čerstvém vzduchu a nebyly provozovány pouze uvnitř budov. Pro zlepšení sociální pohody lze mnoho pohybových aktivit provozovat s přáteli nebo v tréninkové skupině. Pohybová aktivita ve skupině nebo s přáteli může být pro některé jedince mnohem více motivující a zvyšuje tak šanci, že jedinec u dané aktivity vydrží a oblíbí si ji, záleží však hlavně na osobních preferencích jedince.

Návrhy na aktivity

- **Pravidelné sportování s přáteli**

  Ideální je, aby se jedinci domluvili vždy minimálně na určitý den a čas v týdnu, kdy danou pohybovou aktivitu budou společně realizovat. Sportování s přáteli je pro mnohé jedince mnohem více motivující, jelikož dochází k podpoře od ostatních a pro každého jedince je těžší aktivitu vynechat díky domluvě s ostatními. Sportování s přáteli se může stát mnohem zábavnějším, když si jedinec může užívat příjemně strávený čas s lidmi, které má rád.

- **Zapojení do tréninkové skupiny**

  Tréninková skupina má pravidelné tréninky vždy v určitý den nebo více dní v týdnu. Nabídka pohybových aktivit je obzvláště ve větších městech široká. Jedinec si může vybrat skupinu v oblíbeném sportu – společné výběhy ve větších městech, taneční lekce, lekce posilování, lekce jógy, skupinové sporty a jiné.

- **Vytvoření rutiny**

Zařazení pohybové aktivity v pravidelný čas a den každý týden vede k vytvoření rutiny, která je žádoucí. Návyk jedinci napomáhá k motivaci a k nevynechávání pohybové aktivity.

- **Využití aktivity pro rodinnou událost, sportování s cílem**

Jedinec si může sportování a různé pohybové aktivity spojit s rodinným nebo přátelským výletem, který má určitý cíl. Cílem může být například společný výlet na kolech, v běhu či pěšky za památkou, na rozhlednu, hrad, do města, do cukrárny nebo do restaurace. Zároveň tyto cíle při sportování může zařadit i jedinec, který sportuje sám.

- **Nahrazení dopravy vlastním pohybem**

Zařazení a zvýšení pohybové aktivity jako nahrazení automobilní dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, tedy například místo městské hromadné dopravy nebo automobilové dopravy. V případě delší vzdálenosti místa bydliště od místa vykonávání práce je možné kombinovat veřejnou dopravu a sportovní aktivitu. Mnoho zaměstnání v dnešní době nabízí možnost využití sprch a šaten pro zaměstnance jako podporu pro zvýšení pohybových aktivit. Cestu do práce lze běžet, jít procházkou nebo jet na kole, ale záleží i na vzdálenosti zaměstnání od místa bydliště. V případě volby běhu je ideální, aby měl jedinec v zaměstnání připravené oblečení na převlečení a nemusel tak běhat s batohem.

- **Stanovení si cíle pohybové aktivity**

Stanovení si výkonnostního cíle v pohybové aktivitě může vést k větší motivaci ke sportu a k pravidelnému tréninku. Cílem může být závod, soutěž s přáteli nebo jakákoliv reálná a rozumná výzva. V případě závodu je ideální se na závod přihlásit dostatečně dopředu, aby se jedinec nemohl vymluvit na nedostatečný čas přípravy. Další pomocí k uskutečnění smýšleného záměru může být jeho sdílení s přáteli, kolegy či rodinnou.

- **Technologie – chytré hodinky, aplikace**

  Technologie mohou napomoci jedinci k vytvoření návyku, k motivaci i k aktivitě během celého dne. Pomocí technologií si jedinec může vytvořit i tréninkový plán. Chytré hodinky častokrát připomínají jedinci, že se má v průběhu dne hýbat a pomáhají s nastavením cílů pro daný den (kroky, vzdálenost, pohyb v průběhu dne). Jedinec si pak může po celém dni zhodnotit, jak je na tom s pohybovou aktivitou. Mobilní aplikace mohou pomáhat se zaznamenáváním pohybové aktivity nebo i s vytvářením tréninkového plánu v různých sportech. Takové plány mohou být velkou motivací především pro začátečníky, kteří si úplně nejsou jisti, jak postupovat při zařazování pohybu do života. V mobilních aplikacích lze nalézt plány na zařazení běhu, posilování, cyklistiky nebo například i plavání do života jedince. Je však potřeba dbát na to, že technologie jako jsou chytré hodinky nebo aplikace v mobilních zařízeních mohou být motivující, ale zároveň pro některé jedince i stresující. Je potřeba tyto technologie brát opravdu jen jako pomůcku, a ne jako dogma a vyvarovat se tak možným negativním vlivům na psychické, ale i fyzické zdraví.

- **Doplnění pracovním aktivním pohybem** (viz aktivita pracovní aktivní pohyb)

7.1.2 Pracovní aktivní pohyb

Východisko pro návrh aktivity

Světová zdravotnická organizace doporučuje pro dospělého jedince minimální pohyb v rozsahu 150-300 minut týdně středně vysokou intenzitou nebo 75-150 minut týdně vysokou intenzitou. Zároveň upozorňuje na fakt, že sedavý způsob života má negativní vliv na zdraví, který se projevuje především v srdečních onemocněních, cukrovce druhého typu, rakovině a nadváze. Světová zdravotnická organizace upozorňuje, že lidé se sedavým způsobem života by měli do svého života zapojovat pravidelně jakoukoliv pohybovou aktivitu, která může být i nízké intenzity. I krátkodobá aktivita nízké intenzity má pozitivní vliv na zdraví jedinců. Lidé se sedavým způsobem života by se měli snažit omezit čas, který stráví sezením (WHO, 2020b). Pohybová aktivita má pozitivní vliv na fyzické a psychické zdraví a navození pozitivních emocí, které vedou ke zlepšení osobní pohody (Kebza, Komárek, 2003).

Cíl aktivity

Cílem aktivity je narušit dlouhodobé sezení učitele, přerušit rutinní práci a poskytnout psychický odpočinek od pracovního náporu. Cílem je také načerpat novou energii do pokračování v pracovních úkolech.

Popis aktivity

Jedinec má za úkol zařadit pohyb do jeho pracovního života. Vhodné je, aby jedinec zařazoval jakýkoliv pohyb, který narušuje rutinní sezení, ideálně každou hodinu. Níže jsou uvedené možnosti, jaké pohybové aktivity lze zařadit do pracovního života učitele na vysoké škole.

Návrhy na konkrétní zařazení pohybu

- **Protahování**

Cvičení krátké série protahovacích cviků, které mají pozitivní vliv na správné držení těla. Jinou variantou protahování může být jógová sestava pozdravu slunce. Každý cvik by se měl praktikovat 20-30 vteřin. Protahování by se mělo začínat od hlavy a končit u nohou.

Návrh na protahování v práci

1. Kroužení hlavou na obě strany.
2. Stoj nebo sed, protažení hlavy do strany pomocí ruky. Prsty ruky jsou na opačném uchu – pravá ruka vyvíjí tlak ze strany na hlavu přes levé ucho. Opakování na obě strany.
3. Protažení prsních svalů, formou zatlačení jedné pokrčené ruky do stěny. Ruka je opřená o malíkovou stranu. Loket je ve výši ramene. Následně výměna stran.
4. Kroužení zápěstím, následně kroužení v lokti a kroužení celýma rukama. Jedinec prostřídá směr kroužení.
5. Protažení svalů zad. Předklon tak, aby vznikl mezi trupem a nohama pravý úhel. Ruce jsou opřené o židli nebo zeď.
6. Kroužení trupem, vystřídání obou stran.

7. Předklon celým tělem k zemi, snaha o dotknutí se dlaněmi země. Nohy mohou být mírně pokrčené.
8. Protažení třísel při nízkém dřepu, lokty tlačí do kolen.
9. Protažení svalů nohy při výpadu. Dlaně se zapírají o koleno, které je vepředu. Koleno, které je vepředu nesmí přesahovat úroveň kotníku. Zanožená noha se opírá od zem. Vystřídání obou stran.
10. Kroužení nohy v kotníku, koleni, a nakonec celé nohy. Jedinec střídá směr kroužení, následně vystřídá nohy.

- **Procházka po budově školy**

Budovy školy jsou většinou několikapatrové a mají dlouhé chodby. K narušení pracovní rutiny postačí procházka, která zabere pět minut. Procházku lze spojit například s vyřízením vzkazu pro kolegu. Ideální je hledat důvody, proč by se měl člověk projít. Takovou procházku lze spojit i s krátkým pobytem na čerstvém vzduchu, jedinec může jít před budovu školy nebo například na školní dvůr. Čerstvý vzduch pomáhá k vytvoření nových nápadů, probuzení jedince při náročném dni a zlepšuje duševní pohodu.

