

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra Psychologie



Diplomová práce

Mindfulness a self-compassion na pracovišti

Petra Bednářová

© 2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Petra Bednářová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Mindfulness a self-compassion na pracovišti

Název anglicky

Mindfulness a self-compassion at work

Cíle práce

Cílem teoretické části diplomové práce bude podrobné přiblížení pojmů mindfulness a self-compassion. Ve větším detailu bude zkoumáno jejich působení v pracovním prostředí.

Cílem empirické části diplomové práce bude zkoumání působení metod mindfulness a self-compassion jak na pracovní výkon, tak i na celkovou spokojenost na pracovišti u vybrané skupiny zaměstnanců.

Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části – teoretickou a empirickou. Teoretická část bude vycházet ze shromážděných informací a kompilace textů z odborné literatury. V empirické části bude proveden kvantitativní výzkum pomocí dotazníkového šetření, který bude podpořen výzkumem kvalitativním ve formě rozhovorů. Výsledky výzkumu budou vyhodnoceny na základě vhodně zvolené statistické metody, náležitě okomentovány a doplněny o příslušné tabulky a grafy. Na základě zjištěných výstupů budou v závěru práce formulována doporučení aplikovatelná do praxe.

Doporučený rozsah práce

70s.

Klíčová slova

mindfulness, self-compassion, pracovníci, pracovní prostředí, výkon

Doporučené zdroje informací

ARNOLD, J. *Psychologie práce : pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.

GLOMB, T M. – DUFFY, M K. – BONO, J E. – YANG, T. *Mindfulness at work*. Emerald Group Publishing Limited. 2011. ISBN 978-0-85724-553-3.

HASSON, G. *Technika Mindfulness*. Praha: Grada Publishing a.s., 2015. ISBN 978-80-247-5213-6.

NEFF, K. *Self-compassion : The Proven Power of Being Kind to Yourself*. New York: Harper Collins Publishers. 2015. ISBN 978-0-06-173352-9.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Kristýna Krejčová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 9. 6. 2022

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 16. 03. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Mindfulness a self-compassion na pracovišti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 03. 2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Kristýně Krejčové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a profesionální přístup v průběhu zpracování této diplomové práce. Dále bych také bych ráda poděkovala všem respondentům za jejich ochotu a trpělivost při vyplňování dotazníku.

Mindfulness a self-compassion na pracovišti

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na problematiku mindfulness a self-compassion v pracovním prostředí. Hlavním jejím cílem je zjistit, jak velký vliv má mindfulness a self-compassion na pracovní výkonnost a pracovní well-being. Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou definovány pojmy mindfulness a self-compassion, a jsou zde uvedeny jejich hlavní metody a možné výsledné efekty. Dále je zde popsáno, jaký vliv může mít mindfulness a self-compassion v pracovním prostředí. V praktické části je prezentován výzkum a jeho výsledky. Výzkum je zaměřen na souvislost mezi mindfulness a self-compassion na pracovní výkonnost a pracovní well-being u vybraného statistického vzorku, konkrétně u pracujících vysokoškolských studentů. Data pro statistickou analýzu jsou získána pomocí metody dotazníkového šetření a doplněna o metodu rozhovorů s respondenty. V závěru této práce jsou výsledky analýzy podrobeny detailnímu rozboru autorky a jsou zde načrtnuta doporučení pro další zkoumání v této oblasti.

Klíčová slova: všímavost, soucit se sebou samým, pracovní výkonnost, pracovní spokojenost, pracovní prostředí

Mindfulness and self-compassion at workplace

Abstract

This diploma thesis focuses on the issue of mindfulness and self-compassion in the work environment. The aim of the thesis is to examine what effect does mindfulness and self-compassion on work performance and work well-being. The thesis consists of two parts. The theoretical part defines the concepts of mindfulness and self-compassion and explains its main methods and possible resulting effects. It also describes how mindfulness and self-compassion manifest itself in work environment. The practical part presents the research study and its findings. The research study was aimed at the connection between mindfulness and self-compassion on work performance and work well-being in a selected statistical group – working university students. The data for the statistical analysis was collected by means of a questionnaire survey and supplemented by the method of interviews with respondents. In the closing section of the thesis, the author breaks down the results of the research study and suggests ways for further research in this area.

Keywords: mindfulness, self-compassion, work-efficiency, work well-being, work environment

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce.....	12
2.2 Metodika.....	12
2.2.1 Dotazníkové šetření.....	12
2.2.2 Rozhovory	13
2.2.3 Výzkumné hypotézy.....	13
3 Teoretická východiska	14
3.1 Mindfulness	14
3.1.1 Obecná charakteristika mindfulness	14
3.1.2 Historie mindfulness	15
3.1.3 Tři úrovně mindfulness	15
3.1.4 Metody mindfulness.....	17
3.1.5 Efekty mindfulness.....	18
3.2 Mindfulness v pracovním prostředí	18
3.3 Efekty mindfulness se zaměřením na pracovní prostředí.....	19
3.3.1 Well-Being.....	20
3.3.1.1 Vztahy	21
3.3.1.2 Empatie.....	22
3.3.1.3 Myšlenky	23
3.3.1.4 Emoce.....	24
3.3.1.5 Odolnost	24
3.3.2 Výkonnost.....	25
3.3.2.1 Reakce	25
3.3.2.2 Zacielení pozornosti.....	26
3.3.2.3 Vytrvalost	27
3.3.3 Stres.....	27
3.4 Self-compassion	29
3.4.1 Historie self-compassion	29
3.4.2 Obecná charakteristika self-compassion	30
3.4.3 Tři základní pilíře self-compassion.....	30
3.4.4 Metody self-compassion.....	31
3.4.5 Efekty self-compassion	32

3.5	Self-compassion v pracovním prostředí	33
3.6	Efekty self-compassion se zaměřením na pracovním prostředí.....	33
3.6.1	Well-Being.....	34
3.6.1.1	Odolnost	34
3.6.1.2	Myšlenky	35
3.6.1.3	Emoce.....	36
3.6.1.4	Vztahy	36
3.6.2	Výkonnost.....	37
3.6.2.1	Motivace	37
4	Vlastní práce	39
4.1	Statistický vzorek	39
4.2	Dotazníkové šetření.....	39
4.2.1	Skladba dotazníku	39
4.2.1.1	Základní informace o respondentovi.....	40
4.2.1.2	Mindfulness	40
4.2.1.3	Self-compassion.....	40
4.2.1.4	Pracovní výkonnost.....	41
4.2.1.5	Pracovní well-being	41
4.3	Rozhovory.....	41
4.4	Výpočetní metoda	42
4.4.1	Základní charakteristiky	42
4.4.1.1	Normální rozdělení pravděpodobnosti	42
4.4.1.2	Krabicový diagram (Boxplot).....	43
4.4.2	Korelace.....	43
4.4.3	Mnohonásobná lineární regrese	44
4.5	Očekávané výsledky.....	44
4.6	Vyhodnocení získaných dat.....	45
4.6.1	Základní informace o statistickém vzorku	45
4.6.2	Statistické vyhodnocení.....	48
4.6.2.1	Základní charakteristiky	48
4.6.2.2	Korelační závislost.....	51
4.6.2.3	Vícenásobná regrese.....	57
4.6.3	Rozhovory s respondenty	59
5	Výsledky a diskuse	62

6 Závěr	65
8 Seznam použitých zdrojů	67
8.1 Knižní zdroje.....	67
8.2 Internetové zdroje.....	68
9 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	78
9.1 Seznam obrázků	78
9.2 Seznam tabulek	78
9.3 Seznam grafů	78
9.4 Seznam použitých zkratk	78
Přílohy.....	79
Příloha č. 1: Dotazník Mindfulness a Self-compassion v pracovním prostředí.....	79
Příloha č. 2: Příklad MBSR programu	90

1 Úvod

Počátky mindfulness a self-compassion lze vázat k datu před dva a půl tisíci lety, ale to, jak jsou metody známy dnes, lze zasadit až do druhé poloviny dvacátého století. Téma mindfulness se zdá být více probádané než téma self-compassion, i tak jsou tyto témata poměrně nová a často se mění. Pojem mindfulness lze velmi stručně představit pod spojením žití v přítomném okamžiku. Aplikace metod mindfulness do života jedince si lze předvést na příkladu různých způsobů meditace. Za nejčastější se dá považovat metoda vnímání svých myšlenek bez reakce na ně. Self-compassion neboli soucit se sebou samým, si lze vyložit jako způsob jednání se sebou samým jako se svým nejlepším přítelem. Pokud jedinec udělá chybu, nebude se za ni zbytečně trestat, ale bude věřit, že příště to zvládne lépe. Výzkumů zaměřených na působení mindfulness a self-compassion v pracovním prostředí není mnoho, proto se zde nachází skvělá příležitost k provedení současného výzkumu, který bude obsahem této práce. Požadavky na pracovníky se v dnešní moderní době neustále mění a stupňují. Pracoviště může být místem, kde se jedinec realizuje, ale může pro něj představovat i velmi stresové prostředí. Pokud jedinec není příliš odolný či neumí správně pracovat se stresem či vlastními myšlenkami, v krajním případě může docházet k negativním psychologickým stavům, za které lze považovat syndrom vyhoření, silné deprese či úzkosti. V dnešním světě se stále více dostávají do popředí nové psychologické metody a navrací se pozornost zpět k zaměstnancům a jejich psychickému zdraví. Metody mindfulness mimo jiné zavedla do své pracovní kultury i společnost Google či Apple. Zmíněné metody mohou napomáhat pracovníkům s větší spokojeností v práci, ale i vyšším pracovním výkonem. To, zda toto tvrzení lze potvrdit či vyvrátit, bude hlavním předmětem této práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem teoretické části práce bude přiblížení pojmů mindfulness a self-compassion. Ve větším detailu bude zkoumáno jejich působení v pracovním prostředí.

Cílem empirické části práce bude zkoumání působení mindfulness a self-compassion na pracovní výkon i celkovou spokojenost na pracovišti u vybraného vzorku pracovníků.

2.2 Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části – teoretickou a empirickou. Teoretická část bude vycházet ze shromážděných informací a kompilace textů z odborné literatury. V empirické části bude proveden kvantitativní výzkum pomocí dotazníkového šetření, který bude podpořen výzkumem kvalitativním ve formě rozhovorů. Výsledky výzkumu budou vyhodnoceny na základě vhodně zvolené statistické metody, náležitě okomentovány a doplněny o příslušné tabulky a grafy. Na základě zjištěných výstupů budou v závěru práce formulována doporučení aplikovatelná do praxe.

2.2.1 Dotazníkové šetření

Metoda dotazníkového šetření byla vybrána z hlediska předvídané vysoké návratnosti a poměrně jednoduchého sběru dat od vybrané skupiny respondentů. Dotazníkové šetření bude provedeno na vybrané skupině pracujících studentů z pražských vysokých škol. Vyplněné dotazníky budou podkladem pro vyhodnocení získaných dat, jejich následné okomentování a propojení s teoretickými východisky této práce. Vyhodnocení bude graficky znázorněno pomocí tabulek a grafů s využitím programů Microsoft Excel a Microsoft Word. Stanovené hypotézy byly ověřovány pomocí statistického programu STATISTICA. V rámci vyhodnocení dotazníku bude brán ohled i na to, že dotazníkové šetření může být nevědomky zkresleno nevhodně zvolenou dobou a místem provádění výzkumu či neochotou respondentů odpovídat na otázky pravdivě.

2.2.2 Rozhovory

Za podpůrnou metodu dotazníkového šetření byla vybrána metoda kvalitativní, tedy pomocí rozhovorů s účastníky šetření. Zvoleny budou polostrukturované rozhovory, které by měly přinést detailnější informace v rámci mindfulness a self-compassion se zaměřením na pracovní prostředí.

2.2.3 Výzkumné hypotézy

Východiskem stanovení hypotéz byl empirický cíl práce, tedy hlavní oblast tohoto výzkumu. Celkově byly stanoveny následující čtyři hypotézy, které se týkaly problematiky mindfulness a self-compassion v pracovním prostředí. Veškeré informace o dané problematice budou vysvětleny v teoretické části práce.

H₀₁: Neexistuje souvislost mezi mindfulness a pracovní výkonností

H_{A1}: Existuje souvislost mezi mindfulness a pracovní výkonností

H₀₂: Neexistuje souvislost mezi self-compassion a pracovní výkonností

H_{A2}: Existuje souvislost mezi self-compassion a pracovní výkonností

H₀₃: Neexistuje souvislost mezi mindfulness a pracovním well-being

H_{A3}: Existuje souvislost mezi místem mindfulness a pracovním well-being

H₀₄: Neexistuje souvislost mezi self-compassion a pracovním well-being

H_{A4}: Existuje souvislost mezi místem výkonu práce a pracovním well-being

3 Teoretická východiska

3.1 Mindfulness

3.1.1 Obecná charakteristika mindfulness

Mindfulness neboli v českém překladu všímavost si lze představit jako soubor metod, které se zaměřují na žití v přítomném okamžiku (1; 2). Všímavost může vyvolat pozitivní změnu v životě člověka, pokud se rozhodne ji rozvíjet (3). Síla mindfulness tkví právě v jejích metodách a praktikách (1). Klade důraz na to, jak více vnímat současnost a méně se rozrušovat budoucností či minulostí. Přispívá k nastolení klidu v duši a v myšlenkách i k celkové spokojenosti v životě. Následně napomáhá k dosažení ať už duševních, tak i fyzických cílů (4; 3).

J. Baras dle M. Coopsové tvrdí, že mindfulness jednoduše znamená uvědomování si přítomného okamžiku bez nutnosti potřeby něco měnit. Těšit se z dobrých věcí, ale nelpět na nich, jelikož se mohou změnit. Být vědomě přítomen i ve špatných chvílích a nebát se, že to tak zůstane navždy, jelikož se to pravděpodobně nestane a vše se v dobré obrátí (4).

Dle M. Annesley mindfulness napomáhá vrátit mysl k původní otevřenosti, tedy do času, kdy ještě nebyla změněna životními zkušenostmi, kvůli kterým si vybuodovala určité návyky v myšlení. Pokud člověk lépe porozumí vlastním myšlenkám a pocitům, dokáže pochopit, v jaké okamžiky mu tyto myšlenky způsobují zbytečné utrpení. Praktikování metod všímavosti může rozbít naučené vnitřní vzorce myšlení a navrátit jedince k jeho původní otevřenosti ke světu i k sobě samému a přinést mu do života více svobody a laskavosti (2).

Dle J. Kabata-Zinna se jedná se o záměrné a přítomné zacílení pozornosti, které zvyšuje povědomí o realitě současného okamžiku, bez hodnocení a posuzování (1). Jedná se o proces, kdy je pozornost zacílena na vnitřní i vnější podněty v přítomném momentu (5; 6). Lidský život je složen ze sledu okamžiků a pokud u nich člověk není plně přítomen, může promeškat důležité momenty a zároveň přehlédnout příležitosti pro osobní růst či pozitivní změnu (1; 7). Mindfulness napomáhá k odbourání těchto pocitů a k návratu člověka do kontaktu s ním samým (3; 7). Je to způsob, jak převzít kontrolu nad směrem a kvalitou vlastního života; jak zvládat nepříjemné situace a více vnímat radostné momenty. Představuje nástroj, jak pochopit vlastní mysl a to, jak ovlivňuje jedincovo jednání a vnímání. Dochází k uvědomování, že ne vše se dá ovlivnit a kdykoliv v našem životě může

nastat určitá změna, ať už pozitivní, tak i negativní. To, co lze ovlivnit, je naše schopnost se s touto změnou vypořádat. Tuto schopnost můžeme získat pomocí praktikování metod všímavosti. Mindfulness představuje pravý opak vnímání života jako samozřejmého (1; 7).

3.1.2 Historie mindfulness

Historicky pojem mindfulness pochází z pálijského slova „*sati*“, v doslovném překladu „záměr“ nebo „*jasná mysl*“ (5; 8), jelikož záměr, vědomí a pozornost jsou hlavní složky mindfulness (5). Podle některých může pojem pocházet i ze slovního spojení „*full of mind*“, což v překladu znamená jakési mentální uvědomování (4). Nejedná se pouze o mentální uvědomování, ale i o emoce, které ho doprovázejí. Doslovné překlady tedy mohou být lehce zavádějící (5; 4).

Metoda mindfulness vzešla z buddhismu již před 2500 lety a je považována za základ budhistické meditace. Cílem bylo prohloubit uvědomování si přítomného okamžiku (4; 1). Vychází ze základních otázek: Kdo jsem? Jaké je moje místo? Jaký mám pohled na svět (1)? Dnešní metody mindfulness mají jen něco málo společného s náboženstvím, ačkoli s ním sdílejí určitá přesvědčení (2). Všímavost je vnímána jako příležitost ocenit samotnou možnost být naživu a současně být spojen se vším, co existuje (4). Celkově mění pocit toho, kým jsem ve vztahu ke svému vlastnímu životu a k ostatním lidem. Jedná se o proces sebezkoumání, sebeporozumění a také pomáhá k naplňování jedincova plného potenciálu (2).

Za otce mindfulness můžeme pokládat J. Kabata-Zinna, který v roce 1979 představil *mindfulness-based stress reduction* (MBSR), jež v překladu znamená snižování stresu prostřednictvím mindfulness (4; 9).

3.1.3 Tři úrovně mindfulness

První z úrovní se zaměřuje na vědomé sledování okamžiků v přítomnosti (10; 11; 12). Někdy dochází k tomu, že je jedinec fyzicky přítomen v daném okamžiku, ale psychicky nikoliv. Dochází k takzvané metodě autopilota či chodící mrtvoly. Člověk tedy nevnímá, co se děje právě tady a teď, a také si okamžiky zpětně hůře vybavuje (3; 12). Snižené povědomí o přítomném okamžiku pochází zejména z nevědomého či zautomatizovaného chování (10; 3). Toto chování může být často zapříčiněno strachem z nejistoty, prožíváním nadměrného stresu či zahlcením myslí negativními myšlenkami (3; 7). Problémy, které z tohoto chování

pramení, mají vlivem plynutí času tendenci narůstat, pokud se jim nevěnujeme, a nakonec mohou vyvolat pocit uvíznutí či odtržení od reality (1).

Jedinec by měl zaměřovat svou pozornost na daný okamžik či činnost, být v ní maximálně přítomný a vše vědomě pozorovat a prožívat. Měl by být otevřený novým možnostem a více si všímat detailů kolem sebe. Pohlízet na známé situace jako na nové, jelikož si poté bude vše více a intenzivněji uvědomovat. V neposlední řadě je nutné být trpělivý a věřit v pozitivní změnu, kterou metody jedinci přinesou (10; 11).

Druhá úroveň pojednává o porozumění a přijetí procesů, které se odehrávají v těle a mysli člověka. Nejdříve musí dojít k uvědomění procesů a následně k jejich akceptování (10; 11). Nemělo by docházet ke změně subjektivních myšlenek či pocitů, ale spíše ke změně reakce (13).

Jak již bylo popsáno v první úrovni, často dochází k nevědomým a automatickým reakcím na vnímané procesy. Mysl má tendenci se vyhýbat nepříjemným věcem a ulpívat na těch příjemných (11). Existují i ego-obranné mechanismy, které nás chrání před nadměrným stresem. Velmi málo jedinců umí přijímat skutečnosti takové, jaké jsou. Jistou roli v blokaci všímavosti hraje i etika či zvyky a tradice daného národa. Některé národy jsou vychovávány v prostředí, kde tolik nelpí na materiálních věcech, tím pádem ani na vlastních myšlenkách a pocitech. Umí se lépe naučit nechat věci plynout. Svou roli hraje i výchova. Ve striktních domácnostech se děti nenaučí tolik empatii a lásce k sobě samému. Je pro ně poté obtížnější metody všímavosti zvládat (10).

Hlavní zaměření v této fázi spočívá v přítomném uvědomování si dané situace a svých myšlenek (6). Vzít na vědomí své myšlenky takové, jaké jsou, ale nenechat se jimi ovlivnit. Pochopit, že pocity a domněnky jsou pouze pocity a domněnkami, takže jim nemusíme přikládat takovou váhu (11; 6; 13). Nenechat se příliš ovlivňovat minulostí, jelikož ta již nejde změnit (11).

Do poslední úrovně se dostanou obvykle jen lidé, kteří mindfulness metody praktikují i dvanáct hodin denně po dobu několika týdnů. Mysl již neovládají ego-obranné mechanismy či naučené vzorce chování a přemýšlení. Při dosažení takzvané *nibbány* dochází k nevratným změnám v osobnosti člověka a v chápání sebe samého (10).

3.1.4 Metody mindfulness

Metody všímavosti jsou jednoduché a založené na cvičeních aplikovatelných v běžném životě (4). Mindfulness si lze představit také jako sérii krátkých meditací zaměřených na všímavost. (2). Praktikováním se postupně se stávají rutinou či zvykem (4). V konečném důsledku dojde ke změně zakořeněných negativních návyků a k zautomatizování metod v běžném životě (2). Jednotlivé metody se dají praktikovat ve zmiňovaném osmitýdenním kurzu.

V začátcích byl kurz aplikován na lidech s dlouhodobými bolestmi. Bylo zjištěno, že kurz zlepšuje kvalitu života u lidí s chronickými onemocněními či s vícíkem různých zdravotních obtíží. Účastníci se snažili o změnu svého dosavadního způsobu života. Učení bylo zaměřeno na rozšíření povědomí o vlastním zdravotním problému a na následné zmírnění obtíží (9; 1).

Základem učení bylo se lépe naučit žít s chronickými onemocněními, snížit stres a zabránit opětovným návratům deprese či zneužívání návykových látek (4; 3). Nebylo záměrem se soustředit pouze na samotnou situaci, jelikož základem učení J. Kabata-Zinna bylo uvědomování si problémů a jejich přítomnosti v daném okamžiku. Tento autor kladl důraz na to, že je nutné problémy spíše plně vnímat, nežli se snažit je co nejrychleji vyřešit. (4; 1). V případě zmíněných kurzů se účastníci učili vnímat myšlenky jako myšlenky a nikoliv skutečnost, a tím si od nich vytvořili odstup. Nemoc totiž provázejí i negativní myšlenky, které situaci i průběh nemoci zhoršují (4; 9).

Každý týden je možné se zaměřit na určitou formální metodu a opakovat její praktikování. Do týdenního programu lze zařadit i jistá neformální cvičení. Formální jsou velmi blízké meditacím, neformální se zaměřují na začlenění metod mindfulness do běžného života. Osm týdnů je bráno spíše orientačně a záleží na každém jedinci a jeho časových možnostech (7; 11; 9).

Cvičení jsou zaměřena na prožitky v přítomném okamžiku, na vnímání daného prožitku všemi smysly (7). O svém počínání je žádané vést záznamy. Například jak dlouho cvičení trvalo, kdy a kde bylo provedeno, jaké jedinec zažíval emoce, co nového se naučil či zjistil. Lze používat i škály od 1-10 (7; 3). Dle M. Roflíkové a M. Vančurové osmitýdenní program v České republice dokončilo přes čtyři sta účastníků (7).

3.1.5 Efekty mindfulness

Obecně mindfulness napomáhá ke zlepšování spokojenosti v životě (6). Dochází k trvalému zlepšení v různých oblastech života, včetně oblasti fyzické, psychologické, kognitivní i konativní (14).

Všímavost je spojována se snížením hladiny stresu, úzkostí, depresí a s lepším fyzickým i psychickým zdravím (15). Jedná se o zmírnění příznaků nemoci, bolestí či úzkostí spojených s daným onemocněním. Tuto provázanost mezi metodami všímavosti a zlepšením fyzického zdraví jedinců ukázaly již zmíněné MBSR kurzy (5; 1). Dochází ke snížení výskytu úzkostí a depresí spojených s chronickými onemocněními jako je například rakovina či srdeční onemocnění. Mindfulness může mít pozitivní vliv i na imunitu, zmírnění výskytu psychosomatických, kardiovaskulárních nebo dýchacích onemocnění (3; 5).

Může docházet i k snížení zneužívání návykových látek, například alkoholu (5). Metody všímavosti přispívají ke zvýšené soustředěnosti, lepší náladě a spánku (3; 5). Obecně lidé pociťují větší uvolnění, jsou více všímaví a lépe zvládají nejistotu (2). Mindfulness přispívá i ke zvýšenému sebevědomí, díky kterému se snižuje výskyt negativních vnitřních monologů s pochybnostmi o vlastních schopnostech (11).

3.2 Mindfulness v pracovním prostředí

Téma mindfulness se v dnešní době stále více dostává do popředí, výjimkou není ani oblast práce. Již od konce 90. let se zájem o praktiky MBSR zvyšuje, a to nejen v pracovním kontextu. Pro zaměstnance mohou být přínosem zejména ve snížení úrovně vnímaného stresu či ve zlepšení duševního zdraví. Obecně mohou metody všímavosti sloužit jako prostředek ke zlepšení spokojenosti na pracovišti, výkonnosti i jako opatření proti stresu či syndromu vyhoření (13).

Zájem o praktiky všímavosti roste i ve velkých společnostech jako jsou Google, Apple či Deutsche Bank, které zavádějí praktiky všímavosti do své pracovní kultury (16; 14; 17; 5). V případě společnosti Google se mohlo jednat například o program zaměřený na rozvíjení samostatnosti, kreativity a radosti z práce tak, aby vše odpovídalo hodnotám a cílům organizace (5). Společnost General Mills má dokonce meditační místnost v každé své budově. I některé firmy z Wall Street zapojují formy všímavé meditace do svých firemních programů (16).

