

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2020

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Martina Čapková

**OPTIMALIZACE ROVNOVÁHY MEZI PRACOVNÍM A
OSOBNÍM ŽIVOTEM**

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Ivana Shánilová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2018-2020

DIPLOMA THESIS

Martina Čapková

WORK-LIFE BALANCE OPTIMIZATION

Prague 2020

Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Ivana Shánilová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat své vedoucí práce PhDr. Ivaně Shánilové, Ph.D. za ochotu, cenné rady a připomínky, kterých jsem při psaní bakalářské práce mohla využít. Děkuji také zaměstnancům MŠMT za jejich spolupráci při dotazníkovém šetření.

Anotace

Diplomová práce se věnuje tématu optimalizace rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Úvodní kapitola přibližuje tento koncept z historického hlediska a zabývá se rozdílnými životními hodnotami jednotlivých generací. Dále se práce věnuje souvisejícím aspektům jako je kvalita života, vnímání osobní pohody a s tím související potřebě seberealizace a sebeaktualizace. Se systémem hodnot úzce souvisí duševní hygiena, a proto jsou zmíněny nástroje a strategie k podpoře rovnováhy v životě. Nedílnou součástí práce jsou kapitoly věnované vymezení pojmu a funkce volného času s akcentem na koncept work-life balance v organizacích a na nástroje pomáhající úspěšné harmonizaci osobního a pracovního života. Praktická část práce si klade za cíl analyzovat souvislosti mezi rozvržením pracovní doby a rozložením volného času, protože ve volném čase lze spatřovat důležitý prostor pro zvyšování kvality života jedince.

Klíčová slova

Duševní hygiena, harmonizace pracovního a osobního života, informální učení, osobní život, personální politika, pracovní život, rovnováha, seberealizace, sociální role, volný čas.

Annotation

The aim of this diploma thesis is to study work-life balance issues. The introductory chapter gives historical insight into this concept and deals with different people's life values according to each generation. The next part of the thesis covers the related aspects such as life quality, personal well-being and related self-realization need. Because people's life balance is closely connected with their mental health, this thesis discusses tools and strategies that support life balance. The next chapter is devoted to the definition of the term free time and its function. The last chapter of the theoretical part of the thesis focuses on the work-life concept on institutions and on tools aiding the successful harmonization of work and personal life. The practical part of the thesis analyses the link between work hours scheduling and free time organisation, because free time is thought to be an important factor in improving life quality.

Keywords

Balance, free time, human resources policy, informal learning, mental hygiene, personal life, self-realization, social role, work life, work-life balance.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 PROBLEMATIKA HARMONIZACE OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA.....	11
1.1 Definice pojmů	12
1.2 Vývoj konceptu work – life balance	13
1.3 Vývoj jednotlivých generací XYZ.....	14
1.3.1 Baby boomers	15
1.3.2 Generace X.....	16
1.3.3 Generace Y = Mileniálové	16
1.3.4 Generace Z.....	18
1.4 Sociální role	18
1.4.1 Socializace	19
1.4.2 Konflikt rolí	20
2 PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY.....	21
2.1 Kvalita života.....	21
2.2 Životní hodnoty.....	24
2.3 Potřeba seberealizace a sebeaktualizace	25
2.4 Duševní hygiena	27
2.5 Syndrom vyhoření.....	29
3 TRÁVENÍ VOLNÉHO ČASU.....	33
3.1 Vymezení pojmu a funkce volného času	33
3.2 Volný čas, práce a rodina.....	36
3.3 Informální učení.....	38
4 KONCEPT WORK-LIFE BALANCE V ORGANIZACÍCH.....	41
4.1 Psychologická smlouva.....	42
4.2 Personální a sociální politika v organizaci	44
4.3 Nástroje pomáhající úspěšné harmonizaci osobního a pracovního života	47

5	SHRNUTÍ PROBLEMATIKY HARMONIZACE A VÝHLED DO BUDOUCNOSTI.....	51
6	EMPIRICKÁ ČÁST	54
6.1	Cíl výzkumu.....	55
6.2	Charakteristika respondentů výzkumu.....	56
6.3	Metody výzkumu	57
6.4	Realizace a vyhodnocení výzkumu.....	59
6.4.1	Distribuce dotazníku	59
6.4.2	Analýza získaných dat	60
6.4.3	Vyhodnocení získaných dat	61
6.5	Interpretace výsledků	69
6.6	Reflexe výsledků výzkumu odborníky z praxe.....	70
6.7	Vlastní návrhy k podpoře rovnováhy v životě.....	74
	ZÁVĚR	77
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	79
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	84
	SEZNAM PŘÍLOH.....	85

ÚVOD

Diplomová práce se věnuje tématu optimalizace rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Aktuálnosti tohoto tématu nahrává zrychlující se životní tempo, které generuje stále větší nároky na jedince a tím ovlivňuje jejich život ve všech sférách, tedy nejen v pracovní, ale také v rodinné a osobní oblasti. Pozitivním dokladem toho je zvyšující se zájem o dané téma ze strany odborníků, zaměstnavatelů, médií i běžných pracovníků.

Snahu o neustálé udržování optimálního poměru mezi pracovním, rodinným a osobním životem by měli lidé v produktivním věku vyvíjet neustále. Vyrovnanost těchto sfér má přímou souvislost s kvalitou života, osobní pohodou a spokojeností. Vychýlení rovnováhy může vést nejen k narušeným sociálním vztahům, ale také k vyhoření, psychickým onemocněním a civilizačním chorobám. Lze tedy s jistotou konstatovat, že koncept harmonizace osobního a pracovního života je preventivním opatřením zkvalitňujícím lidský život.

Na předkládané téma nelze nahlížet pouze ze strany jedinců, je potřeba věnovat se také zaměstnavatelům. Ještě před několika desítkami let byl v popředí jejich zájmu zisk, neklesající produktivita práce a celková prosperita firmy. V současné době je v soukromé i státní sféře patrný obrat směrem ke spokojenému zaměstnanci, kterému je výhodné vycházet vstříc flexibilními formami práce, nefinančními benefity a vzděláváním v oblasti měkkých dovedností. Zaměstnavatelé touto moderní personální politikou získají zaměstnance loajálního, aktivního, iniciativního a osobně zainteresovaného na dosahování cílů zaměstnavatele.

Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části za pomoci odborné literatury bude nejdříve vymezena problematika harmonizace pracovního a osobního života zahrnující definici pojmů a historický vývoj tohoto konceptu. Tato kapitola také obsahuje vysvětlení souvislostí uvedeného konceptu se specifiky jednotlivých generací, které se v současnosti na pracovním trhu vyskytují.

Vzhledem k tomu, že zvolené téma je velmi široké a čerpá poznatky z mnoha oborů, bude druhá kapitola věnována souvisejícím psychologickým aspektům, jako je kvalita života, vnímání osobní pohody a s tím související potřebě seberealizace a sebeaktualizace. Se systémem hodnot úzce souvisí duševní hygiena, budeme se tedy

zabývat zásadami efektivní duševní hygieny a nástroji a strategiemi k podpoře rovnováhy v životě. Podkapitola věnovaná syndromu vyhoření je nedílnou součástí celého konceptu a úzce souvisí s pracovní sférou a má své důsledky v rodinném a osobním životě člověka.

Třetí kapitola bude věnována vymezení pojmu a funkce volného času. Ve volném čase lze spatřovat důležitý prostor pro zvyšování kvality života jedince. Všemi svými rozmanitými funkcemi se podílí na celkové enkulturaci člověka. V kapitole bude specifikován vztah mezi třemi stěžejními oblastmi života, tedy volným časem, prací a časem pro rodinu.

Čtvrtá kapitola teoretické části bude věnována konceptu work-life balance v organizacích a nástrojům pomáhajícím úspěšné harmonizaci osobního a pracovního života. Nastíněna bude moderní podoba personální a sociální politiky organizace a také firemní kultury. Vzájemné pochopení potřeb zaměstnanců a strategických záměrů firmy se promítá do efektivnější týmové práce a výkonnosti. Všechny poznatky a informace z teoretické části práce budou společně s výhledem do budoucnosti shrnuty do páté kapitoly.

Praktická část diplomové práce bude věnována vlivu harmonizace pracovního a osobního života na trávení volného času jedinců. Volný čas jedinců se skládá z času na sebe (zahrnující odpočinek, koníčky, sport a cestování), času na sociální vztahy, času na další vzdělávání a času na nezbytné každodenní činnosti. Cílem empirického šetření bude analyzovat množství a obsah volného času respondentů a zjistit, zda jsou flexibilní pracovní úvazky vhodným nástrojem podporujícím rovnováhu všech třech oblastí života. Výsledky šetření by měly přispět k lepšímu porozumění vztahu mezi prací a osobním životem tedy i volným časem jedinců. Na základě zjištěných výsledků budou aktérům výzkumu v závěru práce navržena doporučení k optimalizaci rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PROBLEMATIKA HARMONIZACE OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Koncepce work-life balance je přirozenou reakcí na zrychlující se životní styl s neustálou potřebou být on-line, mít přehled o dění v zaměstnání i ve světě a řešit vše okamžitě. (Hájková, online, cit. 2019-04-02)

Work-life balance je spojení pocházející z angličtiny a v podstatě znamená „pracovně-životní rovnováha“. Myšlenka vychází z předpokladu, že většina stresu, úzkosti a nespokojenosti pracujících lidí nepramení z jejich neschopnosti svůj život nebo zaměstnání zvládnout, ale z nedostatečně promyšlené organizace činností a nesprávném nastavení skutečné důležitosti jednotlivých věcí a aktivit. Lidé nedokáží vždy nastavit hranice mezi koncem pracovní doby a osobním časem. (tamtéž)

Stěžejní myšlenka work-life balance je totiž chápání práce nikoli pouze jako „nutného zla“, ale také jako zábavy, možnosti socializace a zdroje zajímavých informací a zkušeností. A sekundárně je také připomínkou, že osobní život, rodina a volný čas nejsou pracovnímu životu nijak podřízené a nejsou vedle něj méněcenné. (tamtéž)

Koncepce se obrací přímo k osobnosti člověka, k jeho hodnotám a přesvědčením. Každý potřebuje zvládat své pracovní povinnosti a zároveň vést šťastný soukromý život. Je užitečné pracovat s nástroji jako je řízení priorit, time-management a stress-management a také mít vytvořenou osobní vizi. Lidé často nemají povědomí o tom, jaký život chtějí žít a kam v životě směřují. Správně navolený cíl motivuje a dodává energii na životní cestu. Vědomě uchopená představa další životní cesty člověka aktivuje a dodává mu energii jak v práci, tak v soukromí. Jakmile člověk získá nad svým životem nadhled, začne vnímat nové zdroje a možnosti. Je potřeba mít svůj život pod kontrolou, nedovolit, aby někdo jiný nebo něco jiného řídilo jeho cestu. Práce je součástí života, není důležitější, než rodinný nebo osobní život. Ideálním stavem je mít obojí – úspěch v práci i dostatek volného času. Existují nástroje, které lidem pomohou jejich vize naplňovat, získat opět energii, odhodlání a vůli se o svou rovnováhu postarat. Koncepce může být vhodným návodem na to, jak zvládnout všechny životní role a jak zoptimalizovat svůj čas a energii a vylézt z nich zdravě maximum. (Vlčková, online, cit. 2019-04-02)

1.1 Definice pojmů

Celé téma diplomové práce zastřešuje otázka kvality života. K té směřuje koncepce sladování pracovního a osobního života. Význam tohoto spojení je pro každého jedince jiný. Pro mnohé znamená dostatek finančních a materiálních statků a život v blahobytu. Kvalita života je však definována spíše nehmotnými faktory, jako jsou příjemné životní podmínky a subjektivně kladné hodnocení způsobu prožívání vlastního života. Prostřednictvím veškerého lidského konání směřuje jedinec k prožití smysluplného života a nalezení pocitu lidského štěstí. (Jarošová, 2008, str. 9-10)

Pojem *štěstí* není možné jednoznačně definovat, a to z toho důvodu, že pro každého jedince představuje něco jiného. Dosahováním pocitu štěstí se zabývá mnoho vědních disciplín a oborů, především psychologie, politologie, teologie a sociologie. V průběhu celé práce se opakovaně uvádí téma seberealizace, úspěšného překonávání překážek, uplatňování svých schopností a nacházení místa v životě a jeho smyslu. Všechna a mnoha další uvedená témata jsou individuální záležitostmi jedince, nelze je zobecňovat. Vše uvedené naplňuje jedince pocitem štěstí. (Jandourek, 2007, str. 251)

Jedinec se každý den setkává s mnoha lidmi v rodině a zaměstnání, a také ve svém volném čase. Je žádoucí, aby tyto vztahy udržoval na příjemné rovině, protože poskytují v první řadě emocionální a *sociální oporu*, ale také materiální a informační pomoc. To má vliv na udržování stabilní hladiny fyzického i duševního zdraví jedince a pracovní výkonnosti. (tamtéž, str. 177)

Rovnováha mezi všemi oblastmi lidského života se snadněji nastoluje, pokud je jedinec zdravý. Pojem *zdraví* má několik definic, podle šířky chápání kontextu. Širší výklad pojmu je takový, že zdraví je „*stav psychického, fyzického a sociálního blaha, vnitřní rovnováhy s prostředím*“. Výklad pojmu zdraví pouze jako stav nepřítomnosti nemoci je v současné době překonaný pro úzký, jednostranný pohled. (tamtéž, str. 278)

Je třeba ještě objasnit neméně důležitý pojem, který prostupuje celou práci a který každý jedinec používá denně. Slovo *práce* má mnoho významů, všeobecně je definováno jako „*plánovitá a vědomá činnost, kterou člověk vykonává s nasazením fyzických i duševních sil a která směřuje k uspokojení lidských potřeb*“. Zahrnuje práci placenou, tedy zaměstnání i práci neplacenou. Například práci v domácnosti, na zahradě, v zájmových kroužcích, dobrovolnickou. Za placenou práci je člověk ohodnocen

finančně, což mu umožňuje uspokojovat výdaje spojené s bydlením, obživou, hradit koníčky a užít si volný čas. Z nefinančních benefitů je třeba zmínit v první řadě fakt, že práce dává životu strukturu. Přináší také sociální vztahy, seberealizaci, osvojení si nových dovedností. Proto ztráta zaměstnání ovlivňuje jedince nejen finančně, ale také sociálně. (tamtéž, str. 191)

1.2 Vývoj konceptu work – life balance

O konceptu work-life balance se ve světě začíná hovořit v sedmdesátých letech 20. století. Přesný překlad „práce-život rovnováha“ se v českém jazyce nepoužívá. Setkáváme se s různými ekvivalenty, nejčastěji „rovnováha“ nebo „harmonizace pracovního a osobního života“. Pro název práce byl zvolen pojem „optimalizace“, raději než „rovnováha“ a to z toho důvodu, že rovnováha je těžko dosažitelná, na rozdíl od snahy o optimální sladění všech životních oblastí. (Junová, online, cit. 2019-04-15, str. 7-10)

Do této doby pracovalo jen malé množství žen. S jejich čtenějším nástupem do zaměstnání vyvstávala nutnost přemýšlet nad tím, jak skloubit všechny potřeby rodinných příslušníků, péči o domácnost, koníčky a společenské potřeby s pracovní dobou. Ve stejné době v Československu byla situace velmi podobná. Komunistický režim nepodporoval ženy v domácnosti, a tak byly děti umísťovány do výchovných zařízení ve velmi útlém věku. (tamtéž, str. 7-10)

Pohlédneme-li na vývoj problematiky sladování pracovního a osobního života do evropských států, pak byl v devadesátých letech 20. století nejběžnější model u rodin s dětmi takový, že žena opustila na několik let svoje zaměstnání, aby se mohla starat o své děti od narození do doby, než byly umístěny do školského zařízení. Po návratu do zaměstnání volily ženy nejčastěji zkrácený úvazek, který postupně zvyšovaly přímo úměrně osamostatňování dětí. Tento model byl nejčastěji aplikován ve stabilních rodinách s vyšším příjmem muže. Nevýhodou tohoto modelu byla dlouhodobá absence ženy v zaměstnání, která jí ztěžovala návrat do práce z důvodu neaktuálnosti jejích znalostí a pracovních návyků. V současné době je v Evropě běžnější model, kdy žena tráví s dítětem doma nejvýše rok a následně nastupuje do kratšího pracovního poměru, který opět s věkem dětí navyšuje. Matky v České republice mají ve srovnání se

státy Evropské unie větší, a hlavně delší finanční podporu státu v době mateřské a rodičovské dovolené. Na rozdíl od nich však v České republice chybí částečné úvazky a také ochota zaměstnavatelů vycházet vstříc matkám, vracejícím se z rodičovské dovolené ve sjednání flexibilního pracovního úvazku. (Koldinská, online, cit. 2019-04-15)

Pro společnost je stěžejní vyvážená participace žen i mužů nejen na pracovním trhu, ale také na chodu rodiny. Podobně jako ve většině evropských zemí, je i v České republice významným předpokladem pro fungování rodin slučitelnost rodičovské a profesní role. Nutnost větší angažovanosti všech zainteresovaných stran v této oblasti dokládá i vyhlášení roku 2014 jako Evropského roku harmonizace pracovního a rodinného života. (*Matky vraťte se! Ekonomika Vás potřebuje*, online, cit. 2019-04-15)

V souvislosti s opatřeními Evropské unie v této oblasti rozšiřuje i Vláda ČR své snahy o zavádění změn v rodinné, pracovní a sociální politice. A nejen zde. Je pozitivní, že si uvědomuje tlak, který je na rodiny vytvářen a který znesnadňuje jedincům nastolit optimální poměr mezi pracovním a rodinným, respektive osobním časem. Snahou je rozšířit možnosti zaměstnávání na různé formy flexibilních pracovních úvazků, jako je zkrácený úvazek a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. U zaměstnavatelů je třeba apelovat na změnu jejich negativního postoje k těmto formám práce a objasnit vztah motivace pracovníka a kvality jeho života s jeho výkonností. Vláda bude svými opatřeními také apelovat na rodiče, aby zvyšovali své rodičovské kompetence a zkvalitňovali rodinný život. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2019-04-15)

1.3 Vývoj jednotlivých generací XYZ

Každá generace má určité jedinečné zvláštnosti a typické rysy, kterými se odlišuje od generace předcházející. Tento fakt umožňuje společenský posun a pokrok. A nezbavíme se ani faktu, že každá generace se domnívá, že ta následující má v určitých ohledech lehčí život a více životních možností. Ve skutečnosti je každá generace prostě jen o trochu jiná. A díky této odlišnosti se můžeme jako civilizace do budoucna vyvíjet. (Šraibová, online, cit. 2019-04-19)

Pojem *generace* označuje „*seskupení příbuzných věkových skupin nebo ročníků, které prošly socializačním procesem v podobných historických a kulturních podmínkách*“. (Jandourek, 2007, str. 91)

Během svého života prochází každý jedinec tzv. *životním cyklem*, který se skládá z mnoha fází – dětství, mládí, mladá dospělost, zralá dospělost, stáří. Prochází mnoha body a přechody v rámci socializačního procesu. Na proces socializace mají vliv nejen biologické faktory, ale také kulturní a materiální podmínky. Do života jedince může také zasáhnout a výrazně ho ovlivnit negativní událost jako je válka nebo ekonomická krize. A navíc, již od dob Antiky platí, že každá starší generace se cítí být nadřazená té mladší v oblasti morálních zásad a pracovní etiky. (tamtéž, str. 48)

První pojmenovanou generací jsou tzv. „Baby boomers“. S pojmenováváním generací se začalo po druhé světové válce ve Spojených státech amerických. Následovala generace X, u nás nazývaná též Husákovy děti. Po ní přichází generace Y. Těmto lidem se někdy říká Mileniálové, z toho důvodu, že jsou narozeni na přelomu tisíciletí. Následování jsou generací Z. (Harris, online, cit. 2019-04-19)

1.3.1 Baby boomers

Generace Baby boomers zahrnuje obyvatele narozené po druhé světové válce až do roku 1964. Právě poválečný nárůst porodnosti jim dal své jméno. Žili většinu života v minulém režimu, a proto neměli na výběr mnoho životních cest. Většina jich volila cestu založení rodiny ihned po opuštění vzdělávacího systému. Ke svým dětem se vždy chovali velice ochranně a chtěli pro ně lepší život, než měli oni sami. Je naprosto zřejmé, že se jim jejich snaha zdařila. Ochranná výchova byla reprezentována jednak vyžadováním poslušnosti, ale také tím, že jejich děti byly pod neustálou kontrolou. Výsledkem takové výchovy je mnoho jedinců, kteří nejsou schopni převzít plnou odpovědnost za svůj život a samostatně se rozhodovat. I po ukončení studií zůstávají jejich děti doma a využívají veškerého komfortu, který soužití s pečujícími rodiči přináší. (Končalová, online, cit. 2019-04-19)

Celý život budovali a shromažďovali svůj majetek a někteří jsou nyní na vysoce postavených pracovních postech. Vzhledem k tendenci stárnutí celého lidstva nespěchají

na opouštění zaměstnání a odchod do důchodu. Na pracovištích proto spolu pracují dvě, někdy dokonce i tři generace. (Harris, online, cit. 2019-04-19)

Rodiče jedinců, kterým je nyní více než 30 let, se v dnešní době častěji než kdy dříve, věnují sami sobě. V zaměstnání se věnují kariéře, doma svým koníčkům, jako je cvičení, cestování, návštěva kulturních akcí a setkávají se s přáteli. Hlídní vnoučat neberou jako samozřejmost. Uvědomují si, že mají právo nekopírovat své rodiče v tom, že jsou svým dětem automaticky k dispozici v případě hlídání nebo pomoci v domácnosti. Mají právo volby, zda a jakým způsobem chtějí svým dětem pomáhat. Mají své potřeby a ty je nutné respektovat. (Nosková, 2018, str. 40-42)

1.3.2 Generace X

Do generace X řadíme jedince narozené od roku 1965 do osmdesátých let minulého století. Zdá se, že tato generace je poslední, která si ještě váží vědomostí a hodnot nabytých za svého života. Zná stěžejní literární, hudební a další kulturní díla, stejně jako má velké množství prakticky využitelných znalostí. Podle sociologů bychom je tedy neměli v žádném případě podceňovat. (Harris, online, cit. 2019-04-19)

Dospělí jedinci, které řadíme do generace X, pracují více hodin týdně než jejich rodiče, a přitom jsou hůře placeni. Uvědomují si, že mohou žít a pracovat ve svobodném světě a také si toho váží. Mají ujasněné životní hodnoty a postoje a ty v průběhu života příliš nemění, naopak za nimi stojí. (Chlum, online, cit. 2019-04-20)

1.3.3 Generace Y = Mileniálové

Generace Y reprezentuje lidi mladého a středního věku narozené po roce 1976, kteří jsou také někdy nazýváni Mileniálové. To proto, že dospívali na přelomu tisíciletí a studovali již ve svobodném demokratickém státě. Touží využít všeho, co tento svět nabízí. V očích starších bývají někdy egocentričtí a nepřizpůsobiví. Pravdou je, že jsou to lidé sebevědomí, nekonvenční a originální. (Končalová, online, cit. 2019-04-20)