- **Aktivní během celého dne**

Důležité je, aby jedinec byl pohybově aktivní v průběhu celého dne a omezil čas strávený sezením. Pohyb může zařadit např. formou vyjití schodů mezi patry místo použití výtahu. Dále může učitel vysoké školy při výkladu střídat dobu, kdy sedí a kdy naopak stojí. Pohyb může zařadit i při cestě do práce, kdy může zaparkovat o něco dále od místa výkonu práce, jít pěšky a prodloužit tím čas a vzdálenost chůze. Pokud pedagog zvolí městskou hromadnou dopravu, může vystoupit o několik zastávek dříve a na pracoviště může dojít pěšky.

7.1.3 Spánková psychohygiena

Východisko pro návrh aktivity

Kvalita spánku je jedním z hlavních determinantů, které mají vliv na well-being a které jedinec může svou vůlí ovlivnit. Špatná kvalita spánku zhoršuje pozornost, kognitivní myšlení, emoce a zvyšuje míru stresu. Z dlouhodobého hlediska má negativní vliv na fyzické zdraví (WHO, 2004).

Cíl aktivity

Cílem aktivity je vytvoření spánkové psychohygieny a zlepšení kvality spánku. Dalším cílem je vytvořit si příjemné a kvalitní spánkové prostředí, které umožňuje kvalitní spánek.

Popis aktivity

Úkolem jedince je vytvořit si příjemnou spánkovou rutinu, která vede ke zlepšení kvality spánku. Jedinec má také za úkol eliminovat veškeré negativní vlivy na spánek, které může ovlivnit a vytvořit si příjemné prostředí pro spánek.

Návrhy na konkrétní činnosti

- **Vytvoření spánkové rutiny**

  Je vhodné, aby jedinec chodil spát vždy v podobný čas a také se v podobný čas probouzel, jelikož tělo se návyku přizpůsobí a spánek poté bude kvalitnější. Minimálně hodinu před plánovaným spánkem je ideální eliminovat veškerou elektroniku a omezit působení modrého světla. K lepšímu a rychlejšímu usínání je vhodné se dvě hodiny před plánovaným spánkem již nevěnovat žádné intenzivní pohybové aktivitě. Vhodné je zacvičit si relaxační jógu nebo protahovací cvičení. Také je důležité, aby jedinec omezil přijímání těžkých jídel těsně před plánovaným spánkem, která jsou náročná na trávení. Ideální je zařadit jídlo dvě nebo více hodin před spánkem. Ke kvalitnímu spánku a snadnějšímu usnutí je také potřeba eliminovat v podvečerních a večerních hodinách nápoje, které obsahují kofein (káva, zelený a černý čaj, energetické nápoje). Celková činnost a aktivita jedince ve večerních hodinách by se měla utlumovat a směřovat k přípravě na spánek. Vhodné je například zařazení čtení a podobných rituálů před spaním.

- **Eliminace elektroniky**

  Jedinec by měl přesunout veškerou elektroniku z místnosti, která je určená ke spánku. Cílem je zamezení elektronického smogu a utlumení možných zvuků a světel, které by mohly narušit spánek. Ideální je nahrazení budíku v mobilním telefonu za budík na baterie nebo elektronický. V místnosti by se tedy neměly nacházet žádné mobilní telefony, počítače a podobně.

- **Vytvoření příjemného prostředí vhodné pro spánek**

Místnost a postel by měla sloužit především pro spánek, činnosti s ním spojené a přípravu na spánek. Není ideální jíst v posteli nebo přes den vůbec do postele ulehat například za účelem sledování filmů. V místnosti by měla být chladnější teplota, než je tomu v ostatních místnostech – teplota by se měla pohybovat okolo 18 stupňů Celsia. Místnost by měla být na spánek zatemněná, aby se podpořila tvorba melatoninu a eliminovala se rušivá světla. Ve většině měsíců v roce je vhodné mít během spánku otevřená okna, aby mohl do místnosti proudit čerstvý vzduch. V případě hlučnějšího prostředí, které by mohlo narušovat spánek, je ideální používat špunty do uší.

- **Dostatečná délka spánku**

Jedinec by si měl naplánovat den tak, aby měl v noci dostatečně dlouhý spánek. Spánek dospělého člověka by měl být minimálně 7 hodin, ale ideální je se dostat spíše k 8 hodinám spánku. Jedinec by však neměl zapomínat na délku svého usínání, jelikož délka spánku se nepočítá od doby, kdy si jedinec lehne do postele, ale od doby, kdy usne.

- **Světelná hygiena**

Respektování cirkadiálního rytmu ve spojitosti se světlem je pro kvalitu spánku velice důležité. Přes den by pro zvýšení pracovní produktivity měla v domácnosti převažovat modrá složka světla, tedy jedinec by si měl svítit bílým světlem. Člověk by však měl mít co možná nejvíce denního přirozeného světla ze slunce. Minimálně 90 minut před plánovaným spánkem by si měl jedinec svítit jen světlem, které vyzařuje žluté, oranžové a červené složky světla, tedy světlem bez modré a zelené složky. Před spánkem je vhodné, aby jedinec nepoužíval elektroniku nebo v případě nutnosti jejího použití by měl používat taková nastavení, která zabraňují modrému záření (například červený filtr). Velice důležité také je minimálně 90 minut před spánkem zatemnit místnost, aby se jedinec vyvaroval světlům z vnějšího prostředí. Ložnice by měla být po celou dobu spánku naprosto zatemněná.

7.1.4 Rozbíjení výživových stereotypů

Východisko pro návrh aktivity

Dle Světové zdravotnické organizace (WHO, 2019) je vyvážená a zdravá strava zásadní pro zdraví a osobní pohodu jedince. Potrava a zdroj tekutin jsou zároveň základní lidské potřeby.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je zpestřit a obohatit běžný jídelníček, který se častokrát může stát stereotypním. Dalším cílem je zařadit více zdravé stravy do jídelníčku jedince.

Popis aktivity

Úkolem jedince je zařadit každý týden jedno jídlo, které ještě nikdy nevařil. Cílem je, aby se jedinec odvrátil od stereotypního chování, kdy častokrát dokola vaří podobná nebo stejná jídla, která mu chutnají, jsou snadná na přípravu a jedinec se stane pohodlným k vymýšlení něčeho nového. Důležité je, aby pokrm splňoval základní požadavky na vyváženou a pestrou stravu.

Návrhy a doporučení k činnosti

- Utvoření z vaření i konzumace jídla společný rodinný nebo přátelský rituál, který se bude pravidelně konat jeden den v týdnu, kdy si rodina společně v klidu užije kvalitně strávený čas.
- Inspirování se receptem z internetu, v kuchařkách nebo u známých a příbuzných. Hledání receptu se může stát příjemným rituálem pro přátele nebo i pro celou rodinu. Z aktivity lze vytvořit i rodinný rituál, kdy každý týden jeden z členů domácnosti vymyslí nebo vyhledá recept, který se bude vařit.
- Není důležité vytvářet příliš složité a zbytečně zdlouhavé pokrmy. Zdravá a vyvážená strava nemusí být složitá, ani finančně náročná. Ideální je do pokrmů zařadit přirozené, málo zpracované, čerstvé a lokální potraviny, které jsou samy o sobě chutné.

7.1.5 Přítomný okamžik

Východisko pro návrh aktivity

Dle modelu PERMA od Seligmana (2014) je jeden z prvků pro utváření vyššího well-being zaujetí činností neboli anglicky Engagement. K pozitivnímu vlivu na well-being by se jedinec měl dostávat do pocitu flow a měl by dosahovat pohlcení činností, kterou právě vykonává. Při tomto pocitu jedinec nemá pojem o čase a je v přítomném okamžiku.

Cíl aktivity

Cílem této aktivity je, aby si vysokoškolský učitel uvědomoval přítomný okamžik, byl jím naprosto pohlcen a toto pohlcení, tedy flow, zažíval u co nejvíce činností v běžném životě.

Popis aktivity

Mnoho činností v životě člověka probíhá automaticky, kdy něco v přítomném okamžiku děláme, ale zároveň u toho myslíme na to, co bylo v minulosti nebo co bude v budoucnosti. Častokrát zapomínáme, co se děje teď, a vůbec svou přítomnost nežijeme. Při této aktivitě má jedinec za úkol navrátit se do přítomnosti a nezabývat se něčím jiným. Měl by dělat jen to, co je teď a tady. Aktivity na uvědomování si přítomného okamžiku by jedinec měl zařazovat do svého života každý den alespoň na několik minut. Aktivity by měl obměňovat a postupně si tyto činnosti zvnitřňovat a brát jako naprostou součást svého života. Některé aktivity jsou velice krátké a mohou být běžnou součástí každodenního života, a tak vůbec nenaruší zvládání běžných povinností, ale naopak mohou přinést mnoho pozitivních vlivů na well-being. Níže popisuji návrhy na některé možné aktivity na uvědomování si přítomného okamžiku. Nicméně, veškeré činnosti, které přes den děláme, lze realizovat vědomě a zaujatě na konkrétní činnost.