Tréninky všímavosti lze zaznamenat i v americké armádě, která je také využívá ke zlepšení pracovní výkonnosti i psychické vyrovnanosti. Programy mindfulness na podporu spokojenosti a úspěchu studentů zavedly i světoznámé školy jako Harvard Business School, Berkley či Drucker School of Management (14).

Zvyšuje se i množství odborných článků a knih zaměřených na toto téma (14; 17). Zájem se zvyšuje v důsledku toho, že narůstá počet důkazů potvrzujících, že metody mindfulness kladně ovlivňují fyzické i psychologické aspekty, a to vše rovněž v kontextu pracovního prostředí (5; 16).

Organizace mohou praktiky mindfulness implementovat do vlastních firemních programů, benefitů či školení na bázi dobrovolné účasti (5; 16). Hlavními body před implementací metod všímavosti je porozumění účinkům tréninku a identifikace hlavních rysů a cílů společnosti včetně jejího okolí (5). Důležité je i porozumění potřebám svých zaměstnanců, jelikož právě oni zajišťují plynulý chod celé společnosti. Nutné je informovat zaměstnance o benefitech programů mindfulness a jejich zaměření na výkon, spokojenost a produktivitu, ale i o možných negativech (16; 12). Na pracovišti lze zavést například výcvik jógy, dechových praktik či samostatný kurz zaměřený na metody všímavosti (16; 5). Osmítýdenní kurzy všímavosti nesmí být invazivní jak pro organizaci, tak ani pro pracovníka (12).

Ačkoli se dá všímavost považovat za rychle se rozvíjející trend, stále je potřeba zkoumat vlivy, které působí v pracovním prostředí v kontextu mindfulness (16; 18). Jistou nevýhodou se mohou zdát články zaměřené na negativní účinky praktikování metod mindfulness v práci. Všímavost může být představována v kontextu náboženském a být vnímána jako náboženství na pracovišti. Proto někteří zaměstnanci mohou odmítat praktikování metod mindfulness (19; 16; 5). Jak již bylo vysvětleno v úvodu, metody mindfulness sice vzešly z buddhismu, ale pokud se jedná o aplikaci metod mindfulness v pracovním prostředí, nemají s náboženstvím nic společného (20).

3.3 Efekty mindfulness se zaměřením na pracovní prostředí

Učení všímavosti dokáže pozitivně ovlivnit pracovní výsledky i celkové pracovní prostředí (7; 14; 5). Přínosy mindfulness pro jednotlivce se liší, jelikož každý má jiný zájem o všímavost, ať už z hlediska psychologického, sociálního či duchovního (12). Úroveň všímavosti napříč zaměstnanci proto může být značně rozdílná, jelikož někteří jednotlivci

mají predispozice být v práci všímavější než jiní, a to v důsledku rozdílných zkušeností (18; 21; 14). Tyto rozdíly mají vliv na chování jedince v pracovním prostředí (18; 22).

Většina studií prokázala, že vysoká úroveň všímavosti je spojena s pozitivnějšími výsledky než úroveň nízká (23; 17; 24; 25). Zvyšování všímavosti napříč zaměstnanci by tedy pro organizaci mělo být prospěšné (14). Obecně napomáhá zlepšovat rozhodování, vzájemnou komunikaci, plnění úkolů či rozvíjí jedincovu kreativitu (5; 14). Dochází k pozitivnějšímu prožívání pocitů z dobře odvedené práce, ale i z nezdaru. Snižováno je i antisociální chování, výskyt negativních emocí či pocitů frustrace (5). Metody všímavosti jsou doporučovány pro manažery na vysokých pozicích, jelikož jsou přínosem jak pro samotného manažera, tak i pro celý jeho tým (7; 12; 17). Živnostníkům napomáhají s vypořádáváním se s pochybnostmi či se zvládáním mnoha rolí (7).

Jisté důkazy naznačují, že všímavost může mít i negativní dopad na pracovníka (23; 26). Jsou zpochybňovány předpoklady všestranné prospěšnosti všímavosti (27). Škodlivé účinky v pracovním prostředí ještě nebyly plně prozkoumány, ale to neznamená, že neexistují. Z analýzy M. Fariase, E. Maraldiho, K. C. Wallenkampa a G. Lucchettiho bylo zjištěno, že pouhé 1 % studií zkoumalo negativní dopady mindfulness. Analýza obsahovala průzkum 7 000 článků zaměřených na toto téma (28).

Obecně se spekuluje o tom, že nevýhody mindfulness se mohou projevit v příliš vysokém stupni všímavosti, který vede ke zvýšení vnímaného stresu a úzkostí či snížení pracovní výkonnosti u zaměstnanců (26; 28). Může docházet i k prohlubování psychických problémů, negativních myšlenek či ke zhoršování mezilidských vztahů a fyzického zdraví (26; 23; 29). Tyto nevýhody mohou být způsobeny tím, že v rámci tréninku všímavosti se více zaměřují na své tělo, emoce a prožitky, ale ještě je neumí posuzovat nehodnotícím způsobem. Vliv na výskyt negativních účinků může mít i špatné praktikování metod všímavosti. Negativní dopady mohou být ale jen přechodné, jelikož je možné je vnímat jako výzvy, které je nutné překonat, čímž se může zvýšit celková spokojenost. Proto mindfulness může být spojováno s negativními účinky, zejména v emocionální rovině (23).

3.3.1 Well-Being

Pojem well-being lze doslovně do českého jazyka přeložit jako pohoda či spokojenost, toto slovo má ale širší význam. Spokojenost v životě člověka lze měřit dobrými životními podmínkami, tedy ukazateli jako je bydlení, zaměstnání či peněžní prostředky (15). Svou

roli hraje i úroveň životního prostředí a ovzduší (30). Se spokojeností souvisí i emoce, myšlenky, prožitky a odolnost (17). Tyto faktory jsou již hůře měřitelné, jelikož jsou značně subjektivní. (15).

Studie T. D. Allena a K. M. Kiburze potvrdila korelaci mezi well-being na pracovišti a všímavostí. Všímavost pozitivně souvisí s větší vyrovnaností mezi soukromým a pracovním životem, kvalitou spánku či energií u zaměstnanců. Účastníci studie prokazovali nižší úroveň stresu a deprese oproti kontrolní skupině (31).

V pracovním prostředí se může jednat o celkovou kvalitu zaměstnance spojenou s jeho předchozími zkušenostmi. Jedná se o mnoho aspektů – fyzických, psychických či behaviorálních. V užším pohledu se může jednat o náladu, odolnost i výkonnost zaměstnance (17). Praktiky všímavosti mohou snižovat vnímaný stres a konflikty mezi osobním a pracovním životem (31). Při aplikaci metod všímavosti dochází k rozvoji soucitu k sobě samotnému i k ostatním, zvýšení optimismu i pozitivního přístupu (17).

Přesto, že nevýhody mindfulness nebyly plně prozkoumány, existují důkazy, že mindfulness může způsobit i různé druhy škod či prohloubit stávající problémy. Zvýšená všímavost totiž zesiluje to, co se odehrává v těle a duši člověka. Proto je nutné na metody všímavosti nepohlížet jako na všelék, ale pouze jako na určitý nástroj. Jako příklad lze uvést článek E. Choi., J. A. Grumana a C. M. Leonarda kde byly zkoumány studie zaměřené na pozitivní i negativní dopady mindfulness v pracovním prostředí (23).

3.3.1.1 Vztahy

V oblasti vztahů mají lidé všeobecné tendence vylévat si vztek na svých nejbližších, což může přispívat ke zhoršování vztahů. Je nutné naučit se vztek ovládat a lépe se s ním vypořádat. (4). Naučit se rozpoznat varovné signály a jednat jinak než zkratkovitě. Pokud se to jedinci povede, je mu umožněno v krizových situacích jednat rozvážněji a klidněji (11). Celkově pak vlivem zvýšené všímavosti může docházet ke zlepšení vztahů jedince a jeho okolí, k lepšímu vzájemnému pochopení a ke zlepšení komunikace (7).

Dobré vztahy na pracovišti jsou také velmi důležité a ovlivňují pracovníkovu spokojenost na pracovišti (6; 32). Člověk, který je všímavý, se více soustředí na obsah verbální i neverbální komunikace (11). V pracovním prostředí je komunikace mezi zaměstnanci a nadřízenými klíčová. Všímavost může zlepšovat pracovní vztahy, efektivitu vedení lidí i týmovou práci (17; 24). Úroveň sociálních vztahů značně ovlivňuje funkčnost celého

pracovního týmu a vzájemnou spolupráci (5). Jedná se o zlepšení vzájemného naslouchání, zvýšení počtu kvalitních diskusí a respektu mezi členy týmu (17; 5).

Důležitá je i celková pozitivní atmosféra v týmu. Metody všímavosti přispívají k odbourávání takzvané emocionální nákazy, která vyjadřuje obecnou nespokojenost v týmu. Emocionální nákazou se rozumí, že osoba či skupina předává své negativní emoce či chování na jiné osoby či skupiny. Toto ovlivňování může probíhat jak vědomě, tak i nevědomě. Pokud jsou emoce negativní, je ovlivněna celková spokojenost v týmu i v pracovním prostředí. (33; 34).

Všímavost podporuje snížení obav zaměstnanců z reakce nadřízeného na jejich nápady, jelikož přijetí nebo odmítnutí nápadu nikterak nesouvisí s odmítnutím dané osoby (17). Všímavý jedinec kritiku vidí konstruktivnějším způsobem, tedy umí kritiku přijmout a ponaučit se z ní (6). Naopak vedoucí se naučí lépe porozumět potřebám svých zaměstnanců, čímž dají základ kvalitním a pevným vztahům na pracovišti (6; 23).

Nutné je také zajištění rovnováhy mezi pracovním a osobním životem u vedoucích pracovníků, aby nedocházelo k nevhodnému chování ke svým zaměstnancům (5). Například aby vedoucí pracovník nedával rozvod s manželkou, který pramení z jeho závislosti na práci, svým zaměstnancům za vinu. U vedoucích, kteří jsou více všímaví, je větší pravděpodobnost, že se budou méně dopouštět nevhodného chování vůči svým zaměstnancům (23). Ve studii J. Reba, S. Chaturvediho, J. Narayanana a R. S. Kudesia bylo zjištěno pozitivní spojení mezi vyšší úrovní všímavosti u vedoucích a výkonů zaměstnanců. K úrovni dobrých vztahů patří i racionální a méně agresivní řešení konfliktů (24).

3.3.1.2 Empatie

Empatie je schopnost vcítit se do druhého člověka a v pracovním prostředí je velice důležitá. Díky empatii se jedinec umí podívat na problém i z jiné perspektivy a zvolit řešení, které je výhodné pro všechny strany (11). Schopnost empatie je založena nejprve na porozumění vlastnímu nitru, emocím či myšlenkám. Až po porozumění sobě samému je možné porozumět druhým (5).

Metody všímavosti podporují vyšší míru empatie (17; 35). Jedinec, který je více empatický, lépe rozpozná potřeby druhých a umí přijmout jedince takové, jaké jsou (5). Člověk přestane být tolik sobecký, začne se zaměřovat nejen na sebe, ale i na okolní svět. Najednou si začne všimnat věcí, kterých si předtím nevšimal, jako například zpěvu ptáků při cestě do práce (11).

I když je všímavost považována za vlastnost individuální, nepřímo ovlivňuje i ostatní jedince a vzájemné vztahy (17). Podporuje méně sebestředné uvažování a zaměřuje se na blahobyt všech členů týmu (17; 36). Jedinec se umí lépe vcítit do svých spolupracovníků, tím pádem konflikty zvládá s větším klidem a nadhledem (17; 5). Zaměstnanci, kteří jsou empatictí, vykazují nižší úroveň nevhodného chování na pracovištích, tedy například sexuálního obtěžování či antisociálního chování (5; 37). Umí také lépe vést a organizovat vlastní tým (17; 36).

3.3.1.3 Myšlenky

Zlepšování well-being zaměstnance může přispívat také snížení takzvané ruminace (6). Ruminace je stav, kdy si člověk stále přemítá myšlenky ve své hlavě (38). Při vyrovnávání se s dennodenními, stresujícími, pracovními povinnostmi, se pracovník může nechat až příliš ovlivnit vlastními negativními myšlenkami. V tom případě se přestane soustředit na práci a přestává z ní mít potěšení (11; 5). Myšlenky se stávají zacyklenými a nepřispívají k vyřešení problému, naopak dochází spíše k jeho prohloubení (39). Ruminace často ústí v úzkostné stavy nebo obsese a úzce souvisí s automatickými, negativními a neproduktivními myšlenkami (5).

Metody všímavosti napomáhají k nastolení rovnováhy ve svých myšlenkách a ke snížení katastrofizace (6). Všímavost vede k lepšímu vyrovnávání jedince se stresovou situací a k omezení ruminace, čímž lze zvýšit pracovní výkon i spokojenost zaměstnance (11). Pracovník bude sebevědomější, bude lépe připraven čelit problémům a bude se i více soustředit na vykonávanou práci (5).

Mindfulness napomáhá také ke snížení výskytu negativních myšlenek či katastrofických scénářů, které vycházejí ze strachu z budoucnosti (11). Pokud se jedinec příliš strachuje událostmi, které by se mohly stát v budoucnosti či se již staly v minulosti, trénink všímavosti může snížit stavy úzkosti, obavy či utrpení, které z těchto událostí pramení (23; 39).

Techniky mindfulness napomáhají tyto myšlenkové vzorce neutralizovat (2). Člověk začne prožívat určité věci jako by je zažíval poprvé či začne hledat nová řešení a způsoby, jak se na situaci dívat z jiné perspektivy (11). Jedná se i o jistou obranu proti negativním myšlenkám (5). Lidská mysl ve dne přemýšlí a v noci odpočívá, kvůli snění je ale zaměstnána i v noci. Je naprogramovaná tak, aby přemýšlela, ale když ji není umožněno odpočívat, nastávají problémy (11). Negativní myšlenky se obzvláště objevují v náročných

životních obdobích, kdy stereotypní myšlenkové vzorce začínají být pro člověka velkou zátěží (2).

Zlepšování všímavosti přispívá k narušení nekonečného proudu myšlenek, které člověku brání v odpočinku (11). Napomáhá také při boji s úzkostmi a mírně až středně těžkými depresemi (5; 14). V psychické rovině lze díky mindfulness lépe porozumět vlastní osobnosti a pocitům (2). Tím dochází ke zlepšení regulace vlastních emocí, myšlenek i chování (5; 6). Lze docílit i pocitu „čisté hlavy“, kdy člověk není stresován a ubíjen dennodenními starostmi (2).

3.3.1.4 Emoce

Všímavost je propojena s vytvářením pozitivních emocí a se snižováním těch negativních, když vzniknou (14). Pozitivní emoce je možno spatřit v přístupu k motivaci či v lepší schopnosti ovládat vlastní negativní stavy. Pokud nastanou vyčerpávající a náročné situace, všímavost jedincům pomáhá překonávat tyto situace a věřit v pozitivní změnu (5; 40). Pokud jedinec nahlíží na svůj život pozitivně, zvyšuje tím jeho pravděpodobnost úspěchu, jak v pracovním, tak i osobním životě (5; 41).

Redukce negativních emocí je velkým benefitem pro pracovníka i pro společnost (33; 42). Ku příkladu pracovníci s cyklickými (chronickými) negativními náladami budou pravděpodobněji tvůrci šikany či negativního prostředí na pracovišti (5). Tato negativita může ovlivnit funkčnost celého oddělení i spokojenosti na pracovišti (5; 33; 41).

3.3.1.5 Odolnost

Zmíněná odolnost zaměstnance je velmi důležitá, ať už se jedná o psychickou či fyzickou. Odolní zaměstnanci lépe zvládají a překonávají nepříjemné situace, konflikty či selhání (43; 17; 44). Vyšší odolnost vůči každodenním stresorům souvisejících s mezilidskými vztahy či pracovními úkoly je zásadní pro optimální pracovní výkonnost (44).

Metody všímavosti podporují včasné odhalení toxických událostí či chování na pracovišti a správné reagování na ně. Může se jednat například o šikanu na pracovišti či o nevhodné chování nadřízeného (17). Zaměstnanci se takovýmito situacím či událostem snaží co nejvíce vyhybat, toto chování ale představuje pouze dočasnou úlevu. Čím více se člověk snaží vyhybat negativním emocím či událostem, tím je paradoxně větší pravděpodobnost,

že je zažije (13). Obecně mají lidé tendence více vnímat a zaměřovat se na negativní události ve svém životě, spíše než na ty pozitivní (45; 46).

Všímavost napomáhá k odstranění automatických reakcí na tyto stresující události a jejich vnímání jako traumatických událostí (47). Spíše se jedná o vnímání těchto událostí jako překážek, které je nutné odstranit, aby došlo k růstu (17; 47). Všímaví jedinci jsou více flexibilní při svých reakcích na negativní události na pracovišti a odolní díky vybudované sebedůvěře. Svou roli hraje i pozitivní přístup k řešení negativních událostí i celkové pozitivní naladění (17; 48). Schopnost regulovat vlastní negativní myšlenky a emoce, zejména při jejich objevení, je důležitý faktor v rozvoji odolnosti (5).

3.3.2 Výkonnost

Souvislost mezi mindfulness a pracovní výkonností byla prokázána, ale k úplnému potvrzení je zapotřebí více důkazů a zkoumání. Studie L. Ho prokázala spojení mindfulness se zvýšením sebeřízení, motivace, inovativnosti a pracovní výkonnosti (12; 49). Výkonnost omezují externí podmínky jako nepružná pracovní doba, nedostatečná podpora a pochvala, protichůdné požadavky, nereálné termíny či nedostatečná pracovní autonomie. Stále více se uznává důležitost i interních faktorů, které vedou ke snižování stresu, jako jsou emoce či prožitky (12). Tyto faktory mohou pracovníka mohou ovlivňovat, a snižovat tak jeho pracovní výkonnost a zvyšovat chybovost (18).

Výkonnost pracovníka se odvíjí od jeho náplně práce a souvisejících úkolů. U povolání, která úzce souvisejí se silnými mezilidskými vztahy, bude důležitou roli hrát empatie. Naopak u povolání s jistou odpovědností, která nejsou rutinní, je důležitá správná a pohotová reakce (17; 50). Zvýšená všímavost tedy může pozitivně souviset s výkonností pracovníka, ale závisí na typu a odbornosti úkolu či požadavcích jeho pozice. E. Dane a B. J. Brummel došli k závěru, že všímavost má pozitivní vliv na pracovní výkonnost. Zvyšování pracovního výkonu jednotlivců bude přínosné jak pro zaměstnance, tak pro organizace. Všímavost napomáhá zaměstnancům s vědomým přístupem k zadaným úkolům (18).

3.3.2.1 Reakce

Jedná se o schopnost pozastavit se před tím, než dojde k verbální či fyzické reakci na podnět (5; 51). Může se jednat o takzvanou vědomou pauzu, tedy o zvážení situace, než dojde k reakci na události či rozhovory na pracovišti, jelikož reakce často mohou být

zautomatizované či naučené a mohou být v rozporu s jedincovými cíli či potřebami. Automatickými reakcemi může docházet i k promeškání důležitých pracovních příležitostí či cílů (5; 52).

Lehký odstup pomáhá k lepšímu zhodnocení situace a dostupných možností reakce (5). Vzhledem k této technice mindfulness napomáhá k přechodu od poslední schůzky k té následující (16). Je doporučované se oprostít od předešlých zkušeností a zaměřit se přímo na nadcházející událost. Z minulosti si lze odnést různá ponaučení, ale i traumata a pocity selhání. Hlavní je také důkladná příprava, jelikož ta snižuje pocity nejistoty a strach z neznámého. Jedinec je díky ní více sebevědomý, méně stydlivý a nebojí se zeptat. Důležité je také správné dýchání či přítomné naslouchání otázkám bez přerušování vlastními myšlenkami. Jedinec by se také neměl nenechat ovlivnit vlastními myšlenkami, co mělo být řečeno a co naopak ne. Důležité je vědomé naslouchání i vnímání neverbální komunikace (11). Na pracovištích dochází ke snížení výskytu konfliktů či zbytečné agrese a pozitivně naopak ke zvýšené produktivitě a lepšímu rozhodování (5).

3.3.2.2 Zacílení pozornosti

Metody mindfulness pomáhají s lepším zacílením pozornosti na určitou činnost a eliminaci zaměření na okolní rušivé elementy. Může docházet k lepšímu výběru metod, které vedou k dosažení určitého cíle (5). Teorie E. Dana dochází k závěru, že všímavost rozšiřuje širší pozornosti, tedy rozložení pozornosti na více úkonů (53; 17). Široká úroveň pozornosti je vhodná pro dynamické pozice s nutností řešení většího počtu úkolů současně. V rutinních záležitostech ale tento typ pozornosti může být spíše k neprospěchu věci, jelikož se jedinec nesoustředí na jeden daný úkol (5; 53).

Všímavost zmenšuje frekvenci rozptýlení, nepozornosti a chyb při práci (13). Jedinec si více uvědomuje automatické myšlenky, pocity či reakce a učí se s nimi pracovat (5; 14). Očekáváno je efektivnější rozhodování či plnění úkolů a s tím spojený vyšší pracovní výkon. Pomocí metod všímavosti je možné se naučit efektivnějším odezvám na podněty a lepší seberegulaci chování (5). Pozornost je směřována na vhodné podněty, které umožňují pohotovější reakce, a snižuje se tím automaticnost reakcí (5; 53). Snižuje se výskyt zacílení pozornosti na rušivé faktory, které se v dnešních pracovištích hojně nacházejí (17; 54). S přerušením souvisí nesoulad mezi pozorností zaměřenou na předchozí a současný úkol (17).

Všímavost napomáhá k lepšímu zacílení pozornosti, odpoutání od rušivých myšlenek či emocí, což vede k efektivnějšímu plnění jednoduchých úkonů (17; 55). Prostřednictvím zlepšené pozornosti lze spatřit zvýšenou motivaci ke splnění cílů, pokud je jedinec vnímá jako důležité (17). Sebemotivace bývá efektivnější než vnější motivace, tedy například od nadřízeného. Jedná se o delší vytrvalost či lepší predispozice k úspěchu (14).

3.3.2.3 Vytrvalost

Lidé, kteří rozumějí vlastním cílům a hodnotám, jednají ve shodě s nimi (5). Dochází k větší autenticitě a souladu s cíli (17). U těchto jedinců se dá lépe predikovat jejich chování a umožňuje jim to lépe dosahovat vlastních cílů (5; 14). Cíle, které si jedinec nastaví vlastním usmyslením, mohou vést k vyvinutí většího úsilí, vytrvalosti i čelení výzvám (5; 56). Všímavost napomáhá jedinci i ke změně pohledu na překážky v dosažení daného cíle. Při řešení problémů souvisejících s dosažením cíle je nutné nenechat se ovlivnit vlastními negativními či frustrujícími myšlenkami (5). Všímaví jedinci sledují své cíle, které vnímají jako důležité, a umí se efektivněji vyrovnat s překážkami (5; 52). V pracovním prostředí dochází k větší spokojenosti s prací a vyššímu úsilí při plnění vlastní pracovní činnosti. Pokud dojde ke snížení zautomatizovaného myšlení, zaměstnanci budou produktivnější a spokojenější na svém pracovišti (6).

3.3.3 Stres

Za jeden z hlavních pozitivních přínosů se dá považovat zvyšování odolnosti vůči stresu, které může souviset s mnoha fyzickými i psychickými onemocněními (6). Zaměstnanec ve své práci může považovat mnoho faktorů za stresující, jako například množství úkolů, časté změny či nutnost spolupráce a komunikace s ostatními (7; 23; 14). Mindfulness napomáhá s vypořádáváním se s těmito faktory (7).

Mindfulness aktivuje jinou část nervové soustavy, než která je aktivována při prožívání stresu. Tato část mozku je zaměřena na rozptýlení a fantazii, zatímco část, která je aktivována při působení stresu se řídí reakcí boje nebo útěku. Část mozku, která je aktivována prostřednictvím mindfulness přispívá k celkovému uvolnění, odpočinku i zvýšené tvořivosti či soustředěnosti. Zlepšení spočívá v intenzivním soustředění na danou činnost (4).

Neurovědecké výzkumy prokázaly, že při aplikování metod všímavosti může docházet ke změnám v činnosti mozku. Pozitivní změny byly zpozorovány zejména v lepší koordinaci pozornosti, menším rozptýlení či v prohloubení povědomí o vnitřních pocitech či vnějším okolí (6; 57). Podle britských statistik mohou problémy s duševním zdravím stát britskou ekonomiku kolem 26 miliard ročně. Jako nejrozšířenější problém vnímají pracovní stres. Kolem 20 % všech pracujících v Británii je stresováno v důsledku práce (12).

Na pracovišti lze zažívat mnoho stresových a náročných situací. Dalším problémem může být i workoholismus neboli závislost na práci, či syndrom vyhoření. Workoholismus může vznikat právě z vyhýbacích strategií, kdy se jedinci snaží uniknout negativním stavům, jako je vina, úzkosti či deprese. Tyto problémy úzce souvisejí s pracovním stresem a mohou vést k závažným onemocněním i socioekonomickým důsledkům. Jedná se o sníženou produktivitu, zvýšenou absenci v práci či fluktuaci zaměstnanců (12).