Snaží se o nastolení požadované životní úrovně za pomoci práce, která je naplňuje. Uvědomují si také, že nechtějí kariéře obětovat svůj soukromý a rodinný život. Hodně cestují a ke všemu, co dělají, využívají moderní technologie. Mimo jiné také k tomu, aby byli v zaměstnání flexibilní a měli čas věnovat se seberozvoji a učení se. Nezřídka se také účastní veřejně prospěšné činnosti, která doplňuje míru jejich naplnění. (Šraibová, online, cit. 2019-04-20)

Ne všichni jedinci však zažívají pouze úspěchy v zaměstnání. Po dokončení studií se cítili dostatečně vybaveni vědomostmi a zkušenostmi, ale nástup do zaměstnání, kde je potřeba začít od nejnižších pozic jim způsobuje rozčarování. Domnívají se, že mají na víc, ale nedostávají příležitost to ukázat. Uspějí spíše ti, kteří vstupují do zaměstnání s pokorou a umí své schopnosti vhodně prezentovat. (tamtéž, cit. 2019-04-20)

V oblasti rodinné je patrný trend odkládání manželského svazku a potomků na dobu, kdy mají mladí lidé dostatečné zázemí a ustálenou pracovní pozici. Lidé patřící do této generace nezřídka cítí, že hierarchie jejich hodnot nepochází zcela z jejich potřeb, ale že se snaží dosáhnout nějakých představ a met daných společností. Působí jim to vnitřní frustraci, které nepomáhá ani kritika ze strany generace X. Tato generace měla v jejich věku již svou rodinu, děti, stabilní zaměstnání. Je nezbytné však dodat, že generace X neměla zdaleka tolik možností seberealizace jako generace Y. Tudiž brzké založení rodiny a působení desítky let na jedné pracovní pozici bylo jen výsledkem své doby. (tamtéž, cit. 2019-04-20)

V současné době jsou Mileniálové generací, na které záleží další vývoj politiky, ekonomiky, stručně řečeno – celé civilizace. Přitom v očích starších generací jsou někdy za líné a sebestředné jedince. Ale vzpomeňme si již na dobu antiky. Nekritizovali již tamní starší generace vždy tu mladší? (Harris, online, cit. 2019-04-20)

Na Mileniály se obrací velká pozornost ostatních generací, protože jsou tvůrci změn ve všech oblastech lidského života a všichni věří, že to budou změny k lepšímu. Díky moderním technologiím jsou propojeni s okolním světem, mají okamžitý přístup ke všem informacím a jsou otevřeni novinkám. Snaží se hledat jiná řešení, než nabízely předchozí generace. Jsou vzdělaní, zcestovalí a přes možný nedostatek životních zkušeností se snaží hledat různé neotřelé možnosti řešení. (tamtéž, cit. 2019-04-20)

1.3.4 Generace Z

Dostáváme se nyní k nejmladší generaci, analogicky nazývané Generace Z. Nejsou ještě všichni dospělí, narodili se okolo roku 2000. Jsou to ti, jejichž součástí života je digitální technologie. Pokud bylo u Generace X zmíněno, že mají mnoho znalostí a zkušeností, pak nová Generace Y spoléhá plně na internet jako bezednou studnici informací. (Harris, online, cit. 2019-04-20)

Tato generace směřuje k individualistickému rozvoji svých schopností a vědomostí. Je těžké zatím tuto generaci soudit, málokterý její zástupce je již dospělý. Zdá se, že se bude jednat o generaci sebevědomou a soustředěnou, která má však sklony k netrpělivosti a egocentrismu. Pod vlivem zrychlující se doby dospívají o něco dříve, než jejich rodiče a prarodiče. Starší generace jsou zklamané z toho, že již nerespektují životní hodnoty a neuznávají význam tradic. Zatím se zdá, že tato generace bude první, která nastaví zcela jiný způsob žití, který bude mít dvě charakteristiky – individualismus a digitální svět. (Chlum, online, cit. 2019-04-20)

1.4 Sociální role

Za svůj život zastáváme velké množství rolí. Některé jsou získané, jako např. syn, dcera, teta, dědeček. Jiné si každý zvolí v průběhu života, jde např. o role manželky, otce, manažera. Tyto role žijeme v životě současně, některé přicházejí, jiné odcházejí, všechny aktuální role však tvoří jeden celek. Integrace všech životních rolí je tématem optimalizace pracovního a soukromého života. Záleží na schopnostech každého z nás, jakým způsobem se s tímto úkolem vypořádá. Sociálními psychology bylo prokázáno, že lidé využívají zkušeností a poznatků z jedné role pro roli další. Tím dochází k obohacování různých segmentů života o potřebné dovednosti a zkušenosti. (Křížková, Pavlica, 2004, str. 136)

Role, které jedinec ve společnosti má, předurčují očekávané chování a jednání. Na základě věku jedince, jeho pohlaví, postavení ve společnosti, zaměstnání a dalších faktorů lze v každodenních, rutinních situacích předpokládat určitý průběh situace. Je to dáno

tím, že v průběhu života se člověk pobytem ve společnosti ostatních jedinců učí různým rolím a stávají se součástí jeho osobnosti. (Nakonečný, 1998, str. 154)

1.4.1 Socializace

Pojem „*role*“ spadá do sociologie, ale také do sociální psychologie. Role je výsledkem socializace a funkcí sociálního učení. V procesu socializace si jedinec od narození osvojuje různé lidské psychické vlastnosti. Tím se postupně zařazuje do společnosti a do života, orientuje se v sociokulturním prostředí a přizpůsobuje tomuto prostředí své chování. Sociální učení začíná vždy v rodině, kde si dítě osvojuje ty nejzákladnější návyky, jako je udržování tělesné čistoty, stolování, sebeobsluha a slušné chování. Rodina dále předává dítěti mateřský jazyk a další zkušenosti a znalosti ze všech oblastí lidské činnosti. Chová-li se jedinec v souladu s očekáváním pro danou roli, je svým okolím pozitivně odměňován. V opačném případě společnost takové chování trestá, ať již posměchem nebo projevy odporu, v krajním případě také soudními tresty. (Nakonečný, 1998, str. 281, 317-318)

Jedinec se učí sociálním rolím během procesu *socializace*. V tomto procesu se začleňuje do sociální skupiny a osvojuje si normy a hodnoty, které ve skupině platí. Nejdůležitějším obdobím pro socializaci je dětství a mládí, kdy si jedinec osvojuje způsoby chování a postoje přebírá za svoje vlastní. Socializace trvá celý život, protože se člověk setkává ve svém životě s mnoha sociálními skupinami, do kterých se začleňuje. V rodině probíhá *socializace nezáměrná*, kdy je na dítě působeno každodenně rodiči a dalšími osobami, které jsou pro děti sociálním vzorem. (Jandourek, 2007, str. 220-221)

Je genderová role jedinci vrozená? Většina sociologů se domnívá, že právě proces socializace utváří v jedinci roli, kterou bude v životě plnit. V období ranné socializace si člověk uvědomuje existenci odlišných skupin pohlaví, k nimž se váží odlišné role a postavení jedinců ve společnosti. Dítěti je na základě svého pohlaví učeno již od ranného dětství, jaká bude jeho role ve společnosti a jeho chování je k této roli směřováno. (Křížková, Pavlica, 2004, str. 63)

V této kapitole se vyskytuje pojem *gender*. Znamená kulturní a sociální odlišnosti mezi muži a ženami. Tyto odlišnosti mohou být vnímány rozdílně v historickém a

kulturním kontextu. Pojem *genderové role* pak představuje „soubor předpisů a očekávání spojených s chováním a jednáním mužů a žen“. (tamtéž, str. 143-144)

1.4.2 Konflikt rolí

Za konflikt rolí je považován stav, kdy vykonávání dvou odlišných rolí není zvládnutelné. Každý jedinec participuje ve svém životě v několika rolích, které se týkají především oblasti pracovní, rodinné a vztahové. Tyto role kladou na jedince mnoho povinností a nároků, které vyžadují nejen energii, ale také čas k jejich uspokojování. Harmonizace osobního a pracovního života spočívá ve snaze nastolit soulad mezi jednotlivými rolemi pomocí efektivní organizace času, hospodaření s energií a stanovení životních priorit. (Křížková, Pavlica, 2004, str. 68)

Zakladatelem teorie mužských a ženských rolí je považován Talcott Parsons. Pojem role definoval ve vztahu k mužské a ženské osobnosti a k očekávání, které společnost vůči jejich chování má. Během procesu socializaci si jedinec osvojuje mužskou nebo ženskou roli. V souvislosti s tématem práce je důležité uvést jeho významný přínos v objasnění rolového konfliktu, který se týká především žen. Žena je pod tlakem dvou svých rolí – rodinné a pracovní. Ve své rodinné roli plní úkoly týkající se mateřství, péče o rodinu a domácnost. V zaměstnání je vyžadována plná pozornost na bezchybné plnění zadaných úkolů. Tato rovnost je pro ženu prakticky nedosažitelná právě z důvodu tradičního chápání mužských a ženských rolí ve společnosti. (tamtéž, str. 18-19)

Tradiční představy o primární roli matky jako pečovatelky o dítě přetrvávají i v 21. století. Z tohoto důvodu se matky při hledání zaměstnání často setkávají s nedůvěrou, že budou pracovní činnosti věnovat adekvátní pozornost a čas a jejich pracovní výkon nebude negativně ovlivněn častými absencemi. Dalším předsudkem ve společnosti bývá obava ze zanedbávání výchovy dětí v prvních několika letech jeho života. (Oakleyová, 2000, str. 100)

2 PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY

Lidé se od nepaměti zabývají otázkami smysluplného života, vztahu k sobě samému i k lidem v našem okolí, hodnot, spirituality a v neposlední řadě smrti. Hledají čas a energii, aby se mohli věnovat rodinnému životu, obnovit duševní i tělesné síly, budovat a opečovávat přátelské vztahy a věnovat se svým osobním zálibám.

Při nastolování rovnováhy se potýkáme každý den s nutností něčeho se vzdát. Znakem duševní vyspělosti a zralosti dospělého člověka je vytváření rovnováhy mezi různými potřebami, povinnostmi a odpovědnostmi, příkazy a cíli. Ne každý jedinec zná svou hodnotu, která je základem pro sebekázeň a pro uspokojování svých potřeb. Sebekázeň vychází ze sebeúcty, a tudíž uvědomujeme-li si hodnotu svého času, využijeme ho co nejefektivněji. Budeme-li vnímat svůj čas jako velmi cenný, budeme ho s rozmyslem plánovat a využívat. (Peck, 1996, str.17 a 55)

Nastavení optimálního poměru mezi osobním a pracovním životem by mělo předcházet syndromu vyhoření, o kterém bude hovořeno dále. Dlouhodobý stres může být spouštěčem civilizačních chorob, a proto je nezbytná jeho prevence. Nelze však definovat jeden správný model a aplikovat ho na všechny jedince plošně. Každý z nás má jiné potřeby a způsoby trávení volného času a odpočívání. Jak poznáme, že jsme našli ten náš správný způsob? Cítíme se odpočatí a spokojení, v dobré náladě, s dostatkem energie a vyšším pracovním výkonem. (Hájková, online, cit. 2019-04-23)

2.1 Kvalita života

Na kvalitu života je možno pohlížet z mnoha směrů a vyžaduje interdisciplinární přístup. Tématem kvality života se zabývají lékaři, sociologové, psychologové, ekonomové i odborníci z oblasti životního prostředí. Je prokazatelné, že se jedná o celospolečenský zájem tuto oblast objektivně zanalyzovat a popsat a navrhnout možnosti pro pozitivní změny ve společnosti. (Svobodová, Mlezivová, Vinopal, Červenka, 2015, str. 13)

Je velice složité definovat pojem *kvalita života*, protože pro každého jedince může znamenat něco zcela odlišného. Je tvořena vzájemným působením objektivních vlivů, vnímání každého jedince a jeho hodnotového systému. (tamtéž, str. 13)

Předpokladem pro šťastný život je život smysluplný. Smysluplnost života není možné nijak konkretizovat, protože pro každého jedince znamená něco jiného. Je to dáno osobností člověka a jeho pohledem na život. Lidské konání sleduje hned několik drobnějších cílů zároveň, které směřují k tomu, o co v životě usilujeme. (Křivohlavý, 2006, str. 180-181)

Lze tedy říci, že smysluplnost života znamená, mít něco hodnotného, pro co má význam žít. To dává našemu životu směr a smysl. Kvalita života je dána především úrovní osobní spokojenosti a radosti ze života i přes jeho strasti a potíže. (Křivohlavý, 2003, str. 113)

Někteří lidé vidí smysl života v neustálém hromadění majetku, krásném bydlení, luxusních dovolených, v exkluzivních věcech. Svě materiální zázemí dávají na odív a porovnávají se s ostatními. V podstatě žijí konzumním způsobem života, který je běžný v dnešní společnosti. Vůbec si neuvědomují, že jim něco důležitého uniká. Žijí plochým a prázdným životem, neumí nacházet radost ve společně tráveném času s rodinou, snižují hodnotu různých společenských rituálů, ani neocení zdánlivě běžné věci jako procházka za hezkého počasí. Jiní lidé mají naopak odlišné hodnoty. Zaměřují se na duchovní svět, hledají svůj cíl a smysl života. I když nemají takové materiální zázemí, někdy se cítí více spokojenější a šťastnější než ti, co mají dostatek.

Ne každý má svůj osud pevně ve svých rukou. Znamená to být sám sebou, být nezávislý na jiných lidech, zvládat konflikty, poučit se z vlastních chyb a neúspěchů. Rozhodovat za sebe, zvyšovat svoje odborné znalosti, ale také sbírat praktické zkušenosti, být sebejistý a rozhodný. Jinými slovy, převzít zodpovědnost za své konání a za to, kam v životě směřujeme. (Křížková, Pavlica, 2004, str. 134)

Každý člověk má své životní cíle, někam směřuje, snaží se něčeho dosáhnout. Kvalita života úzce souvisí s pojmem zdraví. Nemoc nebo jakákoli tělesná či duševní neschopnost brání člověku v realizaci a dosahování nastavených záměrů. Zdraví je tedy zásadní záležitostí pro spokojený život, pro naplňování našich tužeb a pro seberealizaci. Z hlediska celospolečenského umožňuje zdraví jedinci plnit úkoly, které před ním stojí a naplňovat role, ke kterým byl socializován. (Křivohlavý, 2003, str. 29 a 35)

Z posledních více než sto let se významně změnilo chápání pojmu *zdraví*. V dřívějších dobách, kdy lidé umírali převážně na nakažlivé nemoci, se tento pojem charakterizoval nepřítomností nemoci. V současné době se zdraví nevztahuje pouze na tělesnou stránku, ale dle Světové zdravotnické organizace (World Health Organization) posuzujeme soubor tělesných, duševních a sociálních aspektů. Pokud se na těchto třech úrovních člověk cítí dobře, pak je také zdravý. (tamtéž, str. 20)

Vědní disciplína, která se problematikou zdraví zabývá od konce 20. století, se nazývá psychologie zdraví. Jedná se o disciplínu psychologickou. Dobré zdraví je pro člověka velice zásadní životní hodnotou. Z tohoto důvodu je definován úzký vztah mezi kvalitou života a zdravím. Jedinec je schopen a také povinen převzít zodpovědnost za svůj zdravotní stav. (tamtéž, str. 39 a 240)

Dlouhodobě vnímaná životní spokojenost je ekvivalentem štěstí. Již od antických dob se lidé snaží definovat, co je to štěstí. Snaží se intenzivně pozorovat a studovat vlastnosti a chování jedince, které za šťastné považují. V současné době bychom mohli *štěstí* definovat v několika větech jako zážitky, které jsou kladné a příjemné. Je to zároveň absence negativních emocí, pocit bezpečí, klidu a míru. Výzkumy ukazují, že lidé žijící v manželství se vnímají jako šťastní. Dále nacházíme vyšší míru štěstí u lidí, kteří jsou vzdělaní a mají prestižní zaměstnání. Ale nebyla prokázána přímá úměra mezi finančním zabezpečením jedince a štěstím. Stejně tak životní okolnosti neovlivňují výrazně, zda se člověk cítí šťastný. Co ale pocit štěstí zvyšuje je vyšší kontrola nad svým životem a zdravé sebevědomí. Lidé, kteří mají směřování svého života ve svých rukou jsou tedy šťastnější. (Křivohlavý, 2006, str. 178-179)

Míru kvality života lze změřit, a to metodou SEIQoL (Schedule for the Evaluation of Individual Quality of Life). V překladu se jedná o Program hodnocení individuální kvality života. Kvalita života je však velmi individuální faktor. Měření probíhá na základě dotazování a subjektivního pohledu každého respondenta. Měřením kvality života je zjišťován žebříček hodnot dotazovaného s vědomím toho, že se může v průběhu života u každého jedince měnit. Každý účastník vyjmenuje pět životních cílů, tzv. podnětů k životu, které jsou pro něj v daném životním období nejdůležitější. Životní úkoly a cíle mají dlouhodobý charakter a mohou být z jakékoli oblasti života, tedy od rodiny, přes zdraví, duševní pohodu, duchovní život, vztahy mezi lidmi, práci na sobě, kulturu, sport, koníčky atd. (Křivohlavý, 2003, str. 243-245)

2.2 Životní hodnoty

Pokud se podrobněji podíváme na hodnoty, které lidé tradičně uznávají, pak na prvních a nejdůležitějších místech nacházíme rodinu, zdraví, přátelské vztahy, zájmy, bohatství, budování kariéry, pěstování intelektu a duševní rozvoj. Neméně důležité, ale okolí skryté, jsou hodnoty, které uznává každý z nás vnitřně. Je to slušnost, rovnost, spravedlnost, tolerance, přejícnost, ohleduplnost, skromnost, pokora, píle, čestnost, důvěra, důstojnost, spontánnost, humor, odvaha, učení a mnoho dalších. (Pacovský, 2006, str. 158)

Pojem *hodnota* má mnoho významů. Pro účely této práce je to „*vědomá nebo nevědomá představa o tom, co je žádoucí*“. Je měřítkem pro rozhodování a vytváří kritéria pro posuzování správnosti jednání. (Jandourek, 2007, str. 97)

Životní hodnoty jsou vlastně cíli lidského jednání, a nezáleží na tom, zda se jedná o materiální či nemateriální hodnoty. Je to vše, co je pro jedince důležité, co tvoří smysl jeho života. Jedinec směřuje své chování a jednání k naplnění svých hodnot, jsou tedy vlastně takovými ukazateli směru jeho života. (Nakonečný, 1998, str. 173)

Životní hodnoty tedy dávají rámec našemu každodennímu životu. Každá rodina, každý člověk má nastaven svůj jedinečný systém hodnot, kterým určuje, co je pro něj dobré a co špatné. Těchto hodnot se snažíme stále dosahovat, předáváme je dál svým dětem a vychováváme je tak, aby i ony se jimi řídily. Své potřeby má každý člověk na světě a propojují nás s ostatními lidmi. Základní mezilidské hodnoty, které jsou založeny na potřebě uznání, je respekt a úcta. Vztah mezi potřebami a hodnotami je zřejmý. Lidé, se kterými se setkáváme, vnímáme přátelštěji a s větší důvěrou a sympatií, pokud respektují a uspokojují naše potřeby uznání. Je zřejmé, že tito lidé mají podobný žebříček hodnot. (Bittl, Moree, 2007, str. 16 a 20)

Americký humanistický psycholog A. Maslow zdůrazňoval téma osobního růstu jako celoživotní cesty. Vychází ze svého předpokladu, že každý člověk je v jádru dobrý a že usiluje o svou seberealizaci. Pojem *osobní růst* je velice široký, člověk se zralou osobností bývá chápán jako moudrý, nesobecký, kulturní, s vyspělou orientací hodnot, schopný čelit bolesti a zklamání. Maslow zařadil hodnotovou orientaci člověka, spolu s pravdou a spravedlností mezi potřeby. Tento krok byl velmi přelomový. (Říčan, 2004, str. 51-52)

Existuje mnoho teorií hodnot. Známa Maslowova pyramida hodnot se zaměřuje na uspokojování pocíťovaných nedostatků. Naopak Johan Galtung nevytváří hierarchizaci potřeb. Říká, že jsou to lidé, kdo si řídí uspokojování svých potřeb. Jedná se spíše o kombinaci potřeb a hodnot: potřebu bezpečí, potřebu blahobytu, potřebu identifikace a potřebu svobody. Hodnoty jsou vlastně kulturním dědictvím a v průběhu vývoje lidstva se různě proměňovaly. Určité skupiny lidí si jejich prostřednictvím obhajovaly své chování. (Bittl, Moree, 2007, str. 21-31)

Autor knihy Pokladnice hodnot definuje na základě nejrůznějších teorií týkající se hodnot a jejich uspokojování šest základních sociálních potřeb. Na první místo staví potřebu lásky, být milován takový, jaký jsem. Lásku potřebujeme k životu od chvíle početí až do konce. Druhou potřebou je potřeba uznání. Uznání za naši práci, za naše schopnosti, bez nutnosti soudu nebo hodnocení. Potřeba bezpečí se vztahuje na respektování a ochranu osobního prostoru, osobních hranic a svobody každého jedince. Další potřebou, kterou autor identifikuje, je potřeba autonomie, tedy nezávislosti v našem rozhodování a způsobu života. Poslední potřebou, kterou publikace uvádí, je potřeba transcendence. Jedná se o hledání způsobu, jak přesahovat svůj život, konfrontovat se s konečností života a nacházet odpovědi na téma smrti. Člověk tak odpradávná činí prostřednictvím náboženství a umění. Obojí umožňuje dosáhnout věčnosti. (tamtéž, str. 23-24)

2.3 Potřeba seberealizace a sebeaktualizace

S problematikou osobního růstu velmi úzce souvisí proces sebepoznávání. Jedná se o poznání toho, kdo jsme a co prožíváme na základě přirozeného pozorování vlastního nitra a přemýšlení o vnějších projevech. Při sledování svého vědomí bychom měli být nestrannými a nereagujícími pozorovateli. Jedinci, kteří se soustředí na své prožívání, dokáží včasněji zachytit blížící se problémy a mohou tedy aktivně situaci ovlivnit. Druhým pozitivním výsledkem sebeuvědomování je, že jsme schopni lépe porozumět situaci a převzít za ni odpovědnost a nepřesouvat ji na ostatní. (Pacovský, 2006, str. 91-93)

Sebepoznání, tedy schopnost porozumět sami sobě, se dostává do popředí zájmu současné psychologie osobnosti. Ale nejen odborníci, ale hlavně běžní lidé, se k této problematice výrazně obracejí. Člověk se snaží žít v souladu se svými tužbami a nacházet motivaci sám v sobě, nikoli ve vnějším prostředí. To vše se snahou o zvýšení subjektivní spokojenosti. (Křivohlavý, 2006, str. 183)

Cesta osobního růstu a práce na sobě je nikdy nekončící proces. K cíli svého směřování postupujeme prostřednictvím mnoha malých kroků. Můžeme si pomoci čtením odborné literatury nebo setkáváním s inspirativními lidmi. Ale skutečný osobní růst je vyjádřen překračováním vlastních hranic, limitů a přepisováním vnitřních programů a návyků. Je to tedy veličina nezměřitelná. Růst neprobíhá ve všech oblastech života stejnou měrou. V některých životních oblastech zjistíme, že jsme dosáhli svého limitu. Ale to je v pořádku a je to přirozené. Během osobního růstu opouštíme nefunkční programy a vydáváme se novou cestou. V té chvíli můžeme pocítit nejistotu a snížení sebevědomí, ale jedná se pouze o dočasný stav. (Pacovský, 2006, str. 83-88)

Mezi seberealizační potřeby patří také chuť vzdělávat se, nikoli kvůli nutnosti dosáhnout požadovaného úrovně vzdělání, ale kvůli získávání zkušeností, učení se a jeho smyslu samotném. Někteří jedinci mají také potřebu tvořit a realizovat se umělecky. Díky tomuto člověk zažívá pocity štěstí, naplnění, povznesení. (Říčan, 2004, str. 53)

Výchova k hodnotám by měla být součástí celého života. Měla by započít již v útlém věku v prostředí rodiny, není tedy pouze na učitelích a vychovatelích v prostředí školy. V současné době došlo k rozvolnění hranic, které děti nutně potřebují pocítovat v rodinném prostředí. To způsobuje jejich dezorientaci v mezilidských hodnotách a vztazích. Děti dostávají od rodičů a dalších členů rodiny různé finančně nákladné hračky a přístroje, které mají saturovat lásku. Často také slychají neupřímné lichotky a povzbuzení, které v nich pěstují falešný pocit nadřazenosti a důležitosti. Výsledkem je zvýšený výskyt různých poruch chování. Komunikace a společně tráveného času v rodině ubývá, což je způsobeno tím, že téměř každé dítě má ve svém pokoji počítač nebo televizi. Již nemusí s ostatními členy dělat kompromisy ohledně společného rodinného programu a organizace společně tráveného času. Bohužel jsou to média, která začínají mít převládající vliv na utváření dětských hodnot a životních názorů. Sociální vztahy se začínají přesouvat ze skutečného života do virtuální roviny, děti ztrácejí schopnost bezprostřední slovní reakce v komunikaci, neuvědomují si fyzické hranice každé osoby.