Konkrétní činnosti na přítomný okamžik

- **Vědomé jezení**

  U vědomého jezení je důležité, aby si jedinec na jídlo vyhradil dostatek času a klidného prostoru na soustředění se na připravený pokrm. U jídla je potřeba odstranit veškeré rušivé elementy, které mohou narušovat přítomný okamžik. Mezi ty patří

například veškerá elektronika (televize, počítač, mobilní telefon), knihy, časopisy anebo i rušné prostředí. Jedinec by se měl pokoušet plně si uvědomovat, co jí, jak to vypadá, jakou to má vůni, jakou má jídlo chuť či strukturu. Úkolem je, aby se při jídle nevěnoval ničemu jinému, než je jídlo samotné. Pokud se člověk na jídlo plně nesoustředí a dělá u jídla mnoho dalších činností, tak může snadno dojít k přejídání a trávicím problémům. Jedinec a jeho tělo samotné si totiž po snězení pokrmu bez plné pozornosti k jídlu nemusí vůbec uvědomovat, že něco snědl.

- **Vědomé dýchání**

Vědomé dýchání lze zařadit naprosto kdykoliv během celého dne. Ideální však je, když nemusíme dělat nic jiného, nemusíme nikam spěchat a máme prostor využít čas, který musíme na daném místě strávit – například při jízdě městskou hromadnou dopravou, při čekání u lékaře nebo na poště. Jedinec by se měl soustředit na svůj dech, uvědomovat si délku nádechu, délku výdechu, všímat si svých pocitů a měl by být pozorovatelem, co se děje, když dýchá.

- **Vědomé procházky, chůze**

Procházky jsou ideální na zlepšení well-being, jelikož je to aktivita spojená s pohybem, pobytem na čerstvém vzduchu i v přírodě a jedinec se může věnovat sám sobě a přítomnému okamžiku. Vhodné je, aby si jedinec s sebou na vědomé procházky nebral mobilní telefon nebo si ho alespoň vypnul, nepoužíval sluchátka a pokusil se nebýt ničím ani nikým rušen. Při vědomé procházce je ideální, aby jedinec vnímal to, co se právě děje. Uvědomoval si svůj krok, uvědomoval si okolí – stromy, vůně, budovy, zvířata, zvuky a podobně. Jedinec by se měl pokusit nemyslet na nic jiného, než co se děje v jeho životě, a měl by se pokusit udržet v přítomném okamžiku. Pokud však jeho myšlenky seběhnou jinam z přítomnosti, tak by se měl v poklidu navrátit na místo, kde je teď a tady.

- **Vědomé vaření, čištění zubů, vědomý úklid domácnosti a mnoho dalších běžných činností**

Veškeré činnosti, které v životě děláme, můžeme vykonávat v přítomnosti, jen je občas potřeba se k tomu donutit a uvědomit si, že život se odehrává nyní, a ne za týden.

A pro psychickou a osobní potřebu je žádoucí, abychom se občas navrátili k činnostem, které nyní vykonáváme, a přestali fungovat automaticky a přemýšlet jen o budoucnosti.

- **Pomůcky na návrat do přítomného okamžiku**

  Pro návrat a uvědomování si přítomného okamžiku mohou být jedinci nápomocné pomůcky, které jedince navrátí do okamžiku teď a tady. Mezi tyto pomůcky můžeme zařadit jakýkoliv předmět, který si jedinec určí jako jeho návrat do přítomného okamžiku – například kamínek v kapse, náramek na ruce a podobně. Pokaždé, když se jedinec na tento předmět podívá, tak si vzpomene, že má být v přítomnosti. Podobně mohou fungovat například časté připomínky na mobilu, které jedince upozorní, aby byl teď a tady.

7.1.6 Relaxační techniky

Východisko pro návrh aktivity

Relaxační cvičení mají pozitivní vliv na zlepšení nejen osobní pohody, ale především duševní pohody. Pomáhají s vyrovnáním se se stresem a napomáhají k psychické relaxaci. Při pravidelném praktikování relaxačních technik dochází ke zlepšení zvládání náročných životních situací a přispívá k lepšímu životnímu stylu (Kebza, Komárek, 2003).

Cíl aktivity

Cílem aktivity je podpora jedince při zvládání náročných životních událostí a podpora zvládání stresových situací. Dále je cílem psychický odpočinek od pracovních a osobních starostí.

Popis aktivity

Relaxační techniky by měl jedinec zařazovat minimálně jednou týdně. Ideálně je však vhodné relaxační techniky zařazovat pravidelně každý den, a to ve stejnou dobu. Je potřeba si najít čas, který bude jedinci vyhovovat – brzo ráno (naladění se na začátek dne), později večer (uklidnění na konci dne). Každému však vyhovuje něco jiného, a tak je vhodné si najít to, co je pro daného jedince nejlepší. Techniky je možné různě střídat dle individuálních preferencí a aktuálních potřeb. Některé zaberou jen pár minut, ale mohou zlepšit psychický stav jedince v celém dni.

Při relaxačních aktivitách by si jedinec měl najít klidné místo, kde ho nikdo a nic (ani elektronika) nebude rušit. Při statických relaxačních činnostech, kde se jedinec nehýbe, je vhodné, aby si našel pohodlnou pozici v sedě nebo v leže a při relaxaci svou polohu již nepotřeboval upravovat z důvodu nepohodlí.

Návrhy na relaxační cvičení

- **Vizualizace místa**

Při vizualizaci místa je pro jedince úkolem představit si místo, kde je mu dobře, které ho dělá šťastným. Může to být místo, které neexistuje nebo naopak místo, které pravidelně navštěvuje nebo v minulosti navštívil a má to tam rád. Při této představě si může na tomto místě jedinec představit i svou oblíbenou společnost lidí, které má rád (rodina, přítel, přítelkyně, kamarádi). Cílem je představovat si toto šťastné místo, nemyslet na nic jiného a navozovat tak v sobě pozitivní emoce. Jedinec si představuje, jak se cítí na tomto místě, jak to vypadá všude okolo, jaké jsou v okolí vůně a podobně. U tohoto cvičení by měl jedinec vydržet alespoň 10 minut.

- **Vizualizace přání a strachů**

Vizualizace přání spočívá v představování si věcí, kterých chce člověk dosáhnout. Například si jedinec představuje tu událost, kdy získá vysněný titul v akademické sféře, představuje si konkrétní předávání diplomu, jak to probíhá, a hlavně si představuje konkrétní emoce, které zažívá.

Naopak když má člověk z něčeho obavu, tak si představuje, jak by daná událost mohla probíhat, jaký by byl ten nejlepší možný scénář události a jaký by byl naopak ten nejhorší scénář, který může nastat. Například, pokud se jedinec obává státních zkoušek, tak si představuje, jak budou státní zkoušky probíhat, jaké konkrétní otázky si vytáhne a jak bude odpovídat na otázky. Při vizualizaci záporného scénáře si představuje, co se bude dít, když nebude vědět odpovědi na otázky, co se bude dít, když nesplní státní zkoušky a jaké to bude mít následky. Častokrát mají lidé totiž zbytečné obavy z něčeho, co je čeká, a přitom ani ten nejhorší scénář nemusí být tragický. Tato relaxační technika má u jedince navodit pozitivní emoce, zbavit člověka obav a strachů z věcí, které ho čekají, a připravit ho na nadcházející události.

- **Meditace**

Meditaci můžeme rozdělit na řízenou a neřízenou. Neřízenou meditaci si může člověk zacvičit sám tak, že se posadí nebo si lehne na klidném a pohodlném místě, kde ho nikdo nebude vyrušovat. Nejprve se jedinec snaží, aby se zklidnil. Na počátku může vnímat svůj dech a následně by se měl soustředit jen sám na sebe, v poklidu sedět a nad ničím nepřemýšlet. Meditace probíhá ideálně se zavřenýma očima. Pokud by se jedinci dostavily nějaké myšlenky, tak by se člověk měl stát jen jejich pozorovatelem a neměl by si je připouštět.

Řízená meditace je vedená jiným člověkem. Při této meditaci jedinec poslouchá, co má dělat, jak má dýchat, na co má myslet a podobně. Takové meditace jsou různě dostupné na internetu, nebo existují meditační aplikace (placené i neplacené), které člověka provedou od prvních seznámení s meditací až k náročnějším meditacím. Tyto aplikace jsou ale většinou v anglickém jazyce, nicméně existují dostupné meditace i v českém jazyce. S řízenými meditacemi a relaxacemi se můžeme setkat i na začátku nebo konci lekcí jógy.

Meditace lze zařadit pravidelně každý den nebo je zaměňovat s vizualizacemi. Je vhodné, aby jedinec meditaci praktikoval alespoň 10 minut denně a postupně se dostával k delším meditacím. Zároveň platí, že jakkoli dlouhá meditace je lepší než žádná meditace.