Napojení duševního zdraví na to fyzické je velmi silné a souvisí i s celkovou pracovní výkonností a spokojeností. Jak již bylo zmíněno v kapitole 3.1.4 Přínosy, hlavním benefitem aplikování metod všímavosti je snížení stresu, taktéž i toho pracovního (5; 16). Výsledky zvýšené všímavosti slibují zvýšené soustředění a učení i v náročných a stresujících podmínkách (16; 12). Z článku v The New York Times z roku 2015 vyplynulo tvrzení, že programy všímavosti napomohly s 28% snížením úrovně stresu, 20% zlepšení kvality spánku a 19% snížení bolesti. Zvýšena byla i produktivita zaměstnance za rok, a to v přepočtu 3 000 USD (16; 58).

Všímavost zlepšuje odolnost vůči stresu na pracovišti a přispívá k lepší fyzické kondici (6). S ohledem na zdravotní a ekonomickou zátěž způsobovanou pracovním stresem, workoholismem či syndromem vyhoření bylo žádané zlepšit spokojenost na pracovištích (6; 12). Studie v lékařské oblasti prokazovaly souvislost všímavosti se snižováním rizika syndromu vyhoření, úzkostí a depresí (12; 59). Prokázáno bylo i snížení závislosti na práci díky osmitýdennímu programu všímavosti – *Meditation Awareness Training* (AWS). Zlepšení bylo pozorováno v oblasti kvality spánku, psychického stresu a vnímání práce v mimopracovní dobu (12; 60). Všímaví jedinci bývají více odolní vůči stresu, lépe překonávají náročné situace či se z nich rychleji zotavují. Jsou vyrovnanější, klidnější a snaží se řešit konflikty racionálním způsobem (6).

3.4 Self-compassion

3.4.1 Historie self-compassion

Již tisíce let mají duchovní a meditační tradice kořeny ve změně myšlení prostřednictvím trénování mysli (48). Self-compassion pochází, stejně jako mindfulness, z buddhistických spisů. Výraz „*self*“ se z anglického jazyka překládá jako „*já*“. Samotné slovo „*compassion*“ pochází z latinských výrazů „*com*“, tedy „*s*“, a „*pati*“, což znamená „*trpět*“. Slovní spojení je poté překládáno jako soucit se sebou samým. Dle P. T. P. Wonga je čínský znak pro štěstí postaven na základě znaku představujícího strádání (61; 62).

Soucit je tedy možné rozpoznat v momentech bolesti a utrpení, jelikož se při nich dostávají pocity lásky a laskavosti. Jedná se o přijetí osoby, bolesti a s ní spojené reakce (48; 63). Buddhistické teorie tvrdí, že utrpení není nutné se vyhýbat, jelikož je součástí každého lidského života. Utrpení a štěstí se cyklicky prolínají (48). V životě každého člověka nastanou tragické či traumatické události, jako jsou nemoci či dokonce smrt blízkých osob. Tyto události patří do koloběhu lidského života a je jisté, že někdy nastanou, jen není jisté kdy. Proto je soucit, ač už od blízkých osob či od sebe samotného, velmi podstatný. Napomáhá čelit těmto událostem s laskavostí, porozuměním a oporou (64). Soucit tedy znamená touhu zmírnit utrpení své i druhých (65). Rozdíl ale může být spatřen mezi péčí a léčbou, jelikož péče nastupuje, pokud úsilí o vyléčení selže. Léčba je pouze prostředek k vyřešení problému (63).

Soucit se sebou samým je relativně nové téma, které se zaměřuje na vnímání vlastního utrpení bez odsuzování sebe samého (65). V dnešním světě roste zájem o toto téma a narůstá i počet vědeckých článků a knih za posledních patnáct let (48; 66). Hlavními odborníky na zkoumání self-compassion jsou K. Neffová a Ch. K. Germer, kteří se značně zasloužili o zvýšení obecného povědomí o self-compassion. Dosáhli mnoha ocenění v kruzích zaměřených na rozvoj odolnosti, spokojenosti v rámci úlevy od bolesti a utrpení. Jejich programem MSC (The Mindfull Self-Compassion Programe) prošlo kolem 100 000 lidí (67). Jsou rozvíjeny metody self-compassion, které jsou aplikovatelné v běžném životě a napomáhají k větší odolnosti vůči nepříjemným událostem a vyšší spokojenosti v životě (48). Dosavadní studie prokázaly řadu psychických i fyzických benefitů, ale neexistuje mnoho studií zaměřených na původ self-compassion či na jeho negativní důsledky (65).

3.4.2 Obecná charakteristika self-compassion

Pokud jedinec trpí, ač už z vlastního zavinění či okolního, self-compassion napomáhá s vyrovnáváním se s bolestí laskavým způsobem k sobě samému (48).

Nejedná se o vyhýbání, ale spíše o porozumění vlastní bolesti, což spěje k získání nových zkušeností a možnosti růstu (63; 48). Stejně jako se lidé umí vcítit do utrpení druhých, měli by se tak naučit jednat i se sebou samým (68). Znamená to jednat se sebou jako s blízkým přítelem. Pokud přítel prochází těžkým obdobím, něco se mu nepodařilo či je v obtížné životní situaci, jeho rodina či přátelé se mu budou spíše snažit pomoci nežli ho za to trestat. To samé by jedinec měl cítit k sobě samému. Většinou mají lidé tendenci se sebou samým zacházet hůře nežli se svými blízkými. Pokud dojde k nezdaru, je pravděpodobnější, že jedinec bude kritický sám k sobě, místo toho, aby se snažil sám sebe uklidnit (69).

Pokud v životě jedince nastanou problémy, jako jsou úzkosti, deprese či zneužívání návykových látek, většinou na ně reaguje studem či sebekritikou. Jindy zase obviňuje jiné lidi či okolnosti (63). Lidé se snaží emocionální bolesti vyhýbat, aby se vyhnuli pocitům zoufalství, strachu, vzteku či osamělosti. Vyhýbat se těmto pocitům donekonečna však není možné a je nutné se s nimi nějak vypořádat (63; 48). Self-compassion představuje zdravý způsob, jak zvládat obtížné situace. Vyjádřit laskavost a porozumění vůči vlastní osobě může celkově zlepšit psychickou odolnost a spokojenost. Pokud jedinec prokáže soucit se sebou samým, může to ovlivnit celý jeho den. Tyto okamžiky pak mohou změnit celý běh jeho života (48).

V těžkých chvílích je zapotřebí dobrého a soucitného přítele, kterým se může stát i člověk sám sobě. Pokud se jedinec bude snažit o zmírnění negativních myšlenek a emocí pomocí soucitu, krom jiných benefitů dospěje k vyššímu sebevědomí či snížení úzkostí a depresí (63). Self-compassion se snaží o přeměnu nepříjemných situací do těch pozitivních (48).

3.4.3 Tři základní pilíře self-compassion

Dle K. D. Neffové & Ch. K. Germera self-compassion zahrnuje tři základní elementy, a to laskavost k sobě samému, lidský přístup a již zmíněnou všímavost (69; 70). Otázkou je, zda soucit k sobě samému má i jedinec, u kterého se neobjevuje spojení všech těchto vlastností. Laskavost k sobě samému znamená být empatický, citlivý a trpělivý k vlastním činům, pocitům i myšlenkám. Opakem je sebeodsuzování, což vyjadřuje nepřátelský a kritický přístup k sobě samému (71; 70). Vlastní chyby či selhání si lidé vyčítají více

a chovají se k sobě hůře nežli k ostatním. Negativní emoce by měly být vnímány jako přirozené překážky v životě každého člověka, které je nutné překonat (69; 71). Je tedy nutné být k sobě laskavý a v nepříjemných chvílích poskytnout útěchu sobě samému, spíše nežli být abnormálně sebekritický (69).

Lidský přístup si lze představit pod tím, že všichni někdy udělají chybu, mají těžší životní období čili nejsou bezchybní (48). Je tedy přirozené dělat chyby a není nutné se cítit v těchto chvílích izolovaně nebo osamoceně, jelikož každý člověk se někdy cítí bezcenný, zoufalý či smutný (71; 69; 65). Soucit se sebou samým není to samé, co sebelítost, jelikož pokud dochází jen k lítosti nad vlastním osudem, je zapomínáno na to, že ostatní mohou mít podobné či totožné problémy. Sebelítostí se mohou stávající problémy prohlubovat, zatímco soucit se sebou samým by je měl zmírňovat (48; 69).

Všímavost napomáhá s opatrnými a laskavými reakcemi k sobě samému při prožívání bolesti. Část lidského utrpení totiž pramení ze sebekritiky (69). Jak již bylo zmíněno v kapitole 3.3.1.1. Ruminace (negativní myšlenky), pohlcení vlastními negativními myšlenkami či pocity je spojeno s prohlubováním stávajících problémů. Jedinec se cítí zklamaný a neúspěšný, se svou bolestí se ztotožňuje, čímž dochází ke špatným copingovým strategiím (48; 69; 65). Pokud si je jedinec vědom své bolesti a umí ji racionálně vyhodnotit bez zbytečného přehánění, dospěje k objektivnějšímu pohledu na situaci i na sebe samého (63; 69). Negativním myšlenkám by se jedinci neměli snažit vyhýbat či se s nimi identifikovat, ale spíše je přijmout a snažit se je zmírnit (69; 63; 48). Vnitřní dialogy by tedy měly být povzbudivé, jemné a uklidňující (71; 65). Všímavost je základním krokem k dosažení soucitu se sebou samým.

3.4.4 Metody self-compassion

Jelikož existují rozdíly mezi lidmi, přirozeně existují i rozdíly v soucitu, jak s vlastní osobou, tak i s druhými lidmi (63). Díky účasti na kurzech MSC se zvýšily úrovně soucitu u účastníků o 43 %. Vlivem zvýšeného soucitu k ostatním byla zlepšena sociální soudržnost i vztahy s ostatními. Kromě zvýšení soucitu bylo u účastníků zpozorováno také zlepšení v celkové spokojenosti v životě, zvýšení prožívaného štěstí a snížení depresí či úzkostných stavů. Jedinci se poté i naučili nevyhýbat se nepříjemným událostem, ale čelit jim s laskavostí a oporou (69).

Praktikování metod self-compassion je velmi podobné praktikám mindfulness a některé praktiky jsou totožné. Cvičení mohou být také rozdělena na formální a neformální a mohou přispět k pozitivní změně v životě člověka (63). Jedinec se naučí rozvíjet všímavost a soucit se sebou samým v rámci zaměření na vlastní myšlenky, pocity a emoce. Dnes jsou využívány i experimentální metody zaměřené na soucit se sebou samým. Jedná se například o metody zahrnující virtuální realitu nebo mobilní aplikace (66).

3.4.5 Efekty self-compassion

Sebesoucit je prospěšný v mnoha oblastech jak z hlediska fyzického, tak i duševního zdraví. Soucit se sebou samým ovlivňuje tělo, mysl i emoce člověka (67). Zlepšuje motivaci, mezilidské vztahy, spánek, ale i odolnost (66; 63; 72). Ve studiích K. Neffové s jejími kolegy bylo prokázáno zlepšení emoční inteligence, obrazu sebe samého či reakce nervového systému po prožití stresu. Tedy byla prokázána souvislost soucitu k sobě samému s pozitivním vlivem na psychické zdraví (66; 69). Snižována je i míra vyhoření či výskyt depresí či úzkostí (73).

Podobně jak již bylo vysvětleno v kapitole 3.1.5 Efekty mindfulness, při aplikaci self-compassion dochází k aktivaci uklidňujících systémů, které souvisejí s pocity bezpečí, soucitu a laskavosti (61). Soucit se sebou samým v životě jedince může způsobit pozitivní změnu v efektivnosti a smysluplnosti vlastního života (64). Se self-compassion jsou spojeny i předsudky či obavy, zda přílišná soucitnost se sebou samým není spíše neprospěšná. Jedinci mohou sebe-soucit vnímat jako sebelítost, sobeckost či jako projev slabosti. Tyto obavy blokují rozvoj soucitu jak k sobě, tak i k ostatním. Ve skutečnosti self-compassion představuje lék na všechny tyto obavy (69; 74).

Soucit se sebou samým se také lehce liší od sebeúcty, jelikož neznamená pouze porozumění vlastní hodnotě, ale i tomu kým jsme, jak se cítíme a jak reagujeme – to vše v souvislosti s laskavostí a podporou k sobě samému (48; 69; 74). Další obavou je, že soucit se sebou samým je pouze omluva za špatné chování k druhým či za vlastní nízkou výkonnost. Pravdou je, že soucit se sebou naopak poskytuje prostor k přiznání vlastních chyb bez přílišné sebekritiky. Právě negativní sebekritika může být zdrojem snížené výkonnosti a motivace (69; 74).

3.5 Self-compassion v pracovním prostředí

V rámci vlivu self-compassion v pracovním prostředí, je již studií méně. V této oblasti je tedy nutné další zkoumání (63). Dle S. Chen může mít self-compassion vliv na pracovní život jedince. Pokud jedinec selže, nesplní nějaký úkol či má konflikt se svým kolegou, může reagovat obviňováním sebe samého či ostatních. Tyto reakce brání jedinci v osobním i profesním růstu. Soucitný jedinec umí tyto situace vnímat reálněji, posoudit své silné i slabé stránky a směřovat k dosahování lepších výsledků. Jedná se o zvýšení péče o vlastní osobu, přijetí sebe samého i s negativními vlastnostmi (61). Toto přijetí vede k větší odolnosti vůči nepříjemným událostem, ale i k obecné stabilitě v životě (61; 75). Pravou výzvou pro člověka je být si sám sobě oporou i v těžkých životních situacích (74).

Pokud dojde k nedodržení kritického termínu či dokonce ke ztrátě zaměstnání, většinou jedinci reagují spíše sebeodsuzováním nežli sebesoucitem. Sebesoucit podporuje snahu něco změnit a snižuje obavy z neúspěchu. Sebekritický přístup podporuje prokrastinaci a prožívání úzkostí plynoucích z pracovních úkolů (76).

Již byla prokázána souvislost mezi sebesoucitem a kariérním úspěchem. Pokud jedinec bude více laskavý k sobě samému, bude zauímat lepší postoj ke kariérnímu úspěchu, výkonu i lepší náladě (76). Proto je výhodné zavést metody self-compassion do pracovní kultury organizace, jelikož soucit na pracovišti zlepšuje celou pracovní atmosféru jak v týmu, tak i v celé organizaci (77; 78). Soucitu k sobě samému se lze naučit, i když je jedinec zvyklý být na sebe přísný. (76).

3.6 Efekty self-compassion se zaměřením na pracovním prostředí

Soucit se sebou samým má pozitivní vliv na duševní zdraví jedince. V pracovním prostředí zaměstnanci dosahují vyšší úroveň spokojenosti a nižšího rizika syndromu vyhoření či emočního vyčerpání, pokud praktikují metody soucitu se sebou samým (79; 80). Soucit se sebou samým je spojován, stejně jako mindfulness, s vyšší pracovní výkonností, sociálními vztahy a stabilitou v zaměstnání (61; 81).

Soucit se sebou samým může být vnímán jako faktor predikující spokojenost v zaměstnání (61; 82). Ve výzkumu A. Vociho s kolegy byl soucit se sebou samým označen za nejsilnější prediktor spokojenosti v práci (83; 84). V oblasti výzkumu na zdravotních sestřích E. S. Vaillancourt a L. Wasylkiw zase prokázali spojení nepřímého ovlivnění spokojenosti v práci

prostřednictvím menšího vyhoření (85; 83). Na druhou stranu M. Heffernan s kolegy neprokázal spojitost mezi pracovní spokojeností se soucitem se sebou samým ve studii aplikované na zdravotních sestřích. Proto je nutné více prozkoumat, do jaké míry má sebesoucit vliv na pracovní spokojenost (83; 86).

Prokázány byly také vlivy self-compassion na duševní zdraví a well-being. Prostřednictvím soucitu se sebou samým jsou také ovlivňovány stavy nálady, které mohou souviset i s pracovním výkonem. Zlepšení soucitu vylepší toleranci vůči ostatním v rámci nutné spolupráce i interpersonálních vztahů. Soucitní jedinci si i lépe umí srovnat či přehodnotit vlastní hodnoty a cíle, což může vést ke snížení rizika syndromu vyhoření či závislosti na práci (12 str. 12).

3.6.1 Well-Being

Rozvoj soucitu se sebou samým podporuje slabší reakce na negativní události a zvyšuje zaměřenost na ty pozitivní. Je spojen s obecným zlepšením duševního zdraví a spokojenosti s vlastním, pracovním i soukromým životem (87; 88). Dle studie H. Rafique, S. Masoody a M. Ahmada sebesoucit snižuje konflikt mezi prací a rodinou, který má vliv na psychické zdraví (83; 89).

Některé studie se zaměřovaly i na zkoumání vlivu sebesoucitu na duševní zdraví nezaměstnaných jedinců, kdy soucitní uchazeči o zaměstnání prokazovali vyšší úroveň psychické pohody (83; 90). Vlastní emoce, myšlenky i způsob myšlení mají dopad na spokojenost člověka (66; 74). Pokud si váží sám sebe, s větší pravděpodobností dosáhne úspěchu (69; 68). V rámci studií bylo prokázáno, že aplikování metody self-compassion pomohlo zaměstnancům se zlepšením well-being jak na pracovišti, tak i v osobním životě. Dochází tedy k nižšímu výskytu syndromu vyhoření či emočního vyčerpání u zaměstnanců (76).

3.6.1.1 Odolnost

Zvyšována je i celková odolnost, která napomáhá s vyšší vnitřní motivací i odolností vůči stresujícím situacím. Odolní jedinci lépe zvládají náročné úkoly i v rámci méně příznivých podmínek (91). Pokud se jedinec naučí vážit si sám sebe a být k sobě laskavý i v dobách neúspěchu, pravděpodobněji bude lépe zvládat nepříjemné situace (74; 69). Na danou situaci bude pohlížet objektivně, bez zkreslení vlastními negativními emocemi (70; 92). Soucit

se sebou samým může sloužit i jako motivátor k překonání těchto obtížných situací a poučení se z vlastních chyb (77).

Sebesoucít je velmi důležitý právě v nepříjemných situacích, které zahrnují těžké životní výzvy či změny, selhání nebo ztráty (92). Všechny tyto aspekty jsou v pracovním prostředí velmi důležité, jelikož jedinec je většinou vystavován vyššímu stresu či tlaku okolí. V práci se často jedinec setkává s vlastní chybovostí či častými změnami a je žádané, aby na ně adekvátně reagoval. Několik studií prokázalo souvislost mezi sebesoucitem a odolností. Například jako K. J. Kemperové, X. Moové, a R. Khayata, kteří prokázali, že soucít se sebou byl prokázán jako silnější prediktor vyšší odolnosti než všímavost či duševní zdraví (83; 93).

3.6.1.2 Myšlenky

Sebesoucít podporuje snížení nadměrné sebekritiky, srovnávání se s ostatními či se snížením ruminace (90). Soucitní jedinci se lépe vyrovnávají s negativními myšlenkami, jelikož nemají tendence je zkreslovat či zesilovat (77). V rámci rozvoje soucitu se sebou samým jedinci dosahují vyšší emocionální odolnosti, tedy jsou méně sebekritičtí a nejsou tolik ovlivňováni ego obrannými mechanismy. Soucít se sebou samým rozvíjí i zdravé sebevědomí a s tím související pozitivní hodnocení vlastní osoby. Jedinec nemá potřebu být závislý na společenském uznání nebo pocitu nadřazenosti k dosažení konkrétních výsledků (94; 70).

Sebekritika se projevuje zejména v situacích, kdy jedinec selže či udělá chybu. Takovéto situace jsou v pracovním prostředí časté. Tolerovat vlastní chyby je hlavní složkou projevení soucitu se sebou samým (95). Například přiznat svou chybu před celým pracovním týmem napomůže vytvořit bezpečný prostor pro zaměstnance, kteří se nebudou bát riskovat, čímž může dojít k růstu (77; 78).

Jak již bylo nastíněno, soucitní pracovníci budou dosahovat lepších pracovních výkonů, jelikož si umí připustit chybu, neodsuzovat se za ní a nenechat se zahltit vlastními negativními myšlenkami pramenícími z této chyby (77; 78). Ve studii Adamse a Learyho bylo prokázáno zvýšení odpouštění sobě samému za chyby, vůči kterým jedinec cítí vinu či stud (96; 61). Ve výzkumu S. Chen a J. W. Zhanga bylo zjištěno, že soucít se sebou samým rozvíjí autenticitu tím, že minimalizuje negativní myšlenky a pochybnosti o sobě samém (78).

3.6.1.3 Emoce

Sebesoucit lze vnímat i jako určitou strategii v níž se jedinec nesnaží, podobně jako u všímavosti, nepříjemným emocím vyhýbat, ale naopak je vědomě přijímat s laskavostí a porozuměním. Jedinec se tedy nesnaží sám sebe trestat za tyto bolestivé či nepříjemné situace, ale projevovat v těchto chvílích soucit se sebou samým (73; 87; 91). Dochází tedy k přeměně prožívání zásadně negativních emocí do těch pozitivnějších. Jedinec se díky této přeměně naučí jasněji pochopit danou situaci a lépe ji vyhodnotit (73; 97). Soucit se sebou samým snižuje pravděpodobnost výskytu negativních myšlenek vedoucích k depresím či úzkostným stavům (83). Sebesoucit tedy napomáhá s dosažením cílů právě zmírněním negativního prožívání neúspěchů či selhání. (73; 97). Stejně jako mindfulness, také self-compassion napomáhá v boji proti emocionální nákaze na pracovišti.

3.6.1.4 Vztahy

Soucit se sebou samým podporuje i vzájemné vztahy. Lidé jsou více soucitní ke svým partnerům, ať už v romantických či pracovních vztazích. Umí pochopit útrapy druhých a odhalit jejich lidský původ (69; 74).

I v rámci vedoucích pozic může mít sebesoucit výrazný dopad na podřízené. Pokud jsou jedinci soucitní k sobě samému, umí lépe prokázat soucit ke členům svého pracovního týmu. Vedoucí pracovník je více autentický, čímž pádem se také umí reálněji podívat na danou situaci i zhodnotit vlastní silné a slabé stránky. Takovýto způsob vedení směřuje k vyšší motivaci, morálce i pracovnímu výkonu napříč zaměstnanci, tím pádem může být zlepšena celková atmosféra na pracovišti či v daném týmu (77; 78; 98). Sebesoucitní jedinci budou problémy řešit spíše na principu kompromisu nežli konfliktu (83; 99).

Často se projevují tendence srovnávání se s ostatními kolegy. Právě objektivní pohled na věc může dopomoci k snadnějšímu řešení pracovních problémů (83; 93). Pokud na pracovišti dochází k šikaně, projev sebesoucitu je důležitý na obou stranách. Pokud je například zaměstnanec utlačován svým zaměstnavatelem, sebesoucit mu napomůže k zahájení pokusu o změnu. Nadřízenému, který utlačuje daného zaměstnance, by naopak soucit se sebou samým napomohl tento nátlak ukončit (76).

3.6.2 Výkonnost

Psychické zdraví je velmi důležité v oblasti výkonu. Ve studii N. Sohailové byla prokázána souvislost mezi špatným duševním zdravím a nízkou akademickou výkonností u studentů (91; 100). Soucit se sebou samým i zvýšená všímavosti mohou napomoci jedinci zlepšit duševní zdraví, a tím pádem i výkonnost (91). Ve školním prostředí mají studenti, kteří projevují vyšší míry soucitu se sebou samým, větší předpoklady k dosažení svých akademických cílů. Jsou motivováni touhou rozvíjet své dovednosti, získávat nové zkušenosti a znalosti. Což je možné aplikovat i na pracovní prostředí (94). U sportovců soucit se sebou samým napomáhá ke snížení nadměrné sebekritiky a strachu z nezdaru, čímž podporuje zvýšení výkonnosti a lepší psychické vyrovnanosti (101).

V dnešním světě je úspěch hodnocený různými testy, ale i úsudky jiných lidí. Mnohdy se jedinci cítí, že nejsou tak dobří jako ostatní, jelikož jsou neustále hodnoceni. Mnoho lidí se ztotožňuje s názorem, že úspěch je jediná možnost dosažení štěstí. Pokud se objeví nezdar, lidé se dostávají do depresí či úzkostí (74). Tyto pocity lze zvýšeným sebe soucitem odbourat. Jedinec bude více motivovaný dosahovat svých stanovených cílů, lépe se bude vyrovnávat s nezdarem a kritikou. Soucit se sebou samým napomáhá k provedení pozitivních změn a k odstranění neproduktivních a zacyklených vzorců chování (101). Výsledky studie O. Babenkové, A. D. Mosewichové, A. Leeové a S. Koppulové prokázaly spojení soucitného myšlení s vyšší pracovní spokojeností. Následně i s větším pracovním výkonem, motivací a menším emočním vyčerpáním u pracovníků v lékařském odvětví. Ve studii také naznačují, že soucit se sebou samým je získaná dovednost, tudíž se jí lze naučit prostřednictvím různých vzdělávacích programů a dosáhnout požadovaných výsledků jak v osobním, tak i pracovním životě (101).

3.6.2.1 Motivace

Soucít se sebou samým napomáhá i k realistickému pohledu na sebe samého, tedy na své silné i slabé stránky. Je zde větší snaha o zlepšení těchto slabých stránek, a naopak pochvala za ty silné. I špatná zpětná vazba by soucitného jedince neměla odradit od nastaveného cíle, jelikož věří sám v sebe a své schopnosti. Jedinec také umí vyhodnotit, která práce je pro něj vhodná z hlediska jeho temperamentu, charakteru a predispozic (78).