Můžeme se jen dohadovat, jaké budou důsledky dnešní způsob života současných dětí a mladých lidí, jak bude jejich dospělý život vypadat. (Bittl, Moree, 2007, str. 83, 85, 121-122)

Jaká je tedy ideální podoba rodičovské výchovy v oblasti zprostředkovávání hodnot? Můžeme nahlédnout do dětských knih, kde nalézáme v příbězích základní lidské hodnoty jako je úcta k životu, pravda, mír, respektování osobnosti jedince a tolerance vůči odlišnostem. Děti mohou na těchto hodnotách stavět, inspirovat se jimi. Rodiče by svou výchovou a svým chováním měli dětem dávat najevo, že jsou součástí rodiny, která si jich váží, vítá je a oceňuje. Rodiče určují svým starostlivým a na druhé straně odmítavým nebo rozzlobeným chováním hranice, ale měli by zároveň ponechávat dítěti prostor pro jeho názor a úsudek. (tamtéž, str. 131-132)

Je možné pohlížet na proces sladování osobního a profesního života jako na dvě na sobě závislé roviny. Na rozkrytí a pojmenování svých vlastních potřeb a na hledání způsobů, jak je naplnit. Současná doba nám umožňuje vybrat si zaměstnání, ve kterém se budeme dobře cítit, a bude nám přinášet pocit sebeaktualizace. Práce dokáže naplnit všechny lidské potřeby, počínaje potřebami fyzickými, kdy nám vyplacená odměna umožňuje hradit potraviny, služby a další nezbytné výrobky každodenní potřeby. Neméně důležité jsou potřeby kognitivní, tedy přijímání nových informací, potřeby estetické, až k naplnění potřeby sounáležitosti a uznání. (Potužníková, 2018, str. 69)

2.4 Duševní hygiena

Duševní hygiena, odborně nazývaná též psychohygiena, je subdisciplínou psychologie zdraví, vědního oboru o zdravém způsobu života. Můžeme ji považovat za interdisciplinární obor, protože propojuje psychiatrii, vnitřní lékařství, psychologii a psychopatologii. Psychohygiena pečuje o duševní zdraví. Není jednoduché tento pojem definovat, protože lze v odborné literatuře nalézt velké množství definic. Jedná se soubor mnohých rad a pravidel, které umožňují jedinci udržet, prohloubit nebo znovu nalézt duševní rovnováhu. Bez dobrého duševního zdraví bychom měli ztížené fungování všech rovin života, tedy soukromého, pracovního i veřejného. Duševní hygiena tedy pomáhá chránit naše psychické zdraví. Psychohygiena se zabývá všemi oblastmi života, snaží se

nastavit u jedince životní spokojenost, pocíťované osobní štěstí, fyzickou i psychickou výkonnost. Netýká se pouze jedinců v produktivním věku, má své místo od narození člověka až do konce jeho života. (Nakonečný, 1998, str. 254-255)

Mnohým se může zdát, že se jedná o pojem, který se v populárně naučné literatuře objevuje až v posledních několika málo desetiletích. Faktem je, že se poprvé objevil v odborné literatuře již v roce 1908 a to v práci C. W. Beerse nazvané Duše, která našla sebe sama. V současné době se duševní hygiena zaměřuje především na ochranu před onemocněním, tzv. psychoprofilaxi. Dále na prevenci spočívající v odstraňování faktorů, které by mohly škodlivě působit na jedince. V neposlední řadě je jejím úkolem upevňování našeho duševního zdraví. Se zrychlujícím se způsobem života narůstá také množství stresorů, které působí na náš organismus a které jsou spouštěči civilizačních chorob. Tím také nabývá na významu zařazení psychohygieny do našich životů. V Encyklopedii obecné psychologie je uvedeno, že *„podmínkou duševního zdraví je vnitřně harmonická osobnost žijící v harmonických vztazích se svým okolím a připravená realisticky řešit životní problémy a realisticky nahlížet své životní perspektivy“*. (tamtéž, str. 255)

(J. Křivohlavý: Psychologie zdraví) Vědní disciplína duševní hygiena má blízko k psychologii a sociologii. Jejím úkolem je zajištění správného fungování duševní činnosti. Zabývá se především duševně zdravými lidmi. V případě jedinců, u kterých došlo k narušení duševní rovnováhy, pomáhá k jejím opětovnému nabytí. Duševní hygiena má své uplatnění i v případě nemocných lidí, kde jim svými nástroji pomáhá k překonání náročného období. Nejedná se tedy o psychoterapii, protože duševní hygiena není schopna léčit. Poskytuje návody a způsoby, jak udržovat nebo znovu nacházet duševní rovnováhu. (Křivohlavý, 2003, str. 143-144)

Psychohygiena, nauka o udržování a upevňování duševního zdraví a zvyšování odolnosti vůči negativním vlivům, je důležitá jako prevence, v období plném emočně vypjatých situací a negativních emocí. Nabízí rady, jak zachovávat duševní rovnováhu za pomoci zdravého životního stylu, spánku, relaxačních technik a efektivnější organizaci volného času. Patří sem také sebepoznání a práce s emocemi. (Loja, online, cit. 2019-05-12)

Co nám tedy může pomoci snáze se vyrovnat s působením stresu? Jsou to především různé antistresové programy, díky kterým můžeme předcházet zhoršení duševní

rovnováhy. Zahrnují psychickou, ale i fyzickou relaxaci. Patří sem efektivní využití volného času a různé formy seberealizace. Celek doplňují fungující partnerské vztahy a budování zdravého sebevědomí. (Nakonečný, 1998, str. 255)

2.5 Syndrom vyhoření

Pojem „*syndrom vyhoření*“ objevil a popsal americký psychoanalytik německého původu Herbert J. Freudenberger v roce 1974. Hovořil totiž o své vlastní zkušenosti, že byl v určitém úseku svého života také tímto syndromem postižen. Bylo to v době, kdy provozoval soukromou praxi a zároveň se věnoval zajišťování bezplatné psychoterapeutické péče. Z tohoto důvodu po skončení své pracovní doby dlouho do noci školil mladé psychology, sociální pracovníky a lékaře. Obrovskou únavu překonával ještě větším pracovním nasazením. Dostavilo se snížení pracovního tempa a zhoršení nálady, kritičnost, výbušnost a ztráta některých přátel a kolegů. Autor se díky svému vzdělání a profesi včas rozhodl pro analýzu svého duševního stavu prostřednictvím každodenního provedení audiozáznamu shrnutí svého dne. Když si záznamy poté přehrával, zjistil, že tón jeho hlasu je velmi podrážděný, arogantní a je z něho cítit vyčerpání. (Honzák, online, cit. 2019-05-12)

Příznaky vyhoření můžeme rozdělit na subjektivní a objektivní. Mezi subjektivní příznaky řadíme vše to, co člověk dlouhodobě vnímá jako problémové nebo zhoršené. Bývá to veliká únava, snížené sebevědomí i sebehodnocení, snižující se pracovní schopnost a výkonnost. Dále jsou to problémy s koncentrací, stálá podrážděnost, pesimismus atd. Jedinec má pocit, jako by veškeré jeho životní síly mizely, a i když byl dříve rozhodný a výkonný, najednou má pocit, že není schopen vyřešit žádnou situaci a poradit si s problémy. Cítí se být fyzicky zmáhán každou činností. Objektivní příznaky zaznamenává okolí nemocného. Jsou to především snížená výkonnost v zaměstnání i v domácnosti a také menší trpělivost a úslušnost při jednání s lidmi. (Křivohlavý, 2003, str. 114-115)

K lepšímu porozumění celé problematiky syndromu vyhoření je třeba definovat dva stěžejní pojmy. Je to „*stres*“ a „*stresor*“. Stres je vyvolán dlouhodobým působením silného podnětu na člověka, můžeme také říci stresoru, jehož účelem je připravit jedince

na útok nebo útěk. Této fázi se říká poplachová, protože je v těle vyvoláno nadměrné vzrušení. Stres také zajišťuje schopnost jedince překonat dlouhodobě trvající životně nepříznivé podmínky. Při dlouhodobě trvajícím stresu se organismus pokouší o adaptaci na vzniklý stav, který se v negativním případě vyvine až do vyčerpání. Poplachová reakce vyvolává některé tělesné změny, jako například zrychlený srdeční tep, zvýšený krevní tlak, pokles teploty kůže a některé hormonální změny. Na úrovni psychické pak jedinec pociťuje různé nepříjemné pocity jako například neklid nebo ohrožení. Stresory jsou negativní vlivy působící na člověka, které mohou mít fyzickou nebo psychickou povahu. Mezi pět životních událostí, které způsobují jedinci nejvýraznější stres, se řadí smrt manželského partnera, rozvod, trest ve vězení, nemoc a svatba. V seznamu stresorů můžeme nalézt také životní události, které každý spojuje s příjemnými okamžiky. Je to například narození potomka, dovolená a vánoční svátky. Současný životní styl je zdrojem mnoha stresorů. Hovoříme-li o pracovním prostředí, pak sem řadíme vysoké pracovní vypětí, nedostatek spánku, pocity nedocení v zaměstnání a nízká úroveň sociální podpory. (Nakonečný, 1998, str. 40-41)

Stres tedy souvisí s těžkými životními situacemi. Již bylo zmíněno, že nepříznivé vlivy, které napětí a stres vytvářejí, se nazývají stresory. Je třeba ale uvést ještě druhý pojem, „*salutory*“, což jsou faktory, které člověka posilují, povzbuzují a dávají mu sílu překonat nelehká období. Může to být upřímná pochvala a uznání od jiného člověka nebo smysluplnost vykonávané činnosti. (Křivohlavý, 2003, str. 169-170)

Zvládání stresových situací je velice individuální záležitost. Velkou roli zde hrají osobnostní vlastnosti jedince a jeho sociální zázemí, tedy pomoc a podpora ze strany rodiny, přátel a kolegů. Některé náročné životní situace vyžadují rozumové i praktické řešení problému. Racionalizace situace přispívá k duševní rovnováze, protože každý jedinec je vždy do situace zainteresován také emočně. Vyřešení problému vyžaduje vždy nasazení vnějších i vnitřních sil, intelektu i ovlivnění emoční stránky. (Nakonečný, 1998, str. 41-42)

Téma stres je jedním z mnoha pojmů, kterým se psychologie zdraví zabývá. Techniky zvládání stresu pomáhají člověku zmírnit nepříjemný stav stresu. Každý z nás je jedinečný. Na zvládání životních těžkostí se podílí obrovské množství faktorů tělesných, duševních i sociálních. Každý jedinec má jiné schopnosti kontrolovat chod dění, svou míru nezdolnosti nebo řekněme odolnosti, jinou míru osobní zdatnosti, životního

optimismu a sebehodnocení. Pojem sebehodnocení je potřeba blíže specifikovat. Je to schopnost ohodnotit sebe sama, popsat kladné a záporné emoce, a to vše s určitým odstupem, jako bychom hodnotili jiného člověka. Byl prokázán vztah mezi naším sebehodnocením a tím, jak jsme vnímáni jinými lidmi. Nízké sebehodnocení může vyvolat úzkosti a neurotické chování a nedůvěru k vlastním schopnostem plnit úkoly, které před námi stojí. Nízké sebehodnocení ovlivňuje člověka při každé jeho činnosti, kde je nucen jednat s cizími lidmi. Naopak lidé s vyšším sebehodnocením jsou asertivní a komunikativní, snadněji prosazují svá práva a dosahují svých vysoko nastavených cílů. Tím jsou odolnější vůči stresové zátěži. Míra sebehodnocení se nastavuje již v dětství a má na ni vliv mnoho faktorů, jako je vztah k rodičům a jejich výchova, vliv sociálního prostředí, úspěšnost ve škole a v práci. Dalším důležitým faktorem, který pomáhá v boji proti stresu, je sebedůvěra. A v neposlední řadě můžeme zmínit svědomitost. (Křivohlavý, 2003, str. 69-78)

Jak tedy chránit svoji duševní rovnováhu? Doporučuje se naučit se vnímat jemné signály svého těla a včas na ně reagovat několikadenním odpočinkem, zdravým přístupem k životu, eventuálně změnou postoje k práci a pracovních návyků. Lepší je vyčerpání předcházet a nedovolit, aby se rozvinulo. Léčba je totiž dlouhodobá a finančně náročná. (Špok, online, cit. 2019-05-12)

Mezi dovednosti nebo techniky, jak se se životními těžkostmi lépe vyrovnat patří relaxace. Jedná se o záměrné uvolňování psychické i tělesné. Na výběr máme mnoho způsobů relaxace a nikdy se nejedná o jednorázovou záležitost. Relaxačním technikám se je třeba věnovat soustavně a trpělivě. Jednou z mnoha technik je Schultzův autogenní trénink. Jedná se o lektorem řízené postupné uvolňování jednotlivých částí těla, ve kterých navozujeme pocit tíže a tepla. Uvolnění na úrovni těla následně prokazatelně vede k uvolnění psychickému. Dalším relaxačním cvičením je meditace. Byla odvozena z historických náboženských forem meditace a může mít různé podoby. Velmi příjemnou formou relaxace může být imaginace, při které si jedinec představuje uklidňující obraz ve své mysli. Tím na určitý čas odpoutává mysl od starostí. Je možné využít imaginaci také k procházení si složitých situací, které nás čekají a k nacvičení jejich snadného průběhu. (Křivohlavý, 2003, str. 88-90)

Pozitivní vliv na psychickou stránku člověka má také cvičení. Pomáhá v boji s depresí, úzkostí a také zvyšuje sebehodnocení, protože zlepšuje vztah člověka k sobě

samému. Nemusí se přitom jednat o náročné sporty, chůze nebo pomalé formy cvičení jako je jóga jsou dostatečnými, pokud jsou prováděny pravidelně. (tamtéž, str. 139-140)

Kapitola 1.3 byla věnována různým generacím. Bylo zjištěno, že nebezpečí vyhoření se týká převážně jedincům z generace Y. Tedy těch, kteří dospívali na přelomu tisíciletí a jejichž nedílnou součástí jsou mobilní technologie. Právě jejich neustálá propojenost pracovního a osobního života, kdy jsou stále informováni o přícházení pracovních e-mailů v kteroukoli denní i noční dobu, způsobuje obrovský tlak na výkon. Mohou se cítit pod velkým tlakem, pokud dají přednost rodině a svému volnému času a odloží pracovní záležitosti na další den. Mají strach, že když nebudou chvíli on-line, přijdou o důležitou informaci nebo některý z kolegů zareaguje rychleji. Dalším problémem je prezentace veškerých úspěchů a zážitků lidí z této generace na sociálních sítích. Někdo může snadno nabýt dojmu, že není dost úspěšný, krásný, vzdělaný, zcestovalý atd. Přitom je třeba si uvědomit, že všichni lidé mají také své starosti a neúspěchy, které ovšem na sociálních sítích neprezentují. Pokud tedy člověk neoplývá zdravým sebevědomím, snadno podlehne dojmu nedostatečnosti a neúspěšnosti. Tato generace čítá také největší podíl jedinců, kteří mají problém oddělit svůj pracovní a soukromý život. Jejich životní cíle mají svázané především s těmi pracovními, velmi se soustředí na kariéru a profesní cíle. (Harris, online, cit. 2019-04-19)

3 TRÁVENÍ VOLNÉHO ČASU

Ve volném čase lze spatřovat široký prostor pro zvyšování kvality života jedince. Všemi svými rozmanitými funkcemi se podílí na celkové enkulturaci člověka. Z tohoto důvodu by se měl každý jedinec naučit oddělovat čas na práci a čas na soukromí. To mu umožní dělat věci vědomě a věnovat pozornost tomu, co právě dělá a s kým právě je.

Otázka „proč bychom měli odpočívat?“ se může zdát na první pohled zbytečná. Někdo může dokonce odvětit, že odpočívat není vždy nutné. Zde je potřeba vidět souvislost s každodenním působením stresorů na náš organismus. Jedinci mají různé množství životní energie, kterou je nezbytné neustále doplňovat. K tomu slouží odpočinek. Čas na odpočinek tedy nevzniká až ve chvíli, kdy máme již vše v zaměstnání i v domácnosti hotovo. Čas na odpočinek si musíme vědomě plánovat jako prevenci možného vyhoření a nečekat, až přijde neúnosná únava. (Hájková, online, cit. 2019-07-09)

Každý z nás dává přednost jinému způsobu trávení volného času. Někdo tráví volný čas aktivním odpočinkem, jiný pasivním odpočinkem. Pasivní odpočinek zahrnuje různé formy relaxace, meditace, klidného cvičení jako je jóga nebo pilates balantes. Aktivnější jedinci se mohou cítit těmito aktivitami nenaplněni, ba dokonce i stresováni. Dávají přednost sportu, manuálním pracím nebo nějakým uměleckým činnostem. (tamtéž, online, cit. 2019-07-09)

Při vykonávání činností, které nám přinášejí opravdu velkou radost, se může dostavit stav, který je nazýván „flow“, tedy zaujetí, pohroužení se do činnosti. Tento stav může být pro naše duševní zdraví velmi očistný, protože nám neumožňuje myslet na nic jiného než na prováděnou činnost. Dává alespoň na chvíli zapomenout na trápení či další problémy. Zažívaný pocit absolutního ponoření se do vykonávané činnosti navozuje pocit štěstí, radosti, vyrovnanosti a rozhodnosti. (Křivohlavý, 2006, str. 33 a 35)

3.1 Vymezení pojmu a funkce volného času

V této kapitole je žádoucí vysvětlit některé užívané pojmy. *Volný čas* je dle Sociologického slovníku možné chápat třemi způsoby. Jako veškerý čas mimo pracovní

dobu, který zahrnuje čas na spánek, jídlo a další fyziologické potřeby. Druhý význam tohoto pojmu je čas, který jedinec využívá pouze podle svých představ. Je to doba, kdy je oproštěn od každodenního tlaku a povinností. A třetí význam ztotožňuje pojem volný čas s pojmem zábava. Opět se sem nezahrnuje žádná aktivita, která by souvisela s prací nebo vykonáváním užitečných aktivit. (Jandourek, 2007, str. 49)

Jiná autorka uvádí, že „*Volný čas je část časové jednotky (dne, týdne ...), ve které se jedinec může svobodně rozhodovat o sobě a o svých aktivitách na základě hodnot, zájmů, potřeb, nálad a pocitů.*“ Definic volného času v odborné literatuře je velké množství, ale nejsou shodné. Proto pro účely diplomové práce bude za volný čas považován čas, který jedinci zbyde po vykonání zaměstnání, zajištění rodinných záležitostí, chodu domácnosti a fyziologických potřeb. Je to tedy čas na aktivity, které jedince těší a kterými se realizuje. (Kolesárová, 2016, str. 60-61)

Různí autoři definují a kategorizují čas každého jedince jinak. Tato práce se ztotožňuje s kategorizací dle Šeráka, která rozděluje veškerý čas jedince na pracovní, reprodukční a volný. Pracovní čas zahrnuje jak zaměstnání, tak jakoukoli další pracovní činnost. Čas reprodukční pokrývá péči o jedince i jeho rodinu z pohledu stravování, hygieny, spánku, léčení, péči o domácnost a dalším činností tohoto druhu. A konečně čas volný vzniká odečtením času pracovního a reprodukčního. Nelze zcela oddělit jednotlivé kategorie, protože co je pro jednoho povinnost je pro druhého koníčkem. Autor dále dělí volný čas na odpočinkový, rekreační a zájmový. (Šerák, 2005, str. 39-40)

Organizací volného času se zabývají aplikované pedagogické disciplíny sociální pedagogika a pedagogika volného času. Necílí pouze na děti a mládež, ale na celou společnost. Jedním z mnoha úkolů těchto pedagogů, kteří působí v různých organizacích a institucích, je zaměřovat se na osvojování si pravidel zdravého životního stylu jako prevence poškozování fyzického i duševního zdraví populace a kompenzaci negativních dopadů civilizace. Snaží se předat jedincům představu o podobě zdravého životního stylu tak, aby se postupně stala součástí jejich života. (Kolesárová, 2016, str. 36-37)

Historicky objem volného času narůstá. Je to dáno zkracováním pracovní doby i usnadňováním domácích prací různými spotřebiči. Objem volného času se také mění v různých fázích života člověka. Při sečtení volného času všech jedinců ve společnosti získáme prostor pro její rozvoj a posun celé civilizace. Ten je navozen způsobem trávení volného času každého z nás, který je provázen osobnostně-sociálním rozvojem. Každou

činností, které se lidé věnují dochází k informálnímu učení. Společnost zastoupená státem i komerčními subjekty si je této skutečnosti vědoma a snaží se o organizování a zabezpečení volného času jedinců a rozšiřování nabídky volnočasových aktivit. Kromě dětí a mládeže se věnuje velká pozornost také seniorům. (tamtéž, str. 61-62)