- **Jógová relaxace**

Cvičení jógy může být pro jedince složka aktivního pohybu, metoda relaxace nebo i činnost, při které zažívá pocit flow a rozvíjí svou kreativitu. Pro začátečníky s jógou je vhodné, aby cvičili dle instruktora – tedy na lekci, dle videa nebo knihy. Nejideálnější je však lekce s instruktorem, který může napravit chyby při provádění cviků. Některé druhy jógy mohou být více fyzicky náročné, a tak je potřeba, aby si jedinec zvolil takovou jógu, která vyhovuje jeho preferencím a potřebám. K relaxaci jsou vhodnější pomalejší typy jógy, například Hatha jóga, Jin jóga nebo jemná jóga. V případě, že jedinec cvičí jógu již delší dobu, může si své sestavy vymýšlet sám, zapojovat tak svou kreativitu a cvičit dle aktuální potřeby. Při józe by jedinec neměl být nikým ani ničím rušen, aby se mohl

plně věnovat jógovému cvičení. Ideální je spojit jógové cvičení s meditací na začátku nebo na konci dne, tyto relaxační techniky se mohou vhodně doplňovat, jelikož člověk může procvičit tělo i mysl. Krátké jógové sestavy může jedinec zapojit v rámci relaxace každý den.

- **Automasáž**

Psychické i fyzické vyčerpání z práce nebo osobního života může jedinec alespoň částečně vykompenzovat příjemnou masáží sebe samého. Oproti běžné masáži, která je také velice vhodná k relaxaci, je výhodou určení masírovaných míst dle aktuální potřeby jedince. Masáž lze provádět s olejem, na sucho nebo například s pomůckami – malý míček, míček s bodlinami nebo masážní pistole. Masáž všech částí těla není vhodné zařazovat každý den.

Masáž bez pomůcek lze začít hlavou, kde si jedinec masíruje prsty pokožku hlavy, ale také obličejové části – tváře, čelo, oblast okolo očí a uši. Tyto části jedinec masíruje krouživými pohyby s mírným přítlakem. Masáž krku a ramen provádíme krouživými pohyby na bolestivých místech a tlačením do bolestivých bodů. Masáž rukou probíhá především promačkáváním různých bodů na rukou dle individuálních pocitů. Dále také můžeme masírovat celé nohy – stehna a lýtka. Při masáži myslíme také na promasírování chodidel, které zatěžujeme v průběhu celého dne. Chodidla lze masírovat rukou nebo si lze pomoci malými míčky, na které si jedinec chodidlo pokládá a krouživými pohyby nohy masíruje.

Jedinec by při masáži měl respektovat individuální potřeby, citlivá místa, naslouchat své intuici a dát si pozor na případné úrazy. Při úrazech v žádném případě danou část těla nemasírujeme.

7.1.7 Deník

Východisko pro návrh aktivity

Dle modelu PERMA (Seligman, 2014) pozitivní emoce, smysluplnost a úspěšný výkon patří mezi pět hlavních zdrojů a determinantů pro utváření osobní pohody jedince. Pokud jedinec v životě prožívá pozitivní emoce, tak mu život přináší větší uspokojení a dává mu větší smysl. Smysluplnost je součástí pozitivních emocí, je to nalézání něčeho, čemu

člověk věří. K úspěšnému výkonu vede stanovený cíl a při jeho dosahování a dosažení dochází k vytváření pozitivních emocí.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je utváření sebehodnocení, vytváření pozitivních emocí a nadhled nad prací vysokoškolského učitele.

Popis aktivity

Jedinec si každý pracovní den zapisuje své pocity, poznatky i nápady, které mu pomáhají nalézt zpětnou vazbu, naplňovat pocit smysluplnosti a přicházet na pozitivní emoce spojené se zaměstnáním. Jedinec si zapisuje své cíle a směr, kterým se chce ubírat ve své práci a zvědomuje si je. Jedinec následně může vidět i v těžkých chvílích své úspěchy a smysluplnost ve své práci. Je vhodné si starší zápisky pročítat a uchovávat si je k sebehodnocení a nalézání pokroku ve své práci.

Návrhy na témata deníku

- Co se mi dnes v práci povedlo? Na tuto otázku by si měl jedinec odpovědět každý den, aby i v náročnějších pracovních dnech viděl nějaké pozitivní události.
- Za co jsem dnes vděčný v pracovním životě? Za co jsem vděčný v životě mimo práci? Na zmíněné otázky by měl jedinec také odpovědět každý den. U každé otázky by měl zmínit minimálně tři body.
- Co bych chtěl/a změnit v práci? Jak tuto věc změním? Mohu ji ovlivnit? Návrhy na inovace v pracovním životě. Co by mě v práci udělalo šťastnějším? Otázky na změny jedinec zařazuje jen v případě, pokud je nespokojený se svou prací.
- Kam chci směřovat? Jaký je můj cíl v pracovním životě? Čeho chci dosáhnout? Jak toho mohu dosáhnout? Jaký je možný postup? Otázky ohledně cíle v pracovním životě je vhodné zařadit především při náročných situacích v práci. Tyto otázky je vhodné zodpovědět při každé výrazné změně v práci. A také průběžně několikrát do roka, aby si jedinec ujasnil, kam v práci směřuje a zda k tomuto cíli míří.
- Cokoliv, co jedince napadne v oblasti práce, ale i osobního života.

7.1.8 Plánování

Východisko pro návrh aktivity

Dle Cantora a Sandersona (in Křivohlavý, 2013) má na pracovní osobní pohodu vliv, zda jedinec zná identitu úkolu. Znalost identity úkolu znamená, že jedinec chápe, z jakého důvodu, kdy a jak má činnost vykonat.

K větší osobní pohodě vede realizování stanovených osobních cílů a očekávání. Nenaplňování svých představ a cílů vede naopak ke zhoršení osobní pohody. Cíle musí být stanoveny adekvátně dle individuálních potřeb jedince. Plánování cílů a potřeb je nutné ideálně načasovat, aby nebyly příliš vzdálené, jelikož vzdálené cíle nevedou ke spokojenosti a mají spíše negativní vliv (Blatný, 2010).

Cíl aktivity

Cílem aktivity je zorganizovat si nejen pracovní, ale i osobní život a tyto dva aspekty od sebe oddělit.

Popis aktivity

Vysokoškolský učitel by se měl zaměřit na plánování svých pracovních a mimopracovních aktivit. Měl by výrazně rozdělit čas na práci a na osobní život. Učitel by si měl jasně vyhradit, kdy končí jeho pracovní život, a po této době by se práci již neměl věnovat. Ideální je, aby si učitel co možná nejvíce práce a pracovních povinností splnil ve svém kabinetu, ve škole a snažil se brát co nejméně pracovních povinností domů. Učitel by se měl snažit nalézat čas pro kompenzaci pracovního zatížení a mělo by se to stát jeho prioritou.

Návrhy a doporučení

- **Denní cíle, denní plánování**

  Učitel si každé ráno naplánuje cíle a úkoly, které jsou pro něj v daný pracovní den důležité a které musí zvládnout. Cíle by měly být reálné, větší cíle by měly být maximálně tři. Sepsání cílů se může pojmout jako seznam úkolů, které si jedinec v průběhu dne odškrtává. Tyto cíle by měly být v pořadí od nejdůležitějších až k méně důležitým, tedy k těm, které se dají přesunout na další dny.

Mezi denní plánování by si jedinec měl vymezit maximální čas pracovní doby, aby oddělil pracovní a osobní život. Do denního plánování je ideální zařadit i způsob pohybové aktivity v průběhu dne. Nemusí to být vyloženě cílená sportovní aktivita například v průběhu jedné hodiny, ale denní aktivní pohyb v průběhu celého dne (viz aktivity pracovní aktivní pohyb a mimopracovní aktivní pohyb).

- **Týdenní plánování**

Učitel si předem každý týden naplánuje tak, aby věděl, jaké události a povinnosti ho čekají v pracovním i mimopracovním životě. Tento plán si sepíše na viditelné místo do diáře, elektronického kalendáře nebo na obyčejný papír. Stanoví si, jaké činnosti by chtěl a měl v týdnu zvládnout a jaké může vypustit v případě nedostatku času. Také si stanoví jejich prioritní žebříček dle důležitosti činností. Dále si stanoví cíle na týden. Cíle by měly být reálné. Do plánování svého týdne jedinec zahrne i zájmové, kreativní a pohybové aktivity, které by měly mít stejně vysoké prioritní místo, jako pracovní úkoly. V týdenním plánování by si jedinec měl naplánovat ideálně veškeré pracovní úkony na pracovní dny a měl by se pokusit přenechávat minimum úkolů na víkend.

- **Dlouhodobé plánování**

Učitel si vytvoří dlouhodobý plán na celý semestr či delší časové období, které ho čeká. Vypíše si důležité pracovní události, stanoví si cíle, kterých chce v tomto období dosáhnout, naplánuje si časové limity, do kdy musí splnit určité činnosti. V tomto plánu také přemýšlí nad dny pracovního volna, a to především o víkendech. Učitel v plánu počítá s časovou rezervou na plnění povinností, jelikož nemůže předvídat náhle vzniklé události.

- **Volný pracovní víkend**

Učitel si zkusí alespoň jednou v měsíci zajistit volný nepracovní víkend, kdy si vypne veškeré upozornění na pracovní emaily a podobně. Přípravy a ostatní činnosti, které běžně dělá o víkendu, by měl přesunout na pracovní dny v týdnu a měl by naprosto vypustit veškeré pracovní povinnosti, které ho čekají. Je vhodné, aby jedinec postupem času zařadil takových víkendů co možná nejvíce, nejlépe všechny a veškerou pracovní povinnost zvládal v průběhu pracovního týdne.