S. Chen a její kolegové J. Breines a J. W. Zhang provedli výzkum na více nespécifikované prestižní univerzitě, kde toto tvrzení testovali. Studentům rozdali velmi obtížný test ze slovní

zásoby a všem sdělili, že si vedli velmi špatně. Poté účastníky výzkumu náhodně rozdělili na dvě skupiny. Jedné sdělili, že většina studentů má s tímto testem problém a že v tom určitě nejsou sami. A doporučili jim, aby na sebe nebyli příliš přísní. Druhé skupině pouze sdělili, ať se necítí špatně, že musí být inteligentní, pokud se dostali na zmíněnou univerzitu. Poté bylo všem sděleno, že bude následovat opravný test slovní zásoby. Studenti dostali podklady, které jim bylo doporučeno před testem prostudovat. Účastníci první skupiny se s větší pravděpodobností věnovali více studiu než účastníci skupiny druhé. Sebe soucit tedy zvýšil jejich motivaci k dosažení cíle (78; 102). Sebesoucit může napomáhat i s lepším ztotožněním se se svou pracovní rolí, která odpovídá hodnotám a osobnosti jedince, čímž přispívá ke zvýšené motivaci a spokojenosti s vlastní prací (78; 102).

4 Vlastní práce

Vlastní práce bude zpracována pomocí metody dotazníkového šetření. Získaná data budou vyhodnocena pomocí statistických hypotéz. Výsledky budou náležitě okomentovány a doplněny o příslušné tabulky a grafy. Tento kvantitativní výzkum bude podpořen také výzkumem kvalitativním ve formě rozhovorů s účastníky šetření. Hypotézy budou následovně stanoveny tak, aby co nejlépe odpovídaly hlavní myšlence práce.

4.1 Statistický vzorek

Za výzkumný vzorek byla vybrána skupina pracujících studentů pražských vysokých škol. Statistický vzorek respondentů byl vybrán účelovým výběrem. Za charakteristické znaky vzorku bylo stanoveno studium a zaměstnání, konkrétně vysokoškolské studium a aktivní pracovní úvazek. Detailně bylo stanoveno, že se vysoká škola musí nacházet na konkrétním místě v České republice, a to v Praze. Jednalo se o podmínku, která velmi napomohla usnadnění sběru dat. Statistickému vzorku byly přizpůsobovány informační otázky v dotazníku. Vzorek je velmi specifický, tudíž výsledky nelze vztahovat na celou společnost.

4.2 Dotazníkové šetření

Metoda dotazníkového šetření byla vybrána z hlediska předvídané vysoké návratnosti a poměrně jednoduchého sběru dat od vybrané skupiny respondentů. Šetření bylo provedeno na vybrané skupině pracujících studentů z pražských vysokých škol. Dotazník byl vyhotoven a rozeslán pomocí nástroje pro tvorbu internetových formulářů – Google Forms. Rozeslán byl v on-line podobě do různých skupin na platformě Facebook, kde se nachází značný počet respondentů vybrané skupiny. Odpovědí, které mohly být použity pro výzkum se nasbíralo celkem 149. Celkově bylo vyplněno 172 dotazníků, tedy 23 jich nemohlo být využito z hlediska na první pohled zavádějících odpovědí či nesplnění podmínky vybraného vzorku respondentů. Respondenti byli obeznámeni s hlavním účelem výzkumu, způsobem vyplňování dotazníku a také s jeho anonymitou.

4.2.1 Skladba dotazníku

Dotazník byl složen celkem z 37 otázek. V následujících odstavcích bude popsán způsob výběru těchto otázek a rozdělení do jednotlivých sekcí.

4.2.1.1 Základní informace o respondentovi

Prvních 7 otázek bylo zaměřeno na získání potřebných informací o daném respondentovi, tedy i na to, zda splňuje podmínky výzkumu. Otázky byly zaměřeny na jeho pohlaví, věk, studium a práci. Otázk je méně z hlediska nutného zkrácení počtu otázek celého dotazníku, aby došlo k eliminaci přehlcení respondenta a následnému nedokončení dotazníku.

4.2.1.2 Mindfulness

Poté následovalo 8 otázek zaměřených na oblast mindfulness. Otázky byly převzaty z původního Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ), který obsahuje 39 otázek. Existuje i oficiální zkrácená verze, která obsahuje 15 otázek. Oba dotazníky jsou rozděleny na 5 sekcí – pozorování, popisování, vědomé jednání, nesouzení a ne-reaktivita. Vlastní dotazník byl sestaven ze zkrácené verze, kdy z každé sekce byly vybrány dvě otázky. Sekce pozorování byla vyřazena z důvodu pozorování před a po provedení metod mindfulness. Dotazník slouží pouze k zjištění závislosti vyšších úrovní mindfulness na pracovní výkonnosti a spokojenosti. Pozorování před a po bude probráno v rámci kvalitativní metody, pomocí rozhovorů s účastníky mindfulness programů. Otázky byly vybírány na základě srozumitelnosti a lehké pochopitelnosti ze strany respondentů. Nebyl dohledán oficiální překlad FFMQ, proto byly otázky přeloženy autorkou. K vypočtení skóre muselo být obráceno bodování u negativně položených otázek, tedy 1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1 (103; 104).

4.2.1.3 Self-compassion

Třetí sekce 10 otázek byla sestavena na základě The Self-Compassion Scale (SCS). Z každé sekce byly vybrány vždy dvě otázky – laskavost k sobě, sebeodsuzování, lidská sounáležitost, izolace a přílišné ztotožnění. Sekce mindfulness byla vyřazena z důvodu použití FFMQ dotazníku v další části. Při výběru otázek byl kladen důraz i na zkrácenou verzi tohoto dotazníku, která obsahovala pouze 12 otázek. Některé otázky ze zkráceného dotazníku byly nahrazeny srozumitelnějšími, aby došlo k lehčímu pochopení otázky a menší složitosti dotazníku. Samotné otázky byly převzaty z originálního českého překladu, který se nachází na webových stránkách o Self-Compassion, patřícím K. Neffové

(105). Celkové skóre self-compassion bylo vypočítáno pomocí dosažených bodů z dotazníku. Hodnocení bude provedeno stejným způsobem jako u sekce Mindfulness.

4.2.1.4 Pracovní výkonnost

Následovalo 7 otázek zaměřených na pracovní výkonnost. Otázky byly vypracovány na základě dotazníku IWPQ (Items of the Individual Work Performance Questionnaire), který obsahuje dohromady 18 otázek. Dotazník je opět rozdělen na tři sekce: efektivní plnění úkolů, kontextuální pracovní výkonnost a kontraproduktivní pracovní chování. Z otázek zaměřených na efektivní plnění úkolů a kontraproduktivní pracovní chování byly vybrány 2 otázky a z otázek zaměřených na kontextuální pracovní výkonnosti – tři otázky. Otázky byly vybírány tak, aby byla zachována struktura originálního dotazníku a aby obsáhly hlavní myšlenky dané sekce. Již konkrétní otázky ve vytvořeném dotazníku byly volně přeloženy a lehce poupraveny autorkou (106).

4.2.1.5 Pracovní well-being

Poslední sekce 5 otázek byla sestavena dle zkrácené verze Well-being Indexu (WHO-5), který obsahuje také 5 otázek. Otázky byly volně přeloženy a upraveny autorkou tak, aby korespondovaly s pracovním prostředím (107).

4.3 Rozhovory

Za podpůrnou metodu dotazníkového šetření byla vybrána metoda kvalitativní, tedy pomocí rozhovorů s účastníky šetření. Jednalo se o polostrukturované rozhovory, které pojednávaly o stanovené problematice. V rámci strukturovaného dotazníku jsou otázky zadávány předem, naopak u nestrukturovaného otázky zadávány předem nejsou. Metoda polostrukturovaného dotazníku leží na pomezí těchto dvou metod (107). Na počátku byly rozebrány výstupy dotazníku; pokud s tím respondent souhlasil, i jeho možné nedostatky. Témata byla podrobně rozebrána a ohled byl brán na pracovní prostředí i studium. Následně respondentům, kteří o to měli zájem byla doporučena určitá aplikace metod mindfulness a self-compassion do současného života.

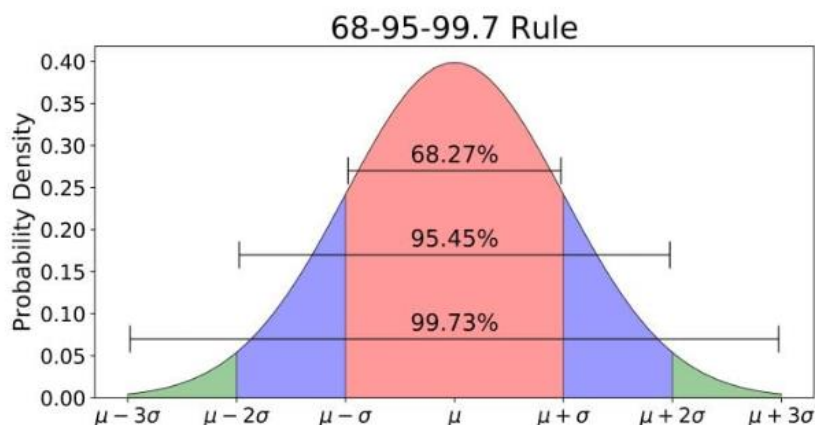
4.4 Výpočetní metoda

4.4.1 Základní charakteristiky

4.4.1.1 Normální rozdělení pravděpodobnosti

Normální rozdělení pravděpodobnosti poskytuje informaci o tom, jaká je pravděpodobnost výskytu dat v daných oblastech. Naměřené výsledky by se s větší pravděpodobností měly nejčastěji pohybovat okolo střední hodnoty. Čím více jsou hodnoty odlehlé od střední, budou se vyskytovat méně často, což lze vyjádřit symetrií křivky. Gaussovo rozdělení pravděpodobnosti dat lze popsat pravidlem 68-95-99,7, při kterém jsou významné dva směrodatné parametry, a to střední hodnota μ a směrodatná odchylka σ . Tedy, že 68 % údajů se vyskytuje uvnitř intervalu $(\mu \pm \sigma)$, 95 % uvnitř intervalu $(\mu \pm 2\sigma)$ a 99,7 % uvnitř intervalu $(\mu \pm 3\sigma)$. Rozdělení dat implikuje, jak mohou být data lépe interpretována pro výzkumné účely. Pravidlo 68-95-99,7 lze lépe vysvětlit na obrázku č. 1. Normální pravděpodobnostní rozdělení je nejčastěji zobrazováno pomocí histogramu s Gaussovou křivkou. Používán je i interval spolehlivosti, který se nejčastěji nastavuje jako 95 % či 99 %, tedy pravděpodobnost výskytu naměřené hodnoty v určeném intervalu. Lze měřit i špičatost či plochost rozdělení dat kolem středové hodnoty, taktéž i jejich pozitivní či negativní naklonění. Pokud je průměr větší než medián, data jsou nakloněna k pravé straně, jedná se tedy i pozitivní naklonění. Naopak pokud je průměr nižší než medián, naklonění je levostranné (negativní). Pokud je známá i směrodatná odchylka, naklonění lze spočítat vzorcem: průměr – medián / směrodatná odchylka (109).

Obrázek 1: Normální rozdělení pravděpodobnosti



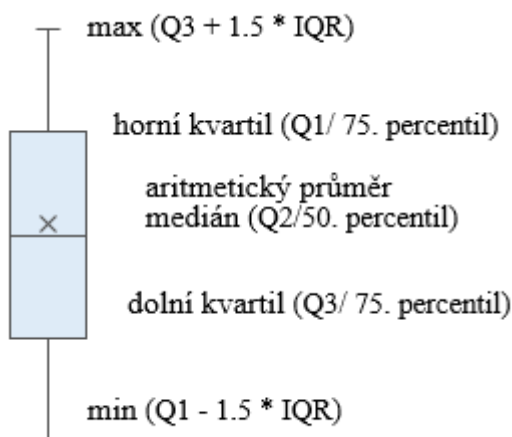
Zdroj: (109)

Normalitu rozdělení dat lze graficky interpretovat i pomocí P-P grafu, který pojednává o teoretických a pozorovaných kvantilech.

4.4.1.2 Krabicový diagram (Boxplot)

Boxplot poskytuje informace o odlehlých hodnotách, souměrnosti a zkreslenosti dat. Představuje grafické znázornění získaných informací o mediánu, aritmetickém průměru, horním a dolním kvartilu, mezikvartilovém rozpětí, odlehlých hodnotách či o minimu a maximu. Medián (Q2/50. percentil) představuje vodorovná čára uvnitř obdélníku. Průměr je značen symbolem křížku uvnitř obdélníku. Horní a dolní ohraničení obdélníku informuje o hodnotách horního či dolního kvartilu. Horním kvartil (Q1/25. percentil) je prostřední číslo mezi nejmenším číslem (ne minimem) a mediánem. Dolním kvartil (Q3/ 75. percentil) označuje prostřední číslo mezi nejvyšším číslem a mediánem. Výška obdélníku pojednává o mezikvartilovém rozpětí (IQR), tedy rozpětí mezi 25. a 75. percentilem. Z obdélníku vychází po obou stranách vousy, jejichž konec značí minimum ($Q1 - 1.5 * IQR$). a maximum ($Q3 + 1.5 * IQR$) (109).

Obrázek 2: Krabicový diagram (boxplot)



Zdroj: Vlastní zpracování dle (109)

4.4.2 Korelace

Při korelační závislosti je zjišťováno, zda spolu dvě či více proměnných lineárně souvisí. Jedná se o volný vztah mezi proměnnými, tedy že změna jedné proměnné vyvolá změnu té druhé jen s určitou pravděpodobností. Neznamená to tedy, že jedna proměnná přímo ovlivňuje tu druhou. Toto vysvětluje vědeckou zásadu: korelace neznamená kauzalitu.

V rámci této analýzy se bude využívat metody Pearsonova korelačního koeficientu (r). Koeficient nemůže být menší než -1 , ale zároveň nemůže být vyšší než 1 . Pokud se korelační koeficient rovná 1 , znamená to, že pokud roste proměnná A , zároveň s ní roste proměnná B . Jedná se o rostoucí přímku, která protíná dané body. Výsledek -1 představuje opak, tedy pokud roste proměnná A , zároveň s ní klesá proměnná B . Jedná se tedy o negativní vztah dvou proměnných, a tedy o klesající přímku, která prochází danými body. Pokud vyjde 0 znamená to, že mezi proměnnými neexistuje žádný lineární vztah. Čím více se výsledná hodnota korelačního koeficientu blíží 1 nebo -1 , tím je vztah silnější. Zjištěný korelační koeficient je nutno porovnat s kritickou hodnotou r k dosažení dané úrovně statistické významnosti (107; 109). Zjištěnou sílu závislosti lze více přiblížit Evansonovou příručkou z roku 1996, kdy její autor navrhl, že pro hodnoty r budou stanoveny následující souvislosti:

- $0,00 - 0,19$ – velmi slabá souvislost
- $0,20 - 0,39$ – slabá souvislost
- $0,40 - 0,59$ – střední souvislost
- $0,60 - 0,79$ – silná souvislost
- $0,80 - 1,00$ – velmi silná souvislost (111).

4.4.3 Mnohonásobná lineární regrese

Korelační analýzu je vhodné doplnit i vícenásobnou regresní analýzou, pro prozkoumání vlivu ostatních proměnných, které by výsledek mohly ovlivnit. Je hodnocen relativní vztah jedné závislé proměnné na dvou a více nezávislých proměnných (108 stránky 77-78). Pro výpočet se vychází ze vzorce, který je velmi podobný jednoduché regresi: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_p X_p$. Hodnota Y představuje závislou proměnnou, hodnoty X nezávislé proměnné a hodnoty b jsou regresní koeficienty. Cílem vícenásobné regrese je zjistit rozptyl závislé proměnné pomocí koeficientu R^2 . Dále odhadnout vliv nezávisle proměnných na závislou proměnnou a vypočítat jeho sílu prostřednictvím regresních koeficientů (112).

4.5 Očekávané výsledky

Z dotazníkového šetření je očekáváno zjištění, že mindfulness i self-compassion bude mít spojitost s vyšší pracovní výkonností i spokojeností na vybraném vzorku respondentů. Tedy budou Několik studií danou spojitost již prokázalo, ale nebylo jich mnoho. Část studií se zaměřovala na určité profese či samostatně na studium. Studie provedená na vzorku

pracujících studentů nalezena nebyla, proto byl vybrán tento specifický statistický vzorek. Podklady pro daná očekávání lze nalézt v teoretické části práce. Jsou zde shrnuty možné benefity, ale i negativní přínosy. Možným limitem výzkumu může být nespojitost s náplní práce či rozdíl mezi denním a dálkovým studiem. Dalším problematickým faktorem může být poměrně vysoká časová náročnost vyplňování dotazníků a neochota respondentů odpovídat na otázky. Výzkum těmito faktory může být lehce ovlivněn, ale neměl by změnit jeho podstatu. Jelikož se jedná o pracující studenty, je zde předpoklad vysokého počtu nižšího věku respondentů a jejich zaměstnání na částečný úvazek.

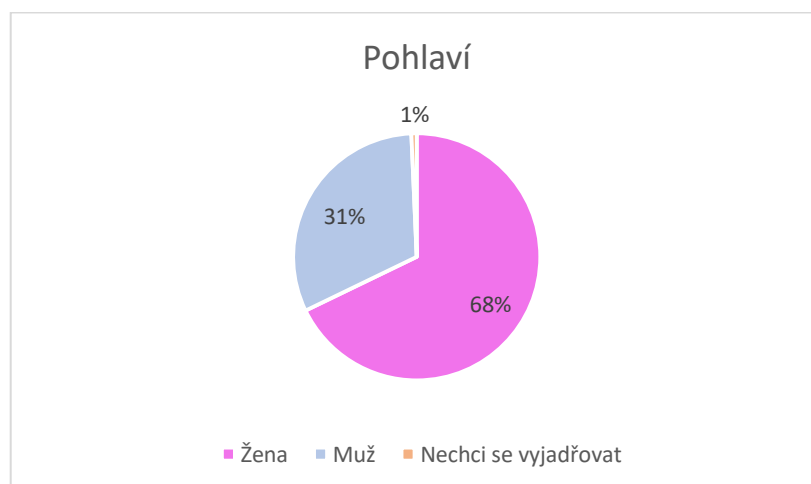
4.6 Vyhodnocení získaných dat

4.6.1 Základní informace o statistickém vzorku

Z grafu č. 1 je viditelný rozdíl mezi pohlavím respondentů. Necelých 70 % představovaly ženy a 30 % muži. Pouze jeden respondent se ke svému pohlaví nechtěl vyjadřovat. Tento jev lze vysvětlovat větší angažovaností žen k vyplňování daného dotazníku a jejich souznění s daným tématem. Lze zde tedy spatřovat lehké zkreslení vybraným vzorkem respondentů. Daný výsledek lze podpořit výsledky statistického úřadu z roku 2020, kdy podíl absolventů vysokých škol z řad žen představoval 59 % a obecný podíl žen na celkovém počtu studentů vysokých škol představoval 56 % (113).

Otázka č. 1: Pohlaví

Graf 1: Pohlaví

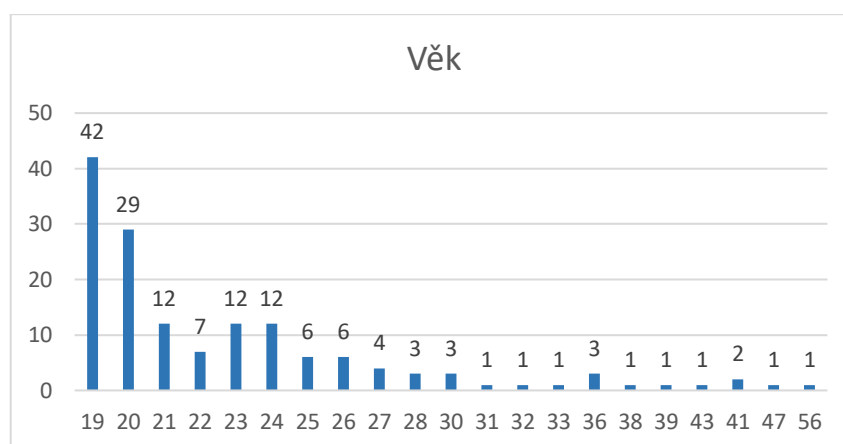


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 2 potvrzuje daná očekávání, a to, že věkový průměr respondentů odpovídá věku 23 let. Jedná se tedy převážně o studenty, kteří studují v řádném věkovém rozmezí pro studium, tedy do 26 let. Z grafu je také velmi patrné zastoupení respondentů, kterým je 19 let, tudíž s největší pravděpodobností musí být na počátku svého studia. Obecně lze říci, že se do šetření zapojilo více studentů bakalářského studia.

Otázka č. 2: Věk

Graf 2: Věk

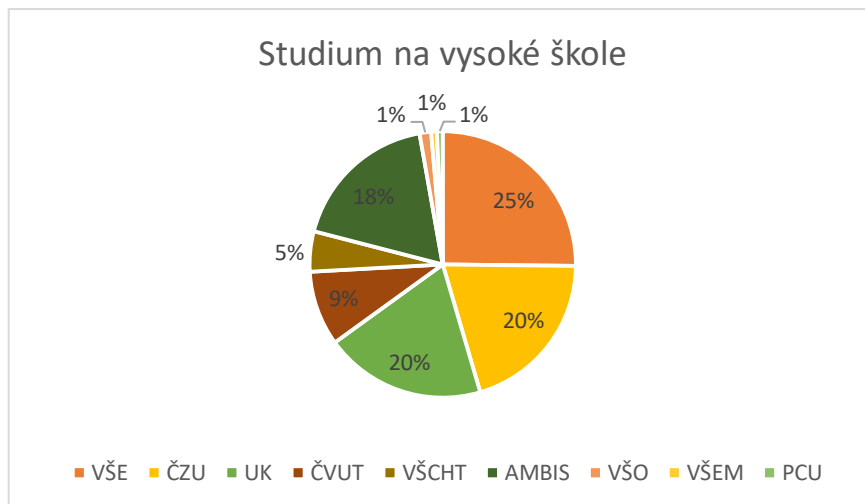


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 3 pojednává o výsledném zapojení studentů z vysokých škol do výzkumu. Zúčastnilo se celkem 9 vysokých škol – Česká zemědělská univerzita v Praze (ČZU) - 20 %, Vysoká škola ekonomická v Praze (VŠE) - 25 %, Univerzita Karlova (UK) - 20 %, České vysoké učení technické v Praze (ČVUT) - 9 %, Vysoká škola chemicko-technologická v Praze (VŠCHT) - 5 %, Ambis - 18 %, Vysoká škola obchodní v Praze (VŠO) - 1 %, Vysoká škola ekonomie a managementu (VŠEM) - 1 % a Prague City University (PCU) - 1 %. Vysoké zapojení studentů z ČZU či UK bylo očekávané, protože se jedná, počtem studentů, o největší vysoké školy v Praze. Naopak překvapivé bylo vysoké zapojení studentů ze soukromé vysoké školy Ambis a veřejné vysoké VŠE. Překvapivé bylo i nízké zapojení studentů z ČVUT a VŠCHT. Tento jev lze vykládat nezájmem studentů o dané téma, tudíž nižší ochoty při vyplňování dotazníků.

Otázka č. 3: Vysoká škola

Graf 3: Studium na vysoké škole

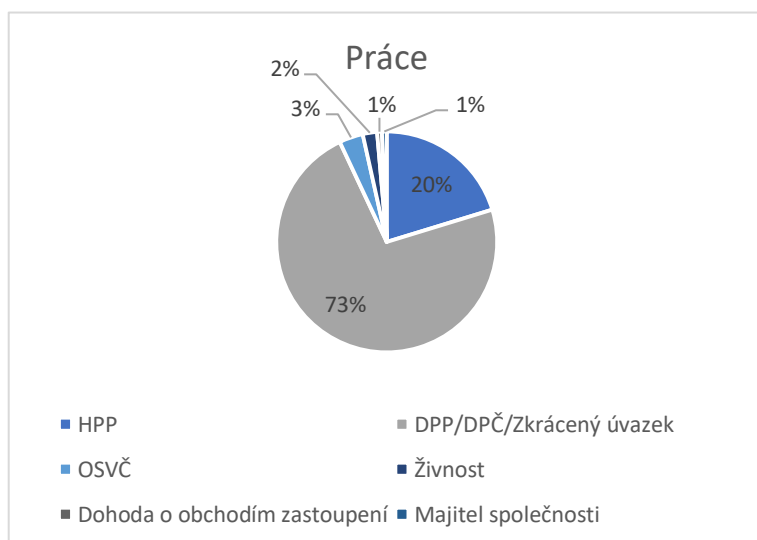


Zdroj: Vlastní zpracování

Z následujícího grafu č. 4 vychází, že valná většina respondentů, konkrétně 73 %, pracuje na zkrácený úvazek, což je logické, pokud se jedná o skupinu pracujících studentů. Překvapivý je docela vysoký podíl pracujících na hlavní pracovní poměr, tedy 20 % respondentů. Jen velmi nízké zastoupení je pracujících na živnost, dohodu o pracovním zastoupení, osoba samostatně výdělečně činná a majitel společnosti.