Vývoj společnosti a její proměny ovlivňují také způsob trávení volného času. Rozvoj technologií způsobuje, že se objevuje velké množství nových možností, jak trávit volný čas a ty zastiňují původní způsoby. Příkladem může být vysílání televize, které bylo v šedesátých letech pouze v rádech hodin denně na jednom kanálu. A nyní vysílají desítky kanálů současně a nepřetržitě. Čas, který v současné době tráví lidé před obrazovkami, využili v minulosti jiným a aktivnějším způsobem. Stejně tak pohybové aktivity se v současné době přesouvají do vnitřních prostor a jsou zpoplatněné. Důvodem je chybějící přirozený pohyb, který dříve lidé měli jako součástí práce i volného času. (tamtéž, str. 38)

Forma trávení volného času vychází z individuality každého člověka a preference jsou tedy čistě subjektivní záležitostí. Přesto je patrný vliv společnosti, a i v této oblasti působí módní vlny. Společnost tak vytváří na jedince neustálý tlak, který není lehké ustát. Ve volném čase využívá jedinec svou možnost seberealizace, seberozvoje a kompenzace času stráveného v zaměstnání, kde nemůže být vždy sám sebou, činit svobodná rozhodnutí a naplňovat svou podstatu. V pracovním i osobním životě naplňuje každý jedinec své individuální potřeby, životní hodnoty a zájmy. (tamtéž, str. 42, 44)

Kromě funkce seberealizační, jak již bylo uvedeno výše, má volný čas také funkci relaxační, kultivační a rozvojovou. Náplň volnočasových aktivit se musí přizpůsobit věku účastníka. U dětí a mládeže je hlavním úkolem formování hodnot, rozšiřování obzorů a možností a regulace společensky nežádoucího chování. V dospělém věku hraje volný čas významnou roli při udržování a obnově duševního i fyzického zdraví. (tamtéž, str. 63)

Do oblasti volného času lze zařadit všechny činnosti, které jedinec vykonává dobrovolně, svobodně a v souladu se svými zájmy a schopnostmi. Nezáleží na tom, zda se jedná o pasivní či aktivní činnost, zda se tak děje nahodile nebo pravidelně. Zásadní je vlastní a svobodná volba jedince o náplň času, který zbývá po odečtení pracovní doby, rodinných a dalších povinností. V této zbývající době by mělo dojít k odpočinku a načerpání nových duševních i fyzických sil. (Šerák, 2005, str. 39)

Aktivít, kterými je možno trávit volný čas je nepřeborné množství. Můžeme je rozdělit podle míry jejich formálnosti na aktivity organizované a neorganizované. Jsou závislé na věku účastníka, jeho zaměstnání (zda je duševního nebo fyzického charakteru), jeho finanční situaci, životním stylu, hodnotách, potřebách a podobně. Mezi nejrozšířenější aktivitu mládeže a dospělých patří sledování televize a používání nových informačních a komunikačních technologií. Dále se jedinci věnují sociálním stykům (setkávání s přáteli, návštěva restaurací, nákupy atd.), kulturním akcím, vzdělávacím aktivitám, pohybovým aktivitám, pasivnímu odpočinku a nicnedělání, cestování, ručním pracím, zahradničení a mnohým dalším aktivitám. Veškeré aktivity zpestřují život člověka a některé se stávají dokonce i jeho smyslem. (Kolesárová, 2016, str. 67-73)

3.2 Volný čas, práce a rodina

Je důležité si uvědomit, že soukromý, rodinný a pracovní život jsou stejně důležité hodnoty. V každé rodině není automatické, že by se všichni dospělí členové podíleli na výchově dětí a péči o rodinu a domácnost stejnou měrou. Historicky vymezené role muže a ženy přetrvávají v povědomí lidí dosud. Je to především automatické přiřazení placené pracovní sféry mužům a neplacené domácí práce ženám. Neplacená práce v domácnosti je daleko méně ceněná, protože do rodiny nepřináší výdělek. Přitom fungování tohoto systému v rodině vyžaduje vzájemné doplňování. (Křížková, Pavlica, 2004, str. 67)

Výchova dětí je zásadní činností rodičů, která ovlivní a nasměruje život a šance dítěte ve společnosti. Teprve od konce 60. let dvacátého století se ženy snaží naplňovat také své potřeby a zájmy. Dříve se objevující názory na zanedbávání dětí a negativní vliv na jejich výchovu byly v posledních letech výzkumy vyvráceny. Žena, která se dokáže seberealizovat a věnuje se svým zájmům, zvyšuje svoji psychickou vyrovnanost a může být inspirací a obohacením pro další členy rodiny. (tamtéž, str. 42, 70)

Ve společnosti se ujal pojem „*druhá směna*“ vyjadřující množství domácích prací, které žena po skončení svého zaměstnání vykonává. Tyto práce jsou každodenně opakující se a rutinní, a jejich splnění nebývá v domácnosti pro ostatní členy znatelné, a proto ani oceňované. Další ženinou rolí bývá zajišťování drobných organizačních záležitostí týkajících se výchovy a vzdělání dětí. Muž se obvykle podílí jen malým

zlomkem svého času na všech těchto aktivitách. Žena mu tak vytváří podmínky pro kariérní růst a rozvoj profesní dráhy. Tím se kruh sociálních rolí uzavírá. Muž se tak svým vyšším výdělkem od ženy oddaluje a utvrzuje se v důležitosti své role živitele rodiny. (tamtéž, str. 70-71)

Sociologický slovník výše uvedené potvrzuje svou definicí *práce domácí*, která je již tradičně vykonávána z větší části ženami, a to pro potřeby všech jejích členů. Tato práce není finančně ohodnocena a v mnoha případech není ohodnocena ani slovně od ostatních členů domácnosti. Považuje se za něco samozřejmého. Produktivní práce je sice finančně ohodnocena, není však důležitější. Jako druhou variantu výkladu tohoto pojmu lze považovat výdělečnou práci vykonávanou z domova za pomoci výpočetní techniky. (Jandourek, 2007, str. 191)

Pojem *práce* nelze vztahovat pouze zaměstnání. Spadá pod něj nejen neplacená práce v domácnosti, ale také práce na zahradě, na chatě, pro neziskové organizace a podobně. Oba druhy práce jsou pilířem pro kvalitu života lidí. Pracovní úspěchy nebo neúspěchy se promítají do dalších sfér lidského života, ovlivňují rodinný život i ten osobní. Ztráta zaměstnání je pro každého jedince téměř fatální, protože narušuje smysl života tím, že člověk ztrácí velký díl toho, co ho naplňuje. Placená práce je významná v oblasti finančního zabezpečení rodiny i vytváření sociálního statusu. V zaměstnání se také vytvářejí přátelské vztahy, které v mnoha případech přerůstají pracovní dobu a stávají se součástí osobního života jedince. (Svobodová, Mlezivová, Vinopal, Červenka, 2015, str. 65)

Člověk vykonává nějaký druh práce, placené nebo neplacené, téměř celý svůj život. Je to fenomén typický pouze pro člověka. Má stěžejní význam pro jeho existenci, protože ho zapojuje do chodu celé společnosti. Umožňuje člověku sociální kontakty, získání postavení a respektu, přináší mu finanční a materiální zajištění. U většiny lidí je práce prostředkem k seberealizaci, k uspokojování svých potřeb a k naplnění pocitu užitečnosti a smysluplnosti života. Velice důležitým přínosem pro lidský život je fakt, že přináší do života řád, strukturu a organizuje náš čas. (tamtéž, str. 20)

Hranice mezi pracovním a osobním životem je čím dál méně patrnější, a to z důvodu všudypřítomnosti mobilních a informačních technologií. Lidé jsou stále on-line, mají přístup k pracovnímu i soukromému emailu z jednoho mobilního či PC zařízení. Jsou snadno dosažitelní zákazníci i nadřizenými a málokdo je schopen sám sobě striktně

nastavit hranici, kterou oddělí pracovní dobu od ostatních aktivit s rodinou. Velkou roli tu hraje obava o práci, pocit nahraditelnosti a konkurence, který nutí zaměstnance reagovat na pracovní záležitosti v době svého osobního volna. (tamtéž, str. 25)

Jednou z funkcí rodiny je uspokojování vyšších sociálně psychických potřeb jejích členů, hlavně citového vyžití, sebeuplatnění, společenského kontaktu a potřeby poznávat. Společně trávený volný čas v rodině je obvykle plánován rodiči bez názorového přispění dětí, zvláště těch malých. Výsledkem je nevědomé předávání způsobu trávení volného času do další generace. Poprvé se začínají jedinci vyvazovat z vlivu rodičů v teenagerovském věku. Pozitivní je, pokud je rodina aktivní a nápaditá ve výběru volnočasových aktivit, jedinci tak zažívají žádoucí poměr pohybových, naučných i odpočinkových činností. V opačném případě si děti vybírají pouze pasivní aktivity z oblasti mediálních a digitálních technologií, které negativně ovlivňují jejich názory a životní styl, negenerují žádnou pohybovou aktivitu ani nebudují sociální vztahy. Jedinci jsou tak snáze ovlivnitelní, manipulovatelní a nerozvíjí své informální učení. Žádoucí v těchto případech je, pokud funguje podpůrný systém ve škole nebo obci. (Kolesárová, 2016, str. 54-56)

Dlouhodobě nevyužívaný volný čas může jedinec začít vyplňovat náhražkami v podobě masové zábavy, užíváním drog, vstupem do sekty atd. Jedná se o jakousi instantní zábavu, při které nemusí jedinec vyvíjet žádné úsilí a projevovat silnou vůli. Zbavuje se tak odpovědnosti za možnost selhání, ale připravuje se také o zážitek ponoření se do činnosti, tzv. flow. Nedojde tak u něj k posunu, k nabytí nových zkušeností ani k osobnímu růstu. (Křivohlavý, 2006, str. 187)

3.3 Informální učení

Pojem celoživotní vzdělávání se v posledních dekádách transformoval do pojmu *celoživotní učení* z toho důvodu, že lépe vyjadřuje celoživotní proces nabývání nových znalostí, dovedností a zkušeností. Na osobnost člověka nemají vliv rozličné faktory pouze v dětství a mládí, ale je na něj působeno z různých stran a různou intenzitou po celý život. Formální vzdělávací systém ve státě není schopen v žádném případě pokrýt všechny potřeby a požadavky společnosti, které jsou výsledkem jejího vývoje a směřování. Každá

taková změna je provázána nesmírnou ekonomickou a politickou náročností. Dále je dnes již samozřejmostí, že učení nekončí s posledním stupněm školy, ale je nedílnou součástí pracovního i osobního života. V průběhu celého život sbírá jedinec znalosti, dovednosti, ale také postoje a různé životní zkušenosti, jak se setkává s různými informacemi i událostmi. Tento proces probíhá mimo formální vzdělávací systém, kdykoli a kdekoli a nezáměrně. (Šerák, 2005, str. 7-8, 63)

Andragogický slovník definuje *informální učení* jako „*proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností, postojů a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, rodině a ve volném čase (ze sociálního prostředí a z osobních kontaktů)*“. Důležitým prvkem, který odlišuje informální učení od formálního a neformálního vzdělávání je jeho neorganizovanost. Jedinec se vzdělává sám, bez pravidelné návštěvy vzdělávací instituce, bez vedení vzdělavatelem, tedy nezáměrně. Svě znalosti si ve většině případů neověřuje a nezískává tak doklad o vzdělávání. Také období, ve kterém informální učení probíhá, není nijak ohraničené, člověk se učí celý svůj život. (Průcha, Veteška, 2014, str. 138-139)

Při sebevzdělávání si jedinec sám vybírá oblast svého zájmu a na jejím základě pak volí zdroj, ze kterého bude informace čerpat, stejně jako způsoby, jakými se bude učit i cíle, kterých by rád dosáhl. Sám také zpětně analyzuje průběh svého učení a jeho kvalitu. Dosažení vytýčených cílů je pak závislé především na motivaci jedince, ale také jeho věku a s tím spojených životních zkušeností, trpělivosti a vytrvalosti a v neposlední řadě správně nastavených podmínkách k učení. (tamtéž, str. 246)

Touha po vědě a poznávání provází člověka od nepaměti. Společnost se vývoji vědě vždy přizpůsobovala a organizovala jeho nabývání a využívání. Ale až nyní, od druhé poloviny dvacátého století, jsou patrné vědomé a cílené investice do vzdělání lidí, a proto se také vžil pojem *vzdělanostní společnost*. I když je tento pojem vztahován spíše k lidem jako výrobní síle, má obrovský význam pro další vývoj celé společnosti. (Kolesárová, 2016, str. 14-16)

Jednou z možností učení se ve volném čase je zájmové vzdělávání. Velmi účinně kompenzuje pracovní nasazení a působí jako harmonizační prvek v životě člověka. Jako cíle celoživotního učení můžeme uvést na prvním místě zkvalitňování života každého z nás. Pomáhá rozšiřovat obzory a názory na různé situace a dávat prostor různým míněním. Člověk tak získává svobodu, prostor pro seberealizaci i otevřenost vůči jiným

lidem. Trávení volného času se stalo i předmětem obchodu a podnikání, a to dalo vzniku pojmu *průmysl volného času*. Jeho nabídka je nekončící, stále zajímavější, rychle se přizpůsobující požadavkům klientů i novým trendům. Tato oblast velmi podléhá módě a nezahrnuje pouze organizaci různých akcí, ale také výrobu a prodej zboží s tím spojeným. (Šerák, 2005, str. 8, 31, 50)

4 KONCEPT WORK-LIFE BALANCE V ORGANIZACÍCH

V současné době čím dál více zaměstnavatelů preferuje moderní personální politiku umožňující svým zaměstnancům hladce skloubit pracovní a osobní záležitosti. Je třeba si uvědomit, že veškeré dění v organizaci je závislé na lidech, kteří zde působí, pracují a ovlivňují tak strategii a cíle organizace prostřednictvím kvality své práce. (Kociánová, 2004, str. 7)

Chceme-li vytvořit pro zaměstnance takové pracovní klima, které by ho činilo šťastným a motivovalo ho k dlouhodobému setrvání na pracovišti se stabilním pracovním výkonem, pak je potřeba dosáhnout několika faktorů. Pracovník musí považovat svou práci za zajímavou a měl by se ztotožňovat s její hodnotovou charakteristikou. Dalším faktorem je to, aby zadané úkoly mohl provádět samostatně, odpovídaly jeho schopnostem a dostával k nim pozitivní zpětnou vazbu. V opačném případě se dříve či později dostaví frustrace. (Křivohlavý, 2006, str. 179)

Pojem *frustrace* má dle sociologického slovníku několik významů, pro účely této kapitoly se jako nejvhodnější jeví výklad „*psychický stav neuspokojení, který je vyvolán situací zablokovaného uspokojení, tedy nedosažením zamýšleného cíle*“. (Jandourek, 2007, str. 85)

V průběhu historie lidské společnosti procházela oblast pracovního života změnami, které reflektovaly technologický vývoj, politickou a ekonomickou situaci i změny v myšlení lidí. Do přelomu 19. a 20. století se jednalo o změny postupné, na které se lidé vždy stačili adaptovat. V současné době rychlost a četnost změn prudce vzrostla, přibýlo inovací i nově vyvinutých technologií. Znakem této doby je permanentnost změn. Pokud byly dříve změny patrné z generace na generaci, později z dekády na dekádu, můžeme s jistotou říci, že současné tempo změn je z roku na rok. Je téměř nemožné se se všemi změnami seznámit a přizpůsobit se jim a také naučit se s nimi pracovat. Veškeré změny mají masivní vliv na životní styl obyvatel, na způsob práce i trávení volného času, změnil se způsob komunikace lidí a ovlivňují dokonce i způsob a metody výuky dětí i dospělých. S novými technologiemi se setkávají i pracovní pozice, které bychom dříve považovali za manuální, jako jsou prodavači, automechanici, číšníci atd. (Svobodová, Mlezivová, Vinopal, Červenka, 2015, str. 21-25)

4.1 Psychologická smlouva

Nejdůležitějším prvkem každé organizace je člověk sám a jeho osobnost. Každý jedinec ovlivňuje svým chováním k druhým, svým přístupem k práci, svými hodnotami a postoji a dalšími atributy klima na pracovišti. To je důvod, proč na každém pracovišti nalezneme jiné chování skupin, jiný přístup vedení k zaměstnancům a v neposlední řadě i odlišnou firemní kulturu. (Brooks, 2003, str. 12 a 35)

Kvalitou pracovního života se v posledních letech zabývá více zaměstnavatelů, než tomu bylo dříve. Důvodem je zvyšující se zájem o pracovníky, jako nejdůležitější zdroj v organizaci. Zaměstnavatelé častěji berou ohled na rodinný a soukromý život svých pracovníků. Je to z toho důvodu, že v pracovním procesu trávíme více než třetinu pracovního dne, a tudíž motivačním faktorem nemůže být pouze finanční odměna. Tím, co udržuje pracovníky v organizaci, by měl být pocit spokojenosti. (Svobodová, Mlezivová, Vinopal, Červenka, 2015, str. 12)

Koncept psychologické smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem představuje nepsanou smlouvu o vzájemných očekáváních a přesvědčeních, které mají obě strany o sobě navzájem. Zaměstnanec nabízí svou dlouhodobou loajalitu zaměstnavateli a očekává jeho podporu v oblasti kariérního růstu i zaměstnání na celý život. Toto je reakce na rychlé a nepředvídatelné organizační změny probíhající na některých pracovištích bez předchozích náznaků či varování. Základním obsahem psychologické smlouvy by měly být zásady slušnosti a spravedlnosti, vzájemná důvěra a plnění dohod. (Brooks, 2003, str. 37)

Oddanost zaměstnance k firmě se nazývá *loajalita*. Jedná se o velmi důležitý vztah, který je oboustranně výhodný. Nadřizený získává podporu a věrnost od svých podřízených. Podřízení jsou pak odměněni ochranou a podporou v situaci, kdy se jim dočasně nedaří. (Jandourek, 2007, str. 143)

Z výše uvedených skutečností vyplývá, že každý člověk v organizaci je sociální bytostí a má tudíž své charakteristické jednání, své potřeby a motivace. A sdružováním sociálních bytostí vzniká sociální systém na pracovišti. Jednotliví pracovníci tak přímo přispívají k úspěchům a neúspěchům organizace a k dosahování jejích strategických cílů. Je potřeba brát ohled na jejich osobnost při volbě stylu řízení nebo vedení lidí. A naopak,

každá skupina zaměstnanců ovlivňuje chování svého nadřízeného. (Kociánová, 2004, str. 24)

Pojem *firemní kultura* tedy vyjadřuje určitou shodnost nebo podobnost postojů, hodnot, názorů, rituálů, interpretací informací, pravidel chování na pracovišti nebo v určitém útvaru. Je ovlivňována osobnostmi a povahami jednotlivých členů organizace nebo útvaru, proto se může lišit v různých organizacích. Je prokázána souvislost firemní kultury s pracovním výkonem, chováním a přístupem vedení k zaměstnancům, s přijímáním organizačních změn, tedy se všemi činnostmi v organizaci. (Brooks, 2003, str. 216-217, 234)

Sociálně psychologické pohledy na oblast managementu lidských zdrojů zdůrazňují především potřebu utváření prostředí plného důvěry a příjemného pracovního prostředí, ve kterém nadřízení naslouchají svým pracovníkům. Dochází tak k jakési psychické shodě mezi organizací a jejími pracovníky, kde nejdůležitější roli hraje solidarita, loajalita, participace zaměstnanců na řízení organizace a zabývání se problémy pracovníků. Tyto názory jsou však někdy podrobovány kritice za podceňování ekonomických faktorů. Prokazatelně však existuje přímá úměra mezi spokojeností pracovníků a výší produktivity práce. (Kociánová, 2004, str. 25)

Lidé totiž nejčastěji hledají smysluplnost v oblasti práce, rodiny, štěstí a sebepojetí. Lidé nechodí do práce jen kvůli finanční odměně, ale kvůli uspokojení z odvedené práce. Finanční odměna není dlouhodobě udržitelná motivace. Velkou roli tu hraje osobní zainteresovanost, iniciativa a radost z vykonané práce. Je také příjemné cítit určitou prestiž z pracovní pozice, kterou vykonáváme. Stoupáme tak po společenském i pracovním žebříčku vzhůru a budujeme kariéru. Dalším důležitým aspektem zaměstnání je to, že v něm jedinec není sám. Je součástí skupiny lidí, která má stejný cíl, podílí se na stejném díle. Často se na pracovišti tvoří dlouholetá přátelství. (Křivohlavý, 2006, str. 174-175)

Otázkami kooperace zaměstnanců a uspokojením z vykonané práce se zabývá teorie a praxe managementu, tzv. *human relations*. Doslovný překlad zní *lidské vztahy*, ale v mnoha nestátních organizacích nese personální oddělení právě tento původní anglický název a v interních kruzích se zkracuje se HR. Přátelské lidské vztahy a fungující komunikace mezi lidmi na pracovišti pozitivně ovlivňují pracovní výkonnost. Dalším pozitivně působícím faktorem je vedení, které je příležitostně obohaceno neformálním

přístupem k pracovníkům ze strany nadřízených, kteří dokáží naslouchat potřebám pracovníků. (Jandourek, 2007, str. 99)

4.2 Personální a sociální politika v organizaci

Personální strategie a personální politika jsou úzce svázané pojmy. Zatímco personální strategie znázorňuje záměry organizace v personální oblasti, personální politika určuje zásady v oblasti personálního řízení a realizace dílčích personálních činností. Odrazem stabilní personální politiky je úspěšnost a dlouhodobá existence organizace. To vše je podporováno sociální politikou, jejímž záměrem je tvorba příjemného klima na pracovišti, spokojenosti a stabilizace zaměstnanců. *„Personální politika je souborem relativně stabilních zásad v oblasti personálního řízení, uplatňování metod a nástrojů v personální oblasti.“* Je třeba, aby se spravedlivé a ohleduplné jednání se zaměstnanci stalo v organizaci standardem. V rámci personální politiky se nastavují pravidla pro řízení lidí a jednání s nimi při respektování určité kvality jejich pracovního života a pracovních podmínek. Je také přihlíženo k jejich oprávněným požadavkům a zájmům. Je tak kladně ovlivněna jejich motivace, kolegiální vztahy i vztah k organizaci. (Kociánová, 2004, str. 115-117)