- **Kompenzace pracovního života**

  Akademický pracovník si naplánuje do krátkodobého i dlouhodobého plánu začátek i konec pracovní doby, kterou by nechtěl přesahovat. Tato pracovní doba by měla být pevně stanovená alespoň na týden dopředu a učitel by se měl snažit, aby tuto pracovní dobu výrazně nepřekračoval. Učitel by si v tomto plánu měl vyhradit každý den minimálně několik minut, kdy se věnuje jen sám sobě a může si tak psychicky odpočinout, ideálně pomocí relaxačních technik. Do tohoto plánu by také měl zařadit několikrát týdně, a to minimálně dvakrát, jakékoliv zájmové a kreativní činnosti, které ho naplňují a umožnují mu odpočinout si. Zároveň by si učitel měl naplánovat pohybové aktivity, kterým se chce v průběhu týdně věnovat. Veškeré kompenzační aktivity by pro jedince měly mít stejnou prioritu, jako pracovní povinnosti.

7.1.9 Kreativní a flow činnost

Východisko pro návrh aktivity

Dle modelu PERMA (Seligman, 2014) jsou pozitivní emoce jedním z determinantů, které určují pozitivní well-being jedince. Mezi další složky z modelu PERMA zařazujeme také zaujetí činností, kde je cílem, aby jedinec dosahoval pocitu flow. Ve flow je jedinec při naprostém pohlcení činností, tedy je v přítomném okamžiku.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je rozvoj kreativního myšlení a kreativity, vyjádření svých emocí a pocitů. Dalším cílem je dosahování pocitu flow při činnosti.

Popis aktivity

Úkolem akademického pracovníka je nalézt takové činnosti, které ho budou naplňovat a bude při nich rozvíjet kreativní myšlení. Také se u těchto činností bude dostávat do stavu flow, tedy naprostého pohlcení činností a ztrátě vnímání o času. Tyto činnost by měl jedinec zařazovat do svého života na pravidelné bázi, a to minimálně jednou týdně. Jedinec by měl při těchto činnostech projevovat své nápady, emoce, ale i se vyjadřovat. Tyto aktivity by měly jedince naplňovat, vytvářet u něho pozitivní emoce a měly by ho bavit. Mezi tyto činnosti patří i veškeré zájmové činnosti, které je žádoucí zařazovat na pravidelné

bázi a je možné si u nich mentálně odpočinout od pracovního života. U kreativních i zájmových aktivit vůbec nezáleží na výsledku, ale záleží jen na míře zapojení své kreativity a přinášení pozitivních emocí.

Návrhy na kreativní činnosti

- Kreslení, malování, vyrábění;
- arteterapie, muzikoterapie;
- keramika;
- fotografování;
- cestování;
- tanec, jóga;
- zkoušení nových sportů;
- hra na hudební nástroj;
- vytváření receptů při vaření a pečení;
- psaní deníku, knihy;
- pracovní knihy pro rozvoj kreativity;
- organizování interiéru domácnosti;
- šití, pletení, háčkování a podobně;
- zapojení dětí do kreativních činností – vymýšlení aktivit pro děti, vymýšlení nové pohádky, zkoumání s dětmi a podobně;
- kreativnost v oblékání;
- měnění stereotypních návyků – zvolení jiné cesty do práce, než je obvyklé, nakoupení jiných než obvyklých potravin, vyzkoušení neobvyklých receptů a podobně;
- zkoušení neustále nových věcí.

Návrhy na činnosti, při kterých se jedinec může dostat do flow

- Veškeré výše zmíněné návrhy na kreativní činnosti;
- pohybové aktivity (plavání, běh, cyklistika, jóga, lezení, turistika a podobně);
- relaxační techniky;
- uklízení;

- komunikace s přáteli;
- veškeré zájmové činnosti;
- pracovní úkoly.

7.1.10 Příjemné pracovní prostředí

Východisko pro návrh aktivity

Dle Anttonen a Räsänen (2008) well-being v práci výrazně ovlivňuje i well-being v osobním životě, což vede k pozitivním i negativním změnám ve fyzickém, psychickém i sociálním zdraví. Pozitivní well-being v osobním životě pozitivně ovlivňuje i pracovní schopnosti jedince. Na pracovní well-being má vliv zdravé a bezpečné prostředí na pracovišti.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je, aby si vysokoškolský učitel vytvořil příjemné pracovní prostředí, které je pro něj motivující a přispívá k produktivitě práce.

Popis aktivity

Při této aktivitě je úkolem jedince, aby si zpříjemnil své pracovní prostředí, ve kterém tráví podstatnou část dne. Prostředí by si měl jedinec utvořit pro něj příjemné a motivující k práci.

Konkrétní návrhy

- Pořízení více rostlin do místnosti;
- zajištění dostatečného přirozeného osvětlení (nezatahovat zbytečně závěsy a žaluzie);
- pravidelné uklízení pracovního stolu;
- pravidelné větrání;
- vyzdobení interiéru dle svých preferencí;
- vytvoření motivačního prostředí.
- Změny ke zlepšení pracovního prostředí na straně zaměstnavatele:
    - Kvalitní technické zázemí;
    - ergonomické vybavení kabinetů;

- vhodné akustické podmínky pro výkon povolání (sály, posluchárny);
- eliminace hluku;
- kvalitní osvětlení kabinetů i celé budovy;
- zajištění vhodných mikroklimatických podmínek;
- dostatečné přirozené osvětlení;
- zajištění bezpečného pracovního prostředí;
- sprchy a šatny pro zaměstnance;
- členěné prostředí – pro výkon práce, odpočinek, sociální kontakt, kuchyň, balkón, dvůr, relaxační místnost a podobně;
- využití přírodních materiálů a rostlin v budově;
- vhodné uspořádání místností, chodeb a podobně;
- vhodný interiér pracoviště (vymalování dle aktivizujících barev, kvalita sociálních zařízení, kvalita nábytkového vybavení a podobně).

7.1.11 Den společné snídaně kabinetu, laboratoře

Východisko pro návrh aktivity

Dle Seligmanova modelu PERMA (2014) jsou pozitivní vztahy jedním ze základních zdrojů osobní pohody.

Cílem zdravého pracovního prostředí, a tudíž i well-being na pracovišti je vytvořit prostředí, kde zaměstnanci podporují komunitní vztahy a příjemné sociální prostředí, tyto vztahy následně podporují zdraví zaměstnanců (WHO, 2010). Dle Křivohlavého (2013) jsou spolupráce a pozitivní vztahy mezi zaměstnanci jedním z hlavních faktorů spokojenosti v práci.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je vytvořit příjemné pracovní prostředí a sblížit kolegy v kabinetu či laboratoři a přispět k zdravému životnímu stylu zaměstnanců. Aktivita má vliv na pozitivní emoce, pozitivní vztahy dle modelu PERMA (Seligman, 2014), posiluje sociální zdraví a zdravý životní styl.

Popis aktivity

V předem určený den a čas v týdnu, dle individuálních možností, připraví jeden z kolegů pro sebe i pro ostatní kolegy společné jídlo – např. snídani nebo svačinu. Důležité je, aby si kolegové vyčlenili dostatek času na tuto aktivitu a mohli si tak při této příležitosti užít společně strávené chvíle, společně si v klidu popovídat, ocenit kolegu za jeho úsilí nebo se například inspirovat novým receptem. Kolegové by se v přípravě jídla měli střídat dle předem stanoveného harmonogramu. Připravený pokrm byl měl splňovat základní požadavky na zdravou a vyváženou stravu. Měl by obsahovat sacharidy, tuky a bílkoviny, které jsou minimálně zpracované.

7.2 Činnosti pořádané ze strany zaměstnavatele

Následující aktivity jsou zacílené na zlepšení pracovní i osobní pohody vysokoškolského učitele, ale jsou závislé na zařazení od zaměstnavatele – vedení katedry, vedení fakulty a podobně.

7.2.1 Tabule nápadů

Východisko pro návrh aktivity

Dle modelu PERMA od Seligmana (2014) pozitivní emoce a smysluplnost v životě člověka zlepšují celkovou osobní pohodu člověka. Uvědomění si vlastních výsledků, úspěchů a zpětná vazba od druhých vede k pozitivním emocím, které vedou k lepší osobní pohodě. Světová zdravotnická organizace (WHO, 2010) říká, že cílem je vytvořit pracovní prostředí, kde se pracuje na zdravém klimatu pracoviště a zaměstnanci i zaměstnavatelé se zapojují do zdravého pracovního prostředí.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je zjištění potřeb a sdílení poznatků a zkušeností pracovníků fakulty, které mohou vést ke zlepšení pracovního života. Vzkazy na tabuli mohou zvyšovat pozitivní emoce, smysluplnost práce a výkon dle modelu PERMA (Seligman, 2014).