Otázka č. 4: Pracovní úvazek

Graf 4: Forma pracovního úvazku



Zdroj: Vlastní zpracování

4.6.2 Statistické vyhodnocení

Pro potřeby statistického vyhodnocování musela být data přetransformována tak, aby zjištěná data z dotazníků mohla být mezi sebou porovnáвана. Jednalo se o jednoduchou transformaci na procentní znázornění dosažených bodů z daných čtyř testů – mindfulness, self-compassion, pracovní výkonnosti a pracovního well-being.

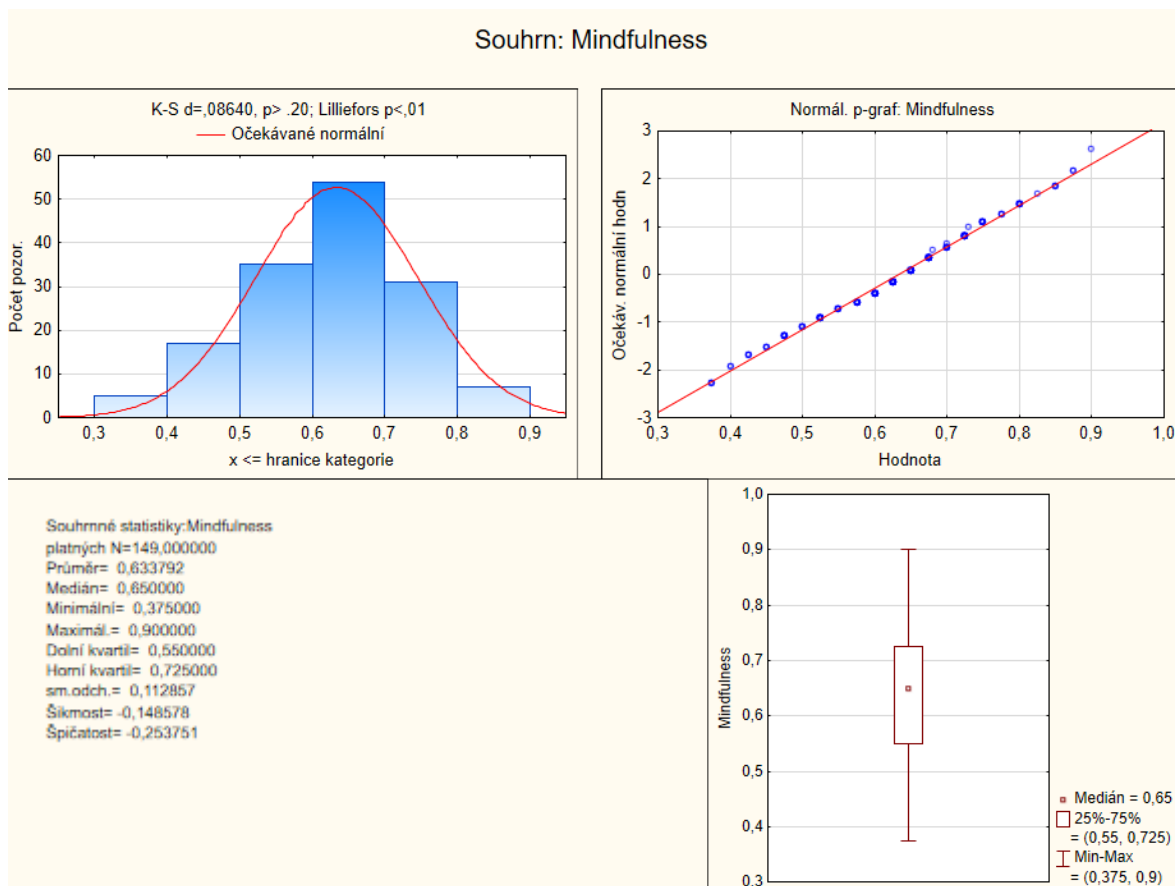
4.6.2.1 Základní charakteristiky

Pro zkoumané proměnné byly vyhotoveny jednotlivé grafy, které znázorňovaly rozdělení dat, Gaussovu křivku, P-P graf a krabicový diagram.

4.6.2.1.1 Mindfulness

V rámci hodnot mindfulness byl zjištěn průměr 0,63 a medián 0,65. Maximum bylo 0,38, minimum 0,9. Horní kvartil byl naměřen 0,73 a dolní kvartil 0,55. Směrodatná odchylka značila hodnotu 0,11. Zešikmení odpovídalo záporné hodnotě -0,15 a špičatost -0,25. Tato hodnota nám vypovídá o lehkém levém zešikmení, očekáváno je ale normální rozdělení dat.

Graf 5: Souhrnný grafický přehled pro proměnnou mindfulness

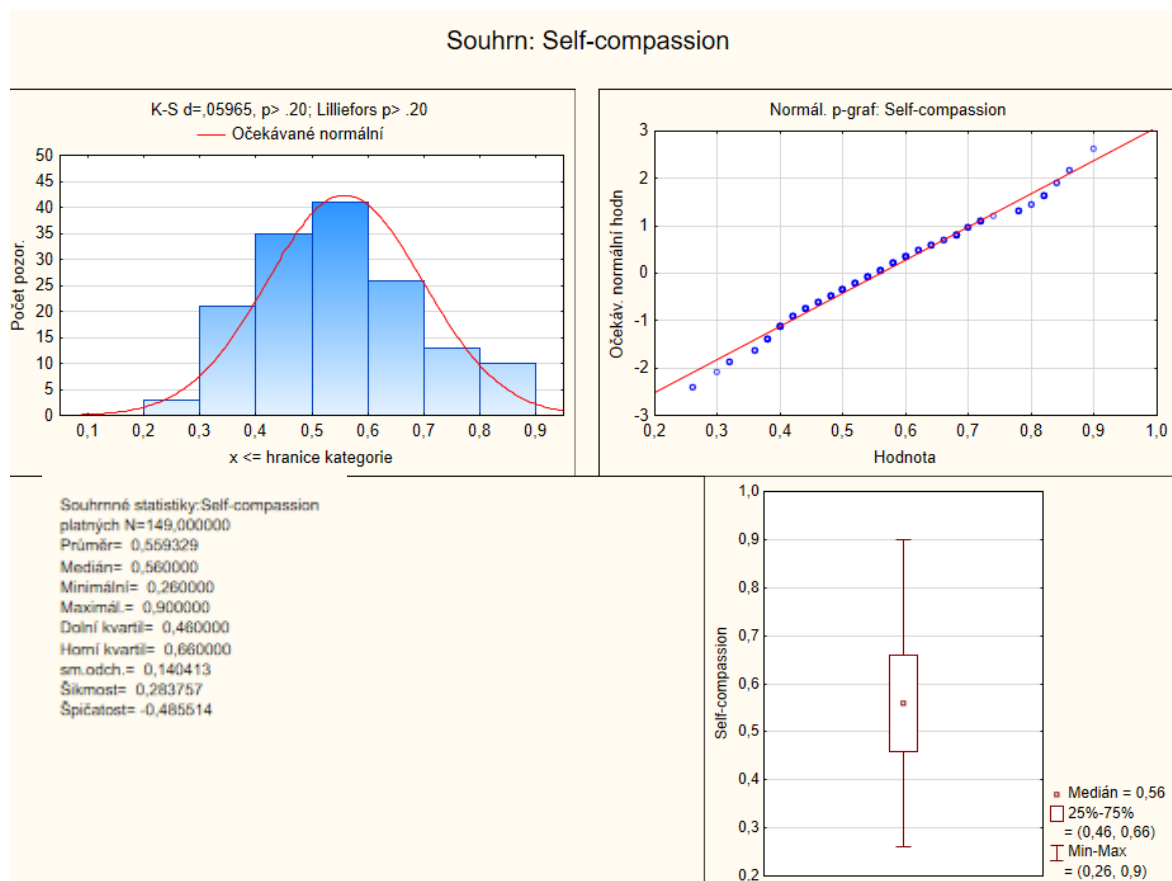


Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

4.6.2.1.2 Self-compassion

U self-compassion průměr odpovídal hodnotě 0,56 a medián 0,56. Maximum bylo 0,26, naopak minimum bylo 0,9. Horní kvartil byl naměřen 0,66 a dolní kvartil 0,46. Směrodatná odchylka značila hodnotu 0,14. Očekáváno je taktéž normální rozdělení dat. Hodnota zešikmení vyšla pozitivní, a to hodnota 0,28, hodnota špičatosti naopak negativní a to -0,49.

Graf 6: Souhrnný grafický přehled pro proměnnou self-compassion

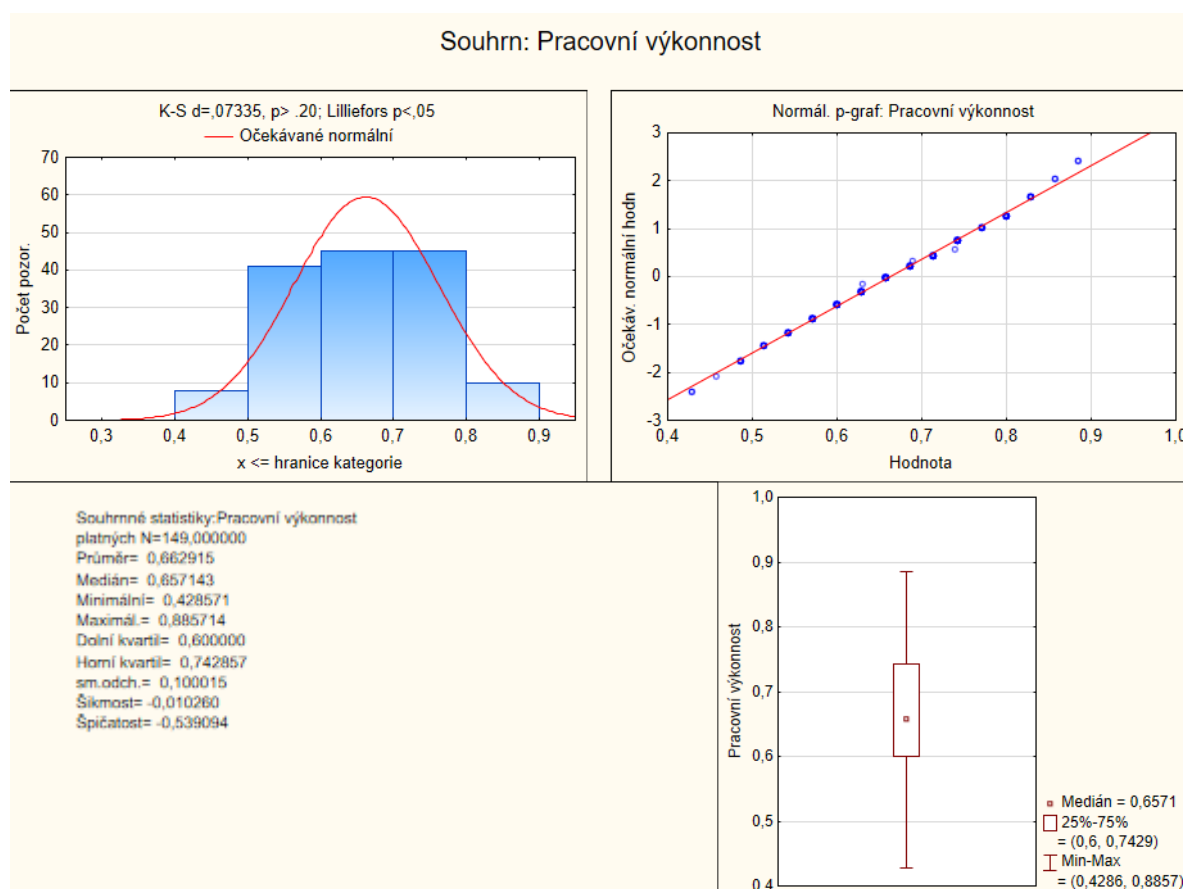


Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

4.6.2.1.3 Pracovní výkonnost

Průměr pracovní výkonnosti odpovídal hodnotě 0,66 a medián taktéž. Hodnota minima byla 0,43, naopak maxima 0,89. Horní kvartil byl naměřen 0,74 a dolní kvartil 0,6. Směrodatná odchylka značila hodnotu 0,10. V případě pracovní výkonnosti je zešikmění negativní, tedy na levou stranu, a jedná se o zápornou hodnotu -0,01. Hodnota špičatosti vyšla taktéž negativní, a to -0,54. Očekáváno je taktéž normální rozdělení dat.

Graf 7: Souhrnný grafický přehled pro proměnnou pracovní výkonnost

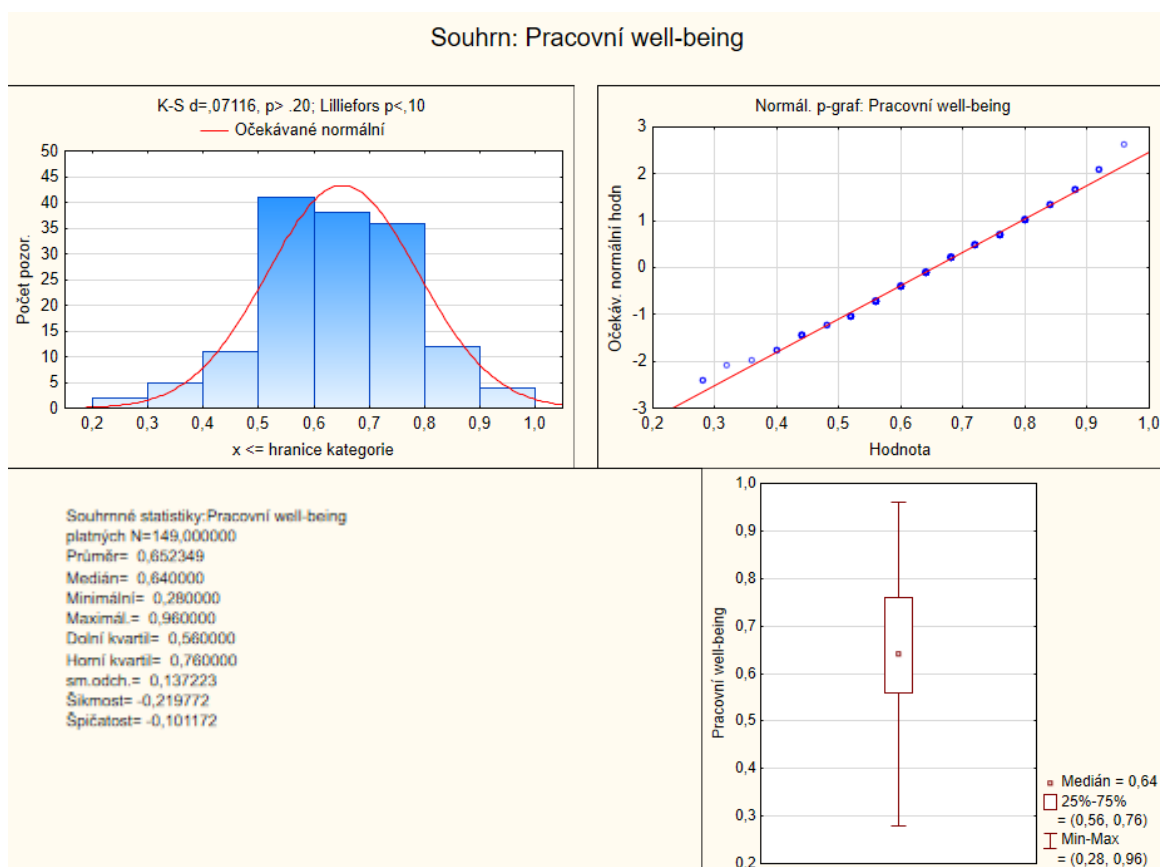


Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

4.6.2.1.4 Pracovní well-being

V případě pracovního well-being byl průměr 0,65 a medián 0,64. Minimum představovalo číslo 0,28, naopak maximum 0,96. Maximum se nejvíce ze všech zkoumaných charakteristik blížilo nejvyšší možné hodnotě, a to 1. Horní kvartil byl naměřen 0,76 a dolní kvartil 0,56. Směrodatná odchylka značila hodnotu 0,14. Očekáváno je také normální rozdělení dat a negativní zešikmení, které odpovídá hodnotě -0,022, hodnoty špičatosti taktéž, a to -0,1.

Graf 8: Souhrnný grafický přehled pro proměnnou pracovní well-being



Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

4.6.2.2 Korelační závislost

4.6.2.2.1 Mindfulness

Dle provedeného testu korelace byla u mindfulness prokázána korelační souvislost v obou případech, tedy s pracovní výkonností i s pracovním well-being. Tabulka č. 1 představuje zjištěné hodnoty korelačních koeficientů na 5% hladině významnosti. Vyšší intenzita korelační souvislosti byla prokázána mezi mindfulness a pracovním well-being a jednalo se o střední souvislost. Na 5% hladině významnosti byl v případě mindfulness a pracovní

výkonnosti zjištěn korelační koeficient 0,22 a jednalo se o slabou souvislost mezi proměnnými. V případě mindfulness a pracovním well-being byl prokázán korelační koeficient 0,4 na též hladině významnosti. Tabulka č. 1 představuje také veškeré korelační vztahy mezi proměnnými, jedná se o velmi slabé a slabé závislosti. Slabá souvislost byla prokázána mezi mindfulness a věkem ($r = 0,26$) i pracovním úvazkem ($r = 0,22$). V rámci jednotlivých proměnných byly zjištěny následující souvislosti, a to mezi pracovní výkonností a věkem ($r = 0,23$) i pracovním úvazkem ($r = 0,19$). Dále mezi vysokou školou a věkem ($r = 0,18$) i pohlavím ($0,17$). Následně souvislost prokázána také mezi pracovním úvazkem a pracovní výkonností ($r = 0,19$), pracovním well-being ($r = 0,19$) i věkem ($r = 0,29$).

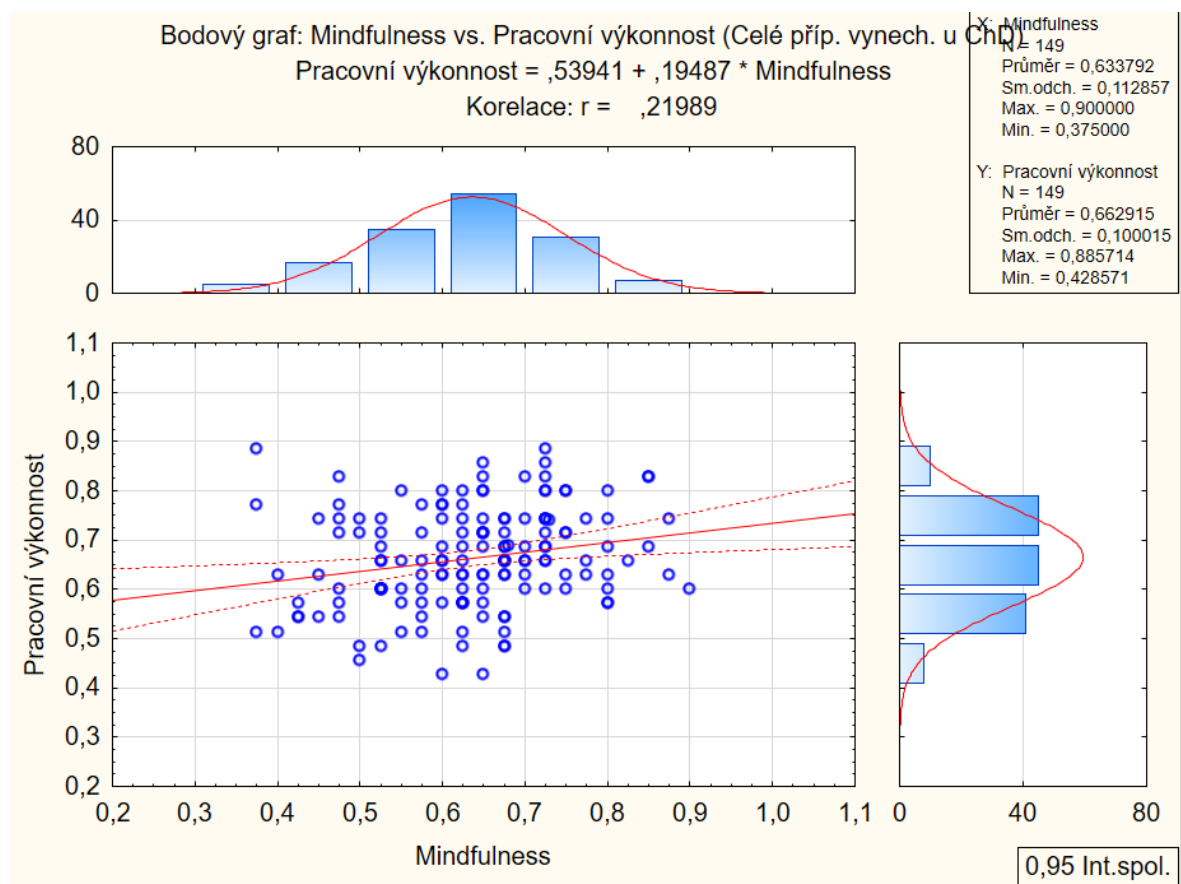
Tabulka 1: Korelační souvislosti mezi veškerými proměnnými v rámci mindfulness

Proměnná	Korelace (Tabulka dat1) Označ. korelace jsou významné na hlad. $p < ,05000$ N=149 (Celé případy vynechány u ChD)								
	Průměry	sm.odch.	Mindfulness	Pracovní výkonnost	Pracovní well-being	Pohlaví	Věk	Pracovní úvazek	Vysoká škola
Mindfulness	0,63379	0,112857	1,000000	0,219892	0,396342	-0,017341	0,259447	0,222281	-0,005190
Pracovní výkonnost	0,66291	0,100015	0,219892	1,000000	0,121142	-0,072665	0,227557	0,191301	-0,024171
Pracovní well-being	0,65235	0,137223	0,396342	0,121142	1,000000	0,004492	0,138935	0,188151	-0,111037
Pohlaví	0,73826	0,456129	-0,017341	-0,072665	0,004492	1,000000	0,098229	-0,131193	0,170179
Věk	23,12081	5,988630	0,259447	0,227557	0,138935	0,098229	1,000000	0,291212	0,182240
Pracovní úvazek	1,40268	0,936638	0,222281	0,191301	0,188151	-0,131193	0,291212	1,000000	0,021454
Vysoká škola	3,04027	1,877603	-0,005190	-0,024171	-0,111037	0,170179	0,182240	0,021454	1,000000

Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

Pro lepší přehlednost byl vyhotoveny následující dva grafy, které znázorňují hodnoty pracovní výkonnosti a pracovního well-being v závislosti na proměnné mindfulness proložené lineární regresní přímkou při 95% intervalu spolehlivosti. Lineární regresní přímka závislosti mindfulness na pracovní výkonnosti má tvar: $Y = 0,54 + 0,2 * \text{mindfulness}$. Pokud dojde ke zvýšení hodnoty mindfulness o 1 %, pak se pracovní výkonnost zvýší o 0,2 %. Byl opět prokázán lehký pozitivní vztah, který je v souladu s testy korelace. Vzhledem k pozitivnímu sklonu je zde vidět indikace k lehce kladnému vztahu mezi proměnnými.

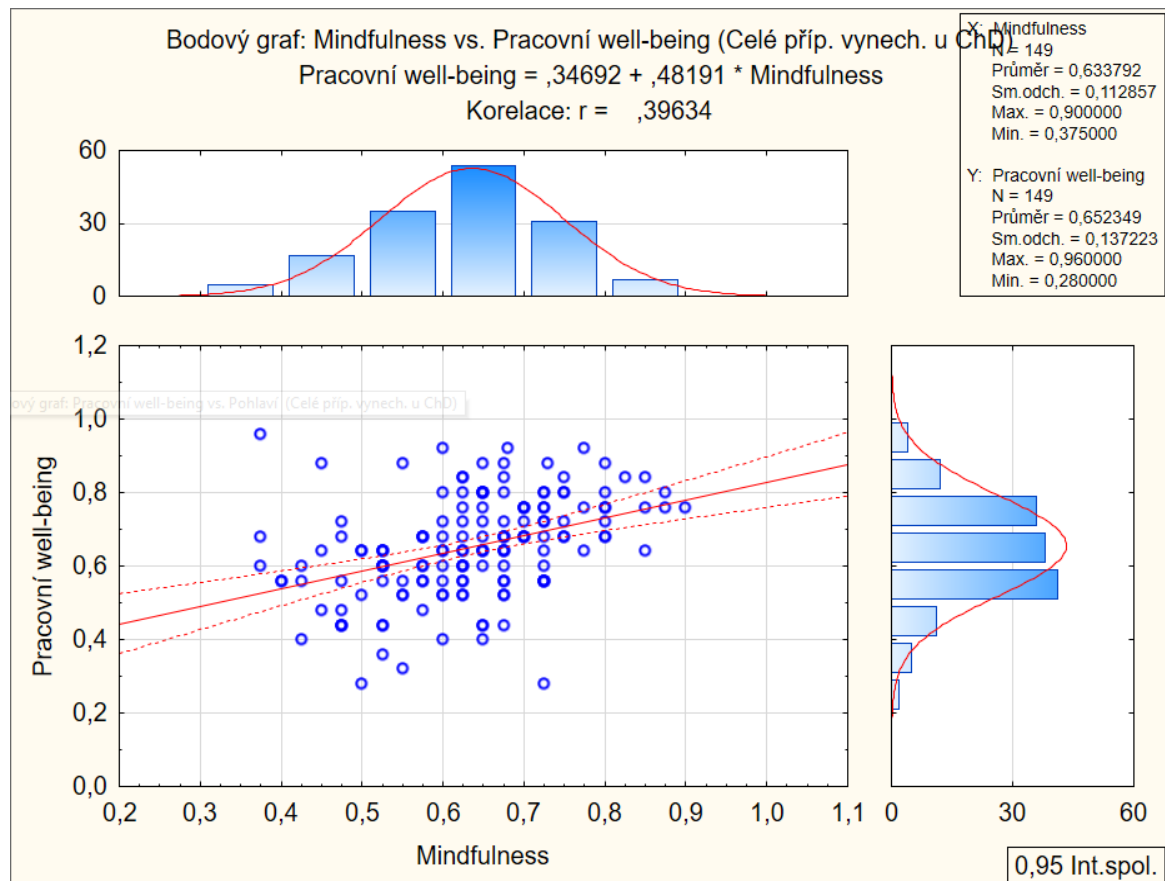
Graf 9: Bodový graf pro hodnoty mindfulness a pracovní výkonnosti



Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

V rámci závislosti mindfulness na pracovním well-being má regresní přímka tvar: $Y = 0,35 + 0,48 * \text{mindfulness}$. Pokud se hodnota mindfulness zvýší o 1 %, pracovní well-being se zvýší o 0,48 %. Zde je vidět taktéž pozitivní sklon, ale je zde patrná vyšší indikace ke kladnému vztahu mezi proměnnými z důvodu vyššího sklonu regresní přímky.