„Sociální politika organizace je souhrnem specifických opatření a činností, které jsou zaměřené na uspokojování potřeb pracovníků a pozitivní ovlivňování jejich pracovních podmínek.“ Pod pojem sociální politika zahrnujeme především zájem o vhodné nastavení pracovní doby, pracovního prostředí, rozvoj zaměstnanců a bezpečnost zdraví při práci. V rámci sociální politiky se organizace zabývá také zajišťováním sociálních jistot zaměstnanců (bezúročné půjčky, pomoc v tíživých životních situacích, poradenské služby), různými druhy pojištění nad rámec stanovený zákonem, kulturními a sportovními aktivitami, poskytováním nepeněžních benefitů, případně i nadstandardní zdravotní péčí. Sociální politika neovlivňuje výkonnost zaměstnance přímo, ale v dlouhodobém horizontu má stimulační charakter a pozitivně se odráží ve spokojenosti a nízké fluktuaci pracovníků. Při jejím vytváření je však nezbytné přihlížet k potřebám pracovníků, jejich věkovému a vzdělanostnímu charakteru. Proto některé organizace volí flexibilní systém poskytování benefitů v podobě platebních karet nabitých danou částkou

s širokým spektrem uplatnění (tzv. systém Cafeteria). Propracovaná sociální politika ovlivňuje také jméno organizace navenek, stává se tak atraktivnější a prestižnější pro uchazeče o zaměstnání i vyjadřuje vyšší míru konkurenceschopnosti pro spolupracující organizace. (tamtéž, str. 118-121)

Mnohým zaměstnancům na nevedoucích pozicích se může zdát, že nejsou schopni ovlivnit firemní strategii a že ze své pozice nemají ani právo vyjadřovat se ke směřování a záměrům zaměstnavatele. Přitom existuje několik oblastí, ve kterých mohou být aktivní a participovat. Jedná se o snahu o poznání a pochopení firemní vize, hodnot a strategických cílů. Tyto cíle a vize je pak možné předávat a vysvětlovat ostatním zaměstnancům. Lepší pochopení záměrů a strategií zaměstnavatele se promítne i do efektivnější týmové práce. A v neposlední řadě by měl zaměstnanec přemýšlet, jak on sám, svou osobností a jedinečností, může přispět k dosahování nastavených cílů. Zaměstnavatel by se měl zajímat o překážky, které stojí mezi běžnými zaměstnanci a vrcholových managementem. Zde přichází na řadu efektivní formy komunikace napříč organizací. (Pacovský, 2006, str. 163-164)

Efektivní komunikace na pracovišti je jedním z nejdůležitějších bodů, na který by se měl management soustředit. Úspěšné vedení a řízení lidí spočívá v přenosu informací, požadavků, interpretaci změn, zadávání úkolů atd. Dobrý manažer má nastaven fungující způsob organizace práce, vedení lidí i systém motivování. Protože si je vědom toho, že každý jeho podřízený je osobností, vhodně kombinuje týmový způsob práce, upřímné a otevřené diskuze, nové nápady, tvořivost a inovativnost a umožňuje pracovníkům podílet se na řízení organizace a utváření její kultury. (Kociánová, 2004, str. 33-34)

Do oblasti personálního a strategického řízení organizace spadá i důležité téma týkající se managementu genderových vztahů. Zabývá se utvářením rovných příležitostí pro ženy a muže na pracovišti. Jedná se o dlouhodobý a strategicky důležitý proces s cílem nastolení rovnosti žen a mužů na pracovišti a dlouhodobou podporu směřující k udržení tohoto stavu. Aktivní úsilí o zapojení žen do všech oblastí fungování organizace v dlouhodobém důsledku vede k efektivnímu využívání lidských zdrojů. Dalším přínosem je snižování napětí a ubývání pocitu nespokojenosti mezi zaměstnanci. Genderová témata je také potřeba postupně zahrnovat do vzdělávací politiky nejen vedení, ale také ostatních pracovníků. To naučí všechny zúčastněné posuzovat

navrhované pracovní postupy a řešení s respektem ke společným zájmům. (Křížková, Pavlica, 2004, str. 24-25)

Pro pojem *gender* neexistuje český překlad. Označuje sociální aspekty pohlaví. Lidé se během svého dětství učí chovat se jako ženy nebo jako muži. Není to tedy dáno biologicky. Mnoho vzorců chování je ve společnosti považováno za typicky mužské nebo typicky ženské. (Jandourek, 2007, str. 90)

Veškeré organizační a personální záležitosti v podniku mají svůj sociální rozměr, tzn. týkají se zaměstnanců. Při posuzování jakýchkoli návrhů a řešení, byť by byly technicky a manažersky ideální, je potřeba mít stále na paměti sociální hledisko. Všechna aktuálně diskutovaná a řešená témata by měla být prodiskutována se zaměstnanci, nebo jejich zástupci (odborovou organizací, působí-li na pracovišti). Ideálním, v praxi však málo reálným, stavem je vyhovění zájmům a potřebám všech zaměstnanců nebo skupin zaměstnanců. Spokojený zaměstnanec dělá méně chyb, je motivovanější a soustředěnější. (Křížková, Pavlica, 2004, str 43-44).

V oblasti monitorování efektivity práce bylo prokázáno, že je nezbytné brát v úvahu psychologické aspekty osobnosti zaměstnanců, akceptování jeho cílů a vizí, respektování jeho přání, a to vše s ohledem na jeho spokojenost v práci. Cílem firem by již neměl být zisk a co nejnižší náklady, ale způsob, jakým byl výsledek dosažen. A protože bez zaměstnanců nelze dosahovat strategických cílů firmy, měla by být jejich spokojenost, přátelské vztahy a uspokojování jejich zájmů prioritou zaměstnavatele. (Pacovský, 2006, str. 36)

Součástí personální politiky v organizaci je také kontinuální vzdělávání zaměstnanců. Již neplatí, že dosažené vzdělání v rámci formálního vzdělávání je dostatečnou výbavou pro celý život. Stále častěji se setkáváme s pojmem *učící se organizace*, který souvisí s posilováním pravomocí jednotlivých zaměstnanců, kteří jsou nuceni činit každodenní rozhodnutí. Mění se i způsob práce a využívá se týmové práce skupin. Jednadvacáté století je ve znamení turbulentních změn, které vyžadují od zaměstnance neustálé doplňování znalostí, dovedností a kompetencí tak, aby obstál na své pracovní pozici. Permanentní vzdělávání zaměstnanců zvyšuje pružnost pracovních sil, rozšiřuje spektrum jejich dovedností a promptnost reakcí na nové pracovní a výrobní postupy. (Brooks, 2003, str. 30 a 32)

V kapitole 2.4 se mimo jiné hovoří o stresu. Co má vše vliv na pracovní zátěž zaměstnance? Dříve se mělo za to, že se zvyšující se mírou zodpovědnosti a postavením v hierarchii organizace se míra pracovní zátěže a stresu zvětšuje. V současné době výzkumy ukazují, že napříč organizační strukturou je největším stresorem pocit, že zaměstnanec není schopen ovlivňovat a řídit běh dění, a přitom jsou na něj kladeny obrovské požadavky. Vztahy na pracovišti mohou být faktorem pozitivním i negativním ve vztahu k stresu. Pokud jsou vzájemné vztahy příjemné, přispívá to k všeobecné pohodě zaměstnanců. V opačném případě je taková situace dlouhodobě neudržitelná a může mít dalekosáhlé důsledky v podobě somatizace potíží. (Křivohlavý, 2003, str. 174)

Podíváme-li se podrobněji na jednotlivé stresory na pracovišti, pak můžeme uvést přetížení množstvím práce, časový stres, neúměrně velkou zodpovědnost a nevyjasněné pravomoci. Pod pojmem přetížení se rozumí převis množství pracovních úkolů nad možnostmi pracovníka je splnit. Časový tlak může při krátkodobém trvání přimět pracovníka k nadstandartním výkonům, trvá-li však dlouho, je rozhodně negativním faktorem. Neúměrně velká zodpovědnost, zvláště pokud je za lidské životy, způsobuje nadměrnou míru stresu. V případě nevyjasněných pravomocí jsou tu dva negativní faktory. První v podobě nejasnosti v zadání úkolu, důsledkem čehož se zaměstnanec právem obává, že není v jeho silách splnit úkol dle představ nadřízeného. Druhý faktor je v chybějící zpětné vazbě, která zaměstnanci pomáhá v nasměrování při plnění dalších podobných úkolů. Ve všech případech se jedná o zdravotně závadné situace, které mohou způsobovat vznik mnoha zdravotních potíží. (tamtéž, str. 175)

4.3 Nástroje pomáhající úspěšné harmonizaci osobního a pracovního života

Rozumný zaměstnavatel se snaží snížit fluktuaci zaměstnanců a dbá o zvyšování počtu kmenových zaměstnanců tím, že netrvá na nekonečném zvyšování výkonu. Náklady na výměnu a zaučování nových pracovníků nebo vyplácení náhrad za pracovní neschopnosti jsou výrazně nerentabilní. Důležitým faktorem by se tedy měla stát neustálá podpora vyrovnanosti a celkové pohody zaměstnanců. (Špok, online, cit. 2019-05-12)

Produktivitu práce nelze nadále zvyšovat přísnějším plánováním a kontrolou výkonnosti zaměstnanců, ale naopak zájmem o jejich pracovní pohodu, spokojenost a fyzickou kondici. Vyrovnaný a spokojený člověk dosahuje vyšších pracovních výkonů, jeho nasazení je díky vnitřní motivaci mnohem vyšší, než když je motivací tlak ze strany nadřízeného. Již samotný proces plnění pracovních úkolů může být pro zaměstnance příjemný a naplňující. Ve srovnání s momentem, kdy je pracovní úkol hotov a dostavuje se zasloužený pocit zadostiučinění, je to časově velmi dlouhý úsek. To je také důvodem, proč by i samotný proces plnění pracovních úkolů měl být příjemný. (Pacovský, 2006, str. 37-38)

Zaměstnanci nechodí do zaměstnání ve valné většině případů pouze kvůli finanční odměně. Spravedlivá a adekvátní odměna je důležitá, ale v dlouhodobých pracovních poměrech zaměstnanci oceňují také příjemné mezilidské vztahy s kolegy, vhodně přizpůsobenou pracovní dobu a prostor pro vlastní seberealizaci. V žebříčku hodnot vzrůstá důležitost rodinného života a kvalitně a plnohodnotně stráveného volného času. (Svobodová, Mlezivová, Vinopal, Červenka, 2015, str. 74)

Finanční odměna je prvotním ukazatelem dobře odvedené práce. Pro některé zaměstnance je však stejně důležitá odměna v podobě *uznání profesního*, které je vyjádřeno ostatními kolegy za jeho výkon. Profesní uznání je tak velkým motivačním prvkem pro další práci. (Jandourek, 2007, str. 267)

Někteří zaměstnavatelé se obávají návratu žen po mateřské dovolené. Ty často žádají o zkrácení pracovní doby a jejich děti bývají nemocné. Přitom si takové ženy své práce velice váží, nejen pro to, že jejich příjem zvyšuje životní úroveň rodiny, ale také proto, že se zde mohou seberealizovat. V případě, že jim zaměstnavatel vyjde vstříc částečným úvazkem nebo prací z domova, jsou z nich velice efektivní a výkonné pracovní síly. (Hájková, online, cit. 2019-07-27)

Žena není, na rozdíl od muže, zaměstnána kontinuálně od ukončení formálního vzdělávání do odchodu do důchodu. Její profesní dráha je přerušována mateřskými a rodičovskými dovolenými. V některých úsecích pracovního života je vhodnější, aby pracovala na zkrácený pracovní úvazek. (Oakleyová, 2000, str. 118)

Uplatnění žen v zaměstnání často brání potíže při sladění pracovních a rodinných povinností. Žena je neustále pod tlakem volby „buď – anebo“. V organizacích se začínají realizovat opatření, které mají pomoci ženě se plně věnovat výkonu povolání, a přitom

nezanedbávat rodinu. Jsou to opatření umožňující flexibilní nastavení pracovních podmínek, zejména pracovní doby a místa výkonu práce. Zaměstnankyně si tak sama plánuje pracovní povinnosti tak, aby mohla zajistit potřeby celé rodiny. (Křížková, Pavlica, 2004, str. 77-78)

V organizaci není možné mít nastavený jeden univerzální model flexibilních pracovních úvazků, který by byl vhodný pro všechny. Role a úkoly každého zaměstnance se postupně proměňují a rostou. Mezi nejčastější formy flexibilních pracovních podmínek patří:

- Práce na částečný úvazek – týdenní/měsíční fond pracovní doby je snížen.
- Sdílení pracovního místa – jedno pracovní místo je sdíleno dvěma pracovníky, každý obvykle pracuje 4 hodiny denně. Výhodou pro zaměstnavatele je úspora nákladů na zřízení a vybavení takového pracovního místa. Odpovědnost za plnění povinností a organizaci práce je rovným dílem rozdělena mezi dva zaměstnance.
- Pružná pracovní doba – pokud je na pracovišti nastavena, týká se obvykle všech zaměstnanců. Těm je umožněno plánovat si rozložení pracovních povinností v horizontu (nejčastěji) měsíce a docházet do zaměstnání nerovnoměrně a nepravidelně. Tento druh pracovní doby je vhodný pro pracovní činnosti, které nevyžadují spolupráci s ostatními zaměstnanci nebo s klienty. Zaměstnavatel obvykle stanovuje jádro pracovní doby (časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti) a zaměstnanec si volí sám začátek a konec pracovní doby.
- Práce doma – je určena pro manuální práci.
- Práce z domova na PC (tzv. home office) – tento druh práce zažívá v poslední době velký rozmach díky rozvoji výpočetní techniky. Kombinuje práci v kanceláři a práci z domova. Je podmíněna osobní disciplínou pracovníka. Mezi její výhody patří zvýšení produktivity práce až o 20 %, snížení množství motorových vozidel ve velkých městech a snížení nezaměstnanosti. Vykonávat ji mohou i zaměstnanci, kteří by jinak z důvodu velké vzdálenosti bydliště od pracoviště nemohli práci vykonávat.
- Dlouhý a krátký týden – jeden týden zaměstnanec pracuje například 6 hodin denně a druhý týden 10 hodin denně.
- Stlačený týden – sledování konta pracovní doby v intervalu týdne, kdy zaměstnanec pracuje např. čtyři dny 10 hodin denně a následující den má volný. Obdobou může být sledování konta pracovní doby v intervalu kalendářního měsíce.

- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o provedení práce (rozsah práce zaměstnance pro daného zaměstnavatele nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce). Dohoda o pracovní činnosti (může být uzavřena na nejvýše 20 hodin týdně). (tamtéž, str. 77-78)

Práce s výpočetní technikou přináší zaměstnancům také některé nevýhody, především v podobě zdravotních potíží. Jedná se hlavně o bolesti pohybového aparátu způsobené několikahodinovým sezením v jedné poloze. Dále je to zhoršování zraku a také časté duševní vyčerpání z důvodu přemíry informací. Patrný je také snížený počet sociálních a osobních kontaktů. Dalším aspektem, který může být považován za negativní je fakt, že informační a komunikační technologie umožňují umístit místo výkonu práce do jiné oblasti, než se nachází sídlo firmy. Firmy tak snižují své náklady, když umísťují pracovní místa do méně rozvinutých regionů, kde je pracovní síla a služby levnější. (Svobodová, Mlezivová, Vinopal, Červenka, 2015, str. 14-15)

Abychom nenahlíželi na téma pouze z pohledu zaměstnavatelů, uveďme ještě že jedním z mnoha nástrojů, jak může mít člověk kontrolu nad svým životem a díky tomu se cítit dobře je time management. Umožňuje naplňovat malé i větší životní cíle tím, že jedinec efektivně organizuje svůj pracovní, osobní i rodinný život. S dosahováním cílů je úzce svázaný úspěch. Odpovědí na to, co je to úspěch je stejně, jako lidí na světě. Pro jednoho může mít podobu vydělaných peněz, pro druhého pracovní kariéra, pro dalšího studium. Filosofie time managementu je tu právě pro dosažení pohody a životní spokojenosti. Každý jedinec by si měl upřímně odpovědět na otázku: Ve kterých situacích a za jakých okolností se cítí opravdu dobře? (Pacovský, 2006, str. 75)

5 SHRNUTÍ PROBLEMATIKY HARMONIZACE A VÝHLED DO BUDOUCNOSTI

Z výše uvedeného se může zdát, že nalezení harmonie v osobním a pracovním životě může znamenat návod, či recept, jak vše důležité v životě stihnout. Ale tak jednoduché to není. Rovnováha znamená sérii každodenních rozhodnutí. Ta nejdůležitější rozhodnutí v zaměstnání i v životě se často netýkají toho, co budeme dělat, ale toho, co se rozhodneme neudělat. Taková rozhodnutí jsou často o hodně těžší, protože se vystavujeme riziku, že svého rozhodnutí budeme litovat.

Záměrem teoretické části práce je poukázat na variabilitu poznatků a široký záběr pohledu na celé téma, které tímto nebylo rozhodně vyčerpáno. Je třeba brát v úvahu pohled zaměstnance, který se snaží sladit všechny své pracovní povinnosti s osobními či rodinnými aktivitami takovým způsobem, aby žádná z těchto oblastí neutrpěla. Na druhé straně je pohled zaměstnavatele, který si přeje mít angažované, motivované a výkonné zaměstnance, aby byl dostatečně konkurenceschopný a uspěl na globálním pracovním trhu.

Každý jedinec si v průběhu dospívání a mladé dospělosti formuje obraz sebe sama, který představuje jeho osobní očekávání a životní plány. Do svých představ zahrnuje svůj vzhled, tělesné vlastnosti, schopnosti, role ve společnosti, ale také představu o tom, jak by se druzí měli k němu chovat. To vše tvoří soubor, který spouští motivační procesy a směřuje jedincovo chování a konání. Tím, jak se jedinec neustále srovnává s ostatními lidmi, dochází k sebeoceňování. Porovnávání se s ostatními neprobíhá pouze na úrovni tělesného vzhledu, ale při vykonávání každé činnosti. Výsledkem je snížené nebo naopak zvýšené sebeoceňování. Člověk si připisuje větší nebo menší, horší nebo lepší, schopnosti, vlastnosti a možnosti. Každý z nás považuje jinou oblast svého života za tu důležitější a v té probíhá porovnávání ve větší míře. Přirozeně pak jedinec nachází seberealizaci v činnostech a oblastech, ve kterých se mu daří. Z toho vyplývá, že sebeoceňování ovlivňuje naši emoční rovnováhu a fungování jedince ve společnosti. Každý člověk následně upravuje své chování tak, aby zvýšil svou pocíťovanou hodnotu a aby cítil ze strany společnosti uznání, pozornost, obdiv a souhlas se svým konáním. (Nakonečný, 1998, str. 179)

Důvody, proč člověk chodí do zaměstnání se také proměnily. Před několika málo desítkami let byla tím důvodem hlavně obživa a společenská nutnost. V současné době se většina zaměstnanců ohlíží spíše na fakt, zda se cítí v zaměstnání naplnění, oceňování a zda je práce smysluplná a rozvíjí jejich schopnosti. V poslední době není prioritou všech stoupat po kariéřním žebříčku směrem nahoru. Rozvíjení kariéry horizontálně zvyšuje naše poznání silných a slabých stránek, rozvíjí náš talent a schopnosti a rozšiřuje obzory. (Špok, online, cit. 2019-07-29)

Trendem západního světa se stává zkracování pracovní doby. Ve srovnání s předchozí generací, díky rozvoji informačních a komunikačních technologií, ubylo mnoho aktivit, které byly součástí pracovního výkonu a které nyní zastane výpočetní technika. Jedná se především o různé pochůzky na poštu, osobní doručování dokumentů kolegům v rámci firmy, zařizování drobných nákupů ve městě atd. Tyto aktivity přispívaly k fyzickému pohybu a také k odpočínutí od intelektuální náplně práce. Hrály svým způsobem roli duševního relaxantu. V současné době, kdy pošta probíhá v elektronické podobě, nákupy kancelářských potřeb a další služby jsou zajišťovány externími dodavateli, zůstávají v náplni práce pouze činnosti náročné na myšlení a komunikaci s lidmi. Zaměstnanci jsou tak velice efektivní v odvádění své práce, ale jsou také nesmírně duševně unavení, protože nedochází ke střídání intelektuální a fyzické činnosti. Náš mozek není schopný zvládat dlouhodobé a vysoké duševní vypětí a hrozí vyhoření. O řešeních se již začíná uvažovat. Jedním z nich je právě zmíněné zkrácení týdenní pracovní doby. Dalším z možných řešení je strávit část pracovní doby nějakou aktivitou, která je naprosto odlišná od povahy naší práce. Ve Švédsku se například testuje kombinace kratší aktivní pracovní doby doplněné nějakou neziskovou či obecně prospěšnou prací. Ta zajistí uspokojení a dobrý pocit zaměstnance. (tamtéž, online, cit. 2019-07-29)

Dosahování organizačních cílů se více daří těm organizacím, které se snaží své zaměstnance vhodně motivovat. Motivovaný zaměstnanec vyvíjí větší a dlouhodobější úsilí k výkonu a do své práce vkládá více energie a nadšení. Je také ochoten přijmout větší zodpovědnost a vykonat více povinností. Dokáže mimo jiné pochopit a respektovat organizační změny. (Brooks, 2003, str. 42)

Z dlouhodobého hlediska je významným faktorem zaměstnancova sebeúcta a sebehodnocení, tzn. individuální stanovení vlastní hodnoty. Pro organizaci je vždy

důležité, pokud zaměstnanec nachází ve své práci smysl a naplnění. Tím je kladně ovlivněna jeho pracovní morálka, nasazení, motivace a schopnost čelit stresu. Do jisté míry lze zaměstnance v této oblasti podpořit vzdělávacími aktivitami v oblasti soft-skills (měkkých dovedností), jako je například organizace času (time management), asertivita, komunikační a prezentační dovednosti a jiné. (tamtéž, str. 19)

K opatřením podporujícím sladování pracovního a rodinného života nejčastější patří flexibilní pracovní režimy, udržování kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené, ošetření návratů rodičů po mateřské a rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, poskytování benefitů v souvislosti s hlídáním dětí apod.

Lidé si musí uvědomit, že na osobní život mají právo. Nastavením optimálního poměru mezi pracovním a osobním životem předcházíme stresu, naopak získáváme čas na své zájmy, rodinu a osobní potřeby. Je potřeba, aby si každý uvědomil, že osobní život není méně důležitý než ten pracovní. Bohužel velké množství lidí to za samozřejmost nepovažuje a bude ještě nějaký čas trvat, než to bude pro každého přirozené. Svobodná lidská společnost si totiž váží zralých lidí, kteří mají svůj život pod kontrolou, znají cíl a záměr svého života. Svůj život, daný čas a možnosti umí plně využít.

Skutečný soulad spočívá v životě prožívaném v souladu se sebou a svými vnitřními hodnotami. Nikoliv ve snaze vyhovět hodnotám a měřítkům rodičů, přátel či celé společnosti!

Mluvím-li tedy o sladování soukromého a pracovního života, pak je to sladění svých hlubokých vnitřních potřeb a jejich manifestace do vnějšího světa. Není potřeba vytvářet jediný správný model. Je to jedinečná cesta – projev jedinečnosti každého z nás.

6 EMPIRICKÁ ČÁST

K plnému uvědomění a porozumění rozsahu, záměru, hloubky a významu tématu dochází obvykle až v průběhu sběru a čerpání poznatků z odborné literatury a dalších zdrojů. Na tomto základě je možné zcela dohlédnouto důležitosti zkoumaného tématu v lidském životě, a tak i popsat a objasnit nejdůležitější faktory a příčiny, které působí v oblasti sladování osobního a rodinného života. Je však také zřejmé, že není v silách žádného výzkumníka zmapovat všechny aspekty, které v souvislosti s tématem vyvstávají.