Popis aktivity

Fakulta nebo příslušná katedra vysoké školy umístí do společných prostor budovy tabuli, lepící papírky a psací potřeby. Tabule bude sloužit k napsání vlastního názoru, přání a pochval. Na tabuli má vždy být určená otázka a příslušní jedinci na tuto otázku mají odpovídat (studenti, vyučující). Po uplynutí určité doby (například 14 dní) by se mělo udělat vyhodnocení příslušnou katedrou, kabinetem, aby se pochvaly a nápady dostaly k odpovědným lidem. Vyhodnocení lze dělat například formou emailu.

Návrhy na konkrétní témata tabule

- Vyučující a zaměstnanci vysoké školy, co byste chtěli změnit na této fakultě? Jaká jsou Vaše přání? Jaké máte potřeby? Co by udělalo Váš pracovní život na této fakultě lepší?
- Studenti, koho a za co byste chtěli pochválit zde na vysoké škole? Kdo Vám zlepšuje vaše studium?
- Vyučující, co se Vám tento semestr povedlo v pracovním životě? Na co jste pyšní?
- Vyučující, máte nějakou radu pro své kolegy? Co byste jim poradili? Poraďte, jak jste úspěchu dosáhli.

7.2.2 Den katedry

Východisko pro návrh aktivity

Začlenění jedince do správného sociálního prostředí vede ke zlepšení osobní pohody a zdraví (Šolcová, Kebza, 2004). Dle modelu PERMA (Seligman, 2014) pozitivní emoce a pozitivní vztahy patří mezi základní zdroje osobní pohody.

Cíl aktivity

Cílem této aktivity je vytvořit přátelské a společenské prostředí, které sblíží kolegy a přispěje k jejich osobní pohodě na pracovišti. Aktivita posiluje a vytváří sociální zdraví, pozitivní vztahy a pozitivní emoce.

Popis aktivity

Pravidelně v jeden den v měsíci, který je předem daný, se bude konat dobrovolné setkání katedry, které nebude souviset se zaměstnáním. Tato aktivita bude určena pro

všechny členy katedry. Nebude se tedy jednat o poradu. Setkání by mělo být zaměřené na nepracovní aktivitu, která se koná i mimo pracovní prostředí. Tato aktivita může být pořádána na základě spolupráce vedoucího katedry se zástupcem vedoucího katedry, případně na základě domluvy může být pořádána každý měsíc jiným členem katedry.

Návrhy na konkrétní činnosti

- Společný výlet do přírody – jízda vlakem, autobusem mimo město, vycházka s určitým cílem – rozhledna, vyhlídka, hrad, jezero, kopec;
- společná návštěva kina;
- společná návštěva divadelního představení, koncertu;
- úniková hra;
- muzikoterapie;
- společná večeře;
- společná sportovní lekce – jóga, kruhový trénink, lekce posilování;
- tematické ochutnávky ve vinárnách, pivovarech, restauracích;
- den společenských her;
- společný bowling, minigolf, šipky;
- společná návštěva sauny, páry nebo bazénu.

7.2.3 Relaxační místnost

Východisko pro návrh aktivity

Studie zveřejněná BMC Public Health (Formanoy) z roku 2016 se zabývala pohybovou aktivitou a relaxací v pracovním prostředí v souvislosti s pracovní osobní pohodou. Dle studie vyšlo najevo, že mladší zaměstnanci využívají k obnově sil a uvolnění pracovního napětí v práci nejčastěji sociální interakci. Naopak starší zaměstnanci k doplnění energie nejčastěji potřebují pracovní prostředí, které je přizpůsobené k pohybu i k relaxaci. Takové pracovní prostředí obsahuje například schody i výtah, místnosti, které jsou určené k pití kávy, jiné místnosti určené k formálním setkáním nebo například místnosti, kde si mohou jedinci zahrát stolní fotbal či tenis.

Cíl aktivity

Cílem činnosti je vytvořit relaxační místnost pro zaměstnance vysoké školy, která by napomáhala k uvolnění psychického napětí a stresu v práci a sloužila by k odpočinku zaměstnanců, sociální intervenci a k celkovému zlepšení well-being na pracovišti. Odpočinková místnost navozuje pozitivní emoce, má pozitivní vliv na psychické a sociální zdraví jedince a podporuje výkonnost zaměstnanců.

Popis aktivity

Relaxační místnost by měla být utvořená na míru zaměstnancům vysoké školy. Měla by být přizpůsobená k aktivnímu i pasivnímu odpočinku. Pro aktivní odpočinek by zde měl být prostor na protažení, lehké posílení vlastního těla a k tomu přizpůsobené náčiní – karimatky, žebřiny, pingpongový stůl, stolní tenis, stolní fotbal, velké nafukovací míče anebo balanční podložky. Naopak k pasivnímu odpočinku by zde měl být prostor k sezení ve formě pohodlných židlí nebo gaučů, houpací sítě nebo houpací křesla. Prostor může být doplněný o knihovnu, stolní hry, rádio a také malou kuchyň. Celý prostor relaxační místnosti by měl působit harmonicky, vzdušně, měl by být dostatečně a příjemně osvětlený a měl by zde být dostatek čerstvého vzduchu.

7.2.4 Dětská skupina, mateřská škola při vysoké škole

Východisko pro návrh aktivity

Světová zdravotnická organizace (WHO, 2010) za zdravé pracovní prostředí považuje prostředí, kde je podporováno osobní zdraví, bezpečnost i osobní pohoda zaměstnanců nejen v práci, ale i mimo pracovní život. Mezi ukazatele zdravého pracovního prostředí zařazuje světová zdravotnická organizace prostředí, kde je pečováno o komunitu, o všechny zaměstnance i o členy jejich rodin.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je vytvořit podporu zaměstnancům, kteří mají rodiny a děti předškolního věku a mladšího školního věku.

Popis aktivity

Vytvoření dětské skupiny nebo mateřské školy na fakultě může pomoci zaměstnancům ulehčit zvládání pracovně-rodinného konfliktu, může pomoci s lepším plánováním a k většímu prostoru na osobní i pracovní život. Mateřská škola nebo dětská skupina by měla fungovat každý pracovní den, měla by být určená pro všechny děti zaměstnanců ve věku od 2 do 6,5 let, tudíž by měla mít kapacitu pro všechny případné zájemce. Mateřská škola i dětská skupina by měly mít charakter celodenního provozu. Zároveň by tato mateřská škola nebo dětská skupina mohla fungovat v rámci pedagogických fakult jako pracoviště pro konání odborných praxí studentů.

7.2.5 Podpora zaměstnanců

Východisko pro návrh aktivity

Kvalitní sociální opora od druhého je jeden z hlavních determinantů, který slouží jako prevence při nepříhodných životních situacích, napomáhá k lepšímu zvládání stresu a působí pozitivně na psychické zdraví a osobní pohodu (Šolcová, Kebza, 2004).

Dle modelu PERMA od Seligmana (2004) pozitivní emoce a pozitivní sociální vztahy jsou stěžejními faktory pro vysokou úroveň well-being.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je zprostředkovat akademickým pracovníkům sociální a psychickou podporu, podporu v kariérním růstu a možnost dostávat hodnocení své pracovní činnosti.

Popis aktivity

Zaměstnavatel nebo vedoucí katedry, vedení fakulty a podobně, zajistí pro akademické pracovníky vhodnou nabídku psychické a pracovní opory při zaměstnání i v běžném životě.

Způsoby podpory

- **Psycholog**

Vysoká škola by měla zajistit podporu od psychologa pro své akademické pracovníky. Akademičtí pracovníci by mohli kdykoliv psychologa vyhledat

na krátkodobou nebo i dlouhodobou spolupráci. Sezení s psychologem se nemusí týkat výhradně jen pracovních záležitostí, ale i spojení osobního a pracovního života nebo jen zvládání osobního života.

- **Supervize**

Dalším krokem k podpoře akademických pracovníků může být supervize. Měla by být zajištěna podpora supervizora, který není zaměstnancem fakulty, ale působí externě. Nabídka supervize může být hromadná (například pro jednotlivé katedry) nebo individuální dle potřeb akademických pracovníků. Ideální je hromadné supervize zařadit pravidelně jednou za jeden až dva měsíce.

- **Konzultační hodiny určené pro vysokoškolské učitele**

Konzultační hodiny by měly být zřízeny a vedeny vedoucím katedry, vedením fakulty a podobně. Konzultační hodiny by měly být přesně stanovené na pravidelný den a čas v týdnu, ideálně každý týden nebo jednou za dva týdny. Měly by být určené pro jakéhokoliv akademického pracovníka. Konzultační hodiny by měly sloužit ke konzultacím ohledně práce, radám a řešení jakýchkoliv náhle vyskytlých problémů.

- **Pravidelné hodnotící rozhovory**

Každý akademický pracovník by měl mít naplánovaný pravidelný rozhovor s vedením fakulty, případně katedry, a to dvakrát ročně nebo i častěji dle potřeby zaměstnance i zaměstnavatele. Náplň rozhovoru by měla být o míře spokojenosti akademického pracovníka v zaměstnání, o aspektech, které si myslí, že zvládají a které naopak nezvládají. Dále je důležité se v rozhovoru zaměřit i na možné cíle a kariérní postupy v akademii a představy o budoucím směřování v zaměstnání. Ideální je, aby v rozhovoru byly zastoupeny oba názory na situaci – co si myslí vysokoškolský učitel, i to, co si myslí vedoucí katedry, vedoucí fakulty a podobně.