Graf 10: Bodový graf pro hodnoty mindfulness a pracovního well-being



Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

4.6.2.2.2 Self-compassion

V rámci ověření souvislostí self-compassion s pracovní výkonností a pracovním well-being byla zjištěna souvislost pouze u pracovního well-being ($r = 0,27$), a to na 5% hladině významnosti. Zjištěná intenzita souvislosti byla zjištěna taktéž slabá. Korelační závislost self-compassion na ostatních proměnných prokázána nebyla. V rámci souvislostí mezi ostatními proměnnými byly zjištěny velmi slabé a slabé závislosti, a to mezi pracovním well-being a pracovním úvazkem ($r = 0,19$) či mezi pohlavím a vysokou školou ($r = 0,17$). Souvislosti byly zjištěny také mezi věkem a pracovní výkonností ($r = 0,23$), vysokou školou ($r = 0,18$) i pracovním úvazkem ($r = 0,29$). Velmi slabá souvislost byla prokázána také mezi pracovním úvazkem a pracovní výkonností ($r = 0,19$) i věkem ($r = 0,29$).

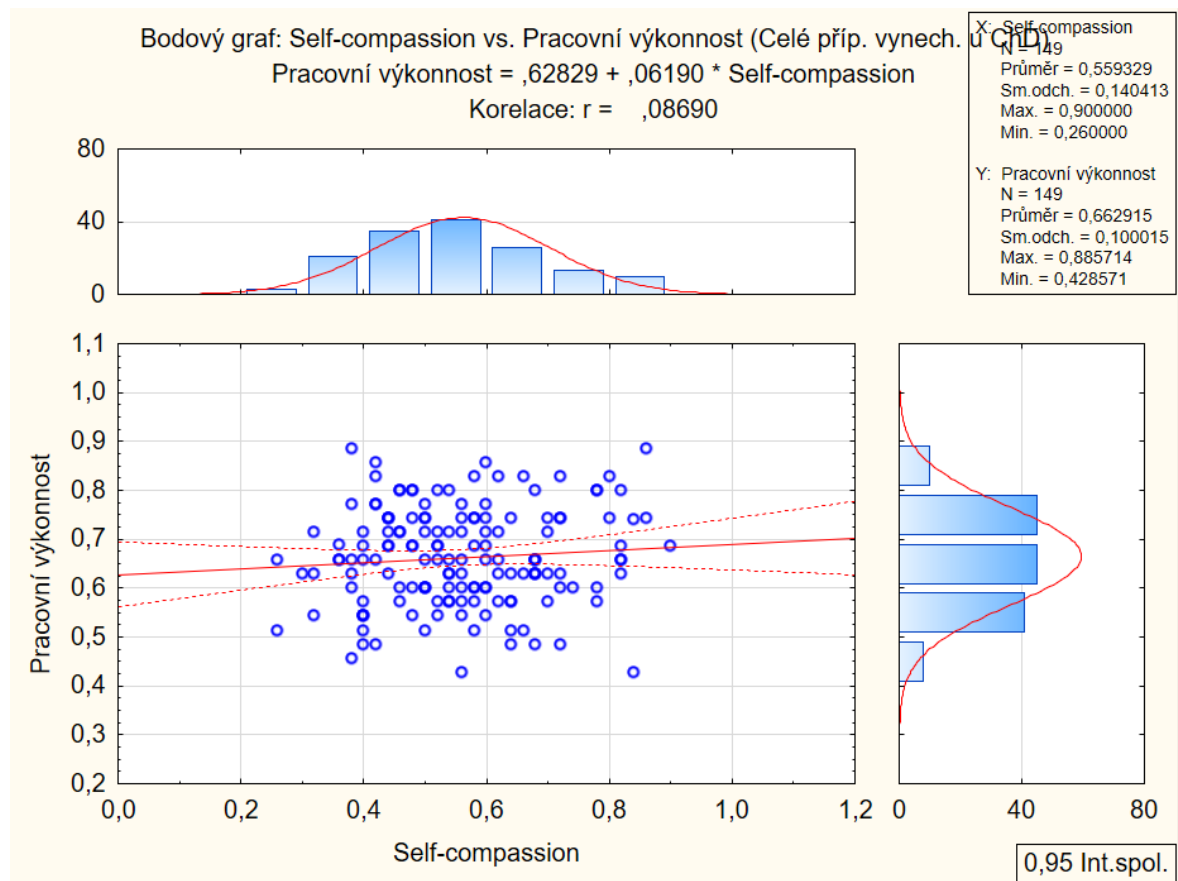
Tabulka 2: Korelační souvislosti mezi veškerými proměnnými v rámci self-compassion

Proměnná	Korelace (Tabulka dat1)								
	Průměry	sm.odch.	Self-comp assion	Pracovní výkonnost	Pracovní well-being	Pohlaví	Věk	Vysoká škola	Pracovní úvazek
Self-compassion	0,55933	0,140413	1,000000	0,086895	0,273678	-0,093490	0,079325	-0,049104	0,149004
Pracovní výkonnost	0,66291	0,100015	0,086895	1,000000	0,121142	-0,072665	0,227557	-0,024171	0,191301
Pracovní well-being	0,65235	0,137223	0,273678	0,121142	1,000000	0,004492	0,138935	-0,111037	0,188151
Pohlaví	0,73826	0,456129	-0,093490	-0,072665	0,004492	1,000000	0,098229	0,170179	-0,131193
Věk	23,12081	5,988630	0,079325	0,227557	0,138935	0,098229	1,000000	0,182240	0,291212
Vysoká škola	3,04027	1,877603	-0,049104	-0,024171	-0,111037	0,170179	0,182240	1,000000	0,021454
Pracovní úvazek	1,40268	0,936638	0,149004	0,191301	0,188151	-0,131193	0,291212	0,021454	1,000000

Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

Regresní přímka závislosti self-compassion na pracovní výkonnosti má tvar: $Y = 0,63 + 0,06 * \text{self-compassion}$. Platí zde podobná zjištění jako u závislosti mindfulness na pracovním well-being, a tedy to, že pokud se hodnota self-compassion zvýší o 1 %, pracovní výkonnost se zvýší o 0,06 %. Je zde tedy vidět velmi jemné naklonění regresní přímky.

Graf 11: Bodový graf pro hodnoty self-compassion a pracovní výkonnosti



Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

Regresní přímka závislosti self-compassion na pracovním well-being má tvar: $0,5 + 0,27 * \text{self-compassion}$. Platí zde podobná zjištění jako u závislosti mindfulness na pracovní výkonnosti, tedy pokud se hodnota self-compassion zvýší o 1 %, pracovní výkonnost se zvýší o 0,27 %. Zde je již možné spatřit vyšší naklonění přímky než v případě pracovní výkonnosti.

Graf 12: Bodový graf pro hodnoty self-compassion a pracovního well-being



Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

4.6.2.3 Vícenásobná regrese

4.6.2.3.1 Mindfulness

Při vícenásobné regresní analýze byla hodnocena závislost závislé proměnné mindfulness na více nezávislých proměnných – pracovní výkonnost, pracovní well-being, věk, vzdělání, pracovní úvazek a pohlaví. Při zanesení více proměnných do zkoumání byla na 5% hladině významnosti prokázána souvislost jen s pracovním well-being ($p = 0,000014$), nikoliv už s pracovní výkonností ($p = 0,11$), jak tomu bylo v případě korelační závislosti. Daná zjištění

se dají vysvětlit právě slabými korelačními souvislostmi. Pokud by hladina významnosti byla uvažována jako desetiprocentní, výsledná p-hodnota pracovní výkonnosti by se této hodnotě již blížila více. Dle koeficientu determinace R² se výsledným modelem podařilo vysvětlit 22,4 % celkové variability závislé proměnné. Očištěné R² bere v potaz i počet zkoumaných nezávislých proměnných, bylo tedy nižší než samostatné R² a odpovídalo hodnotě 19,1 %. Směrodatná chyba odhadu představuje rozptýlení hodnot okolo regresní přímky, lze ji interpretovat zjištěnou výslednou hodnotou 0,1. Dle provedeného testu byla prokázána významnost modelu jako celku, jelikož p-hodnota 0,0002 byla menší než nastavená hladina významnosti. Prokázána byla taktéž významnost absolutního členu.

Výslednou regresní rovnici, která bere v úvahu i ostatní nezávislé proměnné, lze představit následovně: $Y = 0,27 + 0,14 \text{ pracovní výkonnost} + 0,28 \text{ pracovní well-being} - 0,004 \text{ pohlaví} + 0,003 \text{ věk} + 0,0005 \text{ vysoká škola} + 0,01 \text{ pracovní úvazek}$. Na první pohled je nejvyšší hodnota nezávislé proměnné u pracovního well-being.

Graf 13: Vícenásobná regrese pro závislou proměnnou mindfulness

Shrnutí regrese pro závislou proměnnou: Mindfulness (Tabulka dat1)						
R= ,47343830 R ² = ,22414383 Upravené R ² = ,19136117						
F(6,142)=6,8373 p<,00000 Směr. chyba odhadu: ,10149						
N=149	b*	Sm.chyba z b*	b	Sm.chyba z b	t(142)	p-hodnot
průsečík			0,273674	0,070325	3,891543	0,000153
Pracovní výkonnost	0,124897	0,077123	0,140933	0,087025	1,619456	0,107568
Pracovní well-being	0,344105	0,076516	0,283003	0,062929	4,497162	0,000014
Pohlaví	-0,015543	0,076486	-0,003846	0,018924	-0,203220	0,839254
Věk	0,158453	0,081097	0,002986	0,001528	1,953879	0,052681
Vysoká škola	0,007976	0,076945	0,000479	0,004625	0,103663	0,917583
Pracovní úvazek	0,085291	0,079833	0,010277	0,009619	1,068370	0,287166

Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

4.6.2.3.2 Self-compassion

V případě self-compassion výsledná zjištění byla v souladu s korelační analýzou. Na 5% hladině významnosti byla prokázána souvislost jen s pracovním well-being (p = 0,003), s pracovní výkonností (p = 0,8) již prokázána nebyla. Výsledná zjištění souhlasí s korelační analýzou. Modelem se v případě self-compassion podařilo vysvětlit 9 % celkové variability naší závislé proměnné. Očištěné R² vyšlo logicky taktéž nižší než R² a odpovídalo hodnotě 6 %. Směrodatná chyba odhadu odpovídala hodnotě 0,14. Jelikož p-hodnota celkového modelu vyšla podobně jako u mindfulness (p = 0,0003), byla prokázána významnost modelu jako celku. Významnost byla prokázána i u absolutního členu. Vícenásobná regresní rovnice v případě self-compassion vyšla následovně: $Y = 0,36 + 0,04 \text{ pracovní výkonnost} + 0,26$

pracovní well-being – 0,03 pohlaví + 0,0006 věk – 0,001 vysoká škola + 0,01 pracovní úvazek. Nejvyšší hodnota byla opět zjištěna u pracovního well-being.

Graf 14: Vícenásobná regrese pro závislou proměnnou self-compassion

		Shrnutí regrese pro závislou proměnnou: Self-compassion (Tabulka dat1)				
		R= ,30531575 R2= ,09321771 Upravené R2= ,05490296				
		F(6,142)=2,4329 p<,02867 Směr. chyba odhadu: ,13650				
N=149	b*	Sm.chyba z b*	b	Sm.chyba z b	t(142)	p-hodnot
průsečík			0,355932	0,094591	3,762840	0,000245
Pracovní výkonnost	0,029453	0,083376	0,041349	0,117053	0,353249	0,724426
Pracovní well-being	0,250807	0,082720	0,256636	0,084643	3,031980	0,002889
Pohlaví	-0,082533	0,082688	-0,025407	0,025454	-0,998128	0,319915
Věk	0,025442	0,087673	0,000597	0,002056	0,290188	0,772096
Vysoká škola	-0,012813	0,083185	-0,000958	0,006221	-0,154025	0,877809
Pracovní úvazek	0,078218	0,086306	0,011726	0,012938	0,906289	0,366318

Zdroj: Vlastní zpracování dat – výstup z programu STATISTICA

4.6.3 Rozhovory s respondenty

Rozhovor byl proveden s několika účastníky šetření. Respondenti byli vybráni tak, aby co nejlépe odpovídali vybranému vzorku respondentů. V rámci vyhodnocení rozhovorů nebyly zmiňovány detailní informace o účastnících rozhovorů z důvodu zachování anonymity. Jelikož je metoda rozhovorů pouze podpůrnou metodou pro kvantitativní výzkum, v práci jsou zpracovány jen nejdůležitější poznatky a výstupy, které z rozhovorů vplynuly. Jak již bylo načrtnuto v úvodu vlastní části práce, nejdříve byl dotazník respondenta s jeho souhlasem vyhodnocen a následně rozebrán. Dále byly zjišťovány základní informace o studiu a práci respondenta.

První rozhovor byl proveden s dvacetičtyřletou studentkou Vysoké školy ekonomické, pracující na dohodu o provedení práce. Studentka uvedla, že je v posledním ročníku navazujícího magisterského studia. Vyhodnocením jejího dotazníku byly obecně zjištěny podprůměrné hodnoty mindfulness (0,4) a self-compassion (0,4), a nadprůměrné hodnoty pracovní výkonnosti (0,7) a hodnoty pracovního well-being (0,7). Respondentka uvedla, že ji její práce velmi baví, jelikož úzce souvisí s její zálibou ve sportu. V práci tedy propojuje příjemné s užitečným. Obdobné informace uvedla i v případě jejího studia. Po změně studijního zaměření ji studium celkově naplňuje a zajímá. Hodnoty výsledných testů spojených s její prací mohou být vyšší, právě z tohoto důvodu. Nižší hodnoty mindfulness a self-compassion jsou dle jejího názoru způsobeny jejím temperamentem, vyšší sebekritikou a sklonem k depresím. Celkově souhlasila s tvrzením, že zavedení metod

mindfulness a self-compassion by mohlo zvýšit její pracovní výkonnost i spokojenost v případě práce na plný úvazek. Nejvíce jí byly doporučeny právě metody zaměřené na práci s vlastními myšlenkami a podpůrné metody self-compassion na snížení přílišné sebekritiky. Druhý rozhovor byl uskutečněn s dvacetičtyřletým studentem České zemědělské univerzity, pracujícím na hlavní pracovní úvazek. Respondent uvedl, že je momentálně v posledním ročníku bakalářského studia. Hodnoty mindfulness (0,5) self-compassion (0,4) i pracovního well-being (0,4) vyšly podprůměrné, naopak hodnoty pracovní výkonnosti nadprůměrné (0,8). Respondent tuto odchylku odvodnil strachem ze ztráty zaměstnání, a tím zapříčiněného snížení životní úrovně. Svou práci se tedy snaží vykonávat co nejlépe. V rámci současného zaměstnání je po něm vyžadováno i získání vysokoškolského vzdělání. Respondent zmínil právě problémy pramenící z vyrovnávání pracovního, studijního a soukromého života. Metody mindfulness a self-compassion ho nezaujaly a nemyslí si, že by mu mohly pomoci s vyšší pracovní výkonností či pracovní spokojeností. Ostatní zjištěné hodnoty odůvodňuje tím, že mohou být způsobeny jeho momentální životní situací, kdy je studentem a zároveň pracujícím na hlavní pracovní poměr. Nezamítá ale tvrzení, že by tyto metody mohly pomoci někomu jinému.

Třetí rozhovor byl absolvován s dvacetičtyřletou studentkou České zemědělské univerzity, pracující na částečný pracovní úvazek. Studentka je v posledním ročníku svého magisterského studia a vykazovala vyšší hodnoty ve všech oblastech – mindfulness (0,7), self-comapssion (0,7), pracovní výkonnosti (0,7) a pracovního well-being (0,8). Tato zjištění odůvodnila svou vysokou psychickou odolností a také zvýšeným zájmem o oblast psychologie. Studentka aplikuje získané poznatky z oblasti psychologie ve svém životě. S tvrzením že metody mindfulness a self-compassion mohou zvýšit pracovní výkonnost i spokojenost plně souhlasí. Zmínila zkušenost s aplikací určitých metod mindfulness a self-compassion ve svém životě. Pozorovala u sebe zvýšené sebevědomí, lepší psychické zdraví, odolnost a vyrovnanost. V práci i ve škole pozorovala obdobné, ne-li lepší výsledky, ale cítila zlepšení svého psychického stavu. Metody jí také pomohly s odbouráním zvýšeného stresu, způsobeného právě studijními a pracovními nároky.

Čtvrtého rozhovoru se zúčastnila dvacetiletá studentka prvního ročníku Univerzity Karlovy pracující na hlavní pracovní poměr. Obdobně jako předchozí respondentka vykazovala vysoké hodnoty ve všech čtyřech oblastech – mindfulness (0,7), self-comapssion (0,8), pracovní výkonnost (0,7) a pracovní well-being (0,9). Zjištění odůvodňuje svým životním

nastavením a správnou výchovou v dětství. Nejvíce rezonovala s otázkami zaměřenými na oddělování soukromého a pracovního života a celkově se soucitem k sobě samé. Pokud se jí něco nepodaří, věří, že to příště zvládne lépe. Po probrání metod mindfulness a self-compassion došla k závěru, že aniž by si to uvědomovala, metody již ve svém životě aplikuje. Myslí si, že její výsledky spolu mohou souviset, ale jedná se spíše o její celkové nastavení a pohled na život.

Pátý rozhovor byl proveden s dvacetitřiletou studentkou Vysoké školy ekonomické, pracující na částečný pracovní úvazek. Studentka se nachází v prvním ročníku navazujícího magisterského studia. Výsledné hodnoty tří sledovaných oblastí jí vyšly nadprůměrné – mindfulness (0,7), pracovní výkonnost (0,7) a pracovní spokojenost (0,9), naopak ale hodnoty self-compassion vyšly podprůměrné (0,4). Výsledná zjištění odůvodňuje svou silnou orientací na výsledek a vysokými pracovními i studijními ambicemi. V práci je spokojená, jelikož je spokojená se svými výsledky a umí sama se sebou velmi dobře pracovat. Tvrdí, že právě kvůli nízkému soucitu se sebou se dokáže přinutit k dosažení lepších výsledků. Ráda by tento stav změnila, ale nevěří, že to někdy dokáže. Stejně jako druhý respondent nevěří, že by jakékoli psychologické metody mohly změnit její situaci, ale nevylučuje jejich pozitivní působení na někoho jiného.

Poslední, šestý rozhovor byl proveden s třicetiletým studentem doktorského studia na Univerzitě Karlově. Výsledné hodnoty tří sledovaných hodnot vyšly lehce nadprůměrné – mindfulness (0,7), pracovní výkonnost (0,6) a pracovní spokojenost (0,8), jen hodnota self-compassion (0,5) vyšla podprůměrná. Respondent uvedl, že výsledné nižší hodnoty self-compassion vysvětluje nižším sebevědomím a nižší vírou v sebe sama. Respondent radši pracuje v týmu, jelikož jeho práce nesouvisí s jeho studiem, tudíž má pocit, že ostatní mají více znalostí než on. Zaměstnanci, jejichž studium, ať už středoškolské nebo vysokoškolské, souvisí s danou prací, jsou dle něj zkušenější. Samotný respondent musí znalosti z oboru získávat až praxí, ale jeho zaměstnanci jimi již disponují. Lépe tedy pracuje v týmu, kdy se může spolehnout na své kolegy a poradit se s nimi. Má pocit, že by větší víra v sebe samotného by mohla zvýšit jeho pracovní výkonnost a vyšší sebevědomí pracovat na úkolech samostatně. Nižší pracovní výkonnost odůvodňuje i svým myšlenkovým nastavením, tedy tím, že pracovní úspěch není jeho nejdůležitější cíl v životě. Metody jej moc nezaujaly, ale tvrdil, že by aplikaci metod self-compassion rád zkusil zavést do svého života a prozkoumat jejich působení.

5 Výsledky a diskuse

Hlavní výzkumnou otázkou bylo, jaký vliv má mindfulness a self-compassion na pracovní výkonnost a pracovní well-being. Za statistický vzorek byla zvolena skupina studentů z pražských vysokých škol. V rámci vyhodnocování dotazníku bylo bráno v potaz, že dotazníkové šetření mohlo být lehce zkresleno vlivem času, místem provádění výzkumu, ale i psychickým rozpoložením respondenta. Výsledky mohla ovlivnit i neochota respondentů pravdivě odpovídat na otázky. Následně lze přejít k samotnému rozboru výsledků statistické analýzy a k porovnání s naším očekáváním. V rámci vybraného statistického vzorku byl zjištěn průměrný věk 23 let. Převažovala práce na dohodu o provedení práce či pak již v poměrově menším zastoupení práce na hlavní pracovní poměr. Poměr mezi muži a ženami byl přibližně 3:7. Nejvíce dotazníků bylo vyplněno v rámci Vysoké školy ekonomické v Praze, České zemědělské univerzity v Praze, Univerzity Karlovy a soukromé školy Ambis. U všech zkoumaných proměnných bylo předpokládáno normální rozdělení dat. Průměrné hodnoty všech proměnných vyšly obdobně, až na self-compassion (0,56). U pracovní výkonnosti se jednalo o průměrnou hodnotu 0,66. U mindfulness a u pracovního well-being se jednalo o stejnou průměrnou hodnotu, a to 0,63. V rámci korelační analýzy byla zjištěna souvislost mezi třemi zkoumanými vztahy ze čtyř. Nejvyšší souvislost byla prokázána mezi mindfulness a pracovním well-being, jednalo se o střední souvislost s koeficientem 0,4. Souvislost mezi mindfulness a pracovní výkonností byla taktéž prokázána, ale se slabou intenzitou, a to koeficientem 0,22. Podobná zjištění byla nalezena v rámci zkoumání vlivu self-compassion na pracovní well-being, taktéž se jednalo o slabou souvislost s koeficientem 0,27. Souvislost mezi self-compassion a pracovní výkonností prokázána nebyla. V rámci regresní analýzy, po úvaze více nezávislých proměnných, byla zjištěna závislost již jen mezi mindfulness a pracovním well-being ($p = 0,000014$) a self-compassion s pracovním well-being ($p = 0,003$). Po provedení regresní analýzy byly zjištěny následující výsledky.

Nulová hypotéza tedy nebyla zamítnuta v rámci první a druhé testované hypotézy

H_{01} : *Neexistuje souvislost mezi mindfulness a pracovní výkonností*

H_{02} : *Neexistuje souvislost mezi self-compassion a pracovní výkonností*

Tato zjištění nekorespondovala s očekáváním, kdy bylo předvídána spojitost mindfulness a self-compassion s pracovní výkonností. Možné důvody tohoto jevu mohou být

vysvětlovány slabými korelačními souvislostmi, v rámci mindfulness, či žádnými v rámci self-compassion a pracovní výkonnosti. Důvody neprokázání souvislosti mohou být odůvodněny výstupy z dotazníků, které budou rozebrány následovně. V třetí a čtvrté testované hypotéze byla nulová hypotéza zamítnuta a byla prokázána statistická souvislost mezi prohměnnými.

H₀₃: Neexistuje souvislost mezi mindfulness a pracovním well-being

H₀₄: Neexistuje souvislost mezi self-compassion a pracovním well-being

Zjištění tedy korespondovala s očekáváním, ale zjištěné závislosti byly prokázány slabé, tudíž alternativní hypotézu nelze přímo potvrdit.

Naměřené výsledky se dají porovnat s výstupy jiných podobných studií. Ve studii T. Lomase, J. C. Mediny, I. Ivtzana, S. Rupprechtové a F. J. Eiroa-Orosy byl, mimo jiné, sledován také vliv mindfulness na pracovní výkonnost a pozitivní well-being. Hlavním zaměřením tohoto výzkumu bylo zlepšení pracovního well-being prostřednictvím metody Mindfulness-Based Intervention (MBI). Účinnost všímavosti byla sledována u 35 studií, které se tímto tématem zabývaly. Účinky byly měřeny prostřednictvím směrodatných odchylek. Výstupem byly malé účinky všímavosti na pracovní výkonu a pozitivním well-being. Studie taktéž v závěru doporučovala další zkoumání v této oblasti (115).

Studie P. Malinowského a H. J. Lima přinesla poznatky z výzkumu prováděného na 299 dospělých pracujících na plný úvazek. Výsledky predikovaly pozitivní vliv všímavosti na pracovní nasazení a na celkové well-being. V závislosti všímavosti na pracovním nasazení byly prokázány přímé pozitivní vlivy na naději a optimismus. Well-being bylo přímo ovlivňováno všímavostí, ale nepřímo nadějí a optimismem (116). Výsledky těchto dvou studií se tedy částečně shodovaly s výsledky této práce v rámci vztahu mindfulness a well-being, ale v oblasti pracovního výkonu se již výzkumy lišily.

V rámci studií, které sledovaly vlivy self-compassion obecně na well-being, byla vybrána studie U. Zessina, O. Dickhäusera a S. Garbadea, jelikož studie, která by sledovala pracovní well-being, nebyla dohledána. Bylo kombinováno 79 vzorků z celkového vzorku $N = 16\,416$, analyzovány byly vztahy pomocí Pearsonova korelačního koeficientu, obdobně jako v případě této práce. Byla zjištěna souvislost soucitu se sebou samým s well-being ($r = 0,47$), jednalo se tedy o střední závislost. Souvislost byla tedy zjištěna silnější než v případě výzkumu této práce, ale výsledky se shodovaly. Autoři dále doporučovali zkoumat vztahy mezi self-compassion a různými formami well-being (117).

Výzkum A. Reizera se zaměřoval, mimo jiné, také na souvislost mezi self-compassion a pracovním výkonem. Celkově se studie zabývala individuálními rozdíly u dospělých v závislosti na organizačních výsledcích. Výzkum byl proveden na 202 účastnících a výsledky, které jsou důležité pro toto srovnání, byly následující. Prokázány byly pozitivní vlivy self-compassion na lepší pracovní výkon a na nižší negativní pracovní zkušenosti, jako je emoční vyčerpání či fluktuace zaměstnanců. Stejně jako v případě mindfulness se tyto výsledky rozcházejí s výsledky této práce (118).

Z rozhovorů vyplynulo, čím mohou být zapříčiněné nepředpokládané hodnoty zjištěných proměnných. Jednalo se o velmi specifické problémy, díky kterým by výzkum mohl být ovlivněn. Nekorespondovaly tedy s myšlenkou této práce, a tedy že zvýšené hodnoty mindfulness a self-compassion budou důsledkem zvýšených hodnot pracovní výkonnosti a pracovního well-being. Zjištěné vyšší hodnoty pracovní výkonnosti a pracovní spokojenosti vůči nižším hodnotám mindfulness a self-compassion mohou v případě první respondentky souviset s její prací, které je zároveň jejím koníčkem. Jediná vyšší hodnota pracovní výkonnosti vůči zbylým sledovaným hodnotám může být dle druhého respondenta zapříčiněna jeho strachem ze ztráty zaměstnání, a tedy velmi vysokou pracovní výkonností. V rámci třetího a čtvrtého rozhovoru bylo zjištěno, že vyšší hodnoty všech sledovaných proměnných mohou být způsobeny jak životním nastavením či situací, tak i výchovou či zájmem o oblast psychologie. A pátý a šestý rozhovor přinesl poznatky o možných důvodech snížené hodnoty self-compassion vůči ostatním hodnotám. Lze jej přisuzovat i nespojitosti studia s následným pracovním oborem a z toho pramenícím sníženým sebevědomím. Taktéž se jednalo i o zmíněnou obavu, že zvýšení soucitu se sebou samým by mohlo vést k nižší výkonnosti. Je tedy zřejmé, že by v této oblasti bylo potřeba provést více zkoumání. Z rozhovorů bylo zjištěno, že důvodů snížených či zvýšených hodnot může být nespočet, a tím mohou být zkreslena i výsledná zjištění – slabých korelačních a regresních závislostí, taktéž i nesouladem mezi korelační a regresní analýzou v případě závislosti mindfulness na pracovní výkonnosti. Celá diplomová práce přináší nové poznatky z oblasti mindfulness a self-compassion a pracovního i studijního prostředí. Výsledky sice nevyšly dle daného očekávání, to ale neznamená, že výzkum byl proveden špatně, pouze je zde nastíněna i skutečnost, že mindfulness a self-compassion nemusí přímo souviset s pracovní výkonností, jak tomu bylo prokázáno v ostatních studiích.

6 Závěr

Diplomová práce byla rozdělena na dvě části – teoretickou a empirickou. Jejím hlavním cílem bylo přiblížení pojmů mindfulness a self-compassion a následné konkrétní zaměření na jejich působení v pracovním prostředí. Byly zkoumány celkem čtyři vztahy, a to jednotlivé vztahy mezi mindfulness a pracovní výkonností; mindfulness a pracovním well-being; self-compassion a pracovní výkonností; self-compassion a pracovním well-being. Za statistický vzorek byli vybráni pracující studenti z hlediska předpokládané vysoké návratnosti dotazníků. V teoretické části byly obecně charakterizovány zmíněné pojmy, jejich základní charakteristiky a obecná historie. Následně zde byly popsány jednotlivé metody, které mohou být aplikovány do současného života. V neposlední řadě zde byly také představeny možné efekty, které mohou s aplikací metod souviset. Poté zde byla uvedena i kapitola o působení mindfulness a self-compassion v pracovním prostředí a taktéž možné efekty, které mohou jedinci v práci pozorovat při vhodné aplikaci zmíněných metod. V praktické části byla prezentován samotný výzkum a jeho výsledky. Na začátku byl popsán statistický vzorek respondentů. Následně byla detailně rozebrána metoda dotazníkového šetření včetně skladby samotného dotazníku a odkud byly čerpány podklady k jeho složení. Prezentována zde byla i metoda rozhovorů, která byla zvolena jako podpůrná metoda ke kvantitativní analýze. K samotné analýze dat bylo využito 149 vyplněných dotazníků z celkových 172. Také zde byla uvedena naše očekávání a rozebrány jednotlivé statistické metody, kterými byla získaná data vyhodnocena. Korelační analýza prokázala souvislost mezi třemi zkoumanými vztahy ze čtyř. Nejvyšší (střední) souvislost byla prokázána mezi mindfulness a pracovním well-being. Souvislost byla prokázána taktéž mezi mindfulness a pracovní výkonností a self-compassion a pracovní výkonností, ale se slabou intenzitou. Souvislost mezi self-compassion a pracovní výkonností prokázána nebyla. V rámci regresní analýzy byla zjištěna závislost jen mezi mindfulness a pracovním well-being a self-compassion s pracovním well-being. Tato nesrovnalost mezi dvěma analýzami může být zapříčiněna právě zanesením více proměnných do dané analýzy. Z metody rozhovorů byly zjištěny některé důvody nepředpokládaných naměřených hodnot, tedy že vyšší hodnoty mindfulness a self-compassion zapříčiní vyšší hodnoty pracovní výkonnosti a pracovního well-being. Jednalo se o různé důvody – práce, která souvisí s koníčky daného respondenta; strach ze ztráty zaměstnání; nižší pracovní sebevědomí pramenící z nedostatků znalostí

v daném oboru; obava, že vyšší self-compassion zapříčiní snížení pracovní výkonnosti. Celá diplomová práce přináší nové poznatky z oblasti mindfulness a self-compassion a pracovního i studijního prostředí. Výsledky jen částečně korespondovaly s daným očekáváním, převážně jen u statistického vzorku respondentů. Základní myšlenka této práce byla potvrzena jen částečně, tedy jen souvislost mezi mindfulness a self-compassion a jejich vliv na pracovní well-being. Z korelační analýzy byly zjištěny slabé až střední souvislosti. Na závěr lze konstatovat, že výzkum byl proveden u menšího počtu respondentů, tudíž jeho výsledky nemůžeme vztahovat na celou populaci, což může být také příčinou naměřených hodnot. Na rozdíl od pracovního well-being, u pracovní výkonnosti nebyl prokázán významný vztah v souvislosti s mindfulness ani se self-compassion.

8 Seznam použitých zdrojů

8.1 Knižní zdroje

1. **KABAT-ZINN, J.** *Wherever You Go, There You Are*. 10 vyd. New York: Hyperion, 1994. 304 s. ISBN 978-1-4013-9467-7.
2. **ANNESLEY, M.** *Practical mindfulness*. New York: Dorling Kindersley Ltd, 2015. 224 s. ISBN 978-0-24-120654-6.
3. **HENNESSEY, G.** *Mindfulness pro každý den: malými kroky k velkým změnám*. [překl.] Linda Bartošková. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o, 2019. 112 s. ISBN 978-80-262-1460-1.
4. **COOPS, M.** 2018. *Mindfulness: fit na těle i na duši*. [překl.] Monika Kittová. 1. vyd. Praha 1: Rebo International CZ spol. s.r.o., 2018. 64 s. ISBN 978-80-255-1052-0.
7. **ROFLÍKOVÁ M., VANČUROVÁ M.** *Mindfulness pro každého: 8 týdnů, které vám změni život*. 1. vyd. Praha 7 : Grada Publishing a.s., 2021. 144 s. ISBN 978-80-271-1241-8.
9. **LEHRAUPTOVÁ L, MEIBERTOVÁ P.** *Zbavte se stresu pomocí všímavosti: Program na osm týdnů*. [překl.] Rákosníková M a Grimmich Š. 1. vyd. Praha: Grada a.s., 2020. 200 s. ISBN 978-80-247-2121-7.
10. **BENDA, J.** *Všímavost a soucit se sebou: Proměna emocí v psychoterapii*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2019. 232 s. ISBN: 978-80-262-1524-0.
11. **HASSONOVÁ, G.** *Technika Minfulness*. [překl.] Michaela Bražinová. 1. Praha 7 : Grada Publishing a.s., 2015. 232 s. ISBN 978-80-247-5213-6.
48. **IVTZAN, I., LOMAS, T.** *Mindfulness in Positive Psychology*. Routledge: Taylor and Francis Group, 2016. 359 s. ISBN: 978-1-315-74721-7.
51. **SIEGEL, D. J.** *The mindful brain : reflection and attunement in the cultivation of well-being*. 1. vyd. New York and London: W. W. Norton & Company, 2007. 387 s. ISBN: 978-0-393-06870-2.
63. **GERMER C. K.** *The Mindful Path to Self-compassion: Freeing Yourself from Destructive Thoughts and Emotions*. 1. vyd. New York: The Guilford Press, 2009. 306 s. ISBN 978-1-60623-284-2.
64. **SILBERSTEIN-TIRCH, L.** *How to Be Nice to Yourself: The Everyday Guide to Self-Compassion: Effective Strategies to Increase Self-Love and Acceptance*. Althea Press, 2019. 162 s. ISBN 978-1-64152-262-5.

67. **BRAND, W.** *Self-Compassion For Dummies*. John Wiley & Sons, Inc, 2011. 360 s. ISBN: 978-1-119-79669-5.

68. **ROBBINS, M.** *Nothing changes until you do: a guide to self-compassion and getting out of your own way*. 1. vyd. Hay House, Inc., 2014. 216 s. ISBN: 978-1-4019-4455-1.

69. **NEFF, K. D., GERMER, CH.** *The Mindful Self-Compassion Workbook: A Proven Way to Accept Yourself, Build Inner Strength, and Thrive*. New York: The Guilford Press, 2018. 206 s. ISBN 978-1-4625-3565-1.

74. **WELFORD, M., GILBERT. P.** *The power of self-compassion: using compassion-focused therapy to end self-criticism and build self-confidence*. Oakland: The New Harbinger Publications, 2013. 276 s. ISBN 978-1-57224-983-7.

108. **ARNOLD, J., SILVESTER, J., PATTERSON, F., ROBERTSON, I., COOPER, C., BURNES, B.** *Psychologické práce pro manažery a personalisty*. [překl.] M. Karelová, V. Pauliny & J. Penc V. Jungman. 1. vyd. Brno: Computer Press, a.s., 2007. 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3.

8.2 Internetové zdroje

5. **GLOMB, T. M., DUFFY, M. K., BONO, J. E., YANG, T.** *Mindfulness at Work*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2011. 30: 115-157. doi: 10.1108/S0742-7301(2011)0000030005.

6. **SCHULTZ, P. P., RYAN, R. M., NIEMIEC, C. P., LEGATE, N., WILLIAMS, G. C.** *Mindfulness, Work Climate, and Psychological Need Satisfaction in Employee Well-being*. Springer Science+Business Media New York, 2014. 6(5): 971-985. doi: 10.1007/s12671-014-0338-7.

8. **PIERCE, R. K.** Mindfulness: Where Religion Meets Science. *Washington University in St. Louis*. [online]. 2017. [cit. 2022-09-26]. Dostupné z: <https://artsci.wustl.edu/ampersand/mindfulness-where-religion-meets-science>.

12. **VAN GORDON, W., SHONIN, E., ZANGENEH, M., GRIFFITHS, M. D.** *Work-Related Mental Health and Job Performance: Can Mindfulness help?* *Addiction, Int J Ment Health*: Springer Science+Business Media New York, 2014. 12(2): 1-9. doi: 10.1007/s11469-014-9484-3.

13. **LOMAS, T., MEDINA, J. C., IVTZAN, I., RUPPRECHT, S., HART, R., EIROA-OROSA, F. J.** *The impact of mindfulness on well-being and performance in the workplace: an inclusive systematic review of the empirical literature*. London: European Journal of Work, 2017. 26(4): 492-513. doi: 10.1080/1359432X.2017.1308924.

14. **HYLAND, P. K., LEE, R. A., MILLS, M. J.** *Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance*. *Industrial and Organizational Psychology*, 2015. 8(4): 576-602. doi: 10.1017/iop.2015.41.
15. **U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES.** Health-Related Quality of Life (HRQOL). *Well-Being Concepts*. [online]. 2022. [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://www.cdc.gov/hrqol/wellbeing.htm>.
16. **ALTZIER, CH.** *Mindfulness: performance, wellness or fad?* Review, *Strategic HR*, 2017. 16(1): 24-31. doi: 10.1108/SHR-10-2016-0093.
17. **GOOD, D. J., LYDDY, C. J., GLOMB, T. M., BONO, J. E., BROWN, K. W., DUFFY, M. K., LAZAR, S. W.** *Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review*. *Journal of Management*, 2015. 42(1): 114-142. doi: 10.1177/0149206315617003.
18. **DANE, E., BRUMMEL, B. J.** *Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention*. *Human Relations*, 2013. 67(1): 105-128. doi: 10.1177/0018726713487753.
19. **MINDFUL LEADER.** *Complying with Religion Laws in Workplace Mindfulness Programs*. *Workplace Mindfulness*. [online]. 2019. [cit. 2022-09-23]. Dostupné z: <https://www.mindfulleader.org/blog/27584-complying-with-religion-laws-in>.
20. **WORDPRESS.** *Is Mindfulness a Religion for Unbelievers? Nonreligion and Secularity Research Network*. [online]. 2020. [cit. 2022-09-26]. Dostupné z: <https://thensrn.org/2020/02/26/is-mindfulness-a-religion-for-unbelievers/>.
21. **CÁSEDAS, L., CEBOLLA, A., LUPIÁÑEZ, J.** *Individual Differences in Dispositional Mindfulness Predict Attentional Networks and Vigilance Performance*. *Mindfulness*, 2022. 13 (3): 967-981. doi: 10.1007/s12671-022-01850-6.
22. **ZHONG, C. B., HOUSE, J.** *Hawthorne revisited: Organizational implications of the physical work environment*. *Research in Organizational Behavior*, 2012. 32: 3-22. doi: 10.1016/j.riob.2012.10.004.
23. **CHOI, E., GRUMAN, J. A., LEONARD, C. M.** *A balanced view of mindfulness at work*. [online]. *SAGE journals*, 2021. 12(1): 35-72 (PDF). Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/20413866211036930>.
24. **REB, J., CHATURVEDI, S., NARAYANAN, J., KUDESIA, R. S.** *Leader Mindfulness and Employee Performance: A Sequential Mediation Model of LMX Quality, Interpersonal Justice, and Employee Stress*. *Journal of Business Ethics*, 2018. p. 745–763. doi: 10.1007/s10551-018-3927-x.

25. **WANG, G., LIU, L., TAN, X., ZHENG, W.** *The moderating effect of dispositional mindfulness on the relationship between materialism and mental health.* *Personality and Individual Differences*, 2017. 107: 131-136. doi: 10.1016/j.paid.2016.11.041.
26. **SIMON, S.** Too Much Mindfulness Can Worsen Your Mental Health. *verywell health news. Dotdash Media, Inc.* [online]. 2021. [cit. 2022-09-26]. Dostupné z: <https://www.verywellhealth.com/mindfulness-can-be-harmful-researchers-say-5186740>.
27. **KING, E., HAAR, J. M.** *Mindfulness and job performance: a study of Australian leaders.* *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2017. 55(3): 298-319. doi: 10.1111/1744-7941.12143.
28. **FARIAS, M., MARALDI, E., WALLENKAMPF, K. C., LUCCHETTI, G.** *Adverse events in meditation practices and meditation-based therapies: a systematic review.* *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 2020. p. 1-19. doi: 10.1111/acps.13225.
29. **SHONIN, E., VAN GORDON, W., GRIFFITHS, M. D.** *Clinical Practice. Are there risks associated with using.* [online]. Future Medicine Ltd. (PDF). 11(4): 389-392. Dostupné z: <https://www.openaccessjournals.com/articles/are-there-risks-associated-with-using-mindfulness-in-the-treatment-of-psychopathology.pdf>. ISSN 2044-9038.
30. **EUROPEAN ENVIROMENT AGENCY.** *Životní prostředí a zdraví.* [online]. 2022. [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: <https://www.eea.europa.eu/cs/themes/human/intro>.
31. **ALLEN, T. D., KIBURZ, K. M.** *Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality.* *Behavior, Journal of Vocational*, 2012. 80(2): 372-379. doi: 10.1016/j.jvb.2011.09.002.
32. **URRILA, L. I.** *From personal wellbeing to relationships: A systematic review on the impact of mindfulness interventions and practices on leaders.* *Human Resource Management Review*, 2021. 100837: 1-17. doi:10.1016/j.hrmr.2021.100837.
33. **BANERJEE, P.** A Review of Emotional Contagion: Research Propositions. [online]. New Delhi: *Journal of Management Research*, 2019. (PDF). 19: 250-266. Dostupné z: https://www.academia.edu/42793311/A_Review_of_Emotional_Contagion_Research_Propositions?auto=citations&from=cover_page.
34. **DOHERTY, R. W., ORIMOTO, L., SINGELIS, T. M., HATFIELD, E., HEBB, J.** *Emotional Contagion: Gender and Occupational Differences.* *Psychology of Women Quarterly*, 1995. 19(3): 355-371. doi: 10.1111/j.1471-6402.1995.tb00080.x.
35. **JONES, S. M., BODIE, G. D., HUGHES, S. D.** *The Impact of Mindfulness on Empathy, Active Listening, and Perceived Provisions of Emotional Support.* *SAGE Journals*, 2016. p. 1-28. doi: 10.1177/0093650215626983.

36. **ZELLMER-BRUHN, M., YU, L.** Harvard Business School Publishing. *Harvard Business Review. What Mindfulness Can Do for a Team*. [online]. 2019. [cit. 2022-09-29]. Dostupné z: <https://hbr.org/2019/05/what-mindfulness-can-do-for-a-team>.
37. **O'LEARY-KELLY, A. M., BOWES-SPERRY, L., BATES, C. A., LEAN, E. R.** *Sexual Harassment at Work: A Decade (Plus) of Progress*. Journal of Management, 2009. 35(3): 503-536. doi: 10.1177/0149206308330555.
38. **SANSONE, R. A., LORI A. SANSONE, L. A.** Ruminative Relationships with Physical Health. *PubMed Central* [online]. National Library of Medicine. 2012. [cit. 2022-08-21]. 9(2): 29–34. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3312901/>.
39. **ŠIMEK, D.** Co je a co není ruminace. *psychologie.cz*. [online]. Mindlab s.r.o. 2018. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/co-je-co-neni-ruminace/#pro-seb>.
40. **LLNDER, J. N.** The Potential Dangers of Mindfulness. *Psychology Today*. [online]. Sussex Publishers, LLC. 2021. [cit. 2022-09-23]. Dostupné z: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/mindfulness-insights/202107/the-potential-dangers-mindfulness>.
41. **VIJAYALAKSHMI, V., BHATTACHARYYA, S.** *Emotional Contagion and its Relevance to Individual Behavior and Organizational Processes: A Position Paper*. Journal of Business and Psychology, 2011. 27 (3): 363-374. doi:10.1007/s10869-011-9243-4
42. **ASHKANASY, N. M., DORRIS, A. D.** *Emotions in the Workplace*. Queensland : Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2017. 4(1): 67-90. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231.
43. **PIDGEON, A. M., KEYE, M.** Relationship between Resilience, Mindfulness, and Psychological. [online]. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 2014. (PDF). 2(5): 27-32. Dostupné z: https://www.ijlass.org/data/frontImages/gallery/Vol._2_No._5/3.pdf ISSN 2307-924X.
44. **MONTERO-MARIN, J., TOPS, M., MANZANERA, R., PIVA DEMARZO, M. M., ÁLVAREZ DE MON, M., GARCÍA-CAMPAYO, J.** *Mindfulness, Resilience, and Burnout Subtypes in Primary Care Physicians: The Possible Mediating Role of Positive and Negative Affect*. Frontiers in Psychology, 2015. 6: 1-8. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01895.
45. **CHERRY, K.** What Is the Negativity Bias? *verywell mind*. [online]. Dotdash Meredith, 2022. [cit. 2022-09-23]. Dostupné z: <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618>.
46. **MOORE, C.** What Is Negativity Bias and How Can It Be Overcome? *Positive Psychology*. [online]. 2019. [cit. 2022-09-23]. Dostupné z: <https://positivepsychology.com/3-steps-negativity-bias/>.

47. **BAJAJ, B., PANDE, N.** *Mediating role of resilience in the impact of mindfulness on life satisfaction and affect as indices of subjective well-being.* *Personality and Individual Differences*, 2016. 93: 63-67. doi: 10.1016/j.paid.2015.09.005.
49. **HO, L.** *Meditation, learning, organisational innovation and performance.* *Industrial Management & Data Systems*, 2011. 111: 113-131. doi: 10.1108/02635571111099758.
50. **SMALLWOOD, J., SCHOOLER, J. W.** *The Science of Mind Wandering: Empirically Navigating the Stream of Consciousness.* *Annual Review of Psychology*, 2015. 66(1): 487-518. doi: 10.1146/annurev-psych-010814-015331.
52. **BROWN, K. W., RYAN, R. M., CRESWELL, J. D.** *Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects.* *Psychological Inquiry*, 2007. 18(4): 211-237. doi: 10.1080/10478400701598298.
53. **DANE, E.** *Reconsidering the Trade-off Between Expertise and Flexibility: a Cognitive Entrenchment Perspective.* *Academy of Management Review*, 2015. 35(4): 579-603. doi: 10.5465/amr.35.4.zok579.
54. **JHA, A. P., MORRISON, A. B., DAINER-BEST, J., PARKER, S., ROSTRUP, N., STANLEY, E. A.** *Minds "At Attention": Mindfulness Training Curbs Attentional Lapses in Military Cohorts.* *PLOS One*, 2015. 10(2): 1-19. doi: 10.1371/journal.pone.0116889.
55. **KUO, C. Y., YEH, Y. Y.** *Reset a task set after five minutes of mindfulness practice.* *Consciousness and Cognition*, 2015. 35: 98-109. doi: 10.1016/j.concog.2015.04.023.
56. **BONO, J. E., JUDGE, T. A.** *Self-Concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders.* *Academy of Management Journal*, 2003. 46(5): 554-571. doi: 10.5465/30040649.
57. **TREADWAY, M. T., LAZAR S. W.** *The Neurobiology of Mindfulness.* *Clinical handbook of Mindfulness*, 2009. p. 45-57. doi: 10.1007/978-0-387-09593-6_4 .
58. **GELLES, D.** *At Aetna, a CEO's management by Mantra Bussines.* *The New York Times*. [online]. 2015. [cit. 2022-10-11]. Dostupné z: <https://www.nytimes.com/2015/03/01/business/at-aetna-a-ceos-management-by-mantra.html>.
59. **KRASNER, M. S., EPSTEIN, R. M., BECKMAN, H., SUCHMAN, A. L., CHAPMAN, B., MOONEY, CH. J., QUILL, T. E.** *The effectiveness of a stress coping program based on.* *JAMA*, 2009. 302(12): 1285-1293. doi: 10.1001/jama.2009.1384.
60. **VAN GORDON, W., SHONIN, E., SUMICH, A., SUNDIN, E. C., GRIFFITHS, M. D.** *Meditation Awareness Training (MAT) for psychological well-being in a sub-clinical sample of university students: A controlled pilot study.* *Mindfulness*, 2014. 5(4): 381-391. Dostupné z: doi.org/10.1007/s12671-012-0191-5.

61. **KOTERA, Y., VAN GORDON, W.** Effects of Self-Compassion Training on Work-Related Well-Being: A Systematic Review. [online]. *Frontiers in Psychology*, 2021. (PDF). p. 1-13. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/350158160_Effects_of_Self-Compassion_Training_on_Work-Related_Well-Being_A_Systematic_Review.
62. **WONG, P. T. P.** *Existential positive psychology and integrative meaning therapy*. International Review of Psychiatry, 2020. 32(7-8): 565–578. doi: 10.1080/09540261.2020.1814703 .
65. **DRAGAN, N.** Origins of Self-Compassion: The Impact of the early caregiving. [online]. California: *CSUSB ScholarWorks*, 2020. (PDF). p. 118. Dostupné z: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2067&context=etd>.
66. **BLUTH, K., NEFF, K. D.** *New frontiers in understanding the benefits of self-compassion*. Self and Identity, 2018. p. 1-4. doi: 10.1080/15298868.2018.1508494.
70. **NEFF, K.** *Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself*. Self and Identity, 2003. 2(2): 85-101. doi: 10.1080/15298860309032.
71. **BARNARD, L. K., CURRY, J. F.** *Self-Compassion: Conceptualizations, Correlates, & Interventions*. Review of General Psychology, 2011. 15(4) 289–303. doi: 10.1037/a0025754.
72. **NEFF, K. D., MCGEHEE, P.** *Self-compassion and Psychological Resilience Among Adolescents and Young Adults*. Self and Identity, 2010. 9(3): 225–240. doi: 10.1080/15298860902979307.
73. **NEFF, K. D.** *The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion*. Self and Identity, 2003. 2: 223–250. doi: 10.1080/15298860390209035.
75. **NEFF, K. D., VONK, R.** *Self-Compassion Versus Global Self-Esteem: Two Different Ways of Relating to Oneself*. Journal of Personality, 2009. 77(1): 23–50. doi: 10.1111/j.1467-6494.2008.00537.x.
76. **WATERS, S.** Learning curves: The role of self-compassion at work. *BetterUp*. [online]. 2022. [cit. 2022-11-02]. Dostupné z: <https://www.betterup.com/blog/self-compassion-at-work#:~:text=Studies%20have%20found%20that%20self,so%20it's%20not%20always%20easy>.
77. **REDLUS, E.** Self-Compassion and Mental Health. *Workplace Options*. [online]. 2022. [cit. 2022-11-02]. Dostupné z: <https://www.workplaceoptions.com/self-compassion-and-mental-health/>.

78. **CHEN, S.** Give Yourself a Break: The Power of Self-Compassion: When you have a setback at work, treat yourself as you would a friend: with kindness and understanding. *Harvard Business School Publishing*. [online]. 2018. [cit. 2022-11-05]. p. 116–123. Dostupné z : <https://hbr.org/2018/09/give-yourself-a-break-the-power-of-self-compassion>.
79. **ALKEMA, K., LINTON, J. M., DAVIES, R.** *A Study of the Relationship Between Self-Care, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout Among Hospice Professionals*. *Journal of Social Work in End-Of-Life & Palliative Care*, 2008. 4(2): 101–119. 4 (2). doi: 10.1080/15524250802353934.
80. **DEV, V., FERNANDO, A. T., LIM, A. G., CONSEDINE, N. S.** *Does self-compassion mitigate the relationship between burnout and barriers to compassion? A cross-sectional quantitative study of 799 nurses*. *International Journal of Nursing Studies*, 2018. 81: 81-88. 81. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.02.003.
81. **REIZER, A.** *Bringing Self-Kindness Into the Workplace: Exploring the Mediating Role of Self-Compassion in the Associations Between Attachment and Organizational Outcomes*. *Frontiers in Psychology*, 2019. 10(1148): 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01148.
82. **PAULEY, G., MCPHERSON, S.** *The experience and meaning of compassion and self-compassion for individuals with depression or anxiety*. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 2010. 83(2): 129-143. doi: 10.1348/147608309x471000.
83. **DODSON, S. J., HENG, Y. T.** *Self-Compassion in Organizations: A Review and Future Research Agenda*. *Journal of Organizational Behavior*, 2021. p. 1-29. doi: 10.1002/job.2556.
84. **VOCI, A., VENEZIANI, C. A., BERNARDI, S.** *Dispositional mindfulness and self-compassion as predictors of work-related well-being*. *Psicologia Sociale*, 2016. 11(1): 69–88. doi: 10.1482/82881.
85. **VAILLANCOURT, E. S., WASYLKIW, L.** *The Intermediary Role of Burnout in the Relationship Between Self-Compassion and Job Satisfaction Among Nurses*. *Canadian Journal of Nursing Research*, 2019. p. 1-9. doi: 10.1177/0844562119846274.
86. **HEFFERNAN, M., QUINN GRIFFIN, M. T., MCNULTY, S. R., FITZPATRICK, J. J.** *Self-compassion and emotional intelligence in nurses*. *International Journal of Nursing Practice*, 2010. 16(4): 366–373. doi: 10.1111/j.1440-172x.2010.01853.x .
87. **TERRY, M. L., LEARY, M. R.** *Self-compassion, self-regulation, and health*. *Self and Identity*, 2011. 10(3): 352–362. doi: 10.1080/15298868.2011.558404.
88. **LEARY, M. R., TATE, E. B., ADAMS, C. E., BATTS ALLEN, A., HANCOCK, J.** *Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2007. 92(5): 887–904. doi: 10.1037/0022-3514.92.5.887.

89. **RAFIQUE, H., MASOOD, S., AHMAD, M.** *Role of self-compassion in work-family conflict and psychological well-being among working men and women.* Journal of Behavioural Sciences, 2018. [online]. (PDF). 28(2): 131–145. Dostupné z: http://pu.edu.pk/images/journal/doap/PDF-FILES/08_v28_2_18.pdf.
90. **WAYMENT, H. A., HUFFMAN, A. H., IRVING, L. H.** *Self-rated health among unemployed adults: The role of quiet ego, self-compassion, and post-traumatic growth.* Occupational Health Science, 2018. 2(3): 247–267. doi: 10.1007/s41542-018-0023-7.
91. **EGAN, H., O'HARA, M., COOK, A., MANTZIOS, M.** *Mindfulness, self-compassion, resiliency and wellbeing in higher education: a recipe to increase academic performance.* Journal of Further and Higher Education, 2021. p. 1-11. doi: 10.1080/0309877x.2021.1912306.
92. **ALLEN, A. B., GOLDWASSER, E. R., LEARY, M. R.** *Self-compassion and Well-being among Older Adults.* Self and Identity, 2012. 11(4): 428–453. doi: 10.1080/15298868.2011.595082.
93. **KEMPER, K. J., MO, X., KHAYAT, R.** *Are mindfulness and selfcompassion associated with sleep and resilience in health professionals?* The Journal of Alternative and Complementary Medicine, 2015. 21(8): 496–503. doi: 10.1089/acm.2014.0281.
94. **NEFF, K. D.** *Self-Compassion, Self-Esteem, and Well-Being.* Social and Personality Psychology Compass, 2011. 5(1): 1-12. 5 (1). doi: 10.1111/j.1751-9004.2010.00330.x.
95. **ROBINSON, B.** *Self-Compassion Is An Essential Tool To Excel In Your Career, Expert Says.* *Forbes.* [online]. 2021. [cit. 2022-11-02]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2021/06/03/self-compassion-is-an-essential-tool-to-excel-in-your-career-expert-says/?sh=6f06a9d71c55>.
96. **ADAMS, C. E., LEARY, M. R.** *Promoting Self-Compassionate Attitudes Toward Eating Among Restrictive and Guilty Eaters.* Journal of Social and Clinical Psychology, 2007. 26(10): 1120–1144. doi: 10.1521/jscp.2007.26.10.1120.
97. **ZESSIN, U., DICKHÄUSER, O., GARBADE, S.** *The Relationship Between Self-Compassion and Well-Being: A Meta-Analysis.* Applied Psychology: Health and Well-Being, 2015. p. 340–364. doi: 10.1111/aphw.12051 .
98. **KAROUB, J.** *Self-compassion helps leaders—and their workers, according to U-M management expert.* *Michigan News University of Michigan.* [online]. The Regents of the University of Michigan. 2021. [cit. 2022-11-02]. Dostupné z: <https://news.umich.edu/self-compassion-helps-leaders-and-their-workers-according-to-u-m-management-expert/>.
99. **KOOLE, W.** *Bringing the Benefits of Self-Compassion into the Workplace: MSC@Work.* *Center for Mindful Self-Compassion.* [online]. Center for Mindful Self-Compassion. 2019. [cit. 2022-11-02] Dostupné z: <https://centerformsc.org/mscwork-a-new-adaptation-of-mindful-self-compassion/>.

100. **SOHAIL, N.** *Stress and Academic Performance Among Medical Students*. Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan, 2013. (PDF). 23(1): 67-71. Dostupné z: <https://www.jcpsp.pk/archive/2013/Jan2013/15.pdf>.
101. **BABENKO, O., MOSEWICH, A. D., LEE, A., KOPPULA, S.** *Association of Physicians' Self-Compassion with Work Engagement, Exhaustion, and Professional Life Satisfaction*. Medical Sciences, 2019. p. 1-8.doi: 10.3390/medsci7020029.
102. **BREINES, J. G., CHEN, S.** *Self-Compassion Increases Self-Improvement Motivation*. Personality and Social Psychology Bulletin, 2012. 38(9): 1133–1143. doi:10.1177/0146167212445599.
103. **CHOWDHURY, M. R.** The Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ). *Positive Psychology*. [online]. 2019. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://positivepsychology.com/five-facet-mindfulness-questionnaire-ffmq/>.
104. **NOVOPSYCH.** Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ-15). *NovoPsych*. [online]. 2021. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://novopsych.com.au/assessments/formulation/five-facet-mindfulness-questionnaire-ffmq-15/>.
105. **NEFF, K. D.** Development and validation of a scale to measure self-compassion. The (Self-Compassion Scale – česká verze SCS-26-CZ). *Self and Identity* [online]. 2003. (PDF). 2: 223-250. [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://self-compassion.org/wp-content/uploads/2018/10/CzechSCS.pdf>.
106. **KOOPMANS, L., BERNAARDS, C., HILDEBRANDT, V. H., LERNER, D., DE VET, H. D., VAN DER BEEK, A. J.** Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Semantic Scholar*. [online]. 2015. [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://www.semanticscholar.org/paper/Cross-cultural-adaptation-of-the-Individual-Work-Koopmans-Bernaards/ebf24adc5d8e8f2a723c7b5168d0a2084af05fa8>.
107. **TOPP, C.W., ØSTERGAARD S. D., SØNDERGAARD S. A., BECH, P.** The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Karger*. [online]. 2015. [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://www.karger.com/Article/Fulltext/376585>.
109. **GALARNYK, M.** Understanding Boxplots. *Built In*. [online]. 2022. [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: <https://builtin.com/data-science/boxplot>.
110. **EXCELTOWN.** *Korelace – co to je korelace a co znamená korelační koeficient*. [online]. 2020. [cit. 2023-02-21]. Dostupné z: <https://exceltown.com/navody/pokrocila-analyza-regrese-korelace/korelace-co-to-vlastne-je/>.
111. **MASARYKOVA UNIVERZITA.** Maths and Stats Support Centre. *Pearsonův korelační koeficient*. [online]. 2023. (PDF). [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: https://mathstat.econ.muni.cz/media/12657/pear_cor.pdf.

112. **RABUŠIC, L.** Informační systém Masarykovy univerzity. *Mnohonásobná lineární regrese*. [online]. 2004. (PDF). [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1423/podzim2004/SOC418/multipl_regres_1.pdf.
113. **ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.** *Dokumenty - vzdělávání*. [online]. 2021. (PDF). [cit. 2023-02-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022103.pdf/c2f370f6-d457-4d1e-98d1-eef3f9e5bee0?version=1.3>.
114. **DODOS, S.** A Level Maths. *Skewness*. [online]. 2021. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://alevelmaths.co.uk/statistics/skewness/>.
115. **LOMAS, T., MEDINA, J. C., IVTZAN, I., RUPPRECHT, S., EIROA-OROSA, F. J.** *Mindfulness-based interventions in the workplace: An inclusive systematic review and meta-analysis of their impact upon wellbeing*. *The Journal of Positive Psychology*, 2018. 4: 625–640. doi: 10.1080/17439760.2018.1519588.
116. **MALINOWSKI, P., LIM, H. J.** *Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being*. *Mindfulness*, 2015. 6(6): 1250–1262. doi:10.1007/s12671-015-0388-5.
117. **ZESSIN, U., DICKHÄUSER, O., GARBADE, S.** *The Relationship Between Self-Compassion and Well-Being: A Meta-Analysis*. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2015. 7(3): 340–364. doi:10.1111/aphw.12051.
118. **REIZER, A.** *Bringing Self-Kindness Into the Workplace: Exploring the Mediating Role of Self-Compassion in the Associations Between Attachment and Organizational Outcomes*. *Frontiers in Psychology*, 2019. 10: 1–13. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01148

9 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

9.1 Seznam obrázků

Obrázek 1: Normální rozdělení pravděpodobnosti	42
Obrázek 2: Krabicový diagram (boxplot).....	43

9.2 Seznam tabulek

Tabulka 1: Korelační souvislosti mezi veškerými proměnnými v rámci mindfulness	52
Tabulka 2: Korelační souvislosti mezi veškerými proměnnými v rámci self-compassion .	55

9.3 Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví	45
Graf 2: Věk	46
Graf 3: Studium na vysoké škole	47
Graf 4: Forma pracovního úvazku	47
Graf 5: Souhrnný grafický přehled pro proměnnou mindfulness	48
Graf 6: Souhrnný grafický přehled pro proměnnou self-compassion	49
Graf 7: Souhrnný grafický přehled pro proměnnou pracovní výkonnost.....	50
Graf 8: Souhrnný grafický přehled pro proměnnou pracovní well-being	51
Graf 9: Bodový graf pro hodnoty mindfulness a pracovní výkonnosti.....	53
Graf 10: Bodový graf pro hodnoty mindfulness a pracovního well-being.....	54
Graf 11: Bodový graf pro hodnoty self-compassion a pracovní výkonnosti.....	56
Graf 12: Bodový graf pro hodnoty self-compassion a pracovního well-being.....	57
Graf 13: Vícenásobná regrese pro závislou proměnnou mindfulness	58
Graf 14: Vícenásobná regrese pro závislou proměnnou self-compassion.....	59

9.4 Seznam použitých zkratk

Mindfulness	všímavost; žití v přítomném okamžiku
Self-Compassion	soucit se sebou samým
Well-being	spokojenost (významů tohoto spojení může být více)

Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník Mindfulness a Self-compassion v pracovním prostředí



Mindfulness a Self-compassion v pracovním prostředí

Dotazník je určen skupině pracujících studentů a je zcela anonymní. Byl vytvořen za účelem zjištění závislosti všímavosti a soucitu se sebou na pracovní výkonnost a pracovní well-being (pracovní spokojenost). Získaná data slouží pouze pro vypracování praktické části diplomové práce a nebudou dále šířena.

Dotazník by Vám měl zabrat 5 minut. Předem děkuji za Váš čas a pravdivé vyplnění dotazníku!

Petra Bednářová
studentka České zemědělské univerzity v Praze

Pohlaví: *

- Žena
- Muž
- Nechci se vyjadřovat

Věk: *

Vaše odpověď

Pracuji: *

- Ano (pokračujte na další otázku)
- Ne (přeskočte následující otázku)

Pokud ano, pracuji na:

- Hlavní pracovní poměr (HPP)
- Částečný pracovní úvazek
- Dohoda o provedení práce (DPP)/Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)
- Jiné: _____

Studuji: *

- Ano (pokračujte na další otázku)
- Ne (pokračujte na další sekci)

Studuji na vysoké škole: *

- Ano (pokračujte na další otázku)
- Ne (pokračujte na další sekci)

Pokud ano, studuji na:

ČZU

VŠE

ČVUT

VŠCHT

UK

AMBIS

VŠFS

VŠEM

VŠO

Jiné: _____

MINDFULNESS

Uvedte, do jaké míry se ztotžňujete s uvedenými prohlášeními. Používejte přitom uvedenou stupnici 1 (nikdy nebo velmi zřídka pravdivé) až 5 (velmi často nebo vždy pravdivé).



Umím najít správná slova k vyjádření svých emocí *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Nevěnuji pozornost tomu, co momentálně dělám (jsem zasněný/a, rozrušený/á, obávám se něčeho) *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Některé své emoce vnímám jako špatné či nevhodné a myslím si, že bych se takto neměl/a cítit *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Pokud mám znepokojující myšlenky, zvážím myšlenku předtím, než na ni budu reagovat, bez toho, aniž bych se nechal/a touto myšlenkou ovládnout *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

I když se cítím opravdu špatně, umím své pocity slovně vyjádřit *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Pracovní úkoly plním automaticky, bez toho, aniž bych si byl vědom/a toho, co dělám *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Říkám si, že bych se neměl/a cítit tak, jak se zrovna cítím *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Pokud se objeví negativní myšlenky jsem schopen/na je vnímat, ale nereagovat na ně *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

SELF-COMPASSION

Uvedte, jak často se chováte daným způsobem. Používejte přitom uvedenou stupnici 1 (nikdy nebo velmi zřídka pravdivé) až 5 (velmi často nebo vždy pravdivé).



Když selžu v něčem, co je pro mě důležité, zahltí mě pocity vlastní nedostatečnosti *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Snažím se přistupovat s porozuměním a trpělivostí vůči těm stránkám své osobnosti, které nemám rád/a *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Když se s něčím opravdu potýkám, mívám pocit, že druzí lidé to určitě zvládají lépe *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Když se mi nedaří, vnímám potíže jako běžnou součást života, s níž se potýká každý *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Odmítám a odsuzuji své chyby a nedostatky *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Když jsem na dně, mám sklon se nutkavě zaměřovat na vše špatné *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Když prožívám nějaké trápení, jsem k sobě laskavý/á *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Když selžu v něčem, co je pro mě důležité, mívám pocit, že jsem v tom zcela sám/sama *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Když se cítím nějakým způsobem nedostatečný/á, snažím se připomínat si, že pocity nedostatečnosti zažívá většina lidí *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Jsem netolerantní a netrpělivý/á vůči těm stránkám své osobnosti, které nemám rád/a *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

PRACOVNÍ VÝKONNOST

Uveďte, do jaké míry se ztotžňujete s uvedenými prohlášeními. Používejte přitom uvedenou stupnicí 1 (nikdy nebo velmi zřídka pravdivé) až 5 (velmi často nebo vždy pravdivé).



Svou práci si rozvrhuji tak, abych ji stihl/a dokončit ve stanoveném čase *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Svou práci umím vykonávat velmi dobře s minimálním úsilím a v co nejkratším čase *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Aktivně se snažím zlepšit svůj pracovní výkon *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Snažím se vyhledávat nové pracovní výzvy *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Umím rychle a správně vyřešit obtížné situace *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

V práci se soustředím na negativní aspekty mého zaměstnání více než na ty pozitivní *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Stěžuji si kolegům na stinné stránky mé práce *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

PRACOVNÍ WELL-BEING

Uveďte, jak jste se cítil/a v posledních 2 týdnech. Používejte přitom uvedenou stupnici 1 (nikdy nebo velmi zřídka pravdivé) až 5 (velmi často nebo vždy pravdivé).



Jsem se v práci cítil/a veselý/á a v dobré náladě *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Jsem se v práci cítil/a klidně a uvolněně *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

V práci se cítím aktivní a energický/á *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Po probuzení se cítím odpočatý/á a svěží *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Můj dennodenní život je naplněn věcmi, které mne zajímají (pracovní i soukromý) *

	1	2	3	4	5	
Nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vždy

Příloha č. 2: Příklad MBSR programu

U veškerých cvičení je nutné se věnovat nejen cvičením samotným, ale i vlastním emocím, prožitkům, pocitům a náladám v daném okamžiku. Vnímat vlastní tělo, dech a okolí za použití všech pěti smyslů, pokud je to možné. V následujících odstavcích bude uveden příklad osmítýdenního kurzu všímavosti.

1. týden: Úvod do všímavosti

Formální cvičení: Procházení těla neboli Body scan

Cvičení se obvykle provádí vleže. Jedinec se učí vnímat celé své tělo a věnovat pozornost dechu. Jedná se o prodýchání jednotlivých částí těla od prstů u nohou, přes celou délku dolních končetin až k hýždím. Následují záda, břicho, ramena, ruce a prsty. Cvičení je zakončeno zaměřením na krk, hlavu a mimické svaly.

Neformální cvičení: Vědomá ochutnávka ovoce

Všímavé ochutnání jablka či bobule hroznového vína za pomoci všech pěti smyslů.

Neformální cvičení: Všímavá příprava jídla

Vědomá příprava pokrmu od umytí kuchyňských potřeb a potravin, přes nakrájení, uvaření a samotné zkonsumování (9; 7; 3; 4).

2. týden: Vnímání sebe i okolního světa

Formální cvičení: Všímavý pohled

Vhodné cvičit vestoje v místnosti s oknem a nejlépe hezkým výhledem. Jedná se o cílené zaměření pozornosti na určitou scénérii a následné zaměřování se na jednotlivé komponenty. Cvičení je možné praktikovat i se zaostřováním a ro-zostřováním pohledu.

Neformální cvičení: Dechová cvičení

Zaměření pozornosti na dech a jeho proudění celým tělem. Vnímat rozpínání a klesání hrudníku či břicha při každém nádechu a výdechu. Sledovat proud vzduchu v nosních dírkách a následně se zaměřit na celý proces dýchání. Lze si i představit nadechování vzduchu a vydechování stresu či negativních myšlenek.

Neformální cvičení: Věnování pozornosti běžným činnostem

Prožívat rutinní činnosti jak úplně nové. Jedná se o česání či čištění zubů. Je nutné si všímat všeho, co s danou činností souvisí a věnovat se pouze dané činnosti (9; 7; 3; 4).

3. týden: Spokojenost s vlastním tělem

Formální cvičení: Jóga a meditace

Při cvičení jógy či meditace se co nejvíce soustředit na samotný okamžik a nenechat se vyrušit vlastními myšlenkami. Při vyrušení je doporučovaný co nejrychlejší návrat do přítomného okamžiku.

Neformální cvičení: Meditace s negativním prožitkem

Cvičení se provádí vsedě. Je potřebné si vybavit nějaký konkrétní problém, ku příkladu hádku s partnerem. Představit si vlastní tělo jako pevné, odolné a stabilní. Tato představa pomůže v boji s nesnázemi. Hlavní myšlenka tohoto cvičení je jednoduše být s tímto prožitkem, ne se ho snažit ihned vyřešit (9; 7; 3; 4).

4. týden: Stres

Formální cvičení: Spojení dechu, těla a počitků

Toto cvičení se praktikuje vsedě, počínaje již naučeným dechovým cvičením. Pozornost by měla být navracena zpět k dechu při rozrušení myšlenkami. Rozšířit vnímání na celé tělo jako celek, na vnímání tvaru těla, prostoru i počitků, jako je například mravenčení. Cvičení by mělo být zakončeno návratem zpátky k dechu.

Neformální cvičení: Přítomné čekání

Neplánované situace se mohou zdát stresující a často jsou vnímané negativně. Cvičení je zaměřeno na přeměnu těchto situací v pozitivní. Například při čekání na autobus, v dopravní zácpě či u lékaře. Zaměřit se spíše na okolí, stromy, vzduch, světlo než na své negativní myšlenky (9; 7; 3).

5. týden: Myšlenky a vjemy

Formální cvičení: Naslouchání

Zaměřit se na zvuky a své myšlenky. Uvědomit si, jak vznikají, přicházejí a odcházejí ve vyhrazeném čase. Pokud myšlenka přijde, jednoduše ji pojmenovat a vyčkat, než odejde. Možné je i vědomé poslouchání hudby, tedy nejen jako kulisy při jízdě v autě.

Neformální cvičení: Přítomné čekání

Vnímat obvyklou trasu, která není delší než 10 minut. Například to může být cesta do obchodu. Stanovit si milníky, jako jsou třeba parky či domy a cíl. Vnímat celý její průběh cesty a vše kolem. Jít klidně a rozvážně. Uvědomit si dosažení cíle a dílčích milníků (9; 7; 4).

6. týden: Přítomná komunikace

Formální cvičení: Meditace s představou druhého člověka

Představit si druhého jako by seděl tváří tvář dané osobě. Uvědomit si, že má své myšlenky, emoce a city. Že byl také někdy zklamaný a našťvaný. Že chce také být šťastný.

Neformální cvičení: Naslouchání v běžném rozhovoru

S vybraným partnerem si vybrat vhodné téma, kterému budou rozumět obě strany. Každý pět minut mluví a druhý naslouchá. Poté druhý zopakuje, co slyšel a prohodí se. Lze se zaměřit i na vědomější naslouchání v běžných rozhovorech (9; 7)

7. týden: Zaměření na sebe

Formální cvičení: Meditace laskavosti

Vybavit si pozitivní a radostné momenty ze života. Ponechat si tuto radost v nitru a poslat ji buď sobě, či jiné osobě. Například ve formě myšlenky: „At' jsem/je šťastný“.

Neformální cvičení: Všimání si radostných momentů

Sledovat či přímo vyhledávat momenty radosti a pamatovat si je. Zapsat si alespoň tři radostné události z každého dne (7; 3).

8. týden: Reflexe programu

Formální cvičení: Reflexe programu

Pročíst si zápisky. Porovnat situaci před a po programu

Neformální cvičení: Den s mindfulness

Celý den se snažit co nejvíce vnímat. V předchozí den si sepsat situace, na které se chci plně soustředit (9; 7).