Co však můžeme konstatovat nepochybně je, že nelze zcela oddělit čas na práci, od času osobního a rodinného. Veškeré lidské konání v jedné části dne ovlivňuje průběh dalších hodin. Dochází k přenosu úrovně naší energie, nálady, fyzického a zdravotního stavu, myšlenek, vzpomínek, plánů do budoucna atd. Mohlo by se zdát, že pracovní čas má před ostatními částmi dne přednost a že rodinné, organizační a osobní záležitosti pouze doplňují zbylý čas, ale není tomu tak. Práce může naplňovat život člověka smyslem, ale může být také strůjcem chronických zdravotních potíží, špatných mezilidských vztahů i negativně ovlivňovat duševní stav člověka. Pokud se tak stane, výrazně poklesne i kvalita života rodinného a osobního. Mnoho lidí argumentuje finanční stránkou a jejím vlivem na život celé rodiny, ale ani pro tento argument nelze nalézt v dlouhodobém horizontu podporu. Kvalita života je totiž měřena spíše životní pohodou, fyzickým i duševním zdravím, fungujícími rodinnými a přátelskými vztahy, kvalitně tráveným volným časem, vzájemným pochopením a podporou blízkých. Lidé na sklonku života více litují přátel, které již nevidají nebo míst, která nenavštívili, než věcí a služeb, které si nemohli koupit.

Zdravou společnost tvoří lidé, kteří jsou schopni a ochotni převzít odpovědnost za své chování, za svůj podíl na celku, vytvářet zdravé vztahy, procházet zkušenostmi v práci i v soukromém životě vědomě. A na to potřebují mít čas a vhodné podmínky.

6.1 Cíl výzkumu

Celým empirickým výzkumem se line otázka vlivu sladování osobního a pracovního života na trávení volného času jedinců. Výzkumným šetřením bude analyzován vliv některých aspektů pracovního života na volný čas jedinců. Konkrétním cílem výzkumu je analyzovat množství a obsah volného času respondentů a zjistit, zda jsou flexibilní pracovní úvazky vhodným nástrojem k podpoře rovnováhy všech oblastí života. Do těchto životních oblastí řadíme především čas strávený každodenními činnostmi v rodině a domácnosti, čas na zařizování nezbytných záležitostí, čas na sebe věnovaný odpočinku, koníčkům, sportování a cestování. A v neposlední řadě také čas věnovaný udržování sociálních vztahů a dalšímu vzdělávání. Závěr empirického šetření by mohl, mimo jiné, dát odpověď na otázku, proč se snažit o vyvážený způsob života. Komu a čemu pestrý život prospívá.

Byly formulovány čtyři hypotézy, které budou ověřovány dotazníkovým šetřením.

Hypotéza č. 1: V zaměstnání nachází většina respondentů seberealizaci a uspokojení.

Hypotéza č. 2: Týdenní pracovní doba je nastavena tak, aby poskytovala čas nezbytný k realizaci rodinných záležitostí a osobních potřeb.

Hypotéza č. 3: Každý zaměstnanec se věnuje pravidelně týdně alespoň jedné volnočasové aktivitě.

Hypotéza č. 4: Pracovníci, kteří vykonávají práci duševního charakteru, preferují aktivní pohybové volnočasové aktivity.

Výzkumné šetření bude probíhat mezi všemi zaměstnanci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Při získávání co možná největšího množství informací ze zkoumané oblasti, tedy při provádění předběžné teoretické analýzy, byla prostudována odborná literatura v tištěné podobě a také internetové zdroje. Dále bylo prováděno přímé pozorování andragogické reality, tj. byly provedeny rozhovory s vybranými zaměstnanci za účelem eliminace otázek, které nejsou pro dané téma relevantní.

Elektronický dotazník bude obsahovat otázky a položky, zjišťující odpovědi a názory respondentů na jejich seberealizaci a uspokojení v pracovním procesu, na množství volného času a způsoby jeho trávení. Nebude ani opomenuta oblast duševní hygieny,

respektive regenerace duševního zdraví a odpočinku. Bude také zkoumána souvislost mezi rozvržením pracovní doby a rozložením volného času jedinců.

Časový plán výzkumu předpokládá následující sled činností a úkonů:

2. – 15. květen 2019: sestavení výzkumných otázek a tvorba hypotéz.

16. – 20. květen 2019: sestavení dotazníku.

21. – 31. květen 2019: předložení dotazníku k vyplnění několika náhodně vybraným kolegům k ověření, zda jsou otázky srozumitelné a povedou k pozitivnímu výsledku.

Červen 2019: podání žádosti vedení úřadu o umožnění rozeslání dotazníku na všechny zaměstnance. V případě, že bude doručena kladná odpověď ještě v průběhu června 2019, bude dotazník obratem rozeslán k vyplnění. V opačném případě bude dotazník rozeslán až začátkem září 2019, protože v průběhu letních prázdnin by bylo dosaženo jen malého počtu navrácených vyplněných dotazníků.

Červenec až září 2019: Vyhodnocení výsledků šetření, interpretace výsledků, dopracování závěru diplomové práce.

6.2 Charakteristika respondentů výzkumu

Výzkumný soubor tvoří všichni zaměstnanci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Jedná se o ústřední orgán státní správy, kde je valná většina pracovníků zaměstnána ve služebním poměru na základě Zákona o státní službě č. 234/2014 Sb.

Služební zákon – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů výslovně zakotvuje v § 116 povinnost vytvářet podmínky pro sladění osobního a rodinného života státních zaměstnanců a zaměstnankyň s výkonem služby.

Tento soubor byl vybrán s ohledem na rozsáhlost tématu šetření. Výběr byl učiněn záměrně, a to z toho důvodu, že státní služba předpokládá opravdu dlouhodobé setrvání pracovníka ve státní správě, jeho loajalitu vůči úřadu i celému systému. Respondenti jsou různého věku, dosaženého vzdělání, pohlaví a pracují v různých odborech a odděleních. Co mají však společného je právě dlouhodobé a nepolevující pracovní vytížení a vysokou míru zodpovědnosti vyžadující soustavné doplňování a aktualizaci znalostí a dovedností.

V moderní společnosti není žádoucí dělat rozdíly mezi ženami a muži, svobodnými lidmi nebo těmi s rodinou. Je nezbytné vytvářet pro každého bez rozdílu vhodné prostředí, ve kterém se mu dobře pracuje, jeho pracovní a osobní život je vyvážený, může růst a dále se rozvíjet.

Záměrný výběr se používá v té oblasti, kde výzkumník nachází respondenty s nějakým společným znakem, který je důležitý pro nastavené zkoumání. Výběr se opírá o výzkumníkův kvalifikovaný úsudek, o jeho zkušenosti a o nastudované teorie. (Gavora, 2000, str. 64)

Vzhledem k velikosti vzorku respondentů a jeho nereprezentativitě není možné výsledky tohoto šetření generalizovat a vztáhnout na celou populaci. Lze však říci, že vlastnosti vzorku, který výběrový soubor státních zaměstnanců na MŠMT představuje, jsou podobné nebo shodné s vlastnostmi celé skupiny státních zaměstnanců v republice. Všichni státní zaměstnanci v republice tvoří základní soubor. Výsledky výzkumného šetření a navržená doporučení do praxe lze vztáhnout na celý základní soubor tvořený všemi státními zaměstnanci.

6.3 Metody výzkumu

S ohledem na cíle diplomové práce byl pro účely získání potřebných údajů zvolen kvantitativní výzkum metodou dotazníkového šetření.

Kvantitativní výzkum pracuje s velkým množstvím dat, s číselnými údaji, kdy zjišťuje jejich rozsah nebo výskyt jevů. Existující teoretické poznatky ze zkoumané oblasti prověřuje a na jejich základě vyvozuje hypotézy, které potvrzuje nebo vyvrací. Výzkumník je nestranným pozorovatelem, nesnaží se o sblížení s respondenty. Jeho cílem je utřídit získané údaje a vysvětlit příčiny jevů. To následně umožňuje výsledky zevšeobecnit nebo vyjádřit predikce o jevech. (Gavora, 2000, str. 31-32)

Dotazník byl navržen tak, aby obsahoval vždy sadu otázek, které pomohou potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy. Hypotézy vychází z teoretické části práce a korespondují s její osnovou. Sestavení dotazníku probíhalo na webovém rozhraní. Odkaz na uložený dotazník a pokyny k jeho vyplnění byly odeslány elektronickou poštou.

Pro malé šetření, kvantitativně zaměřené, se používá jako nástroj pro sběr dat dotazník vyplňovaný respondentem, kdy se výzkumník a respondent osobně nesetkají. (Punch, 2008, str. 57)

Dotazník je nástroj kvantitativně orientovaného výzkumu. Má podobu formuláře, ve kterém respondent odpovídá na otázky obsahující varianty odpovědi nebo otázky umožňující spontánní odpověď. Je často užívaným nástrojem, protože umožňuje u reprezentativního souboru rychle zpracovat získaná data. Mezi nevýhody patří to, že neumožňuje respondentům vyjádřit se ke všem otázkám. (Jandourek, 2007, str. 66)

Kladení otázek i sběr odpovědí probíhá písemnou formou. Osoba, která na otázky odpovídá, se nazývá respondent. Dotazník je tvořen v souladu s nastaveným výzkumným problémem, respektive hypotézami. Samotným otázkám, nazývaným též položky, předchází úvodní část, která představuje autora a vysvětluje cíle dotazníku. Snaží se tak motivovat respondenty k pečlivému vyplnění dotazníku a jeho navrácení. Dále se uvádí pokyny k vyplnění dotazníku. Následují otázky, které mohou být někdy řazeny do tematických bloků. Dotazník je zakončen poděkováním za jeho vyplnění. (Gavora, 2000, str. 99-100)

Dotazník může obsahovat otázky otevřené, uzavřené a polouzavřené. Uzavřené otázky nabízejí dané odpovědi, ze kterých respondent vybírá vhodnou odpověď. Zpracování takových odpovědí není pro výzkumníka složité ani časově náročné. Naproti tomu otevřená otázka umožňuje respondentovi volně vyjádřit jeho odpověď. Výhodou pro výzkumníka je mnoho nových a zajímavých informací a námětů. Nevýhodou je pak obtížnost zpracování údajů, které musí vhodně kategorizovat a následně vyhodnocovat. Polouzavřené otázky nabízejí jak předem formulovaný výběr z odpovědí, tak vyžadují bližší vysvětlení, proč respondent odpověděl právě takto. Můžeme se setkat také se škálovanými otázkami, které nabízejí odstupňování hodnocení jevů. (tamtéž, 102-104)

Hypotézy jsou konkrétnější tvrzení, která vychází z výzkumného problému. Je to vědecký předpoklad, na který se výzkumník soustředí při provádění celého výzkumu. Stanovují se na základě vědeckých teorií a veškerých informací, které výzkumník o daném tématu shromáždil. Mohou být také vyjádřeny výzkumníkem na základě jeho odborných znalostí nebo pozorování. Hypotézu je nezbytné v závěru výzkumu potvrdit nebo vyvrátit. V případě nepotvrzení hypotézy se doporučuje formulovat hypotézu

novou, vycházející ze získaných empirických zjištění a tím zahájit nový výzkumný proces. (tamtéž, str. 50-51)

Empirický výzkum není schopen hypotézy jednoznačně a definitivně dokázat, ale může být na jeho základě přijata a doporučena k praktickému využití. (Chráska, 2007, str. 17)

6.4 Realizace a vyhodnocení výzkumu

Dle časového plánu výzkumu byl dotazník sestaven v průběhu měsíce května 2019. Prvním krokem při sestavování dotazníku byl návrat k výzkumným otázkám a hypotézám. Tímto krokem došlo k ujasnění podoby požadovaných dat. Pro svůj výzkum jsem navrhla dotazník zcela samostatně, nebyl použit žádný z existujících dotazníků. Znění bylo uzpůsobeno podmínkám státní správy.

6.4.1 Distribuce dotazníku

V případě, že je dotazník sestaven autorem a nebyl použit již existující, je doporučeno provést jeho pilotní přezkoušení. Veškeré otázky se posuzují z hlediska jejich srozumitelnosti a jednoznačnosti. Výzkumník se zajímá především o to, zda respondenti nemají potíže s jejich porozuměním. Měří se délka v čase a obtížnost jeho vyplnění. Tento proces slouží k eliminaci případných těžkostí, které by vznikly tazateli při návratu neúplných nebo nesprávně pochopených dotazníků. Při vyjasňování některých zvláště obtížně pochopených částí dotazníku slouží také interview s vybranými osobami.

První verze dotazníku byla tedy předložena malé skupině zaměstnanců, kteří ho samostatně vyplnili a následně kladli doplňující otázky. Na jejich základě byly identifikovány nejasnosti a nesprávné formulace otázek a došlo k provedení drobných úprav ve finální podobě dotazníku.

Začátkem měsíce června 2019 bylo požádáno vedení úřadu o poskytnutí svolení s rozesláním dotazníku na všechny zaměstnance úřadu. Po kladném vyjádření byl dotazník distribuován emailem, který obsahoval průvodní dopis objasňující důvod

rozeslání dotazníku, pokyny k jeho vyplnění s udáním data ukončení sběru dat a odkaz na elektronický dotazník.

V období týdne, který byl určen pro sběr dat, byl výzkumník kontaktován některými respondenty, a to z několika důvodů. Prvním a velmi milým důvodem bylo poděkování za to, že bylo zvoleno mnohdy opomíjené, a přitom tak důležité téma sladění osobního pracovního života. Druhým důvodem bylo ústní vyjasnění některých otázek. Třetí důvod, který je důležitý zde uvést, byl fakt, že se někteří zaměstnanci zamysleli nad svým rozložením dne ve smyslu pracovního a osobního života na základě zaslání dotazníku vůbec poprvé. Z toho byl učiněn závěr, že mnozí zaměstnanci se danou problematikou dosud hlouběji nezabývali a ani o ní nepřemýšleli.

6.4.2 Analýza získaných dat

Po uplynutí stanovené lhůty pro vyplnění dotazníku byl získaný materiál nejdříve zkontrolován z hlediska jeho korektnosti. Celkový počet respondentů bylo cca 1000. Počet dokončených a plně vyplněných dotazníků činil celkem 278.

Dotazník obsahoval celkem 14 otázek. Shromážděná data byla analyzována v souladu s výzkumnými otázkami, které ukazují, jaká data jsou potřebná pro vyhodnocení hypotéz. Před samotnou analýzou bylo potřeba data nahrát a očistit, tzn. prozkoumat odpovědi, překontrolovat kompletnost vyplnění a rozhodnout se, jak bude postupováno v případě nejasných odpovědí. Bylo provedeno shrnutí dat a následné podrobné prozkoumávání s cílem dospět k závěrům.

Předem připravené otázky jsou řazeny tak, aby tvořily čtyři logické celky kopírující čtyři hypotézy. Otázky se vztahují k jevům vnějším (názory na status ve společnosti, přátelství na pracovišti, organizaci pracovní doby, formy pracovních úvazků, volnočasové aktivity) i k jevům vnitřním (životní uspokojení, cíle).

Uzavřené otázky, kterých bylo celkem 12, byly vyhodnoceny na webovém rozhraní, kde byl dotazník sestaven. Dále dotazník obsahoval jednu škálovanou otázku a jednu otevřenou otázku. U té byla provedena úplná kategorizace odpovědí. Všechny individuální odpovědi byly rozřazeny do pěti kategorií. Odpovědi, které nic zásadního

pro výzkum nepřinesly, ale nabízejí inspiraci a důvod k zamyšlení, byly zařazeny do kategorie „neobvyklé požadavky a postřehy“.

6.4.3 Vyhodnocení získaných dat

Dříve než bude uveden detailnější rozbor výsledků, je užitečné shrnout některé obecnější závěry, které z dotazníkového šetření vyplynuly. Na základě výsledků dotazníku a osobních rozhovorů je možné konstatovat, že většina respondentů se snaží držet všechny tři zkoumané životní oblasti v rovnováze. Žádná z oblastí významně a výrazně nepřevažuje nad ostatními. Je možno se takto domnívat z toho důvodu, že u žádné z položených otázek nebyla volena z větší části jen jedna možnost odpovědi. Velmi malé množství respondentů volilo u některých otázek možnost „nepřemýšlel/a jsem o tom“. Z toho vyplývá, že většina respondentů již o sladování osobního a pracovního života slyšela, byť v souvislosti s podobnými pojmy jako je work-life balance nebo time management.

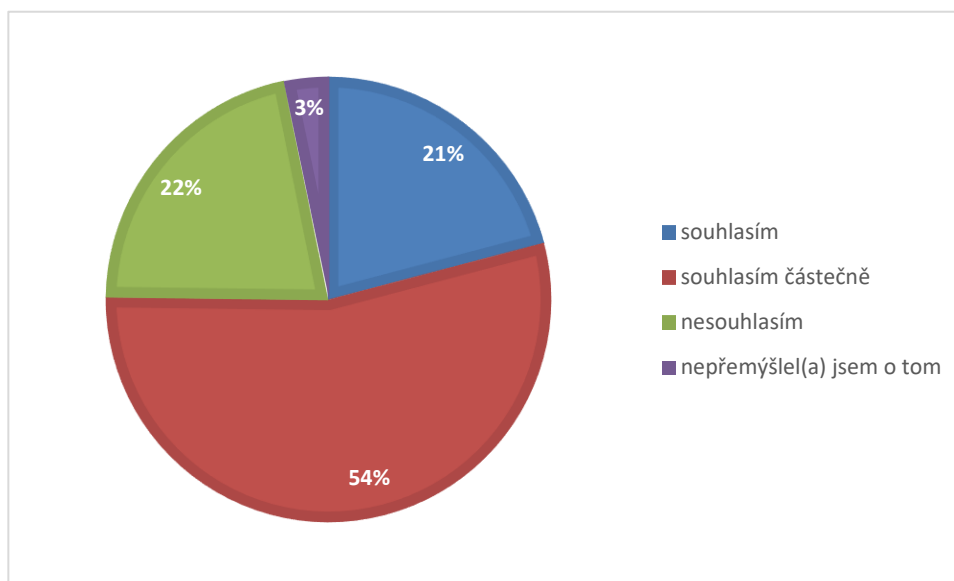
V dotazníku nejsou záměrně uvedeny otázky na věk, rodinný stav a vzdělání, protože v kontextu různých životních fází a životních situací se nároky na kombinaci práce a soukromého života u každého jedince proměňují. Dochází k tomu v důsledku změny potřeb, hodnot, individuálních přání a preferencí i faktických životních podmínek a možností. Takový výzkum, byť by přinesl velice podnětné výsledky, není v časových ani kapacitních možnostech jednoho výzkumníka. Z prostudovaných zdrojů je patrné, že v současné době je věnována pozornost zejména rodičům malých dětí, speciálně pak matkám, ale ze všech získaných informací je zřejmé, že se snaha o zkvalitnění a naplnění života za pomoci efektivního sladování času stráveného pracovním výkonem s ostatními částmi dne týká každého jedince v každé životní fázi. Různé životní fáze a situace přinášejí různé potřeby a nároky a vyžadují různou míru energie a odolnosti.

Přistupme nyní k detailnímu vyhodnocení celého šetření. Hypotéza č. 1 „V zaměstnání nachází většina respondentů seberealizaci a uspokojení“ vycházela z faktu, že v zaměstnání tráví jedinec více než polovinu aktivní části dne a v součtu pak více než polovinu až dvě třetiny celého svého produktivního života. Proto je nezbytné,

aby tato doba byla uspokojivě strávená, aby jedince naplňovala, přinášela mu nové podněty, znalosti, zkušenosti a neubírala mu duševní ani fyzické síly.

Z dotazníku se k této hypotéze vztahovaly otázky 1 až 4. V první otázce vyjadřovali respondenti ne/souhlas s tvrzením „Moje práce mi přináší pocit životního uspokojení“. Součet odpovědí souhlasných a částečně souhlasných činil 75,2 %. Jedná se o výrazně pozitivní výsledek nad očekávání výzkumníka. Grafické znázornění odpovědí je uvedeno níže v grafu č. 1. Na druhou položku „Souhlasíte s tvrzením: Cíle, které bych chtěl/a v životně dosáhnout, souvisí především s pracovní oblastí?“ není odpověď tak jednoznačná. Většina odpovědí se rozdělila do dvou kategorií, a to „souhlasím částečně“ (47,8 %) a „nesouhlasím“ (46 %). Rozdělení odpovědí tímto způsobem vypovídá o tom, že zaměstnanci přemýšlejí o životních hodnotách a kvalitě svého života. Neupínají veškerou svou snahu pouze k jedné životní oblasti. Ve třetí položce „Souhlasíte s tvrzením: Moje práce určuje můj status ve společnosti (mé postavení ve společnosti)“ převažovaly souhlasné a částečně souhlasné odpovědi, v součtu to činilo 80,9 %. Z toho je jasně patrné, že zaměstnání pro Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy je prestižním zaměstnáním, které rozhodně zvyšuje status jedince ve společnosti. Reflektuje to úsilí zaměstnavatele o neustálé zkvalitňování pracovního prostředí a zavádění různých benefitů. Na čtvrtou otázku „V tomto zaměstnání se z některých mých kolegů stali dobří přátelé“ bylo z 82,7 % odpovězeno kladně. Příjemné mezilidské vztahy přispívají ke zlepšení klima na pracovišti a tím napomáhají snížení pracovního stresu, snižují riziko vyhoření, eliminují časté absence, a tak zvyšují pracovní výkony a nasazení pracovníků. Pouze 6,8 % respondentů uvedlo, že striktně oddělují pracovní a soukromé záležitosti.

Graf 1: Souhlasíte s tvrzením: Moje práce mi přináší pocit životního uspokojení?



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Stanovená hypotéza byla na základě vyhodnocení získaných dat potvrzena. V životě člověka hraje práce nezastupitelnou roli. Již během formálního vzdělávání se všichni jedinci připravují na výkon budoucího povolání. Ne každý má představu o tom, jaké povolání bude vykonávat. Někteří jedinci mnohokrát změní zaměstnání, než naleznou to, ve kterém mohou uplatnit své schopnosti, znalosti a dovednosti, tedy ve kterém se mohou realizovat. Pocit dlouhodobého naplnění a uspokojení z odváděné práce pramení právě ze zmíněných faktorů. Druhou funkcí práce je strukturování času. Práce dává každému dni řád a člověku pocit užitečnosti a potřebnosti pro celou společnost.