- **Vzájemné sdílení poznatků mezi kolegy**

Sociální opora od kolegů je důležitým aspektem v zaměstnání. Je důležité, aby si akademičtí pracovníci vzájemně pomáhali a sdíleli své zkušenosti z práce v akademickém prostředí. Vzájemná podpora může probíhat neformálně formou

spontánního sdílení mezi kolegy nebo formálně, a to v podobě pravidelného setkávání za tímto účelem. Takovou formu lze nahradit i společnou supervizí.

- **Vedení začínajících vysokoškolských učitelů**

  Vedení začínajících akademických pracovníků lze zařadit jako podporu v zaměstnání od kolegů či od vedení fakulty nebo katedry. Zaučování a vedení začínajících akademických pracovníků by mělo trvat alespoň po dobu jednoho roku. Pro navázání spolupráce obou stran je žádoucí, aby se začínající i stávající akademický pracovník chtěl na spolupráci podílet. Spolupráce by měla probíhat na základě pravidelných setkání, a také možnosti kdykoli zkušenějšího akademického pracovníka kontaktovat ohledně rady a pomoci. Činnost vede ke snížení pracovního stresu a pomáhá k zvládání náročného začátku v akademické profesi.

7.2.6 Nabídka aktivit pro osobní rozvoj

Východisko pro návrh aktivity

V případě zařazení aktivit do pracovního procesu, které mají pozitivní vliv na osobní pohodu, dochází k mnohým výhodám pro zaměstnance i zaměstnavatele. Mezi benefity zařazení aktivit pro zlepšení osobní pohody patří například zvýšená produktivita zaměstnanců, lepší klima na pracovišti, méně stresu na pracovišti i v osobním životě a větší motivace k výkonu (Anttonen, Räsänen, 2008).

Ryff a Singer (in Slezáčková, 2012) považují osobní rozvoj za jeden z hlavních determinantů, který přispívají k well-being. Činnosti osobního rozvoje by měli být pro jedince výzvou, která se projevuje především v žádostivosti o zlepšení sebe samého, potřeba učit se novému nebo touha po porozumění sobě samému.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je vytvořit nabídku a následnou realizaci programů a seminářů pro vysokoškolské učitele, která jim umožní práci na sobě samém, bude přispívat k pozitivnímu well-being a bude mít pozitivní vliv na psychické zdraví.

Popis aktivity

Zaměstnavatel (vedení katedry, vedení fakulty, a podobně) by měl zajistit nabídku a realizaci vzdělávacích a seberozvojových seminářů. Tyto semináře by měly být na dobrovolné bázi. Zároveň by nabídka měla být široká, aby si každý akademický pracovník mohl vybrat dle svých individuálních preferencí. Dlouhodobé programy lze zařadit na vysoké škole i v rámci výzkumu a zjistit účinnost jejich zahrnutí do pracovního života akademických pracovníků.

Konkrétní programy

- Mindfullness programy v zaměstnání.
- Well-being programy v zaměstnání.
- Vzdělávací semináře v oblasti duševního zdraví, spokojeného pracovního života a osobní pohody (zvládání stresu, vytvoření rovnováhy v pracovním a reálném životě, relaxační techniky, vyrovnávání se s neúspěchem a podobné).

7.2.7 Pracovní benefity

Východisko pro návrh aktivity

Kocianová (in Kocianová, 2010) mezi vlivy na pracovní spokojenost řadí podmínky práce, jako je například možnost profesního rozvoje zaměstnanců, způsob vedení zaměstnanců, finanční odměny a jiné benefity, klima pracoviště, ale i podmínky práce.

Cíl aktivity

Cílem aktivity je podpora a motivace zaměstnance v zaměstnání. Dále podpora zaměstnance v dalším kariérním růstu a podpora jeho fyzického, psychického i sociálního zdraví. Dalším cílem je pozitivní vliv aktivit na pracovně-rodinný konflikt.

Popis aktivity

Vysoká škola nebo vedení katedry by mělo svým akademickým pracovníkům nabízet pracovní benefity, které budou podporovat pracovní a životní osobní pohodu. Zároveň tyto benefity budou podporovat motivaci zaměstnance k práci či k dalšímu profesnímu rozvoji. Benefity by měly být zaměřené dle konkrétní fakulty, vysoké školy a jejich dispozice.

Konkrétní návrhy

- Umožnění částečných úvazků;
- umožnění práce z domova několik dní v měsíci;
- nabídka a zajištění dalšího vzdělávání, seminářů a kurzů v oboru;
- možnost zapojení do zahraničních stáží a jejich zajištění;
- vyčlenění části pracovní doby k pohybovým aktivitám;
- zázemí se sprchami a šatnami pro zaměstnance, kteří provádějí pohybovou aktivitu v rámci cesty do zaměstnání;
- materiální benefity: vstupy do sauny, bazénů, poukazy na masáže, poukazy na vstupy do sportovišť, slevy, příspěvky na obědy, příspěvky na relaxační a rekreační pobyty a podobně.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo vytvořit design souboru aktivit pro vysokoškolské učitele, které mají potenciál ke zlepšení pracovního života učitele a osobní pohody. Prvním dílčím úkolem byla rešerše literatury v oblasti well-being vysokoškolského učitele. Druhým dílčím úkolem bylo vytvoření souboru aktivit na základě rešerše literatury v dané problematice, které může zařadit sám vysokoškolský učitel. Třetím dílčím úkolem bylo vytvořit soubor aktivit, které zařazuje nadřízený, vedoucí katedry nebo příslušná vysoká škola a které mají potenciál ke zlepšení well-being vysokoškolského učitele. Čtvrtým a posledním dílčím úkolem bylo vytvořit takové aktivity, které budou mít potenciál k pozitivnímu vlivu na jedince v jeho komplexním pojetí. Hlavní cíl i dílčí úkoly byly v této diplomové práci splněny.

Na základě rešerše odborné literatury byly vytvořeny aktivity, které mají potenciál ke zlepšení well-being akademických pracovníků. Aktivity jsou rozdělené do dvou skupin. První skupinu tvoří aktivity určené pro samotného akademického pracovníka, které on sám má zařazovat do svého života. Druhá skupina aktivit je vytvořena taktéž na potenciální zlepšení osobní pohody vysokoškolských učitelů, ale jejich zařazení do pracovního života závisí na nadřízených – vedení katedry, fakulty nebo vysoké školy. Tímto rozdělením je upozorňováno především na fakt, že spokojenost zaměstnanců na pracovišti nezávisí jen na samotném zaměstnanci, ale může ji pozitivně nebo negativně ovlivnit i zaměstnavatel.

Diplomová práce nabízí využití v praxi především ve formě souboru vytvořených aktivit, které mohou pomoci vysokoškolským učitelům k osobní pohodě v práci i v osobním životě. Aktivity jsou vytvořené pro všechny akademické pracovníky, ale po přizpůsobení mohou být přínosné i pro pedagogy základních, středních a vyšších odborných škol. Aktivity lze také využít v jiných zaměstnáních, než jsou akademické a pedagogické profese, kde ovšem vyžadují již větší modifikaci. Tyto aktivity mohou jedincům zlepšit jejich spokojenost v zaměstnání, v osobním životě a jsou vytvořené tak, aby vedly k pozitivnímu vlivu na well-being. Důležité je však upozornit, že praktická část diplomové práce potřebuje následující šetření a testování, a to především míry účinnosti příslušného souboru aktivit v akademickém prostředí.

Diplomová práce dále upozorňuje na důležitost osobní spokojenosti v zaměstnání a vliv spokojenosti na mnoho dalších aspektů v životě. Práce také může být zdrojem pro rozšíření znalostí a motivací k dalšímu studiu o problematice well-being pro studenty vysokých škol, ale i pro pedagogické pracovníky. Diplomová práce by měla především podněcovat k uskutečnění změny v životě jedince, který není spokojený v zaměstnání nebo je jeho život negativně ovlivňován prací. Zároveň by měla diplomová práce pobízet jedince, kteří se nespokojenosti v práci i v životě chtějí vyhnout, a sloužit tedy také jako prevence.