Hypotéza č. 2 „Týdenní pracovní doba je nastavena tak, aby poskytovala čas nezbytný k realizaci rodinných záležitostí a osobních potřeb“ byla v dotazníku ověřována třemi relevantními otázkami, které měly společného jmenovatele, a to pracovní dobu a její formu. Pátá otázka dotazníku se zajímala o to, zda nastavená organizace pracovní doby na pracovišti umožňuje zaměstnancům sladit pracovní a osobní život. Převažující odpověď „většinou ano“ (65,5 %) v součtu s kladnou odpovědí „ano zcela“ (19,1 %) dává jednoznačnou odpověď na tuto otázku. Šestá otázka „Využívám některou z forem flexibilního pracovního úvazku“ je znázorněna grafem č. 2. Na výběr bylo dáno několik možností, jako je zkrácený pracovní úvazek, zkrácený týden, práce z domova, sdílení pracovní pozice, nevyužívám a využívám jinou formu flexibilního pracovního úvazku.

Flexibilní formy práce představují přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnanci i zaměstnavateli. Většina odpovědí (70,1 %) zněla, že zaměstnanci nevyužívají flexibilní pracovní úvazky. Je to dáno tím, že na MŠMT je pracovní doba rozvržena pružně již řadu let. Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky, ve kterých musí být zaměstnanec na pracovišti. Pravidla pro rozvržení pevné i pružné služební doby stanovuje služební orgán služebním předpisem, který je závazný pro všechny státní zaměstnance vykonávající státní službu v příslušném služebním úřadu. Zohledňuje přitom také sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby dle § 99 odst. 4 zákona o státní službě. Z nabízených flexibilních forem práce pak bylo zbylých necelých 30 % téměř rovnoměrně rozloženo mezi zkrácený pracovní úvazek, práci z domova a jinou formu flexibilního úvazku.

Sedmá otázka „Uveďte další flexibilní formy práce nebo nástroje umožňující optimální sladění pracovního, rodinného a osobního života“ byla otevřená. Zdá se, že tato otázka nebyla pochopena všemi respondenty stejně. Záměrem bylo zjistit, zda respondenty napadnou ještě nějaké další možnosti flexibilních forem práce nad rámec těch, které jsou uvedeny v otázce 6. V praxi často dochází k tomu, že má tazatel zúžený úhel pohledu na problematiku vlivem dlouhodobého ponoření se do zkoumané problematiky. Respondenti však uváděli opakovaně již možnosti zmíněné v předchozí otázce. Navíc je patrný nesoulad v názvosloví různých forem flexibilních úvazků. Veškerých 275 textových odpovědí bylo roztríděno do čtyřech skupin a pátou skupinu tvoří neobvyklé požadavky a postřehy. Níže jsou uvedeny skupiny odpovědí od nejčastěji uváděných:

102 x uvedeno: nevím, nic mě nenapadá, nepřemýšlel jsem o tom.

71 x zopakovány varianty z otázky č. 6. Uváděny zde byly opakovaně čtyři možnosti: zkrácený pracovní úvazek, zkrácený týden, zaměstnanci též uváděný jako stlačený týden, práce z domova a sdílení pracovní pozice.

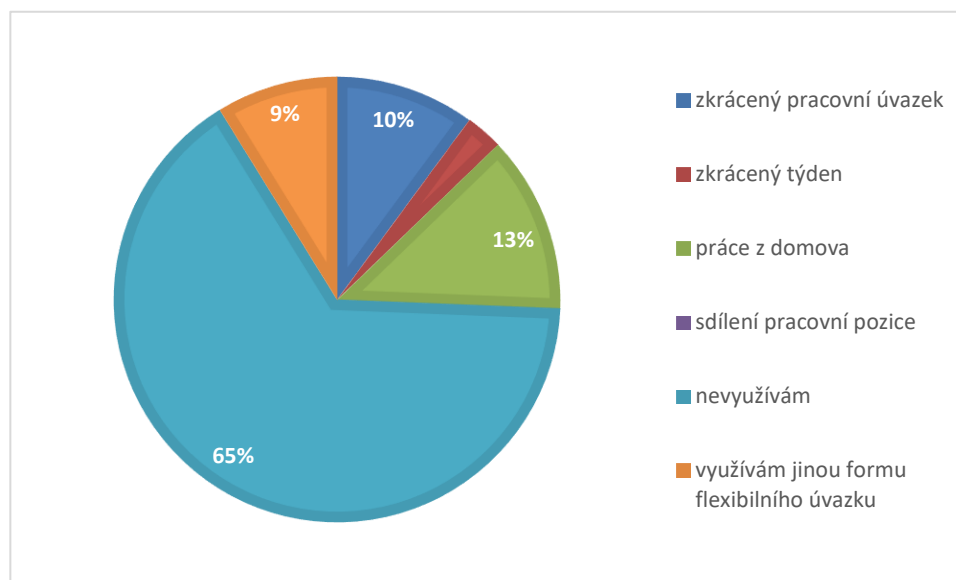
60 x uvedeno: flexibilní pracovní doba, klouzavá pracovní doba, pružná pracovní doba. Jedná se o různé názvy totožné formy práce. Lze se jen domnívat, že zaměstnanci mají na mysli měsíční konto pracovní doby, které umožňuje napracovat si hodiny tak, aby mohl být pracovník v pracovní den doma.

8 x uvedeno: školka, dětská skupina, tábory.

Zbylé odpovědi se týkají různých požadavků, námětů a postřehů jako praxe, práce na DPP a DPČ pro matky na rodičovské, porady na pracovišti zaměřené na osobní život zaměstnanců (individuální přístup k zaměstnancům), práce o víkendu a večer započtená do pracovní doby – např. 6 hodin na pracovišti a 2 hodiny večer, 7 - 7,5 hodinová pracovní doba plošně pro všechny, efektivnější organizace času (time management), možnost mít domácí zvíře v kanceláři, vstřícnější a průhlednější personální politika.

Textová odpověď týkající se vstřícnější a průhlednější personální politiky dává námět k budoucímu zkoumání. Oblast je to velmi široká, zahrnuje mnoho aktérů, a tudíž i pohledů, je ošetřena složitou legislativou a vyžaduje velké množství odborné literatury k nastudování. Domnívám se, že žádný zaměstnanec nemůže být vybaven tak komplexními informacemi a že zmíněná odpověď není podložena žádným konkrétním významem. Přesto by bylo zajímavé zjistit, jaká je tedy představa zaměstnanců. A jaká je skutečnost ve společnosti.

Graf 2: Využíváte některou z forem flexibilního pracovního úvazku?



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Hypotéza č. 2 se potvrdila. I přesto, že nadpoloviční většina zaměstnanců nevyužívá žádnou flexibilní formu práce, daří se jim sladit jejich osobní a pracovní život. Je to dáno také tím, že MŠMT poskytuje některé benefity, které umožňují optimální organizaci dne

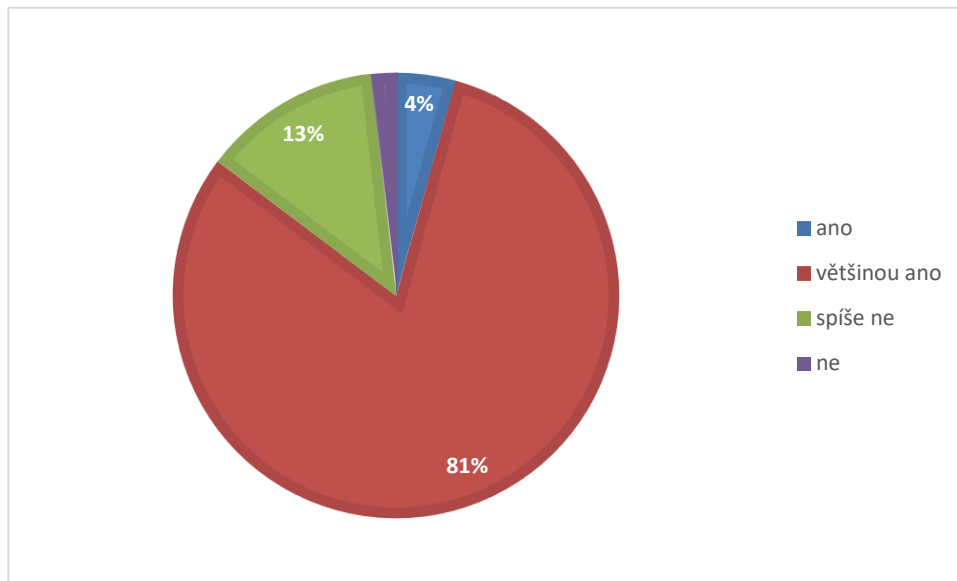
každému zaměstnanci jako je pružná pracovní doba s pevným jádrem, indispoziční volno a den na zařizování osobních záležitostí.

Zatímco se první dvě hypotézy vztahovaly k času stráveném v zaměstnání, následující dvě hypotézy budou směřovány na volný čas. Hypotéza č. 3 „Každý zaměstnanec se věnuje pravidelně týdně alespoň jedné volnočasové aktivitě“ je podložena odpověďmi z dotazníku na otázky 8 až 10. V osmé, škálované otázce „Uvedte (odhadem) rozsah svého volného času za týden. Jedná se o zbytkovou dobou, která zůstává po splnění pracovních, rodinných (či školních) povinností a po uspokojení fyziologických potřeb“ měli respondenti na výběr ze čtyřech možností (méně než 1 hodina / 2-3 hodiny / 4-7 hodin / více než 8 hodin). Odpovědi se rovnoměrně rozložily mezi možnosti 2-3 hodiny / 4-7 hodin / více než 8 hodin. Výrazně nižší výsledek 10,4 % obdržela pouze odpověď, že volného času za týden mají respondenti méně než 1 hodinu.

V případě deváté otázky „Je pro vás důležité mít vedle pracovního a rodinného života také svůj osobní čas?“ připadá 98,9 % odpovědí na součet možností „ano - určitě“ a „ano - ale pokud v některém z týdnů tento čas nevyzbyde, nevadí“. Takto jednoznačný výsledek je nad očekávání a vyjadřuje trend současné doby. Pro předchozí generace, jak je patrné z informací v kapitole 1.3, nebylo tak samozřejmé věnovat osobní čas sami sobě.

V desáté otázce, znázorněné v grafu č. 3, bylo zjišťováno, zda naplánované volnočasové aktivity respondenti vždy zrealizují. Nejvíce odpovědí bylo uvedeno u možnosti „většinou ano“ a to 80,9 %. Pro odreagování se od pracovního vytížení a celkovou duševní hygienu je takový přístup respondentů velice žádoucí. Posoudíme-li odpovědi na všechny tři uvedené otázky, pak se hypotéza č. 3 jednoznačně potvrzuje. Respondenti mají, až na malé výjimky, několik hodin volného času za týden a v tomto čase si naplánují a také zrealizují nějakou volnočasovou aktivitu.

Graf 3: Naplánované volnočasové aktivity vždy zrealizujete?

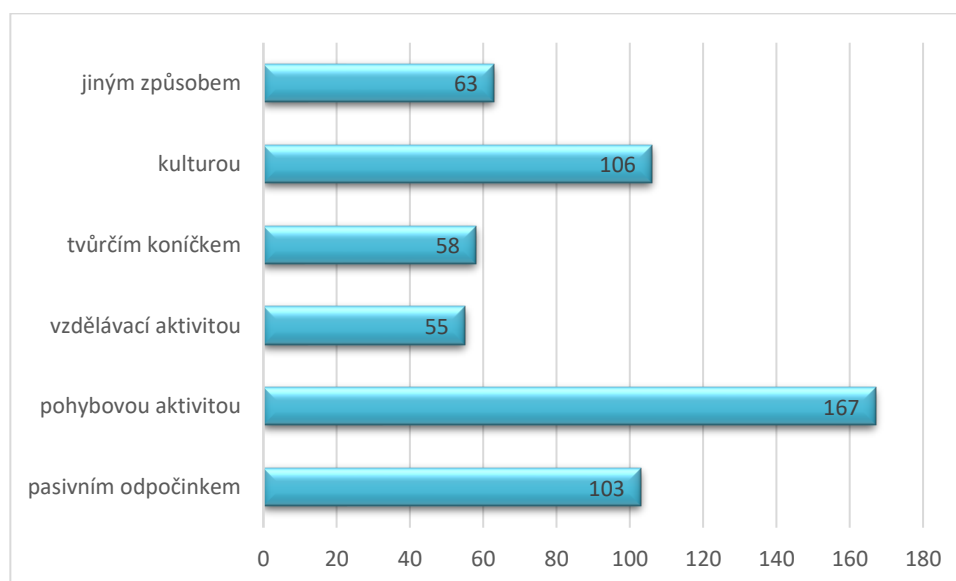


Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Formulace hypotézy č. 4 „Pracovníci, kteří vykonávají práci duševního charakteru, preferují aktivní pohybové volnočasové aktivity“ vychází z předpokladu, že sedavé zaměstnání v kanceláři, které je založené z velké části na trvalém soustředění, využívání znalostí a kompetencí, které zahrnuje komunikaci s lidmi uvnitř i vně úřadu, vyžaduje kompenzaci v podobě pohybové aktivity. Určeny k výzkumu pro tuto hypotézu byly otázky 11 až 13.

V jedenácté otázce volili respondenti jednu nebo více možností, jak tráví volný čas nejčastěji. Možností a způsobů, jak trávit volný čas je nepřehledné množství. Na výběr měli trávení volného času pasivním odpočinkem, pohybovou aktivitou, vzdělávací aktivitou, tvůrčím koníčkem, kulturou či jiným způsobem. Za 278 respondentů bylo voleno 552 odpovědí, což činí v průměru dvě označené možnosti na respondenta. V grafu č. 4 je znázorněno rozložení odpovědí. Největší podíl tvoří pohybové aktivity, ale i trávení volného času kulturou nebo pasivním odpočinkem bylo voleno poměrně často. Na třetím místě byly voleny vzdělávací aktivity a tvůrčí koníčky. Volnočasové aktivity zaměstnanců jsou prokazatelně velmi bohaté a různorodé.

Graf 4: Jak trávíte volný čas nejčastěji?



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Překvapivé byly výsledky odpovědí na dvanáctou otázku „Umíte odpočívat bez pocitu viny?“ Kladná odpověď byla volena v 75,5 %. V převážně ženském kolektivu, kterým úřad MŠMT zcela určitě je, byly očekávány výsledky rovnoměrněji rozložené mezi nabízené možnosti „ano“, „ne“ a „nikdy jsem o tom nepřemýšlel(a)“. Poslední uváděná odpověď byla zvolena v 6,1 % a dává tedy respondentům inspirující námět k zamyšlení.

Na předposlední, třináctou otázku „Udržujete kondici pravidelným tělesným pohybem?“ odpověděly dvě třetiny respondentů „ano“ (28,4 %) a „většinou ano“ (41 %). Výjimečně se tělesnému pohybu věnuje 25,5 % respondentů a 5 % respondentů nesportuje vůbec.

Hypotézu č. 4 lze na základě výše zmíněných informací potvrdit. Nedomnívám se však, že by jednoznačně a bezpodmínečně platilo, že čím zajímavější a podnětnější, rozmanitější a tvořivější, náročnější je práce, tím spíš budou jedinci volit ve volném čase protikladnou činnost. Zdá se, že i intelektuál se ve volném čase něco učí a zabývá se kulturou a manuálními koníčky.

Poslední otázka z dotazníku „Jak důležité je, aby Vám práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek?“ měla více všeobecné znění a nepříslušela k žádné hypotéze. Měla za úkol spíše shrnout názor respondentů na celé téma a snad i

přimět je k tomu, aby věnovali nějaký čas k zamyšlení se nad svými odpověďmi. Je potěšující, že pro 68,7 % respondentů je to rozhodně důležité a pro dalších 23,7 % důležité.

6.5 Interpretace výsledků

V této kapitole je uvedeno shrnutí zjištěných výsledků empirického šetření a rekapitulace kroků k jejich získání. Ke sběru potřebných dat byl zvolen kvantitativní výzkumný přístup metodou dotazníkového šetření. Výzkumný soubor tvořili všichni zaměstnanci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Dotazník byl distribuován emailem obsahujícím všechny potřebné informace k vyplnění a odkaz na webové rozhraní, kde se dotazník nacházel. Navráceno bylo 278 vyplněných dotazníků. V dotazníku bylo uvedeno 14 otázek vztahujících se ke čtyřem nastaveným hypotézám.

Ze závěrů výzkumu lze konstatovat, že všechny hypotézy byly přijaty. Na základě zjištěných výsledků bylo dedukováno, že vhodná organizace pracovní doby ovlivňuje pozitivně kvalitu života jedince tím, že mu umožňuje efektivně sladit pracovní a mimopracovní život, a přitom mu ponechává jistotu stabilního zaměstnání a pravidelného výdělku. Velmi podstatné je také to, že každý jedinec v zaměstnání rozvíjí také svou sociální inteligenci interakcí se svými kolegy, tedy tím, že absorbuje jejich znalosti a zkušenosti a tím si vytváří nebo modifikuje své názory, postoje, mínění.

Výsledky šetření se shodují s tím, co uvádí Šerák v publikaci *Zájmové vzdělávání*. Volný čas má funkci kompenzační, tzn., že by náplň volného času měla být odlišná od náplně práce. Tzn., manuálně pracující by se měli učit, a naopak administrativní pracovníci by měli sportovat. Výzkumy však stále častěji potvrzují, že tomu tak není a že jedinec ve svém volném čase koná činnosti velmi podobné charakteru práce. Důvodem proč se tak děje může být zvyk či úzká pracovní specializace jedince, která mu zužuje náhled na další možnosti. V posledních letech se objevuje i faktor naprostého duševního vyčerpání z pracovních povinností způsobující naprostou nechuť jedince věnovat se jakékoli náročnější činnosti. (Šerák, 2005, str. 41-42)

Výstupy výzkumu nelze zobecnit na celou populaci, ale lze je směřovat ke všem zaměstnancům ve státní správě a dalším vykonávajícím administrativní práci v kanceláři.

Je také třeba si uvědomit, že šetřením tohoto rozsahu nelze zachytit objekt zkoumání ve všech jeho podobách.

6.6 Reflexe výsledků výzkumu odborníky z praxe

Za účelem prodiskutování výsledků dotazníkového šetření byl uspořádán kulatý stůl odborníků z oblasti vzdělávání v prostorách krajského pracoviště NIDV v Praze. Setkání s vedoucí práce a třemi metodičkami pro vzdělávání bylo pro výzkumníka skvělou příležitostí k diskuzi nad některými výstupy.

Všichni zúčastnění obdrželi s několikadenním předstihem nejen znění dotazníku a jeho výstupy, ale také níže uvedené otázky k zamyšlení. Při setkání proběhla nad otázkami živá diskuse, z níž byl pořízen zápis.

1. U které otázky Vás výsledné odpovědi (zvolené varianty) zaujaly pozitivně a proč?

Každého z odborníků zaujaly výsledky jiné otázky, budou tedy uvedeny chronologicky. V případě otázky č. 4 „Poznal(a) jste v tomto zaměstnání kolegy, kteří se postupně stali Vašimi přáteli?“ odpovědělo 82,7 % respondentů „ano“. Takovýto výsledek bývá častější v menších kolektivech, kde je přátelské prostředí, vzájemná informovanost a provázanost soukromého života. I když MŠMT čítá okolo tisíce zaměstnanců, jsou všichni rozděleni do menších odborů a oddělení. Ve velkých kolektivech, umístěných ve velkých otevřených místnostech, tzv. open-space, které nacházíme více v korporátním sektoru, bývá mezi pracovníky patrná velká rivalita. Setkávají se častěji s neochotou dělit se o informace nebo si vzájemně pomáhat při řešení pracovních úkolů.

V otázce č. 11 „Jak trávíte volný čas nejčastěji“ mohli respondenti volit více možností. Překvapující výsledek z oblasti státní správy je, že nejčastěji byla zvolena varianta „pohybová aktivita“.

Většina kladných odpovědí na otázku č. 12 „Umíte odpočívat bez pocitu viny?“ vzbudila zájem všech zúčastněných z toho důvodu, že zvláště ženy střední generace se

příležitostně s pocitem viny při odpočívání setkávají. Každopádně jakýkoli druh odpočinku, který není doprovázen pocitem viny, svědčí o kvalitním odpočinku. Bylo zde také poznamenáno, s čímž výzkumník souhlasí, že by bylo zajímavé zjistit genderové a věkové složení respondentů, kteří na tuto otázku odpovídali.

Čtvrtou odborníci zaujal téměř 70% kladný výsledek otázky č. 13 „Udržíte kondici pravidelným tělesným pohybem?“. Takový výsledek svědčí o tom, že zaměstnanci MŠMT preferují aktivní odpočinek. Zde je patrná souvislost s otázkou č. 11.

2. U které otázky Vás výsledné odpovědi (zvolené varianty) zaujaly negativně a proč?

Nad touto otázkou byly diskutovány pouze dvě položky z dotazníku a to č. 6 a 8. V otázce č. 6 „Využíváte některou z forem flexibilního pracovního úvazku?“ se můžeme pouze domnívat, proč většina respondentů odpověděla, že „nevyužívá“. Může to být způsobeno tím, že na MŠMT je nastavena flexibilnější forma pracovní doby, kdy je nutné být na pracovišti pouze v tzv. jádru pracovní doby, a zbylou pracovní dobu si zaměstnanci organizují sami. Může to být však také způsobeno neinformovaností zaměstnanců ohledně jejich možností, malé povědomí o znění Služebního zákona a dalšími faktory.

V otázce č. 8 „Uveďte (odhadem) rozsah svého volného času za týden. Jedná se o zbytkovou dobu, která zůstává po splnění pracovních, rodinných (či školních) povinností a po uspokojení fyziologických potřeb.“ nepříjemně překvapil odborníky fakt, že sečteme-li počet respondentů mající nejvíce 3 volné hodiny týdně, vyjde 44 %. Dle odborníků je takový stav na hranici zachování duševního zdraví. Lze se jen dohadovat, zda tito lidé patří mezi workoholiky, kteří záměrně unikají k práci před přemírou rodinných nebo jiných povinností, nebo zda nemají jinou náplň života. Pokud bychom měli k dispozici věkové rozdělení respondentů, pak by jistě vplynuly na adresu respondentů další doplňující otázky.

3. V otázce č. 1 uvedlo více než 20 % respondentů, že jim práce nepřináší životní uspokojení. Není to vysoké procento? Jaké jiné zdroje mohou přinášet člověku životní uspokojení?

Dotázaní odborníci se shodli, že se nejedná o vysokou hodnotu. Jedním z důvodů může být fakt, že mnoho lidí nevykonává práci dle svých představ ať již z nutnosti orientovat se na finanční odměnu nebo proto, že žije v oblasti s vysokou nezaměstnaností. Dalším faktorem může být to, že někteří lidé spatřují v práci pouze povinnost. Jiní mohou být na pracovišti nespokojeni, protože kolektiv není přátelský, cítí se přetěžováni pracovními úkoly nebo se jim nedaří v kariérním růstu. Životní uspokojení kromě práce jistě přináší rodina.

4. V otázce č. 2 uvedlo 46 % respondentů, že cíle, kterých by chtěli dosáhnout, nesouvisí s pracovní oblastí. Domníváte se, že v soukromé sféře (např. korporátní organizaci) by bylo rozložení odpovědí odlišné, tedy více souhlasné?

Tato otázka souvisí s první otázkou z dotazníku „Souhlasíte s tvrzením: Moje práce mi přináší pocit životního uspokojení?“. Ano, lze předpokládat, že v korporátní oblasti by bylo více souhlasnějších odpovědí. V podnikání musí jít člověk za svými cíli a musí si cíle stanovovat. Cíle podnikatelů souvisí především s jejich prací, tedy snahou o ovlivnění konkurenceschopnosti, míry zisku a dobrého jména podniku.

Cíle se stanovují vždy na nějakém základě. Fakt, že polovina respondentů odpověděla takto, může být způsobeno neuchopitelností nebo nereálností jejich cílů. Mají zřejmě jiné, dlouhodobé plány. Všechny odpovědi na tuto otázku jsou vyvážené, roli v každém případě hraje komunikace a vztahy v pracovním procesu i v rodině, finanční faktory a motivace.

5. V některých evropských zemích byla zkrácena týdenní pracovní doba na 35 nebo 38 hodin. Myslíte si, že je to reálné i v českých podmínkách?

Odborníci se shodli na tom, že v České republice není příliš reálné v dohledné době zavést zkrácenou týdenní pracovní dobu, a to především z finančních důvodů. Zkrácení pracovní doby by zřejmě vedlo ke snížení platů a mezd, což není žádoucí stav. V některých korporátních společnostech je již zkrácená pracovní doba pro všechny zaměstnance zavedena interními předpisy. Vyšší spokojenost s pracovní dobou lze částečně nahradit prací z domova, která ulehčí zaměstnanci čas a náklady při cestě do a

ze zaměstnání. Ideální stav je kombinací práce v kanceláři a práce z domova, protože to umožňuje ideální plánování času a sladování rodinného a pracovního života. Za velmi podnětnou připomínku považuji tu, že kvalita odvedené práce nesouvisí s množstvím času stráveného na pracovišti.

6. Je možné za pomoci promyšleného sladování osobního a pracovního života účinněji předcházet syndromu vyhoření nebo zde hrají roli i jiné faktory?

Ano, do jisté míry lze s tímto tvrzením souhlasit. Je-li však zaměstnanec vystaven tlaku a stresu v zaměstnání neustále, nosí si své starosti také do rodiny, kde se není schopen plně od své práce oprostít. Dlouhodobá přetíženost v zaměstnání může způsobovat podrážděnost, deprese a vést až k závažnému onemocnění. V tomto případě lze doporučit změnu zaměstnání nebo několikaměsíční neplacené volno. Pozitivní zkušenost s přerušением pracovního výkonu na mnoho měsíců mají pedagogové v severských zemích, které jim umožňuje duševní regeneraci a navrácení se do svého zaměstnání s novou chutí a energií. Je však také potřeba si uvědomit, že v méně rozvinutých regionech, v menších obcích není vůbec snadné změnit zaměstnání.

7. Je práce z domova (home-office) vhodným řešením pro optimalizaci pracovního a soukromého života?

Ano, práce z domova (home-office) je vhodným řešením pro optimalizaci pracovního a soukromého života, protože v tichu domova je možné se lépe soustředit. Vlivem možnosti odpočinout si dle potřeby neklesá pracovní tempo na konci pracovního týdne. Jak již bylo uvedeno výše, při možnosti kombinace práce v kanceláři a z domova není nutné snižovat počet pracovních hodin v týdnu ani se podrobněji zabývat flexibilními pracovními úvazky.

Nevýhodou může být pro některé jedince nízká sebekázeň, která způsobí nezodpovědný přístup k práci a prokrastinaci. To vše souvisí se zodpovědností, organizací práce, time-managementem a motivací.

8. Je nějaké doporučení, jakým způsobem trávit volný čas, aby si člověk skutečně odpočinul?

Toto je čistě individuální záležitost. Záleží jistě na druhu vykonávané práce, na zaměření člověka sportovně nebo spíše kulturně. Je vhodné kompenzovat duševní práci pohybem a fyzickou práci nějakou duševní činností. Vše je ovlivněno mnoha faktory, jako je věk, zdravotní stav, délka dojíždění do zaměstnání nebo počasí.

Setkání u kulatého stolu odborníků vnímám jako nenahraditelný nástroj k získání cenných zkušeností, vyslechnutí zajímavých názorů a získání inspirativních podnětů pro další zamyšlení i práci.

6.7 Vlastní návrhy k podpoře rovnováhy v životě

Důvodem pro zavádění opatření pro sladění pracovního, osobního a rodinného života z hlediska zaměstnavatele je dopad na spokojenost zaměstnanců, kteří jsou tak více angažovaní a roste produktivita jejich práce. Záleží jim na efektivitě práce, jsou loajální ke svému zaměstnavateli a snižuje se jejich fluktuace. Ke zmíněným faktorům je důležité také uvést zlepšování vztahů na pracovišti. Věnování pozornosti sladování rodinného a pracovního života představuje z tohoto hlediska ekonomickou strategii dokonce i v oblasti státní správy. Zaměřením se na udržení kvalitních státních zaměstnanců můžeme dosáhnout snížení výdajů spojených s vyhledáváním a přijímáním nových.

Je zřejmé, že přístup jedinců k práci se postupně mění, i když stále patří k vysoce postaveným hodnotám. Ve společnosti lze zaznamenat proměnu hodnot směrem k větší důležitosti svobody, volného času a sociálních vztahů, a to se zákonitě promítá do přístupu k práci.

K vytváření a podpoře rovnováhy v životě každého zaměstnance jsou nezbytné informace a odborné znalosti. Je pochopitelné, že není v silách žádného pracovníka být v této oblasti, a ani v žádné jiné oblasti, plně informován. Vyhledávání relevantních informací je navíc velice časově náročné a vyčerpávající. A to zejména v případech, kdy se zaměstnanec ocitne v osobní, finanční, sociální, zdravotní či pracovní krizi. Z tohoto

důvodu by bylo žádoucí ustanovit na pracovišti zaměstnance, jehož náplň práce by se vztahovala k sociální, psychologické a právní pomoci kolegům v tíživé životní situaci. V zahraničí je již v některých institucích tato funkce zřízena pod názvem „welfare officer“. Přesný překlad neexistuje, ale můžeme ho nazvat například „pracovníkem pro sociální záležitosti“. Náplň práce není poskytování individuálních konzultací, které by zaměstnanci přinášely přesné a konkrétní návody na řešení situace, se kterou zaměstnanec přichází. Byl by však nápomocen k nalezení řešení tím, že by na základě řešeného problému sesbíral a utřídil relevantní informace, předal kontakty na různé úřady a instituce, vyhledal zákonná ustanovení vztahující se k dané situaci. Předpokladem efektivního vykonávání této pozice je faktická znalost nároků a potřeb zaměstnanců a prostředí zaměstnavatele. Z tohoto důvodu je žádoucí, aby tato pozice byla součástí úřadu, nikoli externí.

Kromě tíživých životních situací by se tento pracovník věnoval také udržování kontaktů se zaměstnanci v dlouhodobých pracovních neschopnostech, na mateřských a rodičovských dovolených. Pro tyto cílové skupiny je velmi důležité udržovat vztah s děním na úřadu, se svým oddělením a změnami v něm. Návrat do pracovního procesu po velmi dlouhé době je srovnatelný s nástupem nového zaměstnance. Přitom se mnohdy jedná o klíčové zaměstnance, kteří byli před svou nepřítomností dobře zapracováni.

Dalším vhodným nástrojem ke sladování osobního a pracovního života je práce z domova neboli home-office. Co bylo kdysi nepředstavitelné, může být v současné době benefitem poskytovaným zaměstnavatelem. Přibližně od přelomu druhého tisíciletí dochází ke kontinuálním změnám v oblasti výpočetní techniky, které umožňují mnohostranné a dříve nemyslitelné možnosti v oblasti sladování pracovního života s rodinným a osobním životem. V současné době můžeme být ve spojení s pracovními povinnostmi ze kteréhokoli místa na světě. Zvyšuje se počet zaměstnavatelů, kteří nabízejí tento způsob práce jako výhodu. Rozhodnutí o pracovní době a místě výkonu práce tak není pouze v rukou zaměstnavatele. Jde však o možnost mít jistou míru kontroly nad tím, kdy, kde a jak bude zaměstnanec pracovat. O tom, zda je tato forma práce vhodná pro všechny a přináší jen to dobré, se přesvědčíme až za mnoho let. V současné době začíná být zřejmé, že pracovat z domova vyžaduje od pracovníka sebekázeň. Práce z domu má opravdu mnoho výhod, ale zároveň i nástrah. Na jedné straně mohou mít někteří jedinci potíže s odpracováním stejného množství práce jako by byli na pracovišti přítomni. Na

druhé straně se může některým pracovníkům stát, že budou pokračovat v práci i ve svém osobním volném čase. Nejdůležitější je nastavit správný režim a pravidla výkonu práce z domova. Je potřeba vymezit si dobu, po kterou bude intenzivně pracovat. Zaměstnanec má jistou časovou volnost, ale také musí cítit zodpovědnost. Mezi nevýhody práce z domova můžeme uvést chybějící kontakt s kolegy, čímž se v dlouhodobém hledisku mohou snížit také sociální návyky a motivovanost k práci. Jde nejen o pracovní stránku, kdy se jedinec nemá s kým poradit, ale také o lidskou stránku, kdy je odpojen od kolektivu a dění v něm. Stejně důležitá jako socializace je také motivace. Může docházet k úpadku pracovní morálky a disciplíny nebo naopak, k práci nad rámec pracovní doby a chybějícímu oddělování pracovního a osobního života.

Na MŠMT již existuje několik nástrojů souvisejících se sladováním pracovního a soukromého života. Patří mezi ně flexibilní pracovní doba, která vyžaduje přítomnost zaměstnance na pracovišti v určeném časovém rozpětí. Čas příchodu a odchodu z pracoviště mimo tento časový úsek si zaměstnanec volí sám. Dalším nástrojem je poskytování indispozičního volna v délce pěti pracovních dnů a jednoho dne na zařizování osobních záležitostí.

Kariéra a soukromí jsou spojené nádoby. Úspěch vůbec nemusí souviset s penězi ani s profesní prestiží. Hlavní je být vnitřně šťastný a spokojený sám se sebou.

Skvělou organizaci dělají skvělí lidé. Lidé, kteří mají své touhy, přání a záliby a dokážou jejich naplňování skloubit s profesními zájmy. Všem zaměstnancům je třeba poskytovat dostatečnou míru flexibility, tak aby měli čas i na aktivity, které je „nabíjejí“. Díky moderním technologiím umožňujícím vzdálený přístup se zaměstnancům daří nacházet optimální rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

ZÁVĚR

Problematice optimalizace pracovního a soukromého života se aktivně věnují nejen zaměstnavatelé a pracovníci. Stále větší pozornost je jí věnována jednotlivými státy a nachází významnou podporu také v Evropské unii. Nelze definovat žádné univerzálně platné zásady a postupy, jak dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Koncept sladování má svůj individuální i sociální rozměr. Je to z toho důvodu, že do celé problematiky zasahuje mnoho faktorů a je ovlivněna mnoha subjekty.

Podpora sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců by měla být pro každého zaměstnavatele jednou z hlavních priorit, protože je i pro něj výhodná. Platí totiž, že spokojený, nevystresovaný zaměstnanec, který chodí do práce rád a bez výčitek svědomí, je v drtivé většině případů právě tím výkonným, spolehlivým a loajální zaměstnancem, o jakém se každému zaměstnavateli sní. Když se lidé rozvíjejí, pracují sami na sobě, má to velký vliv na jejich výkonnost a motivuje je to. Je tedy žádoucí vytvářet takové pracovní prostředí a podmínky, které zaměstnancům umožní realizovat jejich pracovní potenciál a současně se plně věnovat svému osobnímu životu a rodině.

Cílem práce bylo získat informace o podmínkách pro sladování pracovního, osobního a rodinného života zaměstnanců. Cíl práce byl splněn. V teoretické části jsou uvedeny poznatky o vývoji celého konceptu work-life balance a jednotlivých generací a jejich odlišnostech. Dále poznatky z oblasti psychologie vztahující se ke kvalitě života a životním hodnotám, potřebám jedinců a jejich motivacím a také k velmi aktuálním tématům současné doby, a to je syndrom vyhoření a duševní hygiena. Následuje kapitola věnovaná volnému času jedinců a kapitola o konceptu work-life balance v organizacích. Získané teoretické poznatky byly následně využity v následující, analytické části práce. K provedení výzkumu byla použita kvantitativní metoda dotazník a její výsledky posloužily k zodpovězení dílčích výzkumných otázek. Byly zkoumány názory a potřeby pracovníků spadajících do různých oblastí work-life balance. Empirické šetření si kladlo za cíl analyzovat množství a obsah volného času respondentů a zjistit, zda jsou flexibilní pracovní úvazky vhodným nástrojem podporujícím rovnováhu všech třech oblastí života. Všechny čtyři hypotézy byly výzkumem potvrzeny. Na základě výsledků výzkumu byla navržena doporučení podporující optimální rozvržení pracovního, rodinného a osobního života jedinců.

V kap. 6.1 bylo uvedeno, že výzkum dá mimo jiné také odpověď na otázky, proč se snažit o vyvážený způsob života a čemu a komu sladování prospívá. Tím důvodem je, abychom nemuseli stále volit, zda dáme přednost práci nebo rodině, abychom mohli všechny významné složky vhodně kombinovat. Sladování osobního a pracovního života rozhodně prospívá našemu duševnímu zdraví a celkové vyrovnanosti člověka. Setkání s jinými lidmi jsou inspirativní pro život a dostatek pohybu vám zabezpečí zdraví. Je nezbytné mít prostor pro potřeby dětí, pro naše vlastní individuální i sociální potřeby a v neposlední řadě i pro potřeby zaměstnavatele a společnosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BITTL, K. H. a MOREE, D., 2007. *Pokladnice hodnot*. 1. vyd. Drážďany: Europa-Direkt e.V. ISBN 978-3-939317-02-9.

BROOKS, I., 2003. *Firemní kultura*. 1. vyd. Brno: Computer Press. ISBN 80-7226-763-9.

GAVORA, P., 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.

CHRÁSKA, M., 2007. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-1369-4.

JANDOUREK, J., 2007. *Sociologický slovník*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-269-0.

JAROŠOVÁ, E. *Některé aspekty kvality života v kontextu volného času a životního stylu*. České Budějovice, 2008. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta, Katedra pedagogiky. Vedoucí diplomové práce: Marie Bezečná.

KOCIÁNOVÁ, R., 2004. *Personální řízení*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia s.r.o. ISBN 80-86432-97-7.

KOLESÁROVÁ, K., 2016. *Životní styl i informační společnosti*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-119-5.

KŘIVOHLAVÝ, J., 2003. *Psychologie zdraví*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-774-4.

KŘIVOHLAVÝ, J., 2006. *Psychologie smysluplnosti existence*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-1370-5.

- KŘÍŽKOVÁ, A. a PAVLICA, K., 2004. *Management genderových vztahů*. 1. vyd. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-117-8.
- NAKONEČNÝ, M., 1998. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2., rozšířené vyd. Praha: Academia. ISBN 80-200-0625-7.
- NOSKOVÁ, A. Prarodiče 2.0. *Moje psychologie: Časopis, který vidí pod povrch*. 2018, roč. 13, č. 9, s. 40-42. ISSN 1802-2073.
- OAKLEYOVÁ, A., 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o. ISBN 80-7178-403-6.
- PACOVSKÝ, P., 2006. *Člověk a čas*. 2., aktualizované vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 80-247-1701-8.
- PECK, M. S., 1996. *Nevyšlapanou cestou*. 3. vydání – dotisk. Praha: Argo. ISBN 80-7203-036-1.
- POTUŽNÍKOVÁ, J. Jak přestat pracovat ve svém volnu. *Moje psychologie: Časopis, který vidí pod povrch*. 2018, roč. 13, č. 9, s. 69-71. ISSN 1802-2073.
- PRŮCHA, J. a VETEŠKA, J., 2014. *Andragogický slovník*. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-4748-4.
- PUNCH, K. F., 2008. *Základy kvantitativního setření*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o. ISBN 978-80-7367-381-9.
- ŘÍČAN, P., 2004. *Cesta životem*. 2. přepracované vyd. Praha: Portál, s.r.o. ISBN 80-7178-829-5.
- SVOBODOVÁ, L., MLEZIVOVÁ, I., VINOPAL, J. a ČERVENKA, J., 2015. *Proměny kvality pracovního života*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. ISBN 978-80-87676-13-4.
- ŠERÁK, M., 2005. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: MJF. ISBN 80-86284-55-7.

Seznam použitých internetových zdrojů

CEBRE – Česká podnikatelská reprezentace při EU. *Matky vraťte se! Ekonomika Vás potřebuje* [online]. 2013 [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: https://cebre.cz/dokums_raw/20131217_reader_flexibilita_pracovniho_trhu_1.pdf

HÁJKOVÁ, K. *Syndromu vyhoření zabrání work-life balance, říká Marie Skalská* [online]. Zveřejněno 15. 2. 2018 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: <https://www.flowee.cz/ditevsiti/zdravi/3764-syndromu-vyhoreni-zabrani-work-life-balance-rika-marie-skalska>

HARRIS, A. *Mileniálové: Všichni o nich mluví. Ale kdo to vlastně je?* [online]. 2018 [cit. 2019-04-19]. Dostupné z: <https://www.flowee.cz/civilizace/3873-milenialove-vsichni-o-nich-mluvi-ale-kdo-to-vlastne-je?>

HONZÁK, R. *Syndrom vyhoření* [online]. 2012 [cit. 2019-05-12]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/syndrom-vyhoreni/>

CHLUM, S. *Současné generace X, Y a Z - krátké seznámení* [online]. 2013 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://sebastianchum.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=372981>

JUNOVÁ, B. *Čas pro změnu: ... k rovnováze práce a soukromí* [online]. 2016 [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: <https://www.pracenaalku.cz/ebook-sladovani/ke-stazeni>

KOLDINSKÁ, K. *Sladování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU* [online]. 2015 [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/002.html>

KONČALOVÁ, Z. *Co čekat od mileniálů?* [online]. 2018 [cit. 2019-04-19]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/co-cekat-od-milenialu/>

LOJA, R. *Základy psychohygieny* [online]. 2018 [cit. 2019-05-12]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/zaklady-psychohygieny/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi* [online]. 2009 [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf

ŠPOK, D. *Vyhoření je jako nadvláda* [online]. 2016 [cit. 2019-05-12]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/vyhoreni-je-jako-nadvaha/>

ŠRAIBOVÁ, N. *Těžký život generace Y* [online]. 2015 [cit. 2019-04-19]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/tezky-zivot-generace-y/>

VLČKOVÁ, B. *Trénink Work-Life Balance aneb Jaký život chci žít?* [online]. Zveřejněno 30. 10. 2009 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: https://download.ihned.cz/download/DOT_nwsltr/HRManagement_2009_19.pdf

Zákon č. 234 ze dne 1. října 2014 o státní službě (Zákon o státní službě) ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2014, částka 99, s. 2634-2692. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

SEZNAM ZKRATEK

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

Graf 1: Souhlasíte s tvrzením: Moje práce mi přináší pocit životního uspokojení?	63
Graf 2: Využíváte některou z forem flexibilního pracovního úvazku?	65
Graf 3: Naplánované volnočasové aktivity vždy zrealizujete?	67
Graf 4: Jak trávíte volný čas nejčastěji?	68

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
----------------------------	---

Příloha A - Dotazník

Optimalizace rovnováhy mezi pracovním a osobním životem

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

chtěla bych Vás požádat o zodpovězení několika otázek týkajících se optimalizace rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Výstupy budou použity pouze pro účely mé diplomové práce. Vyplnění dotazníku je anonymní a nezabere Vám více než 10 minut času. Předem velice děkuji.

1. Souhlasíte s tvrzením: Moje práce mi přináší pocit životního uspokojení?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- souhlasím
- souhlasím částečně
- nesouhlasím
- nepřemýšlel(a) jsem o tom

2. Souhlasíte s tvrzením: Cíle, kterých bych chtěl(a) v životně dosáhnout, souvisí především s pracovní oblastí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- souhlasím
- souhlasím částečně
- nesouhlasím
- nepřemýšlel(a) jsem o tom

3. Souhlasíte s tvrzením: Moje práce určuje můj status ve společnosti?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- souhlasím
- souhlasím částečně
- nesouhlasím
- nepřemýšlel(a) jsem o tom

4. Poznal(a) jste v tomto zaměstnání kolegy, kteří se postupně stali Vašimi přáteli?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ano
- ne
- ne, protože striktně odděluji pracovní a soukromé záležitosti

5. Umožňuje Vám nastavená organizace pracovní doby na pracovišti sladit pracovní a osobní život?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ano zcela
- většinou ano
- většinou ne
- vůbec ne

6. Využíváte některou z forem flexibilního pracovního úvazku?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- zkrácený pracovní úvazek
- zkrácený týden
- práce z domova
- sdílení pracovní pozice
- nevyužívám
- využívám jinou formu flexibilního úvazku

7. Uvedte další flexibilní formy práce nebo nástroje umožňující optimální sladění pracovního, rodinného a osobního života.

8. Uvedte (odhadem) rozsah svého volného času za týden. Jedná se o zbytkovou dobu, která zůstává po splnění pracovních, rodinných (či školních) povinností a po uspokojení fyziologických potřeb.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď. Pozn.: mezi fyziologické potřeby se řadí potřeba dýchání, jídla a pití, spánku, vyměšování, rozmnožování atd.*

- méně než 1 hodina
- 2-3 hodiny
- 4-7 hodin
- více než 8 hodin

9. Je pro vás důležité mít vedle pracovního a rodinného života také svůj osobní čas?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ne
- nevím
- ano - určitě
- ano - ale pokud v některém z týdnů tento čas nevyzbyde, nevádí

10. Naplánované volnočasové aktivity vždy zrealizujete?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ano
- většinou ano
- spíše ne
- ne

11. Jak trávíte volný čas nejčastěji?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- pasivním odpočinkem
- pohybovou aktivitou
- vzdělávací aktivitou
- tvůrčím koníčkem
- kulturou
- jiným způsobem

12. Umíte odpočívat bez pocitu viny?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ano
- ne
- nikdy jsem o tom nepřemýšlel(a)

13. Udržujete kondici pravidelným tělesným pohybem?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ano
- většinou ano
- výjimečně
- ne

14. Jak důležité je, aby Vám práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- rozhodně důležité
- důležité
- spíše důležité
- spíše nedůležité
- nedůležité

To je vše. Ještě jednou velice děkuji za Váš čas.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Martina Čapková

Obor: 7501T001 – Andragogika (Mgr. A)

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Optimalizace rovnováhy mezi pracovním a osobním životem

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh:¹ 70

Celkový počet stran příloh:² 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 22

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 14

Vedoucí práce: PhDr. Ivana Shánilová, Ph.D.

¹ zahrnuje počet stran od úvodu po závěr práce (seznamy použitých zdrojů již nepočítáme)

² zahrnuje celkový počet jednotlivých stran příloh