Seznam použitých informačních zdrojů

1. ANTTONEN, H., RÄSÄNEN, T. a kol. *Well-being at work: innovation and good practice*. Helsinki: Finnish Istitute of Occupational Health, 2008. ISBN 978-951-802-884-3.
2. BÄLTER, O. a kol. Walking outdoors during seminars improved perceived seminar quality and sense of well-being among participants. *International journal of environmental research and public health*. 2018, 15(2), s. 303.
3. BLATNÝ, M. Osobnostní determinanty sebehodnocení a životní spokojenosti: Mezipohlavní rozdíly. *Československá psychologie*. 2001, 45(5), s. 385-392.
4. BLATNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3434-7.
5. BESS, M. *Psychologie aktivního způsobu života: motivace lidí k pohybovým aktivitám.* Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-654-4.
6. CANNIZZO, F., OSBALDISTON, N. Academic work/life balance: a brief quantitative analysis of the australian experience. *Journal of Sociology*. 2016, 52(4), s. 890-906.
7. *Centrum pro výzkum veřejného mínění. Prestiž povolání. Tisková zpráva* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2019 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf.
8. CONVERSO, D. a kol. The unbearable lightness of the academic work: The positive and negative sides of heavy work investment in a sample of italian university professors and researchers. *Sustainability.* 2019*,* 11(8), s. 2439.
9. DARABI, M., MACASKILL, A., REIDY, L. Stress among UK academics: Identifying who copes best. *Journal of Further and Higher Education.* 2017, 41(3), s. 393-412.
10. DEVONPORT, T. J., BISCOMB, K., LANE, A. M. Sources of stress and the use of anticipatory, preventative and proactive coping strategies by higher education lecturers. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*. 2008, 7(1) s. 70.
11. DIENER, E., SANDVIK, E., PAVOT, W., FUJITA, F. Extraversion and subjective well-being in a U.S. national probability sample. *Journal of Research in Personality*. 1992, 26(3), s. 205-215.

12. DOSEDLOVÁ, J. *Chování související se zdravím: determinanty, modely a konsekvence.* Brno: Filozofická fakulta, Masarykova univerzita, 2016. ISBN 978-80-210-8458-2.
13. EDWARDS, S., ASHKANASY, N. Emotions and failure in academic life: Nor-malising the experience and building resilience. *Journal of Management & Organization.* 2018, 24(2), s. 167-188.
14. FORMANOY, A. a kol. Physical aktivity and relaxation in the work setting to reduce the need for recovery: what works for whom? *BMC public health*. 2016, 16(1), s. 886.
15. FOŘT, P. *Výživa pro dokonalou kondici a zdraví.* Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1057-9.
16. GEORGE, E., S. a kol. Physical activity and sedentary time: male perceptions in a university work environment. *American journal of men's health*. 2014, 8(2), s. 148-158.
17. FRYER, R. Belief flipping in a dynamic model of statistical discrimination. *Journal of Public Economics*. 2007, 91(5-6), s. 1151-1166.
18. HANSON, M. How many institutions care about faculty and staff health programs? *International Journal of Health Promotion and Education*. 2013, 51(2), s. 75-84.
19. HAY, I. *How to be an academic superhero: Establishing and sustaining a Successful Career in the Social Sciences, Arts and Humanities*. Edward Elgar Publishing, 2017. ISBN 978-17-8643-813-3.
20. HÁSOVÁ, V., OLIVERIUS, V. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018.* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2020. ISBN: 978-80-7330-361-7.
21. HŘEBÍČKOVÁ, M., BLATNÝ, M., JELÍNEK, M. Osobnost jako prediktor osobní pohody v dospělosti. *Československá psychologie*. 2010, 54(1), s. 31-41.
22. HOLT-LUNSTAD, J., SMITH, T., LAYTON, J. Social Relationships and Mortality Risk: A Meta-analytic Review. *PLoS medicine* [online]. 2010 [cit. 2021-1-30], 7(7), s. 1-20. Dostupné z: https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000316.
23. HUNT, A. Musculoskeletar fitness: the keystone in overall well-being and injury prevention. *Clin. Orthop.* 2003, 409, s. 96-105.
24. KAHN, S. Gender differences in academic promotion and mobility at a major Australian university. *Economic Record*. 2012, 282(88) s. 407-424.

25. KEASHLY, L. Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. *Special topics and particular occupations, professions and sectors*. 2021, s. 221–297.
26. KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.
27. KEBZA, V., KOMÁREK, L. *Pohyb a relaxace.* Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-217-1.
28. KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. Well-being jako psychologický a zároveň mezioborově založený pojem. *Československá psychologie*. 2003, 47(4), s. 333-345.
29. KEYES, C. Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *The American psychologist.* 2007, 62(2), s. 95-108.
30. KINMAN, G., JOHNSON, S. Special section on well-being in academic employees. *International Journal of Stress Management*. 2019, 26(2), s. 159.
31. KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.
32. KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-568-4.
33. KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie pocitů štěstí: současný stav poznání*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4436-0.
34. KUNZOVÁ, Š., HRUBÁ, D. Chování a zdraví I. – životní styl a komplexní choroby. *Hygiena*. 2013, 58(1), s. 23-8.
35. LEVIN, J. S., CHATTERS, L. M. Religion, health, and psychological well-being in older adults: findings from three national surveys. *Aging Health*. 1998, 10(4), s. 504-531.
36. LINKOVÁ, M., ČERVINKOVÁ, A. „Vlastní laboratoř“: akademické trajektorie a gender v současných biovědách. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2013, 14(1), s. 15-26.
37. MAHER, J. P., PINCUS, A. L., RAM, N., CONROY, D. E. Daily physical activity and life satisfaction across adulthood. *Developmental Psychology.* 2005, 51(10), s. 1407-1419.

38. MASON, M., GOULDEN, M., FRASCH, K. Why graduate students reject the fast track. *Academe.* 2009, 95(1), s. 11-16.
39. MCDONALD, G. Does size matter? The impact of student-staff ratios. *Journal of Higher Education Policy and Management.* 2013, 35(6), 652-667.
40. MERZ, E., HUXHOLD, O. Wellbeing depends on social relationship characteristics: comparing different types and providers of support to older adults. *Ageing and Society.* 2010, 30, s. 843-857.
41. MŠMT. *Higher Education in the Czech Republic 2008.* Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2009. ISBN: 978-80-254-3783-4.
42. MŠMT. *Výkonové ukazatele, f: vysoké školy, f2: studenti* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [cit. 2021-1-30]. Dostupné z: https://dsia.msmt.cz//vystupy/vu_vs_f2.html.
43. MŠMT. *Statistická ročenka školství – zaměstnanci a mzdové prostředky 2019* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2020 [cit. 2021-1-30]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-zamestnanci-a-mzdove-prostredky-10.
44. MUDRAK, J. a kol. Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher education.* 2018, 59(3), s. 652-667.
45. NIELSEN, K., a kol. *Healthy workers, thriving companies – a practical guide to wellbeing at work.* European agency for safety and health at work, 2018. ISBN 978-92-9496-934-7.
46. PETERSON, M., DUNNAGAN, T. Analysis of a worksite health promotion program's impact on job satisfaction. *Journal of occupational and environmental medicine*. 1998, 40(11), s. 973-979.
47. PRIOR, P. M., HAYES, B. The Relationship Between Marital Status and Health. *Journal of Family Issues.* 2003, 24, s. 124-148.
48. PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník.* Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.
49. SELIGMAN, M. *Vzkvétání: nové poznatky o podstatě štěstí a duševní pohody.* Brno: Jan Melvil, 2014. ISBN 978-80-87270-950.

50. SLEZÁČKOVÁ, A. *Průvodce pozitivní psychologií.* Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3507-8.
51. ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V. Nezaměstnanost a zdraví. *Československá psychologie*. 2001, 45(2), s. 127-134.
52. ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V. Kvalita života v psychologii: Osobní pohoda (well-being), její determinanty a prediktory. In: *Kvalita života: sborník příspěvků z konference.* Kostelec nad Černými lesy: IZPE, 2004. ISBN 80-86625-20-6.
53. ŠVAMBER ŠAUEROVÁ, M. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele.* Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0470-3.
54. VAŠUTOVÁ, J. *Strategie výuky ve vysokoškolském vzdělávání*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2002. ISBN 978-80-7-290100-5.
55. WATTS, Parris R., et al. A university worksite health promotion and wellness education program model. *Journal of health education*. 1992, 23(2), s. 87-94.
56. WATTS, J., ROBERTSON, N. Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Education Research*. 2011, 53(1), s. 33-50.
57. WHO. *WHO technical meeting on sleep and health* [online]. Germany: World health organization regional office for Europe, 2004. [cit. 2021-1-30]. Dostupné z: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/114101/E84683.pdf.
58. WHO. *Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practicioners.* Geneva: World Health Organization, 2010. ISBN 978-92-4-159931-3.
59. WHO. *Global action plan on physical aktivity 2018-2030: more active people for a healthier world*. Geneva: World Health Organization, 2018. ISBN 978-92-4-151418-7.
60. WHO. *Nutrition in universal health coverage* [online]. Geneva: World Health Organization, 2019. [cit. 2021-1-30]. Dostupné z: https://www.who.int/publications/i/item/WHO-NMH-NHD-19.24.
61. WHO. *Basic Documents, Forty-ninth edittion, Constitution of the world health organization.* Geneva: World Health Organization, 2020a. ISBN 978-92-4-000051-3.
62. WHO. *WHO guidelines on physical aktivity and sedentary behaviour.* Geneva: World Health Organization, 2020b. ISBN 978-92-001512-8.

63. WILSON, W. Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*. 1967, 4, s. 294-306.
64. WOOD, W., RHODES, N., WHELAN, M. Sex Differences in Positive Well-Being: A Consideration of Emotional Style and Marital Status. *Psychological Bulletin*. 1989, 2, s. 249-264.
65. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů* [online]. 1998. ISSN 1211-1244. [cit. 2021-1-30]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach.