

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



**Bakalářská práce**

**Mindfulness a self-compassion v oblasti veřejné správy  
a soukromého sektoru**

**Michaela Mia Kutová**

© 2024 ČZU v Praze



# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Michaela Mia Kutová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Mindfulness a self-compassion v oblasti veřejné správy a soukromého sektoru**

Název anglicky

**Mindfulness and self-compassion in the workplace**

---

### Cíle práce

Cílem teoretické části bakalářské práce je analýza pojmů mindfulness a selfcompassion. Předstvit mu jak základními pojmy, tak ho poté postupně seznámit s praktikami a využitím metod na pracovišti.

Cílem práce praktické části je zkoumat jaké dopady má využití praktik mindfulness a self-compassion na pracovní sféru jedince, a to v dimenzích pozornost, emoce, vztahy s kolegy či podřízenými/nadřízenými a přístupu k práci.

### Metodika

Budou využity techniky kvantitativního výzkumu (porovnání úrovně self-compassion ve veřejné správě a v soukromém sektoru), doplňkové také techniky výzkumu kvalitativního, a to rozhovory s respondenty, kteří kurz mindfules přímo absolvovali. Půjde o polostrukturované rozhovory (předem připravené otázky, poté dotazy dle konkrétního respondenta a okolností) s 3-6 jedinci jakékoliv věkové kategorie a pohlaví. S dotazovanými osobní setkání, popř. zrealizování rozhovoru prostřednictvím online platform (Teams, Google meet). Bude následovat kvalitativní analýza dat a jejich intepretace, dále pak porovnání výsledků s jinými studii z dané oblasti i návrh doporučení pro praxi.

**Doporučený rozsah práce**

70

**Klíčová slova**

mindfulness, self-compassion, všímavost, psychologie práce

---

**Doporučené zdroje informací**

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

Neff, K. *Self-Compassion: The Proven Power of Being Kind to Yourself*. Harper Collins Publishers, 2015. ISBN 0061733520.

PENMAN, D. WILLIAMS, M. *Všímavost: Jak najít klid v uspěchaném světě*. Anag, 2014. ISBN 78-80-7263-906-9.

ZHENG, Xiaoming, Dan NI, Xin LIU a Lindie H. LIANG. *Workplace Mindfulness: Multidimensional Model, Scale Development and Validation*. *Journal of Business and Psychology* [online]. 2022, 1-25 [cit. 2022-05-09]. ISSN 08893268. Dostupné z: doi:10.1007/s10869-022-09814-2

**Předběžný termín obhajoby**

2022/23 LS – PEF

**Vedoucí práce**

PhDr. Kristýna Krejčová, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra psychologie

---

Elektronicky schváleno dne 21. 2. 2023

**PhDr. Pavla Ryměšová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 22. 2. 2023

**doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2024

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Mindfulness a self-compassion v oblasti veřejné správy a soukromého sektoru" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2024

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Kristýně Krejčové, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, cenné rady, vstřícnost a pozitivní přístup. Dále bych chtěla poděkovat rodině a přátelům za veškerou podporu a trpělivost během mého studia. V neposlední řadě všem respondentům, kteří se podíleli na výzkumné části této bakalářské práce.

# **Mindfulness a self-compassion v oblasti veřejné správy a soukromého sektoru**

## **Abstrakt**

Tato bakalářská práce se zaměřuje na výzkum v oblasti mindfulness a self-compassion v kontextu veřejné správy a soukromého sektoru. Vychází z analýzy vymezení mindfulness a self-compassion. Zaměřuje se a analyzuje využití technik mindfulness a self-compassion v pracovním prostředí.

Hlavním cílem je zhodnotit, jaké dopady má vliv využití technik mindfulness a self-compassion na pracovní sféru života jedince. K tomu byly formulovány hypotézy, které byly testovány prostřednictvím chí-kvadrátu, přičemž každá hypotéza zkoumá závislost mezi druhem pracovního zařazení a konkrétními aspekty mindfulness a self-compassion.

Použité metody zahrnují dotazníkové šetření, konkrétně Self-Compassion Scale dotazník vytvořený významnou osobností v oblasti sebesoucitu Kristin Neff. Dotazník je doplněný o otázky týkající se základní charakteristiky respondentů a znalostí a využití mindfulness na pracovišti. Další použitou metodou jsou polostrukturované rozhovory s pěti účastníky mindfulness kurzu zaměřené na využití mindfulness na pracovišti. Hlavní závěry studie naznačují, že neexistují statisticky významné rozdíly mezi pracovním zařazením jedince a aplikováním sebesoucitu. Zároveň ukazují, že mnoho pracovníků nemá povědomí o mindfulness a nevyužívá tak jeho techniky. Ovšem z provedených rozhovorů vyplývá, že jedinec je schopný aplikovat mindfulness do svého pracovního života a pozitivně jej tím ovlivnit.

**Klíčová slova:** mindfulness, psychologie práce, všímavost, self-compassion

# **Mindfulness and self-compassion in public administration and the private sector**

## **Abstract**

This bachelor thesis focuses on research in mindfulness and self-compassion in the context of public administration and the private sector. It is based on an analysis of the definitions of mindfulness and self-compassion. It focuses and analyses the use of mindfulness and self-compassion techniques in the work environment.

The main aim is to evaluate the impact of mindfulness and self-compassion techniques on the working life of an individual. To do this, hypotheses have been formulated and tested through chi-square, with each hypothesis examining the relationship between the type of work assignment and specific aspects of mindfulness and self-compassion.

The methods used include a questionnaire survey, specifically the Self-Compassion Scale questionnaire created by Kristin Neff, a prominent figure in the field of self-compassion. The questionnaire is supplemented with questions regarding respondents' basic characteristics and knowledge and use of mindfulness in the workplace. Another method used is semi-structured interviews with five mindfulness course participants focused on the use of mindfulness in the workplace. The main findings of the study suggest that there are no statistically significant differences between an individual's job classification and the application of self-compassion. They also show that many workers have no awareness of mindfulness and thus do not use its techniques. However, the interviews conducted show that the individual is able to apply mindfulness to his/her work life and thereby influence it positively.

**Keywords:** mindfulness, self-compassion, work psychology



# 1 Obsah

<b>2</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>Cíl práce a metodika.....</b>	<b>13</b>
3.1	Cíl práce .....	13
3.2	Metodika .....	14
<b>4</b>	<b>Teoretická východiska .....</b>	<b>16</b>
4.1	Vymezení mindfulness .....	16
4.1.1	Historie mindfulness .....	17
4.1.2	Postojová základna přístupu pro cvičení všímavosti .....	18
4.1.3	Úrovně všímavosti .....	19
4.2	Vymezení self-compassion .....	20
4.3	Redukce pracovního stresu pomocí všímavosti .....	22
4.3.1	Stres v práci.....	23
4.3.2	Prevence stresu na pracovišti .....	24
4.3.3	MBSR .....	25
4.3.4	Mindfulness na pracovišti .....	26
4.4	Self-compassion na pracovišti.....	27
4.4.1	Vyčerpanost v práci .....	28
4.4.2	Pracovní sebevědomí .....	29
4.4.3	Pracovní chování .....	29
4.4.4	Pracovní výkon a pohoda.....	31
<b>5</b>	<b>Vlastní práce .....</b>	<b>33</b>
5.1	Cíle výzkumu a metody šetření .....	33
5.1.1	Charakteristika výzkumného souboru .....	34

5.1.2	Výstupy kvantitativního šetření .....	35
5.1.3	Testování stanovených hypotéz .....	44
5.1.4	Výstupy kvalitativního šetření .....	51
<b>6</b>	<b>Výsledky a diskuse.....</b>	<b>56</b>
6.1	Interpretace výsledků .....	56
6.2	Porovnání s výsledky podobných studií .....	59
6.3	Limity výzkumného šetření .....	60
6.4	Doporučení pro praxi.....	61
<b>7</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>63</b>
<b>8</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>64</b>
<b>9</b>	<b>Seznam tabulek a grafů.....</b>	<b>68</b>
9.1	Seznam tabulek .....	68
9.2	Seznam grafů .....	68
	<b>Přílohy.....</b>	<b>69</b>

## 2 Úvod

V moderním pracovním prostředí je stres a tlak běžnou součástí každodenního života, vyjímaje není jak práce ve veřejné správě, tak sektoru soukromém. Téma bylo vybráno s ohledem na aktuální výzkumy a trendy v oblasti osobního rozvoje a zvládání pracovního stresu.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na studium konceptů mindfulness a self-compassion jako potencionálních nástrojů pro zvládání stresu a zlepšení pohody jednotlivců v pracovním prostředí. Mindfulness, v překladu všímavost, představuje schopnost záměrného soustředění na přítomný okamžik bez soudů a hodnocení. Je spojována s mnoha pozitivními účinky na duševní i fyzické zdraví jednotlivce. Self-compassion neboli sebesoucit, vyplývá z přijetí vlastních chyb a neúspěchů s laskavostí a porozuměním, což vede k větší mentální vyrovnanosti a odolnosti vůči stresu.

Veřejná správa a soukromý sektor představují dvě odlišná prostředí, přičemž obě jsou náchylná k výzám spojeným s rychlým tempem života, nejistotami a tlakem. Tato práce se snaží identifikovat a porozumět, jak mohou mindfulness a self-compassion přispět k zlepšení pracovního prostředí a ovlivnění celkového blahobytu jednotlivců pracujících v oblasti veřejné správy a soukromého sektoru.

Cílem teoretické části práce je podrobná analýza pojmů mindfulness a self-compassion. Dále práce obsahuje stručný úvod do historie mindfulness, postojové základny přístupu pro cvičení všímavosti a úrovně všímavosti. Práce zdůrazňuje význam prevence stresu na pracovišti a s tím spojené redukce stresu prostřednictvím všímavosti. Zvláštní pozornost je věnována aplikaci mindfulness a self-compassion v pracovním prostředí.

Pro hlavní výzkum praktické části bylo zvoleno kvantitativní šetření. Byl využit dotazník Self-Compassion Scale (dále jen „SCS“) vytvořený průkopnicí sebesoucitu Kristin Neff. Pro prohloubení významnosti výsledků byl proveden i kvalitativní výzkum formou polostrukturovaných rozhovorů s účastníky kurzu mindfulness. Cílem je zkoumat, jak mohou metody mindfulness a self-compassion přispět k větší mentální vyrovnanosti jednotlivců na pracovišti. Vytvořené hypotézy byly testovány prostřednictvím chí-kvadrát testu.

Závěry a doporučení pro praxi byly odvozeny z výsledků výzkumu, přičemž zde bylo apelováno na praktickou aplikaci mindfulness a self-compassion v prostředí veřejné správy a soukromého sektoru.

## 3 Cíl práce a metodika

### 3.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit, jaké dopady má vliv využití technik mindfulness a self-compassion na pracovní sféru života jedince. Zkoumá, zdali mu může pomoci si získat lepší vztah k práci, redukovat stres či zlepšit vztahy s kolegy na pracovišti. Dalším cílem je zjistit, jestli existuje významný rozdíl mezi pracovním zařazením jedince, tzn. prací ve veřejné správě nebo soukromém sektoru, a znalost a využití technik mindfulness na pracovišti. Dále rozdíl mezi pracovním zařazením a sebesoucitem.

Pro výzkumnou část práce bylo zvoleno těchto osm hypotéz:

- H<sub>01</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a povědomím o mindfulness neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>02</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a využitím technik mindfulness neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>03</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a laskavostí k sobě samému neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>04</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a sebeodsuzováním neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>05</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a lidskou sounáležitostí neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>06</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a izolací neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>07</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a všímavostí neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>08</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a přílišným ztotožněním neexistuje statisticky významná závislost

## 3.2 Metodika

Pro naplnění cílů této práce byly zvoleny dvě metody výzkumu, kvantitativní a kvalitativní. Pro první část výzkumu bylo vybráno dotazníkové šetření. Byla použita předloha self-compassion dotazníku vytvořený americkou psychologkou Kristin Neff, která byla dále doplněna o otázky týkající se mindfulness a základní charakteristiku respondenta jako je pohlaví, věk a pracovní zařazení, ve kterém dotyčný působí. Otázek týkajících se self-compassion bylo 26, doplňujících otázek 5. Časová zátěž byla odhadnuta na 5 až 10 minut. U položek týkajících se self-compassion respondent označil na škále 1-5, jak často se chová daným způsobem. Přičemž škála značí následovně: 1 - téměř nikdy, 5 – téměř vždy. Dotazník byl distribuován v online formě, vytvořené prostřednictvím platformy Google formuláře. K dotazníkovému šetření byli provedeny hypotézy, které jsou zmíněny viz. cíl práce. Dotazník SCS od Kristin Neff byl rozdělen do šesti následujících subškál:

- Laskavost k sobě: položky č. 5, 12, 19, 23, 26
- Sebeodsuzování: položky č. 1, 8, 11, 16, 21
- Lidská sounáležitost: položky č. 3, 7, 10, 15
- Izolace: položky č. 4, 13, 18, 25
- Všímavost: položky č. 9, 14, 17, 21
- Přílišné ztotožnění: položky č. 2, 6, 20, 24

Pro výpočet celkového skóre soucitu se sebou samým bylo třeba provést výpočet průměru odpovědí na jednotlivé položky dílčích škál. Pro správné provedení výpočtu bylo nutné obrátit skóre negativních položek subškál – konkrétně sebeodsuzování, izolace a nadměrné identifikace – použitím opačné škály (tj. 1 = 5, 2 = 4, 3 = 3, 4 = 2, 5 = 1). Skóre těchto tří subškál je pak též uvedeno s rezervním kodováním. Hodnocení se užívá následovně: 1,00 – 2,49 nízký sklon k určitému chování, 2,50 – 3,50 střední, 3,51 – 5,00 vysoký sklon (Neff, 2003). Pro každou škálu byl vytvořen graf pro lepší přehled a představivost. Testování hypotéz s hladinou významnosti  $\alpha = 0,05$  bylo provedeno následujícím způsobem: 1) formulace nulové a alternativní hypotézy, 2) výpočet testového kritéria, 3) porovnání testového kritéria s kritickým oborem, 4) odpověď a popř. 5) výpočet síly závislosti prostřednictvím Pearsonova koeficientu kontingence. K výpočtu byla vždy

přiložena kontingenční tabulka s očekávanými četnosti. Všechny grafy byly zpracovány v programu MS Excel a tabulky v MS Word.

Druhá, doplňující část výzkumu, proběhla ve formě polostrukturovaných rozhovorů. Byly vypracovány předem stanovené otázky, ale v případě nejasností nebo doplnění tématu byla možnost se dále doptávat. To umožnilo větší flexibilitu v udávání směru rozhovoru na základě odpovědi respondenta a hlubší vhled do problematiky. Bylo osloveno celkem 5 osob, podmínkou byla účast na osmitýdenním kurzu mindfulness. Rozhovory byly provedeny prostřednictvím online platformy Google Meet či MS Teams. Všichni dotyční zodpověděli všechny požadované otázky, kterých bylo celkem šest. Rozhovory sloužily primárně k přiblížení praktického aplikování mindfulness v pracovním prostředí.

## 4 Teoretická východiska

### 4.1 Vymezení mindfulness

Anglický pojem „*mindfulness*“ se v češtině překládá jako „*všímavost*“ nebo „*plné uvědomování si prožitku*“ (Chaskalson 2016, s. 14). Prožitek vždy probíhá v aktuálním okamžiku, a je nezbytné si to uvědomit. Často se člověk stává obětí zabředávání do minulosti nebo přemýšlení o budoucnosti, taktéž obětí autopilotního chování, což následně vede k úniku od přítomného okamžiku (Hennessey 2019, s. 19). „*Hlavními oblastmi, do kterých můžeme zaměřit svou vědomou pozornost, jsou tělo, emoce, myšlenky, smyslové vnímání a samotné dno mysli*“ (Jeřábek, 2021, s. 21).

Vědecké výzkumy ukazují, že praktikování všímavosti má vliv nejen na přímou aktivitu mozku, ale při jeho dlouhodobém cvičení i na fyzikální strukturu a funkce. Dojde k nárustu šedé hmoty v částích mozku, které jsou spojeny s pamětí, učením a regulací emocí (Jeřábek, 2021, s. 20).

Západní svět se s mindfulness seznamuje posledních pár desítek let, a to např. prostřednictvím hippies, kteří doufají, že se stanou „*děťmi zenu*“. Tato metoda se dostává do lékařského, rodinného i obchodního prostředí. Techniky spojené s mindfulness se stávají užitečným nástrojem pro mnohé, včetně vysoce postavených profesionálů, kteří čelí vysokému pracovnímu tempu a tlaku. Avšak tato přístupná metoda není omezena pouze na konkrétní sociální skupiny, a může být prospěšná pro každého, kdo usiluje o zlepšení kvality svého každodenního bytí (Synclair a Seydel 2015, s. 22 – 23).

V poslední době, zájem o mindfulness a meditaci ve společnosti roste. Ve výsledku, mindfulness a meditace našly svůj úděl v dospěláckých edukativních centrech, jóga centrech, terapiích, klinikách a společnostech (Bruin, 2021, str. 15). Oblastí, kde se dá všímavost využít a je opravdu prospěšná, jsou velká kvanta. Od léčení depresí, ADHD, poruch příjmu potravy, přes závislosti na nikotinu a jiných návykových látek, vztahových problémů až k výchově dětí (Synclair a Seydel, 2015, s. 23).

Bylo by nepřesné předpokládat, že začátek praktikování mindfulness je vyhrazen pouze pro fázi životní krize nebo závažných obtíží. Právě naopak, začlenění mindfulness do života může výrazně obohatit a zpříjemnit i již stabilní a uspokojivý život



(Hennessey, 2019, s. 11). Učíme se vlastní moudrosti, vzhledu do sebe samého (Lerhauptová a Meibertová, 2020, s. 29).

Jeden z nejviditelnějších osobností v oblasti mindfulness, a také zakladatel Kliniky pro snižování stresu a Centra pro mindfulness v medicíně, zdravotní péči a společnosti na Massachusettské univerzitě, Jon Kabat–Zinn (2016, s. 65-66) popisuje mindfulness následujícími slovy: „*Jednoduše řečeno, všímavost je neposuzující uvědomování každého okamžiku. Je kultivována tak, že záměrně věnujeme pozornost věcem, na které běžně ani na okamžik nepomyslíme*”. Důležitým aspektem je slovo „neposuzující“, což znamená opustit od automatického hodnocení všech situací, věcí nebo lidí, ale místo toho se zaměřit na realitu (Hennessey, 2019, s. 21).

Jeřábek (2021, s. 21) popisuje: „*Hlavními oblastmi, do kterých můžeme zaměřit svou vědomou pozornost, jsou tělo, emoce, myšlenky, smyslové vnímání a samotné dno mysli*”. Mindfulness je o tom, plně prožívat přítomný okamžik, zaměřit svoji pozornost na tady a teď. Definice učitele Dharmachari Bodhipaksha zní: „*Mindfulness je jemné úsilí neustále věnovat pozornost tomu, co prožíváme*“ (Hennessey, 2019, s. 19). Podstatě mindfulness lze ovšem správně porozumět jen vlastní praxí a zkušenostmi, nejedná se o teoretické znalosti, klíčem je praktikování (Jeřábek, 2021, s. 11). Napomáhá k redukci stresu, vyrovnává imunitu, učí porozumění tělesné bolesti a zlepšuje kreativní myšlení (Jeřábek, 2021, s. 14).

Diskutuje se také o rizicích, které mindfulness přináší. Ovšem nebyla provedena dostatečná řada výzkumů, aby tyto hypotézy potvrdila. Může se jednat o tzv. kontemplativní disociaci, která si vyznačuje absencí propojenosti emocí, myšlenek a tělesných pocitů. Když se jedinec soustředí na své tělo, může se tím dotýkat předešlých traumat, které nemá ještě v sobě zpracované (Kaczor, 2018).

#### **4.1.1 Historie mindfulness**

Počátky mindfulness jsou staré více než 2500 let. Celý příběh začal díky chlapci jménem Siddhartha Gautama, který se narodil do bohaté a mocné rodiny. Nic mu nescházelo, žil šťastným a spokojeným životem. Poté se oženil a zplodil potomka. Chlapec se jednoho dne rozhodl, že chce více poznat svět. Následně spatřil vše, předčím ho jeho rodina po celou dobu ochraňovala: utrpení, nemoc, smrt, ztráta. Zděšený vším, co viděl, se rozhodl opustit jeho bohatý a bezstarostný život a pokusit se o redukci celkového

utrpení ve světě. Strávil mnoho let zkoumáním existence člověka, experimentoval různými způsoby. Při vedení rozhovorů s mnoha mudrci však zapomněl na své vlastní filozofické myšlenky a praktiky. Siddhartha Gautama nakonec potom co sám sobě dovolil pouze být, existovat v přítomném okamžiku, a ne na sílu dosáhnout nějakého konkrétního pocitu nebo vědění, dosáhl významných postřehů. Po meditaci si o nich promluvil s ostatními. Mindfulness má kořeny v jeho praktikách, pozorováních a postřehů (Cotrell, 2018, s. 9).

#### 4.1.2 Postojová základna přístupu pro cvičení všímavosti

Pro meditaci mindfulness jsou klíčové základní postoje, které jsou zmíněny viz níže a pro lepší pochopení je třeba je popsat. Prvním z postojů je **neposuzování**. Vykládá se jako schopnost vnímat přítomný okamžik bez automatického vytváření hodnotících soudů a předsudků (Kabat-Zinn, 2016). Je patrné, že lidský mozek kontinuálně provádí hodnocení, posuzování a soudění různých podnětů v každodenním životě. Vytváří si zkratky - např. nadřizený v práci mi je nesympatický, prezentace kolegy na poradě mě nudí, apod. Díky snaze odstranit staré návyky myšlení, si utvoříme nový pohled na situace, věci a bytosti. (Jeřábek, 2021, s. 15). Tato zásada rozšiřuje náš přístup o elementy vřelosti, přívětivosti a soucitu (Siegel, 2016, s. 146).

Druhým postojem je **trpělivost**, schopnost setrvávat v přítomném okamžiku bez neproduktivního tlaku na okamžitý výsledek nebo změnu. V tomto kontextu je důležité si uvědomit, že každý proces vyžaduje adekvátní časový rámec. Trpělivost je v mindfulness chápána jako klíčový faktor umožňující postupné vnímání a integrování dovedností v průběhu času, namísto rychlého dosažení výsledků (Hasson, 2013).

Další postoj je představen jako **mysl začátečníka**, ve smyslu odložit předešlé názory a podívat se na věci nezaujatým pohledem (Siegel, 2016, s. 987). Vytváří prostor pro nové perspektivy, poznatky a prozkoumávání reality s otevřeným postojem, což podporuje hlubší a bohatší vnímání okolního prostředí (Kabat-Zinn, 2016).

**Důvěra** představuje jeden z klíčových aspektů v kontextu praktikování meditace mindfulness. Kabat-Zinn (2016) pojednává o důvěře jako o vnitřní opoře věřící v přirozenou schopnost mysli a těla přizpůsobit se. Cílem je důvěřovat a naslouchat naší intuici a neupřednostňovat názory nebo postoje druhých osob před vlastními pocity. Každý jedinec nese jedinečnost a proto by měl směřovat k uvědomování si vlastních pohledů a emocí, spíše než ke kritickému přijímání vnějších názorů. Cílem není transformace do někoho jiného,

ale spíše usilování o hlubší sebepoznání a autentický projev vlastní osobnosti (Kabat-Zinn, 2016).

**Neusilování** – tento postoj je třeba zaujmout, protože meditace je jiná než ostatní běžné aktivity. Při počáteční fázi meditace není racionální stanovovat si konkrétní cíle (např. snížení krevního tlaku, více uvolnění se), což je rozdíl oproti jiným činnostem. Vhodné je neusilovat, nechat být, co je teď prožívané a jen pozorovat. Jak tvrdí Kabat-Zinn (2016, s. 190 – 192): „*Při meditování je nejlepším způsobem, jak dosáhnout cíle, neusilovat o výsledek*”. Svého cíle stejně nakonec dosáhnete, ale nesmíte na něm lpět.

Neméně důležitým postojem při meditaci mindfulness je **přijetí**. Často naše osobnosti plýtvají energií na různé stimuly, nad kterými nemají okamžitou kontrolu nebo jsou v daném momentu neovlivnitelné. Tato reakce často vyúsťuje ve frustraci a odmítání těchto podnětů. V závěrečné fázi však nastává potřeba přijetí. Je třeba se zaměřit na aktuální okamžik a přijmout přítomné pocity, a prožívat je plně v současné realitě. Ovšem je třeba si neplést přijetí a rezignaci. To, že přijímáte své pocity nebo svůj vzhled, tak to neznamena, že třeba rezignujete na své postavě či na cokoli jiném pracovat. Nebo když máte špatné návyky, tak je nechat být a nepracovat na tom se jich zbavit. Přijetí je aktivní proces, který posiluje schopnost flexibilně a soudně reagovat na okolní podněty (Kabat-Zinn, 2016).

Posledním ze série postojů je přístup **nechat být**. „*Když začneme věnovat pozornost našim vnitřním prožitkům, rychle zjistíme, že se naše mysl pevně drží určitých myšlenek, pocitů a situací*” (Kabat-Zinn, 2016, s. 199-201). Ty příjemné se snaží vyvolávat znovu a držet se jich, naopak ty negativní a bolestivé vytěsnit. Myšlenkou ale je přijmout věci takové, jaké jsou. Tento postoj zahrnuje odmítání nutnosti manipulovat s prožíváním, nebo okolím, a namísto toho vytváří prostor pro pozorování a akceptaci bez jakýkoli nároků na okamžitou úpravu či intervenci. Je vhodné podotknout, že k těmto postojům se vážou i další přístupy, příkladem může být štědrost, vděčnost, odpuštění nebo soucit (Kabat-Zinn, 2016).

### 4.1.3 Úrovně všímavosti

Benda (2019, s. 22) rozpoznává existenci tří úrovní všímavosti v kontextu jeho přístupu k meditaci. Tato trojice úrovní reflektuje postupný a hloubkový vývoj individuálního prožívání a vnímání vědomé přítomnosti. První z nich je označována

jako **ted' a tady**. Vyžaduje plné soustředění na aktuální okamžik bez rozptylování myšlenek do budoucnosti či minulosti. V praxi to znamená, že jedinec si uvědomuje své myšlenky, pocity a vnímání bez hodnocení či reflexe. Je schopen přijímat přítomný okamžik tak, jak je, bez zaujetí, a soustředí svou pozornost na přítomný okamžik bez nutnosti reagovat či přizpůsobovat. Tato základní úroveň vědomé přítomnosti je považována za vstupní bod pro postupný rozvoj a prohlubování všímavosti, která může vést k lepšímu pochopení vlastního vnitřního světa a zlepšení celkové kvality života.

Následující úrovní je **rozpuštění maladaptivních emočních schémat**. Lze ji popsat jako „*schopnost uvědomovat si procesy probíhající v našem těle a v mysli v přítomném okamžiku s postojem smířlivého porozumění a přijetí*” (Benda, 2019, s. 24). Uvědomování procesů se může poukázat na příkladě, kdy vzpomínáme např. na první den nástupu do nové práce. „*Ale teprve když si uvědomíme, že vzpomínáme, tedy že v naší mysli právě probíhá proces vzpomínání, jde o všimnutí*“ (Benda, 2019, s. 24). Dalším krokem je omezovat automatické a neuvědomované procesy reakce mysli na procesy. Velkou řadu procesů, které se v naší mysli odehrávají, je obtížné zaznamenat a akceptovat takové, jaké jsou. Cílem je osvojit si schopnost sledovat vlastní emocionální reakce a postupně transformovat rigidní a neadaptivní vzorce myšlení a chování, což přispívá k větší psychické pružnosti a pohodě jedince (Benda, 2019).

Poslední uváděnou úrovní je tzv. **sebepřesažení**, u které je vhodné na pravou míru uvést, že této - třetí úrovně, lze dosáhnout pouze za podmínek každodenní minimálně dvanácti hodinové meditace po dobu několika týdnů ba i měsíců. V tomto případě naše mysl neovládá žádné obranné mechanismy. Meditující je schopen si uvědomit tři tzv. univerzální charakteristiky všech všímavě zaznamenávaných procesů - tj. jejich pomíjivost, neuspokojivost a nepřítomnost něčeho, co bychom mohli považovat za trvalé Já. Meditující pak může přijít až k tzv. stavu nibbány. Ta pak může způsobit změny výrazné a nevratné změny osobnosti (Benda, 2019, s. 31).

## 4.2 Vymezení self-compassion

Podle Oxfordského slovníku angličtiny lze vysledovat původ termínu „compassion“ v latinském výrazu „compati“, což v překladu znamená „trpět s“. V literatuře se většinou shoduje, že soucit zahrnuje empatii s trpící osobou a motivaci jednat tak, aby jí byla poskytnuta první pomoc (Goetz et al., 2010). V buddhismu je však soucit chápán nejen

jako emoční reakce, ale též jako projev rozumu a moudrosti, zasazený do etického rámce, jenž se týká nezištného záměru osvobodit druhé od utrpení. Kanov a kol. (2004) v rámci svého přehledu o soucitu v organizačním kontextu formulují, že soucit lze konstruovat do tří klíčových aspektů: vnímání, prožívání a reakce. Termín „vnímání“ zahrnuje schopnost identifikovat utrpení jednotlivce, a to buď prostřednictvím kognitivního rozpoznání tohoto stavu, či skrze nevědomou fyzickou nebo afektivní odezvu. „Prožívání“ pak definují jako emocionální reakce na dané utrpení a zahrnuje „empatický zájem“ vyjádřený schopností přijímat perspektivu dotčené osoby a mentálně si představovat a prožívat její stav. Posledním, avšak neméně významným aspektem je „reakce“, která následovně reflektuje touhu aktivně jednat s cílem zmírnit utrpení dané osoby.

Self-compassion zpopularizovala na začátku roku 2000 pedagogická psycholožka Kristin Neff (Dodson & Heng, 2019, s. 2). Naše západní kultura má tence být přívětivá a vlídná k ostatním lidem, ale dle Buddhismu by tento vstřícný přístup měl jedinec aplikovat nejdříve sám na sebe, aby ho pak mohl předávat dál. Koncept „když se přijímá, lépe se i dává“ reflektuje tuto myšlenku. Tato filozofie vychází z faktu, že od dětství je jedince často učen, že projevy negativních nemocí jsou odmítány. Kulturou je vtiskováno, že péče o vlastní pocity je méně důležitá než obava o to, co si ostatní lidé myslí. Buddhismus nás vyzývá naučit se přijímat sami sebe v celé své autentičnosti a nechat stranou obavy o vnější i vnitřní nedokonalosti. Soucit se sebou samým popisuje Neff (2003) jako vnímavé uvědomování si utrpení sebe sama i druhých, které se skládá ze tří složek: (i) laskavost k sobě samému (laskavý a chápavý přístup k sobě samému), (ii) lidskou sounáležitost (vědomí, že utrpení je součástí lidského života) a (iii) všímavost (přítomnost teď a tady).

Soucit s vlastním já nás upozorňuje na přijetí vlastních omylů, pocitu zklamání a utrpení. Tato skutečnost, i když může být bolestivá, přesto tvoří nedílnou součást lidské existence. Nevyhýbáme se nepříjemným a bolestivým myšlenkám, ale ani jim zbytečně nepropadáme. Klíčové je přiznat si: „Ano, právě se cítím smutný, nemám energii, situace mě přesahuje“. Důležité je nezapírat tyto pocity, nebránit se jim a zacházet se sebou s láskyplným přístupem, jako bychom jednali se svým nejlepším přítelem (Benda, 2019).

Je prospěšné si uvědomit, že podobné stavy prožívají i ostatní lidé (Neff, 2003, s. 224). Tato perspektiva nám umožní přijímat pozitivní myšlenky a řešit své „problémy“ moudřeji a efektivněji. Odsuzování se za vlastní pocity není produktivní, stejně

jako nadávání si či nedostatek odpouštění za vlastní chyby. Přijetím aktuální situace získáme energii potřebnou k jejímu konstruktivnímu řešení (Neff, 2003).

### 4.3 Redukce pracovního stresu pomocí všímavosti

Snižování stresu pomocí všímavosti neboli také MBSR se učí pomocí osmítýdenního kurzu. Tento program MBSR vznikl díky doktorovi Jonu Kabat-Zinnovi. Setkání trvá kolem tří hodin, mezi šestým a sedmým setkáním je jedno celodenní setkání v tichu. Kabat-Zinn svůj projekt popisuje jako „*uvědomování, které přichází skrze záměrné věnování pozornosti, v přítomném okamžiku a bez posuzování*” (Lehrhauptová a Meibertová., 2020, s. 16). Přestože by se dalo říci, že mindfulness se odvolává na asijskou kulturu, tak faktem je, že k naučení všímavosti není potřeba se spojovat s buddhismem apod. Prokázalo se, že mindfulness zlepšuje kvalitu života i u lidí s onemocněním (Lehrhauptová a Meibertová, 2020).

V první řadě je vhodné si uvědomit své spouštěče stresu a jak na ně reagují. Odpovím si „Jsem ve stresu, když...”, „, když jsem ve stresu, tak...”. Když jsme pod tlakem, tak často automaticky reagujeme přehnaně na banální věci každodenního života, stačí jedna otázka od kolegy z práce a hned to v nás vyvolá přehnanou emoční reakci. Ani si v ten moment možná neuvědomíme, proč jsme tak reagovali a je nám zpětně líto, že jsme reagovali tak bezmyšlenkovitě (Lehrhauptová a Meibertová, 2020).

Chronický stres v nás často vyvolává přístup k životu většiny lidí - „budu šťastný/á až...”. Orientujeme se na významné události, zatímco nežijeme v přítomnosti a život nám proplová mezi prsty. Náš život pak ovládá postoj „až - pak”. Své štěstí tudíž neustále hledáme v budoucnosti. Vhodně toto vystihuje věta filozofa Alfreda D'Souza: „*Dlouho se mi zdálo, že život brzy začne, tedy ten skutečný život. Vždy tomu však něco bránilo, něco, čím bylo třeba nejprve projít, nějaká nedokončená práce či nesplacené dluhy anebo se ještě nenaplnil čas. Pak měl život začít. Nakonec mi došlo, že ty překážky jsou můj život*” (Lehrhauptová a Meibertová, 2020, s. 49). Zatímco se zabýváme minulostí a budoucností, uniká nám ten nejcennější okamžik – přítomnost (Lehrhauptová a Meibertová, 2020).

Často se také lidé snaží zbavit stresu špatným způsobem - stresovou situaci nahradí jinou stresovou situací, nebo i hůře - návykovými látkami jako jsou cigarety, alkohol či jiné omamné látky. Neodpočívají, a i ve svém volném čase mají pocit, že toho musí udělat co nejvíce - výlet, rodinná návštěva, večírek, sportovní zápas atd. Studie o dynamice stresu

prosazuje názor, že po nějaké naší etapě stresu by měl následovat kvalitní odpočinek. Většina populace však tento koncept podceňuje a spíše se uchyluje k dalším stresovým situacím, neboť v dnešní moderní společnosti odpočinek často není považován za společensky aktuální či trendy. Proto bychom ve svém volném čase měli dělat takové aktivity, při kterých si opravdu odpočineme, nebudeme ve stresu, ale uvolnění. A to se právě učíme při meditaci všímavostí (Lehrhauptová, 2020, s. 48 – 50).

#### **4.3.1 Stres v práci**

Nedávné výzkumy naznačují, že 64 % dospělých obyvatel Spojených států uvádí práci jako významný zdroj stresu, což ji řadí mezi nejčastěji zmiňované osobní stresory (American Psychological Association, 2019).

Potencionální činitele stresu má každý druh zaměstnání. Za sedm nejčastějších příčin stresu v práci je považováno:

- Vnitřní faktory v zaměstnání
- Organizační role
- Osobnost a zvládání strategie
- Pracovní vztahy
- Vývoj kariérního postupu
- Kultura organizace
- Propojení domova a práce

Za další časté příčiny stresu v práci můžeme určitě považovat i změny pracovních podmínek (změna pracovní doby, přesunutí pracovního místa do jiné kanceláře apod.), dále pak třeba nedostatek soukromí (open space kanceláře) a s tím i související přítomnost mnoha osob (Wágnerová, 2011, s. 344-347).

Když si přiblížíme problém ohledně výše zmíněného vývoje kariérního postupu, tak přijdeme na to, že když nemáme motivaci k povýšení, je dost možné že na nás dolehne tíseň z nenaplněných ambicí. Podobná situace nastává i v případě nízké prestiže našeho zaměstnání nebo nízkého platu. Ke stresu na pracovišti přispěje i špatná organizační struktura, kde není zcela definované, kdo za jaký úkol má zodpovědnost, a dochází tak ke zmatku a přehazování povinností a viny z jednoho zaměstnance na druhého (Urban, 2016).

Obecnou příčinou vzniku stresu v práci je nedostatek personálu. Stává se pak, že místo toho abyste se soustředili na prioritní úkoly vaší práce, tak svůj čas plýtváte nepodstatnými úkoly, které by měl dělat někdo jiný. Může se jednat o zvedání telefonů, vyřizování korespondence nebo instalaci různých zařízení. Ačkoliv se tyto činnosti můžou zdát jako triviální, mají kumulativní efekt. U zaměstnanců pak po nějaké době způsobují pocit frustrace a vzteku. Tomu je podobné i zavedení zbytečných rituálů a procedur ve firmě, kdy si zaměstnanci stěžují, že jejich nadřízení neustále např. plánují různé schůze a meetingy, které jsou pro ně zbytečně a plýtvají pak jejich časem (Fontana, 2016).

Lidské tělo má nastavený tzv. cirkadiánní rytmus, který je přirozený každému z nás a každý ho máme jiný. To způsobuje, že někteří jedinci se cítí nejvíce akční po ránu, jiní až odpoledne či navečer. „*Je čas na spaní a čas na práci, čas, kdy je náš metabolismus na svém vrcholu, a čas kdy je na svém nejnižším bodě, čas, kdy jsme nejvýkonnější a máme nejjasnější mysl, a je čas, kdy tělo i mysl potřebují odpočívat a nabrat síl*“ (Fontana, 2016, s. 53). Konstrukt ve kterém žijeme ovšem tento náš rytmus narušuje a to zejména u prací jako jsou byznysmeni, kteří snášejí jet lag nebo neplánované přesunutí schůzek, nebo nemocniční personál, který musí být v pohotovosti nonstop 24 hodin. Takové práce jsou nepředvídatelné a vede to pak k rušení osobních plánů zaměstnance, což při častém opakování může být následkem narušení vztahů, ke kterým se pak pojí další stres. Na škále stresorů je vysoko umístěná i nejistota, a to zejména v případě, kdy zaměstnanec si není jistý stálostí své pozice a hrozí mu, že si svoji práci neudrží. V takovém případě pak upadá též pracovní morálka (Fontana, 2016, s. 52-57).

#### **4.3.2 Prevence stresu na pracovišti**

Dalo by se říct, že stres je fenoménem dnešní doby. Ať už více či méně, se stresem se potýkáme v každodenním životě (Plamínek, 2013, s. 377 – 379). Do dnešní doby není jasně daná přesná definice stresu. Jednoduše by se dalo říci, že jde o duševní či tělesnou zátěž (Lehrhauptová a Meibertová, 2020, s. 52) Pojem stresu je odvozen z latinského *stringere* – v překladu těžce táhnout. Za otce teorie stresu je považován endokrinolog Dr. Hans Selye. Ten říká „*Stres je nespecifická fyziologická reakce organismu na jakýkoli nárok na organismus kladený*“ (Lehrhauptová a Meibertová, 2020, s. 52). Selye je i autorem pojmu spouštěč stresu neboli stresor (Lehrhauptová a Meibertová, 2020, s. 53).

První koncept pojímá stres jako tlak, který je uplatňovaný na jednotlivce, který produkuje napětí. Někteří zastánci tvrdí, „*že stres, kterému je jednatel vystaven,*



*můžeme měřit stejným způsobem, jakým měříme fyzikální napětí na stroji” (Arnold a kol., 2007, s. 382).*

Druhý koncept se dívá na stres jako na odezvu osoby na vyrušení. Fyziologické změny, jako je naléhavé vylučování adrenalinu, Cannon popisuje takto stres. Můžeme se tak tomu dívat, když je subjekt např. konfrontován s chladem nebo nedostatkem kyslíku. Teorie stresu kladou důraz na interakci mezi osobou a prostředím v jejímž se nachází. Proto se může zdát, že zatímco jedna osoba ve stejném prostředí prosperuje, druhá trpí, protože do svého prostředí nezapadá. Pochopení stresu dle Cummingse a Coopera zní následovně:

- *„Jednotlivci se převážně snaží udržet své myšlenky, emoce a vztahy se světem v rovnovážném vztahu” (Arnold a kol., 2007, s. 382).*
- Každá osoba se může cítit komfortně v jiné situaci.
- Jednotlivec, který se snaží udržet si stabilizovaný stav, směřuje k vytváření „procesu změny”, ke strategii zvládnutí situace.

Dle Coopera je stres *„jakákoliv síla, která tlačí fyzikální nebo psychologické faktory mimo rozsah stability a produkuje napětí u jednotlivce” (Arnold a kol., 2007, s. 383).* Když si subjekt uvědomí, že přichází stres, tak dojde k pocitu strachu. Stres má také mnoho různých symptomů. Ať už se jedná o fyzikální - ztráta apetitu, nespavost, pocity k pláči, okusování nehtů, či behaviorální - podrážděnost, pocit neúspěchu, problém se koncentrovat, ztráta zájmu o okolí nebo těž zdravotní - migréna, hypertenze: vysoký krevní tlak, porucha činnosti štítné žlázy nebo i menstruační potíže. Stres je důsledkem i celé řady nemocí. Může dojít až k úmrtí – infarkt (Arnold a kol., 2007).

### **4.3.3 MBSR**

Při začínání meditace dle programu MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) se 1. a 2. týden aplikuje body scan. Je zde důležitá pravidelnost, tedy je nutné to dělat každodenně po dobu 45 minut. Hlavní pointou body scanu je „probudit se”. Důležité je, že body scan provozujete, zkuste ovšem každý den meditaci dělat jako by to bylo poprvé. Nic neočekávejte. Během dne také po dobu deseti minut cvičte v sedě všímavost dechu. Všímavost zapojte do svých každodenních rutinových činností - čištění zubů, zavazování tkaniček u bot, zamykání dveří, sprchování se. Při těchto jinak zautomatizovaných

činnostech si uvědomte přítomný okamžik - že teď to právě děláte, vnímejte tělo (Kabat-Zinn, 2016).

Úkolem ve 3. a 4. týdnu je, se přesunout z body scanu na všímavou hathajógu. Ve třetím týdnu pokračovat v dechovém cvičení po dobu patnácti minut a každý den si vědomě prožít jednu příjemnou událost a poté si ji zapsat do deníku - co jsme prožívali za emoce, jak jsme se cítili a vnímali naše tělo. Ve čtvrtém týdnu cvičte dechové cvičení půl hodiny. Do deníku si zaznamenejte úplně to samé jako v předešlém týdnu, ale každodenní negativní událost (Kabat-Zinn, 2016).

V 5. a 6. týdnu se doporučuje začít se čtyřicetipětí minutovou meditací v sedě a prostřídávat ji s jógou. Do toho ještě zakomponovat „otevřenou přítomnost“. To je věnování pozornosti tomu, co považujete za nejzřetelnější. Nespěchejte na sebe, a když se vaše mysl opět zatoulá někam jinam, tak si to uvědomte a v klidu pokračujte dál. V předposledním, sedmém týdnu, se medituující věnují čtyřicet pět minut denně kombinaci sezení, jógy a body scanu, a to v časovém a pořadovém úseku, jaký si určí oni sami. Je zde vítaná volnost a experiment. V osmém týdnu je již na vás, jaký typ cvičení jógy si vyberete. Vaše cesta nekončí, ale právě začíná. Už máte základní vědomosti, které můžete stále prohlubovat (Kabat-Zinn, 2016, s. 537 – 554).

Existuje i několik jiných programů, které pocházejí ze základu MSBR. Jedná se např. o MBCT (Mindfulness-Based Cognitive Therapy), což je program kognitivní terapie založené na všímavosti nebo MBRE (Mindfulness-Based Relationship Enhancement), který se snaží o zlepšení partnerských vztahů (Kaczor, 2018).

#### **4.3.4 Mindfulness na pracovišti**

V současné době získává vysokou popularitu metoda mindfulness jako účinný přístup k zvládnání pracovního stresu a k jeho prevenci. Mindfulness se zdá být efektivním řešením klíčových problémů, s nimiž se organizace a zaměstnanci potýkají v době přetížení pozornosti, multitaskingu a stresorů vyplývajících ze stále složitějšího pracovního prostředí a neustálého připojení. S technologickým pokrokem se mění způsob práce a komunikace mezi jednotlivci (Sarker a Ahuja, 2012). Větší propojení s prací prostřednictvím mobilních technologií, jako jsou e-maily a textové zprávy, a rostoucí očekávání reaktivity po pracovní době ztěžují pracovníkům odpojení od pracovních záležitostí. Organizace čelí nejistotě v souvislosti s rychlým tempem inovací a technologickým pokrokem, což vyvolává otázku,

jak nejlépe konkurovat v ekonomice budoucnosti (World Development Report, 2019). Tyto tlaky podporují poptávku po školeních v oblasti mindfulness, které se zaměřují na přítomný okamžik a snižují úroveň stresu u zaměstnanců (Reb, Allen, Vogus, 2020).

Mindfulness má významný potenciál ve výměně stresu za výzvu, což znamená krok k směrem efektivnímu zvládnání stresorů, s nimiž se každodenně setkávají lidé v práci. Názorně lze uvést několik přínosů spojených s praktikováním všímavosti. Komunikace – když budeme schopni dobře komunikovat, lépe se nám budou řešit možné spory. Větší soustředěnost a koncentrace na práci je také důležitý přínos. Díky tomu, jak jsme všímavý, tak nám to může přinést i vhled kritického myšlení. Když např. na pracovišti něco nefunguje tak, jak má, můžeme na tyto nedostatky upozornit a pomůžeme je tím vylepšit. Jelikož budeme mít větší rozhled, tak nám to může přidat plusové body na kreativě. Celkově bychom se měli v práci cítit ve větší pohodě. Pokud budeme všímavý sami k sobě, budeme pak více všímavý i k ostatním lidem, což se může zejména hodit při profesích, které si zakládají na komunikaci či pomoci druhým lidem - např. personální pracovník, sociální zaměstnanec, zdravotník, pečovatel. Právě i tyto zmíněné profese mají velké riziko, že zaměstnanec se může dostat a snadno dostane do nadměrného stresu (Reb, Allen, Vogus, 2020).

Každopádně každý člověk si s mindfulness může naložit, jak chce a kde chce, v diferencních směrech ať už osobního nebo pracovního života. Ovšem vždy je to založené na stejných principech (Kaczor, 2018). Je klíčové mít na paměti, že v souvislosti s rolí a důsledky mindfulness v pracovním prostředí zůstává řada otázek nezodpovězena. Je též možné, že kvůli publikačnímu zkresení je v odborné literatuře výrazněji prezentován pozitivní dopad mindfulness, zatímco nulová zjištění nebo případné nevýhody mohou být nedostatečně zastoupeny (Reb, Allen, Vogus, 2020).

#### **4.4 Self-compassion na pracovišti**

Prožívání negativních emocí a různých utrpení je součástí nejen běžného ale i pracovního života. Zaměstnanci se často potýkají s negativními myšlenkami, které vychází z různých pracovních událostí, včetně toxických interakcí s kolegy (Driver, 2007; Frost, 2003), neúspěšných obchodních pokusů (Shepherd & Cardon, 2009) a drobných běžných chyb (Chamberlain & Zika, 1990). Tento stav může mít také svůj původ mimo pracovní prostředí a přecházet do pracovní sféry (Eby et. al, 2016). To může zahrnovat

osobní problémy (Lilius et al., 2008), stejně jako kolektivní traumatické zážitky, například přírodní katastrofy (Hochwarter et. al, 2008) a globální pandemie (Trougakos et al, 2020). V důsledku globální pandemie COVID-19 se zvýšila osvěta o důležitosti péče o vlastní pohodu jako prostředku podpory duševního zdraví v pracovním prostředí (Kotlera a Van Gordon, 2021, s. 1). Nedávný přehled literatury například zjistil, že s pandemií souvisí nárůst pracovního stresu a depresí, vyvolaných hrozbou nákazy, obavami z infekce, infobezpečností (což zahrnuje informační přetížení spojené s pandemií), karanténou, omezením sociálních interakcí, stigmatizací a nejistotou ohledně zaměstnání (Hamouche, 2020).

V poslední době začal být soucit k vlastnímu já více zdůrazňován ve výzkumu v oblasti managementu, v souladu s rozšířeným přesvědčením, že sebesoucit může přispět k celkovému štěstí, úspěchu a lepšímu zvládnutí profesních neúspěchů u zaměstnanců (Chenn, 2018; Weiss 2018). Souhrn důkazů naznačuje, že mnoho pracovníků zažívá zmatek. Je klíčové si uvědomit, že absence strategií a postupů pro řízení stresu v pracovním prostředí může negativně ovlivnit duševní zdraví, fyzický stav, pohodu a produktivitu zaměstnanců (Dewe et al., 2010). Soucit se sebou samým byl navržen jako adaptivní strategie pro podporu pohody a pozitivního psychologického fungování, zejména v náročných obdobích (Allen & Leary, 2010). V pracovním kontextu je soucit se sebou samým spojen se zlepšením (například) chování v oblasti zdravé péče o sebe (Horan a Taylor, 2018), optimismu a organizační integrity (Simões et al., 2016), vnímaného organizačního soucitu a ohrožení (Henshall et al., 2018), soucitu s druhými (Mills et al., 2017) a pracovní spokojenosti (Abaci & Arda, 2013). Osoby projevující soucit se sebou tendují k formulaci konkrétnějších plánů pro dosažení cílů a mají menší sklon k odkládání úkolů (Neff, 2011). Soucítění se sebou navíc usnadňuje opětovné zapojení do procesu dosahování cílů po neúspěších neboť umožňuje lepší regulaci emočních reakcí v náročných situacích (Miyagawa et al., 2018).

#### **4.4.1 Vyčerpanost v práci**

Optimistické myšlení rovněž vykazuje tendenci generovat zdroje (Lana et al., 2019), což naznačuje, že pracovní přístup založený na soucítění se sebou samým může být povzbuzující, protože zahrnuje laskavé jednání vůči sobě samému a zaujímání podpůrného postoje k vlastní osobě (Neff, 2003). Studie jednoznačně ukazují, že přijímání pozitivního přístupu k sobě samému snižuje úroveň vyčerpaní. K tomu lze uvést například výzkum

Schmeichela a Vohse (2009), který odhalil, že pozitivní vnímání vlastní osoby úspěšně bojuje proti vyčerpání. Podobně Harris a kol. (2017) zjistili, že přijímání pozitivního obrazu o sobě zvyšuje kognitivní výkonnost. V souladu s těmito studiemi očekáváme, že pracovní sebezpečí zvýší schopnost kontroly nad pracovními úkoly, což se projeví nižším vyčerpáním zdrojů.

#### **4.4.2 Pracovní sebevědomí**

Model Integrated Self-Control Theory (dále jen „ISCT“) uvádí, že pocit efektivity působí jako základní zdroj motivace ke kontrole (Kotabe a Hofmann, 2015). V souladu s principy ISCT a s pracemi o soucitu k sobě samému očekáváme, že projevy pracovního soucitu mohou významně zlepšit pracovní sebehodnocení, jež se váže k aktuálnímu hodnocení vlastní hodnoty v práci (Heatherton a Polivy, 1991).

Přístup založený na pracovním sebesoucitu může výrazně pozitivně ovlivnit pracovní sebehodnocení. Tento způsob myšlení zahrnuje postoj laskavosti a péče v rámci pracovního kontextu. K podpoře této myšlenky Neff (2016) konstatuje, že jedinci s vysokou mírou soucitu k sobě samým zažívají zvýšený pocit vlastní hodnoty, protože se k sobě chovají s laskavostí a přijímají sami sebe. Podobně Leary a kol. (2007) naznačují, že soucit k sobě samému pravděpodobně posiluje sebeúctu, neboť milosrdný přístup k vlastní osobě vytváří pozitivní pocity o sobě. Myšlenkový přístup orientovaný na soucit k sobě samému může také zvýšit pracovní sebeúctu, tím, že minimalizuje sebekritiku a sociální srovnávání (Neff, 2003), které ohrožují sebeúctu tím, že zdůrazňují negativní aspekty jedince. Naopak, přístup k práci s uplatněním soucitu k sobě samému může předejít spojování neúspěchů nebo nedostatků v práci s celkovou hodnotou jedince, neboť soucit k sobě samému podporuje přesvědčení, že všichni zaměstnanci jsou náchylní k nedokonalostem a že lze zdokonalit své slabiny (Breines & Chen, 2012).

#### **4.4.3 Pracovní chování**

Redukce vyčerpání a posílení pracovní sebeúcty prostřednictvím pracovního sebemilování mohou pozitivně ovlivnit každodenní pracovní chování. Konkrétně model ISCT naznačuje, že kapacita kontroly a motivace k této kontrole, které chápeme jako vyčerpání a pracovní sebeúctu, mají vliv na úsilí zaměřené na kontrolu. Toto úsilí se týká *„skutečného množství mentální energie, kterou jedinec investuje do efektivního*

*dosažení určitého cíle*“ (Kotabe a Hofmann, 2015, s. 626). Zaměřuje se na dva ukazatele kontrolního úsilí ovlivněné pracovním sebemilováním – každodenní pracovní nasazení a každodenní odolnost. Pracovní nasazení reflektuje soustředění a vnoření zaměstnanců do práce (Kahn, 1992) a je indikátorem kontrolního úsilí, protože odhaluje jak zaměstnanci v daný den investují svou energii do práce. Odolnost, definovaná jako pozitivní přizpůsobení se každodenním výzvám v zaměstnání (King, 2016), představuje další ukazatel kontrolního úsilí v práci. Naznačuje, že zaměstnanci, kteří se v daný den vyrovnávají se stresem s nadhledem a investují energii do překonávání překážek, projevují kontrolní úsilí (Fisher a kol., 2019).

Toto pracovní chování je důležité zohlednit v kontextu pracovního sebepojetí, protože literatura o self-compassion uvádí, že sebepojetí může podporovat investování do úkolů zaměřených na cíle a posilovat odolnost při dosahování cílů (Miyagawa a kol., 2018). Očekáváme, že ve dnech, kdy jsou zaměstnanci méně vyčerpaní díky pracovnímu sebepojetí, budou projevovat větší angažovanost v práci. ISCT předpokládá, že úsilí o dosažení cílů je usnadněno dostupností zdrojů (Kotabe a Hoffman, 2015), a investice do pracovních úkolů vyžaduje energetické zdroje (Lanaj a kol., 2014). Vyčerpaní zaměstnanci častěji podléhají rozptýlení mimo úkol, což snižuje úsilí věnované pracovním projektům v daný den (Wagner a kol., 2012).

Předchozí výzkumy naznačují, že vyčerpání snižuje kognitivní úsilí při plnění úkolů (Li a kol., 2019) a ovlivňuje schopnost shromažďovat a zpracovávat nové informace (Xu a kol., 2012), což může potenciálně ovlivnit pracovní nasazení. Naopak snížené vyčerpání může zlepšit pracovní nasazení (Lanaj a kol., 2019). Je pravděpodobné, že ve dnech, kdy zaměstnanci praktikují pracovní sebesoucit, budou díky sníženému vyčerpání projevovat vyšší denní pracovní nasazení. Odpověď na stres a každodenní výzvy v práci může být též ovlivněna odolností, která není pouze trvalým rysem, ale mění se každý den (Martinez-Corts a kol., 2015). Barton a kol. (2020) zdůrazňují, že odolnost bychom měli vnímat jako každodenní chování, nikoli jako pevný charakterový rys. Z této perspektivy očekáváme, že zaměstnanci budou v práci odolnější ve dnech, kdy mají větší kapacitu zdrojů (tj. menší vyčerpání) díky pracovnímu sebepojetí (Jennings a kol., 2022).

Zaměstnanci, kteří jsou plní energie z pracovního sebesoucitého myšlení, budou pravděpodobně lépe zvládat stres a lépe se vyrovnávat s každodenními výzvami. Vzhledem k tomu, že vyčerpání zhoršuje sebekontrolu při plnění úkolů (Vohs a Heatherton, 2000)

a může snížit intenzitu snažení (Gollwitzer & Sheeran, 2006), zaměstnanci v takovém stavu mohou mít tendenci se vzdát při čelení neúspěchům. Naopak, energický přístup díky pracovnímu sebezpečí může zaměstnance lépe vybavit k řešení obtížných situací a lépe čelit stresu (Jennings a kol., 2022).

Větší kapacita zdrojů, vyplývající z pracovního sebesoucinného myšlení může zaměstnance motivovat k vyššímu úsilí při plnění pracovních úkolů. ISCT a předchozí výzkumy seberegulace dohromady naznačují, že ve dnech kdy mají zaměstnanci více energie díky pracovnímu sebesoucinnému myšlení, budou a) angažovanější a b) odolnější. Kromě zlepšení každodenního pracovního nasazení a pracovní odolnosti prostřednictvím snížení vyčerpání, pracovní sebezpečí pravděpodobně ovlivní i stejné pracovní chování prostřednictvím zvýšené pracovní sebeúcty. ISCT naznačuje, že motivace podporuje úsilí při plnění ceněných úkolů (Kotabe & Hofmann, 2015). Očekáváme, že pracovní sebeúcta, vyplývající z pracovního sebesoucinného myšlení, zvýší každodenní pracovní nasazení, protože stav sebeúcty zvyšuje úsilí v oblastech, které jsou v souladu s cíli jedince (Rosenberg et al., 1995).

Zároveň předpokládáme, že zaměstnanci s vyšším pracovním sebevědomím díky pracovnímu sebesoucinnému myšlení budou méně náchylní k ohrožení svého pocitu vlastní hodnoty, což je propojeno s lepším emočním projevem v práci (Sonnetag a Lischetzke, 2018). Tento pozitivní pocit vlastní hodnoty může podporovat vyšší pracovní nasazení. Vyšší sebevědomí stimuluje vlastní očekávání ohledně úspěšného plnění úkolů (Hollenbeck a Brief, 1987), což nás vede k předpokladu, že zaměstnanci s vyšším pracovním sebevědomím, díky pracovnímu sebesoucinnému myšlení, budou více angažovaní v práci.

Celkově očekáváme, že zvýšená pracovní sebeúcta v důsledku pracovního sebezpečí přispěje k lepšímu každodennímu pracovnímu nasazení a odolnosti (Jennings a kol., 2022).

#### **4.4.4 Pracovní výkon a pohoda**

Náš integrovaný teoretický rámec naznačuje, že přijetí sebesoucinného přístupu v práci má pozitivní dopady jak na pracovní výkon, tak na pohodu zaměstnanců. Za prvé, ISCT zvyšuje kontrolní úsilí plnění cílů, což naznačuje, že angažovaní a odolní zaměstnanci by měli dosahovat lepších pracovních výsledků. Na denní úrovni považujeme za indikátor plnění cílů sledování denního pokroku, protože zachycuje vnímání postupu směrem k dosažení dlouhodobých pracovních cílů (Wanberg a kol., 2010).

Zadruhé, literatura o soucitu se sebou samým naznačuje, se seberegulace založená na postoji soucitu se sebou samým může zlepšit pohodu (Neff, 2003). V souladu s eudaimonickým pohledem na pohodu, který se zaměřuje na vnímání „plného a hluboce uspokojujícího prožívání života“ (Deci a Ryan, 2008, s.1) uvažujeme také o následných přínosech pracovního myšlení založeného na soucitu se sebou pro smysl života. Smysluplnost života se vztahuje k vnímání toho, že život člověka je významný, smysluplný a soudržný (King a kol., 2006), a je považována za klíčový ukazatel celkově životní pohody (King a Hicks, 2021).

Tím, že zkoumáme vliv pracovního sebesoucitého myšlení na pokrok v dosahování cílů na pohodu, přinášíme holistický pohled na každodenní život zaměstnanců, ukazujeme, jak může být pracovní sebesoucité myšlení prospěšné jak v pracovním prostředí, tak i mimo něj (Jennings a kol., 2022).



## 5 Vlastní práce

### 5.1 Cíle výzkumu a metody šetření

Cílem této bakalářské práce je evaluovat vliv využívání technik mindfulness a self-compassion na pracovní sféru jednotlivce a analyzovat, jakým způsobem mohou metody přispět k vytvoření pozitivnějšího vztahu k práci, redukci pracovního stresu a zlepšení mezilidských vztahů na pracovišti. Zároveň se snaží identifikovat rozdíly v používání těchto technik mezi jednotlivci pracujícími ve veřejné správě a soukromém sektoru, stejně jako rozdíl mezi pracovním zařazením a úrovní sebesoucitu.

Pro výzkumu byly vybrány tyto hypotézy:

- H<sub>01</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a povědomím o mindfulness neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>02</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a využitím technik mindfulness neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>03</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a laskavostí k sobě samému neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>04</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a sebeodsuzováním neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>05</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a lidskou sounáležitostí neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>06</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a izolací neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>07</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a všímavostí neexistuje statisticky významná závislost
- H<sub>08</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a přílišným ztotožněním neexistuje statisticky významná závislost

Pro dosažení těchto cílů byly zvoleny dvě metody výzkumu: kvantitativní a kvalitativní. Kvantitativní část využívá dotazníkového šetření s předlohou self-compassion dotazníku od Kristin Neff, rozšířeného o otázky týkající se mindfulness a základních

charakteristik respondentů. Kvalitativní část se realizovala formou polostrukturovaných rozhovorů s jednotlivci, kteří absolvovali osmitýdenní kurz mindfulness. Tato kombinace metod umožňuje získat komplexní a hlubší informace ohledně vlivu mindfulness a self-compassion na pracovní prostředí.

Výsledky kvantitativní analýzy jsou prezentovány prostřednictvím grafů a testování hypotéz s hladinou významnosti 5 %. Kvalitativní rozhovory poskytují hlubší vhled do praktické aplikace mindfulness v pracovním prostředí.

Celkově bude tato studie přispívat k lepšímu pochopení dopadů mindfulness a self-compassion v pracovním prostředí ve veřejné správě a soukromém sektoru, což může vést k identifikaci oblastí pro další výzkum a zlepšení pracovních podmínek v obou sektorech.

### **5.1.1 Charakteristika výzkumného souboru**

Co se týče dotazníkového šetření, sběru dat se zúčastnilo celkem 109 respondentů pracujících ve veřejné správě nebo soukromém sektoru. Dotazník byl rozeslán po celé České republice nehledě na demografické působení, věk či pohlaví. V první řadě byli osloveni respondenti z oblasti rodiny, přátel a známých, kteří pak následovně dotazník rozesílali svým kolegům. Podmínkou bylo, že dotazující musí pracovat v soukromém nebo státním podniku, nikoli na OSVČ.

Pro rozhovor bylo osloveno 5 osob, všechny se zúčastnily osmitýdenního kurzu mindfulness, některé z nich jsou i samotnými lektory mindfulness. Tyto osoby byly osloveny prostřednictvím mindfulness skupin na platformě Facebook nebo pak nadále na doporučení předchozích respondentů. Každý dotyčný zodpověděl všechny požadované otázky, kterých bylo celkem šest. Z důvodu zachování anonymity respondentů, není v přepisu uvedeno pravé jméno respondenta, nýbrž vymyšlené.

Následující tabulka zobrazuje údaje o respondentech, kteří byli ochotni poskytnout rozhovor.

Tabulka č. 1 Údaje o respondentech

Jméno	Věk	Pracovní zařazení	Rok absolvování kurzu
Simona	48	Pečovatelka v sociálním zařízení	2016
Lenka	51	Lektorka mindfulness, pracovnice v oblasti cestovního ruchu	2019
Vlasta	46	Psychoterapeutka, arteterapeutka	2019
Ivana	35	Recepční, pořadatelka akcí v kulturním domě	2016, 2018
Lucie	59	Lektorka mindfulness, spisovatelka	2018

Zdroj: vlastní zpracování

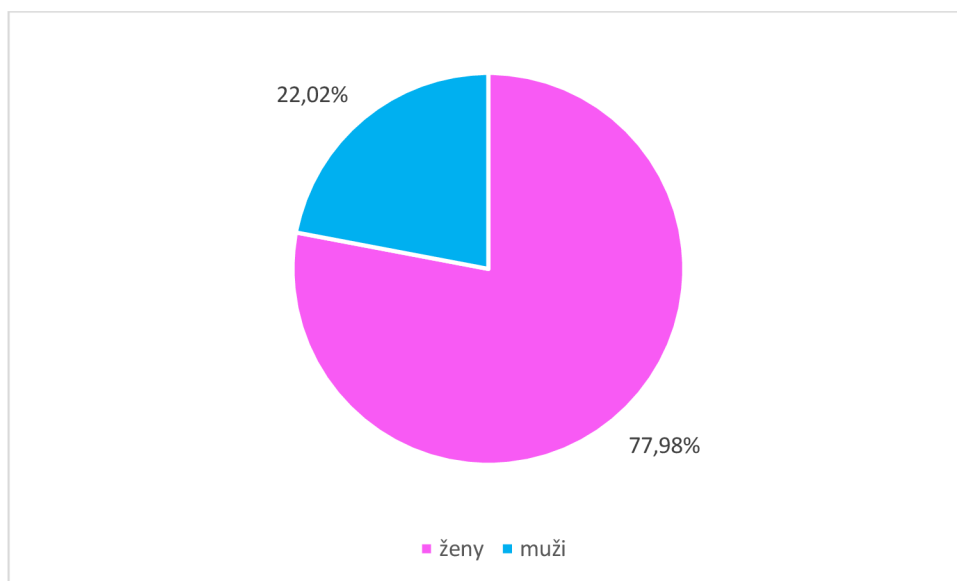
### 5.1.2 Výstupy kvantitativního šetření

#### Pohlaví respondentů

Výzkumu se zúčastnilo celkem **109 osob**, z toho 85 žen (77,98 %) a 24 mužů (22,02 %), což interpretuje graf č.1 – viz níže.

Co se týče bližšího rozdělení, tak žen ze soukromého sektoru bylo 47 (81,03 %) a mužů 11 (18,97 %) . Ve veřejné správě se na výzkumu podílelo 38 žen (74,51 %) a 13 mužů (25,49 %).

Graf č. 1 Pohlaví respondentů

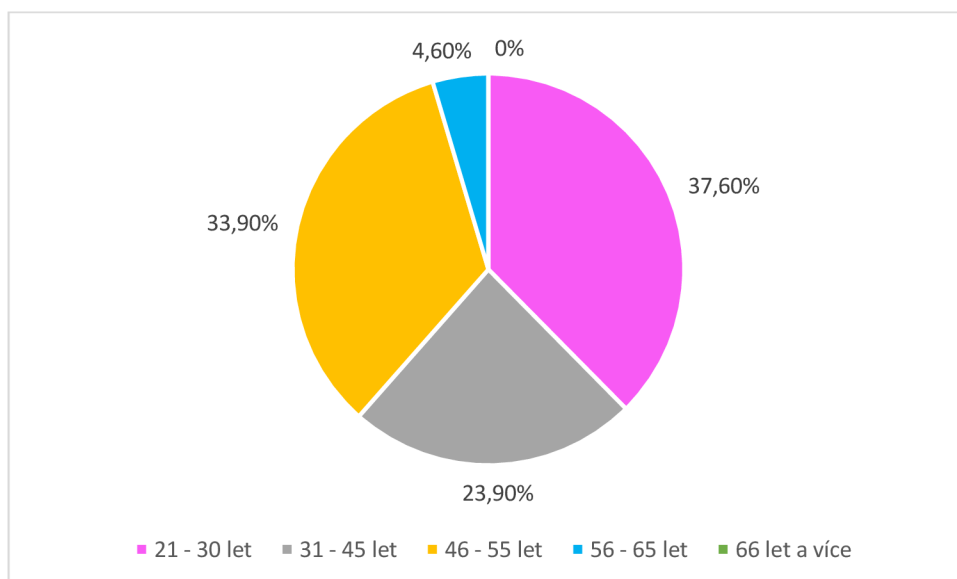


Zdroj: vlastní zpracování

### Věková kategorie respondentů

Z grafu č. 2 vyplývá, že na výzkumu se podílelo nejvíce respondentů z věkové kategorie 21 – 30 let, a to tedy 41 (37,60 %). Druhá nejčetnější skupina byla 46 – 55 let s 37 respondenty (33,90 %), dále 31 – 45 let s 26 respondenty (23,90 %), věkovou kategorii 56 – 65 let zastoupilo 5 respondentů (4,60 %) a nikdo z účastníků nevedl 66 let a více.

Graf č. 2 Věková kategorie respondentů

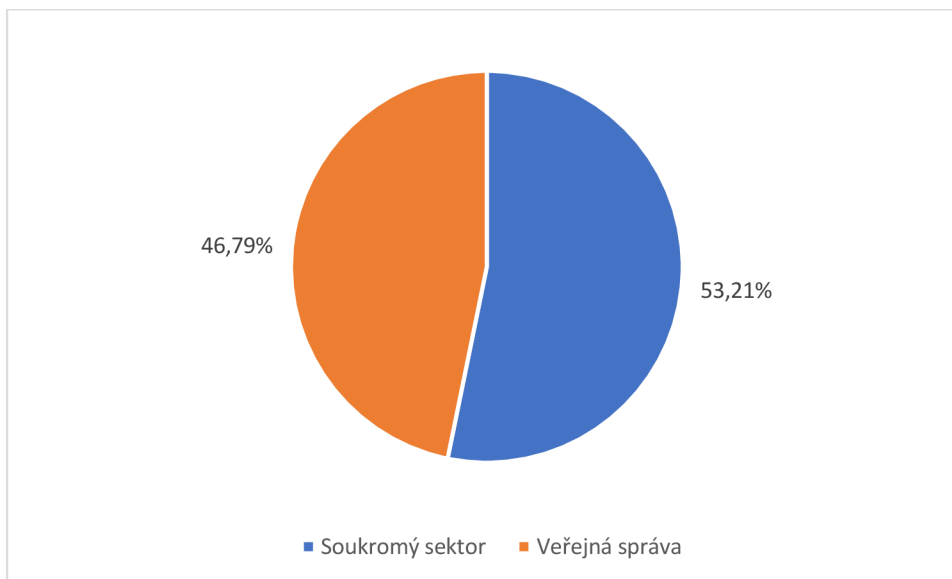


Zdroj: vlastní zpracování

### Pracovní zařazení respondentů

Kvůli kvalitnějšímu porovnání zde byla snaha, aby nenastal vysoký rozdíl v počtu respondentů ze soukromého sektoru vs. veřejné správy. Konečným výsledkem pak bylo **58** respondentů ze soukromého sektoru, což odpovídá 53,21 % a **51** pracovníků z veřejné správy, což je 46,79 %.

Graf č. 3 Pracovní zařazení respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

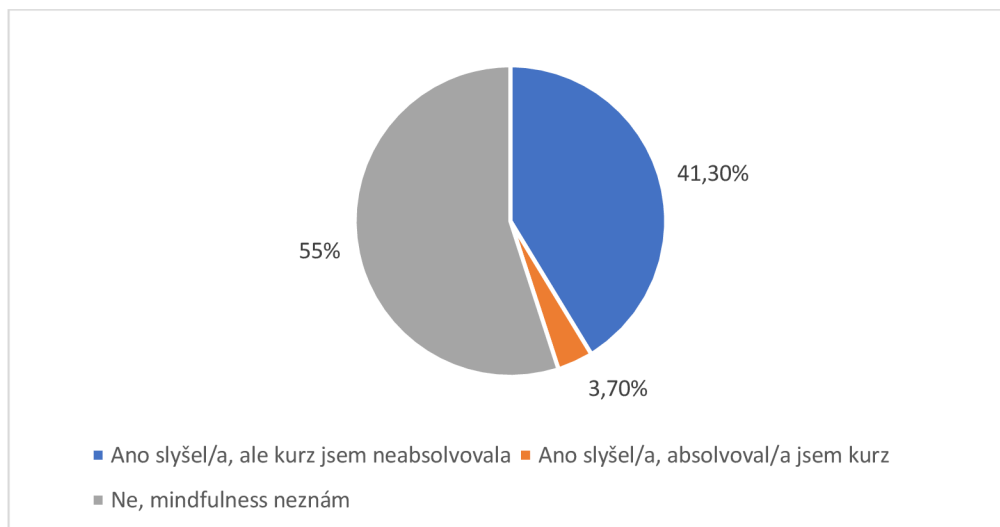
### Povědomí o mindfulness

Z následujícího grafu můžeme vyčíst, že je opravdu malé zastoupení osob, kteří kurz mindfulness absolvovali, a to pouze 4, tj. 3,70 %. Větší procento osob má pak aspoň povědomí o mindfulness, a to přesně 45 osob, tj. 41,30 %. Zbýlých 60 respondentů (55 %) mindfulness nezná.

V soukromém sektoru se mindfulness kurzu zúčastnily 2 osoby, 25 o mindfulness slyšelo a 31 o tomto pojmu nemá povědomí.

Ve veřejné správě absolvoval kurz ten samý počet jako v soukromém sektoru, tudíž 2. 20 osob o mindfulness slyšelo, ale neabsolvovalo kurz a 29 mindfulness nezná.

Graf č. 4 Povědomí o mindfulness



Zdroj: vlastní zpracování

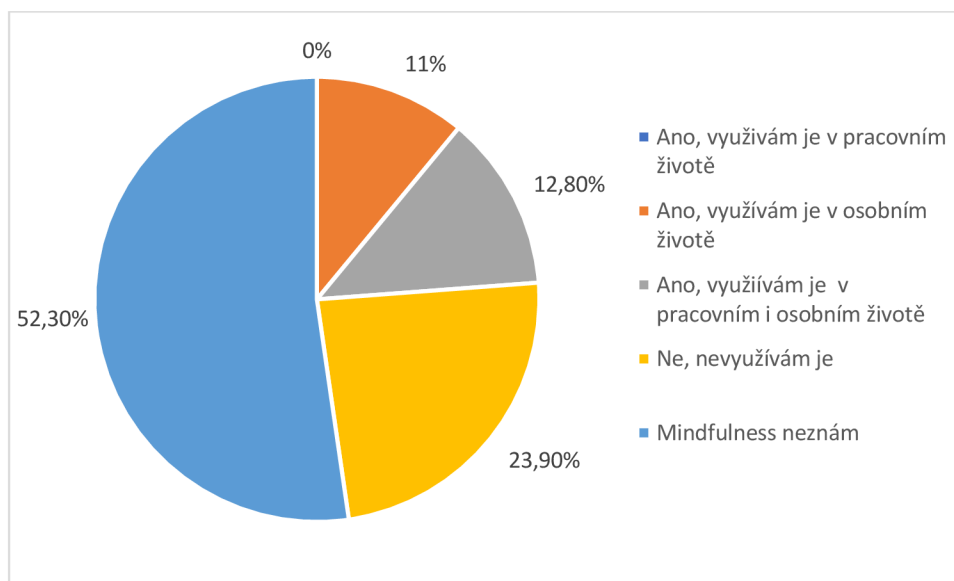
### Využití mindfulness v pracovním prostředí a osobním životě

Respondenti, kteří by využívali mindfulness čistě pro pracovní důvody nebyli žádní (0 %). Přičemž ale v pracovním i soukromém životě tento koncept využívá 14 respondentů, což je 12,80 %. 12 respondentů uvedlo, že využívá všímavost v soukromém životě, což představuje 11 %. 26 respondentů (23,80 %) mindfulness nevyužívá a zbylý počet dotazovaných, tj. 57 (52,30 %), tento pojem nezná.

Pracovníků v soukromém sektoru, kteří mindfulness využívají jak v pracovním, tak s soukromém životě je 8. Pouze v soukromém je využívá 6 osob. 15 respondentů soukromého sektoru všímavost nevyužívá a 29 neví, co to je mindfulness.

6 pracovníků veřejné správy využívá mindfulness jak v pracovním, tak i soukromém životě, dalších 6 ji využívá pouze soukromém. 11 respondentů uvedlo, že tento koncept nevyužívá a 28 jej nezná.

Graf č. 5 Využití mindfulness



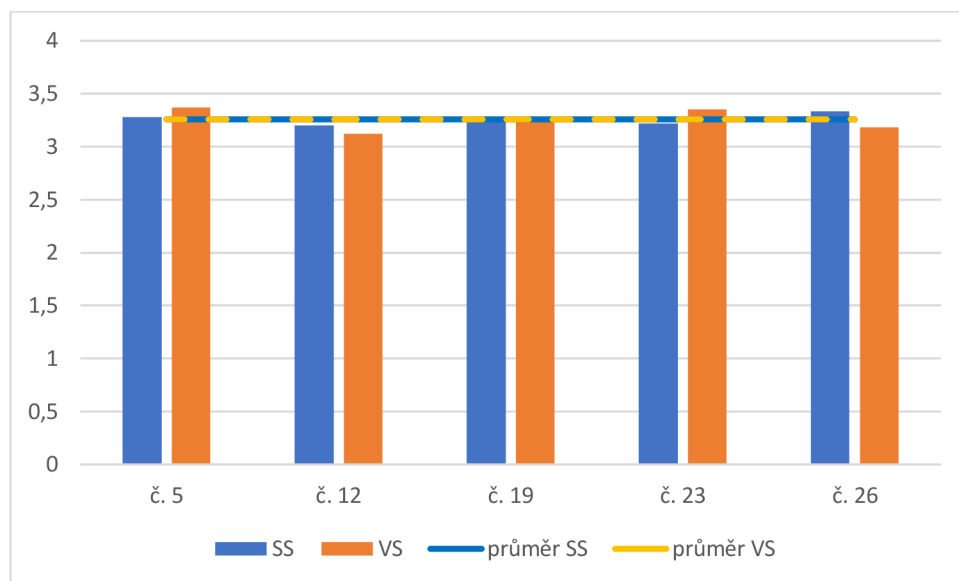
Zdroj: vlastní zpracování

### Self-compassion kategorie: Laskavost k sobě

Následující graf zobrazuje výsledky z první kategorie SCS dotazníku od K. Neff – laskavost k sobě. Jak můžeme vidět, není zde žádný rozdíl v chování mezi pracovníky soukromého sektoru a veřejné správy. Nejčastěji označovanou položkou na škále byla položka č. 3.

V obou případech nám průměr z těchto pěti odpovědí vyšel **3,26**, což dle ad hoc hypotézy, která se běžně využívá při vyhodnocení dotazníku SCS vyznačuje **střední** laskavost pracovníků k sobě samým.

Graf č. 6 Laskavost k sobě



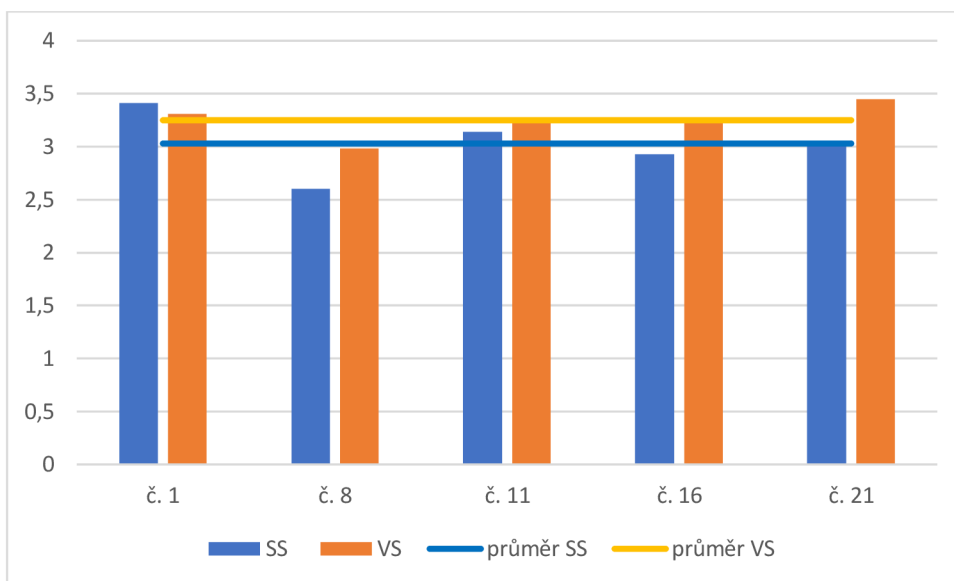
Zdroj: vlastní zpracování

### Self-compassion kategorie: Sebeodsuzování

Druhou rubrikou SCS dotazníků je sebeodsuzování. Průměr z odpovědí pracovníků veřejné správy se vypočítal na **3,25**, zatímco průměrnou odpovědí pracovníků soukromého sektoru bylo **3,03**. V tomto případě se používá rezervní kódování, tzn. že průměr veřejné správy se obrátí na **1,75** a průměr soukromého sektoru **1,97**. Oba průměry opět dle ad hoc vyhodnocení definujeme jako **nízký** sklon k sebeodsuzování. Dalo by se konstatovat, že mírně vyšší tendenci k sebeodsuzování mají pracovníci soukromého sektoru, ovšem nemůžeme to brát jako fakt z důvodu malého vzorku respondentů.



Graf č. 7 Sebeodsuzování



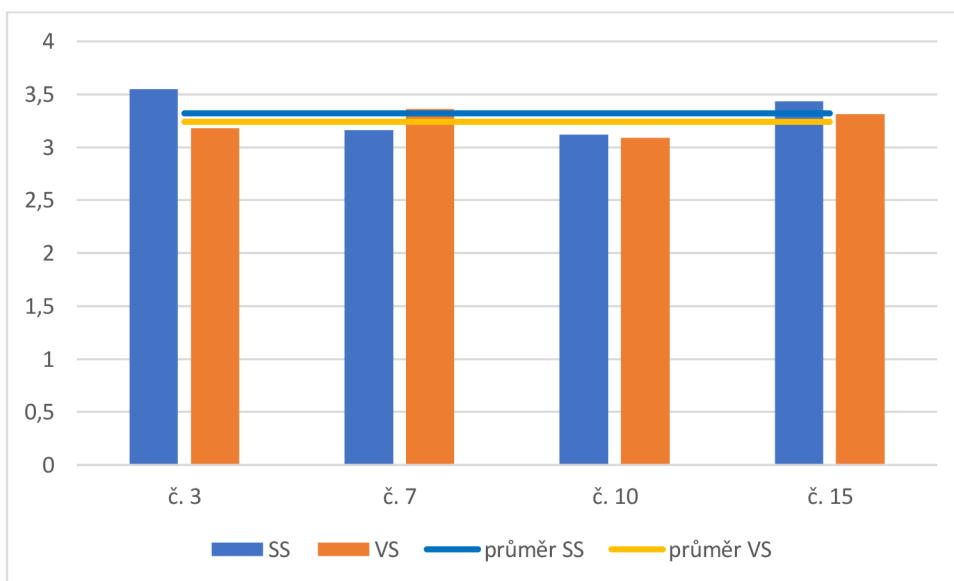
Zdroj: vlastní zpracování

### Self-compassion kategorie: Lidská sounáležitost

Graf č. 8 se pojí s lidskou sounáležitostí. Jak v soukromém sektoru, tak ve veřejné správě byly odpovědi opět velice podobné.

Průměr lidské sounáležitosti soukromého sektoru vystoupal na **3,32**, veřejné správě na **3,24**. Obě tyto hodnoty spadají do vyhodnocení **středně** vysoké lidské sounáležitosti.

Graf č. 8 Lidská sounáležitost

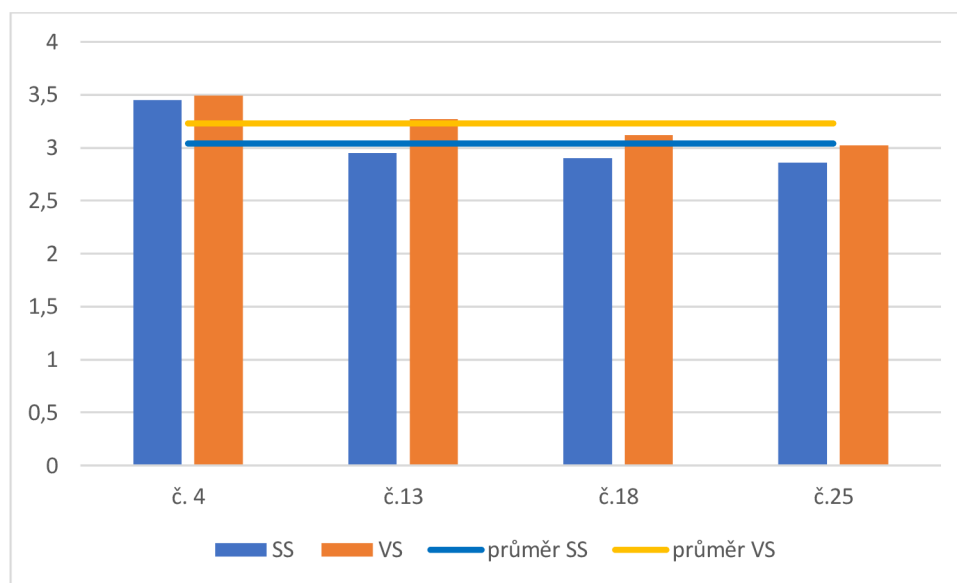


Zdroj: vlastní zpracování

### Self-compassion kategorie: Izolace

Následující graf vyobrazuje odpovědi, které spadají do kategorie izolace. Průměr odpovědí pracovníků v soukromém sektoru je **3,04**, pracovníků veřejné správy **3,23**. Při vyhodnocení této subškály se opět aplikuje rezervní kódování, tzn. průměr soukromého sektoru se změní na **1,96** a průměr veřejné správy **1,77**. V obou případech to odkazuje na **nízký** sklon k izolaci.

Graf č. 9 Izolace

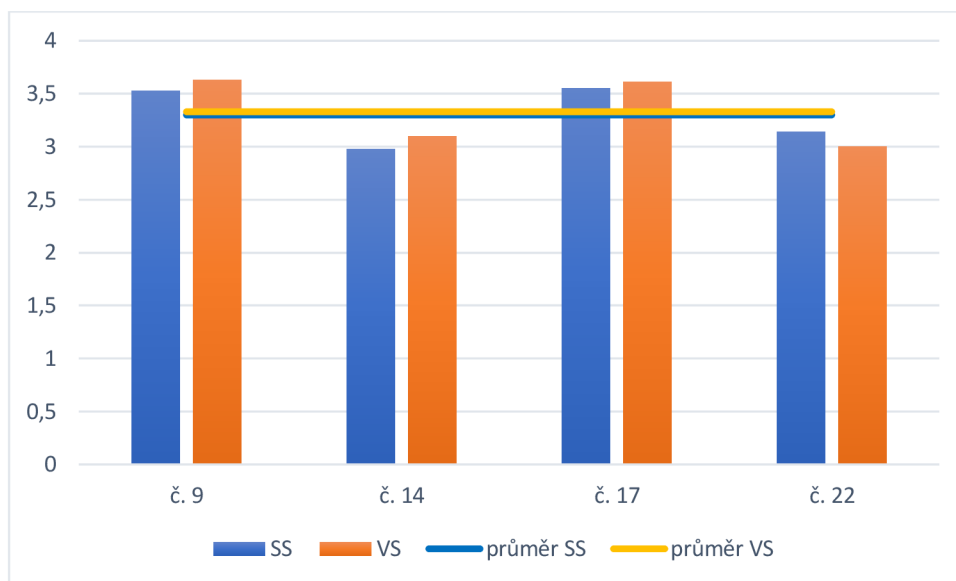


Zdroj: vlastní zpracování

### Self-compassion kategorie: Všíímavost

Následující graf opět ukazuje, že neexistuje významný rozdíl v odpovědích mezi zaměstnanci soukromého sektoru a zaměstnanci veřejné správy. Oba průměry zde byly velice podobné, tj. **3,30** soukromý sektor, **3,33** veřejná správa. Z obou průměrů vyčteme **střední** všímavost.

Graf č. 10 Všímavost

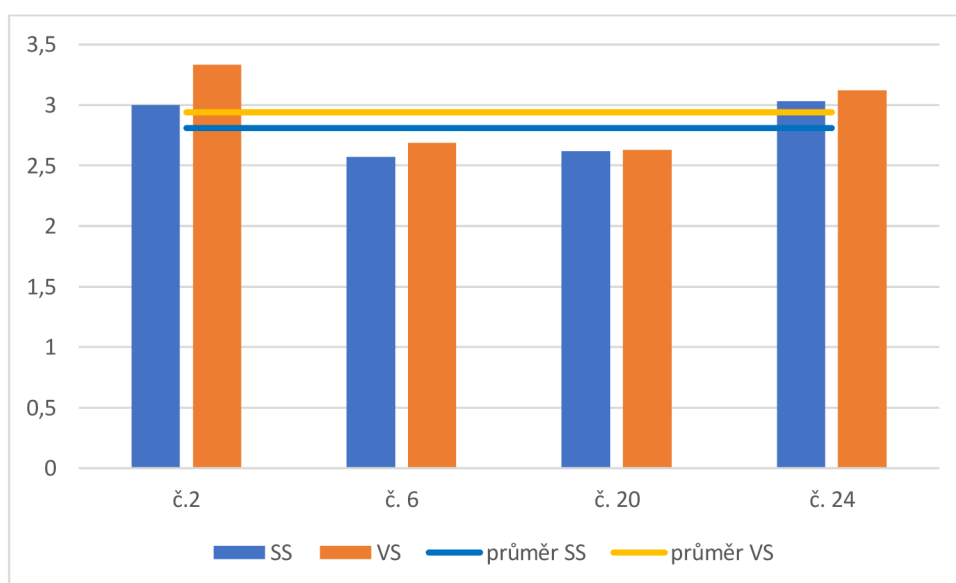


Zdroj: vlastní zpracování

### Self-compassion kategorie: Přílišné ztotožnění

Co se týče poslední kategorie dotazníku SCS – přílišné ztotožnění, k lepšímu čtení situace nám pomáhá graf č. 11. Zaměstnancům soukromého sektoru vyšel průměr z odpovědí **2,81**, zaměstnancům veřejné správy **2,94**. V tomto případě se též aplikuje rezervní kódování, tudíž průměr soukromého sektoru je převrácen na **2,19** a průměr veřejné správy **2,06**. Oba průměry vykazují **nízkou** hodnotu.

Graf č. 11 Přílišné ztotožnění



Zdroj: vlastní zpracování

### 5.1.3 Testování stanovených hypotéz

#### 1) Hypotézy

**H<sub>01</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a povědomím o mindfulness neexistuje statisticky významná závislost

**H<sub>11</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a povědomím o mindfulness existuje statisticky významná závislost

Tabulka č. 2 Povědomí o mindfulness

Kategorie	Ano slyšel/a, ale kurz jsem neabsolvoval/a		Ano slyšel/a, absolvoval/a jsem kurz		Ne, mindfulness neznám	
	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi
SS	25	23,94	2	2,13	31	31,93
VS	20	21,06	2	1,87	29	28,07

Zdroj: vlastní zpracování

#### 2) Testové kritérium

$$\chi^2=0,175$$

#### 3) Kritický obor

$$K=\{\chi^2 \geq c \alpha(r-1, s-1)\}$$

$$\alpha = 0,05$$

počet stupňů volnosti: 2

$K = 0,175 \geq 9,488 \rightarrow H_0$  o nezávislosti **nezamítáme** na 5% hladině významnosti

#### 4) Odpověď

Na 5% hladině významnosti test neprokázal, že druh pracovního zařazení (tj. práce v soukromém sektoru vs. veřejné správě) a povědomí o mindfulness na sobě závisí.

#### 5) Síla závislosti

Nezjišťuje se, jelikož test neprokázal závislost.

## 1) Hypotézy

**H<sub>02</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a využitím technik mindfulness neexistuje statisticky významná závislost

**H<sub>12</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a využitím technik mindfulness existuje statisticky významná událost

Tabulka č. 3 Využití mindfulness

Kategorie	V pracovním životě		V osobním životě		V pracovním i osobním životě		Ne, nevyužívám je		Mindfulness neznám	
	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi
SS	0	0	6	6,39	8	7,45	15	13,83	29	30,33
VS	0	0	6	5,61	6	6,55	11	12,17	28	26,67

Zdroj: vlastní zpracování

## 2) Testové kritérium

$$\chi^2=0,474$$

## 3) Kritický obor

$$K=\{\chi^2 \geq c \alpha(r-1, s-1)\}$$

$$\alpha = 0,05$$

počet stupňů volnosti: 4

$K = 0,474 \geq 9,488 \rightarrow \mathbf{H_0}$  o nezávislosti **nezamítáme** na 5% hladině významnosti

## 4) Odpověď

Na 5% hladině významnosti test neprokázal, že druh pracovního zařazení a využití technik mindfulness na sobě závisí.

## 5) Síla závislosti

Nezjišťuje se, jelikož test neprokázal závislost.

## 1) Hypotézy

**H<sub>03</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a laskavostí k sobě samému neexistuje statisticky významná závislost

**H<sub>13</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a laskavostí k sobě samému existuje statisticky významná závislost

Tabulka č. 4 Laskavost k sobě samému

Kategorie	1		2		3		4		5	
	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi
SS	16	14,93	53	53,39	105	105,72	75	74,22	42	42,72
VS	12	13,04	47	46,61	93	92,28	64	64,78	38	37,28

Zdroj: vlastní zpracování

## 2) Testové kritérium

$$\chi^2=0,217$$

## 3) Kritický obor

$$K=\{\chi^2 \geq c \alpha(r-1, s-1)\}$$

$$\alpha = 0,05$$

počet stupňů volnosti: 4

$$K = 0,217 \geq 9,488 \rightarrow \mathbf{H_0}$$
 o nezávislosti **nezamítáme** na 5% hladině významnosti

## 4) Odpověď

Na 5% hladině významnosti test neprokázal, že druh pracovního zařazení a laskavost k sobě samému na sobě závisí.

## 5) Síla závislosti

Nezjišťuje se, jelikož test neprokázal závislost.

## 1) Hypotézy

**H<sub>04</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a sebeodsuzováním neexistuje statisticky významná závislost.

**H<sub>14</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a sebeodsuzováním existuje statisticky významná závislost.

Tabulka č. 5 Sebeodsuzování

Kategorie	1		2		3		4		5	
	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi
SS	28	23,94	68	48,95	101	109,08	68	76,62	32	31,39
VS	17	21,06	31	43,05	104	95,92	76	67,38	27	27,61

Zdroj: vlastní zpracování

## 2) Testové kritérium

$$\chi^2=11,187$$

## 3) Kritický obor

$$K=\{\chi^2 \geq c \alpha(r-1, s-1)\}$$

$$\alpha = 0,05$$

počet stupňů volnosti: 4

$K = 11,187 \geq 9,488 \rightarrow H_0$  o nezávislosti **zamítáme** na 5% hladině významnosti

## 4) Odpověď

Na 5% hladině významnosti test prokázal, že druh pracovního zařazení a sebeodsuzování na sobě závisí. Větší sklon k sebeodsuzování mají zaměstnanci soukromého sektoru.

## 5) Síla závislosti

$$\text{Pearsonův koeficient kontingence } C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n+\chi^2}}$$

$$C = 0,13 \rightarrow \text{slabá závislost}$$

## 1) Hypotézy

**H<sub>05</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a lidskou sounáležitostí neexistuje statisticky významná závislost.

**H<sub>15</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a lidskou sounáležitostí existuje statisticky významná závislost.

Tabulka č. 6 Lidská sounáležitost

Kategorie	1		2		3		4		5	
	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi
SS	17	12,27	34	41,6	74	73,07	73	68,8	34	35,73
VS	6	10,37	44	36,40	63	63,93	56	60,2	34	31,73

Zdroj: vlastní zpracování

## 2) Testové kritérium

$$\chi^2=7,099$$

## 3) Kritický obor

$$K=\{\chi^2 \geq c \alpha(r-1, s-1)\}$$

$$\alpha = 0,05$$

počet stupňů volnosti: 4

$$K = 7,009 \geq 9,488 \rightarrow \mathbf{H_0}$$
 o nezávislosti **nezamítáme** na 5% hladině významnosti

## 4) Odpověď

Na 5% hladině významnosti test neprokázal, že druh pracovního zařazení a lidská sounáležitost na sobě závisí.

## 5) Síla závislosti

Nezjišťuje se, jelikož test neprokázal závislost.

## 1) Hypotézy

**H<sub>06</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a izolací neexistuje statisticky významná závislost

**H<sub>16</sub>:** Mezi druhem pracovního zařazení a izolací existuje statisticky významná závislost



Tabulka č. 7 Izolace

Kategorie	1		2		3		4		5	
	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi
SS	33	26,07	47	46,83	65	66,51	52	56,94	35	35,65
VS	16	22,93	41	41,17	60	58,49	55	50,06	32	31,35

Zdroj: vlastní zpracování

## 2) Testové kritérium

$$\chi^2=4,952$$

## 3) Kritický obor

$$K=\{\chi^2 \geq c \alpha(r-1, s-1)\}$$

$$\alpha = 0,05$$

počet stupňů volnosti: 4

$K = 4,952 \geq 9,488 \rightarrow H_0$  o nezávislosti **nezamítáme** na 5% hladině významnosti

## 4) Odpověď

Na 5% hladině významnosti test neprokázal, že druh pracovního zařazení a izolace na sobě závisí.

## 5) Síla závislosti

Nezjišťuje se, jelikož test neprokázal závislost.

## 1) Hypotézy

**H<sub>0</sub>**: Mezi druhem pracovního zařazení a všímavostí neexistuje statisticky významná závislost

**H<sub>1</sub>**: Mezi druhem pracovního zařazení a všímavostí existuje statisticky významná závislost

Tabulka č. 8 Všímavost

Kategorie	1		2		3		4		5	
	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi
SS	12	9,58	41	36,72	75	82,48	73	74,50	31	28,73
VS	6	8,42	28	32,28	80	72,52	67	65,50	23	25,27

Zdroj: vlastní zpracování

## 2) Testové kritérium

$$\chi^2=5,774$$

## 3) Kritický obor

$$K=\{\chi^2 \geq c \alpha(r-1, s-1)\}$$

$$\alpha = 0,05$$

počet stupňů volnosti: 4

$K = 5,774 \geq 9,488 \rightarrow H_0$  o nezávislosti **nezamítáme** na 5% hladině významnosti

## 4) Odpověď

Na 5% hladině významnosti test neprokázal, že druh pracovního zařazení a všímavost na sobě závisí.

## 5) Odpověď

Nezjišťuje se, jelikož test neprokázal závislost.

## 1) Hypotézy

**H<sub>0</sub>**: Mezi druhem pracovního zařazení a přílišným ztotožněním neexistuje statisticky významná závislost

**H<sub>1</sub>**: Mezi druhem pracovního zařazení a přílišným ztotožněním existuje statisticky významná závislost

Tabulka č. 9 Přílišné ztotožnění

Kategorie	1		2		3		4		5	
	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi	Ni	Oi
SS	33	28,68	55	56,82	84	79,12	46	50,98	13	15,40
VS	21	25,32	52	50,18	65	69,88	50	45,02	16	13,6

Zdroj: vlastní zpracování

## 2) Testové kritérium

$$\chi^2=3,988$$

## 3) Kritický obor

$$K=\{\chi^2 \geq c \alpha(r-1, s-1)\}$$

$$\alpha = 0,05$$

počet stupňů volnosti: 4

$K = 3,988 \geq 9,488 \rightarrow H_0$  o nezávislosti **nezamítáme** na 5% hladině významnosti

## 4) Odpověď

Na 5% hladině významnosti test neprokázal, že druh pracovního zařazení a laskavost k sobě samému na sobě závisí.

## 5) Síla závislosti

Nezjišťuje se, jelikož test neprokázal závislost.

### 5.1.4 Výstupy kvalitativního šetření

#### 1) Cesta k absolvování kurzu mindfulness

Z odpovědí od všech respondentů se nedá vyčíst jeden konkrétní totožný záměr a motivace k absolvování kurzu, jedná se o velice individuální otázku a záleží na situaci jedince. Někteří z respondentů také přiznávají, že vztah k různým meditačním formám již měli a mindfulness byla pro ně dalším krokem k poznání nových forem a způsobů meditací. U jedné respondentky se jednalo čistě o náhodu a zvědavost vyzkoušet nové nástroje, co dnešní doba nabízí.

Simona: „*Cítala jsem se hodně pod tlakem z toho, jak jsem furt na něco myslela. Měla jsem pocit, že mindfulness je ta cesta osvobození od toho.*“

Ivana: „*Když jsem na kurz narazila, tak jsem si o mindfulness začala hledat informace a přišlo mi to zajímavé. Věnovala jsem se nějakým meditacím už předtím a toto bylo lákavější z hlediska problémů, které já mám a chtěla jsem je řešit.*“

Lucie: „*Byla to víceméně náhodná situace v době, kdy jsem se dozvěděla, že něco takového existuje. Dostala jsem nějakou informaci o tom, že v Americe všichni chodí na mindfulness, tak jsem si to vygooglila a přihlásila se na kurz.*“

## **2) Využití technik mindfulness na pracovišti**

Všichni z dotazovaných zmínili, že techniky mindfulness ve své práci využívají. Jeden respondent uvedl poznámku, že používá, ale ne cíleně.

Vlasta: „*Řekla bych, že všímavost je základ mé práce, protože pracuji sama se sebou. Používám jako sama sebe nástroj při té psychoterapii. Musím si sama sebe všímat, jak se cítím, reflektovat to a vracet se ke klientovi.*“

Ivana: „*Ne úplně cíleně. Ale vzpomínám si třeba na jeden takový silný moment, kdy se stalo, že jsme museli po lidech požadovat, aby na papírek vyplnili své jméno a příjmení kvůli GDPR a nějaká paní tam byla velice nepříjemná. Mně se automaticky aplikovala ta technika, že jsem měla odstup od jejich emocí. Nesklouzla jsem tak, do té atmosféry, že bych si říkala, že něco dělám špatně nebo bych také šla do agrese. Byla jsem na ní milá a bylo to přirozený. Chvilku tam ventilovala ten vztek a pak, když se vracela z té kanceláře, kde byla na návštěvě, tak se mi hrozně omlouvala.*“

## **3) Názor na mindfulness v práci – pomoc s redukcí stresu, zlepšení pozornosti, zlepšení vztahů na pracovišti, zkvalitnění přístupu k práci**

Všichni dotazovaní souhlasili, že mindfulness může přinést užitek v práci ve všech zmiňovaných sférách.

Simona: „*Stoprocentně ve všech sférách, které zmiňuješ, protože člověk víc reaguje na to, co je ta skutečná realita. Tím pádem je i efektivnější, to co dělá a víc tomu rozumí.*

Ivana: „*Stoprocentně. Redukce stresu – určitě, protože když má člověk odstup od emocí, od těch svých i od těch druhých, tak ho to nestresuje a nebere mu to energii. Člověk*

*má takovou větší chuť překonávat a zlepši mu to komunikaci s lidmi. V mém převratu jsem zorganizovala v kulturním domě tři větší akce, na což bych si v normálním stavu netroufla. Ne ani tak z důvodu výkonnosti, ale sebevědomí, takže mindfulness i zvyšuje sebevědomí.“*

Lucie: *„Jednoznačně, vidím to na svých klientech a vidím to sama na sobě.“*

#### **4) Nejčastěji používané techniky na pracovišti**

Odpovědi byly různorodé. Nejčastěji zmiňovanou byl body scan, což je jak Benda (2006, s. 133) popisuje „všímavé zkoumání jednotlivých částí těla“.

Lenka: *Nejčastěji z toho používám uvědomění si těla, konkrétně uvědomění si kontaktu nohou se zemí – kontakt s podlahou je velice silný a uklidňující aspekt toho. Poté sledování dechu – uvědomím si přirozených dech. Kontakt se zemí, nebo i kontakt se židli na které sedím, mi hodně pomáhá k ukotvení klidu.*

Vlasta: *„Poslední dobou experimentuju s dýcháním do čtverce – to si myslím, že je dobré.“*

Lucie: *„Asi bych řekla, že je to body scan, loving-kindness meditation, což je meditace milující laskavosti a meditace otevřené pozornosti - mindfulness meditace nebo se jí také říká choiceless meditation. Je to nezaměřená pozornost na nic, jen bytí.“*

#### **5) Negativní účinky meditace**

Respondenti vyvracejí tvrzení, že by jim mindfulness přinesla nějaké negativní účinky. Zmiňují ojedinělé zážitky, ale nejsou schopni tvrdit, že je to příčinou mindfulness.

Simona: *„Ne, naopak. Já jsem zažila pozitivní. Jednou se mi něco stalo, ale nevím, jestli to souvisí s mindfulness, byl to jednorázový zážitek. Jednou jsem po kurzu mindfulness šla do obchodu a když jsem se dívala, co si vzít k jídlu, tak jsem měla pocit, že je mi to jedno, že mi na tom vůbec nezáleží. Pak jsem zjistila, že mi nezáleží na tom, kdo je kolem mě. Jako kdybych měla vypnuté srdce. Tak jsem volala mámě a příteli, abych si to ověřila a zjistila jsem, že k těm lidem vlastně vůbec nic necítím, že mi jsou cizí. Trvalo mi to asi den, musela jsem se vyspat a pak mi trvalo ještě dalšího půl dne, než jsem začala znovu vnímat a byla zpátky.“*

Ivana: *„To si nemyslím. To nepozoruji. Jediné co, tak člověku to třeba přitom dýchání nemusí být příjemný. Že třeba když má nějakou úzkost nebo mu je fakt zle,*

*tak to dýchání může být zpočátku těžký, ale když to člověk překoná, tak je to pak dobrý. Ale nezažila jsem nějaký šílený stav, to se mi nestalo.“*

*Lucie: „Ne. Hlavně bych si nedovolila říct, že když aplikujeme mindfulness, tak že mě to může přivést do nějakých úzkostných nebo depresivních stavů. Byly na to studie, že tohle spolu nijak nesouvisí. Ale s čím se člověk potká je to, že to není automatický lék a někdy se to prezentuje tak, že když budete praktikovat mindfulness, tak se už nikdy nedostanete do depresivního nebo úzkostného stavu. Takhle to nefunguje. Ovšem pomáhá je mírnit. Ale že by mindfulness meditace způsobovala depresi nebo jakýkoliv psychický stav, to rozhodně ne.“*

## **6) Názor na nabídku kurzů státem nebo firmami**

Všichni respondenti se shodují v názoru, že by bylo prospěšné, kdyby stát nebo firmy nabízeli pro své zaměstnance možnost absolvovat kurz mindfulness. Zároveň podotýkají, že mindfulness chybí i ve školství a bylo by užitečné jej zařadit i tam.

*Simona: „Stoprocentně. Zlepšilo by to vztahy, ubyla by buzerace, nespokojenost lidí, zlepšilo by to výkonnost.“*

*Lenka: Já myslím, že ano. Hodně by to pomohlo k lepší atmosféře, pohodě. Pak by to pomáhalo zaměstnancům určitě zvládat stres, což se nehodí jenom v práci, ale i do osobního života. A ohledně státu, jestli by to měl nabízet, tak to si myslím, že by to mělo být zavedeno třeba i do školství. Myslím, že by to mohlo pomoci studentům vyšších ročníků řídit stres, který na ně vyplývá z tlaku, který je vyvíjený.“*

*Vlasta: Myslím, že by jim měli nabízet nejen kurzy mindfulness, ale obecně psychohygienu. A to nejen firmám, ale i ve škole by se tohle mělo učit – nějaká emoční inteligence a sebepéče.“*

*Lucie: „Jednoznačně. Myslím, že ta světová praxe v zemích, které mají před námi náskok několik desetiletí je jednoznačně potvrzující, že tom má význam a těch studií se udělali spousta. Takže moje odpověď je jednoznačně ano, děje se to. Děje se to někde v tom českém prostředí způsobem, že firmy chtějí vše učit rychle a udělat to jednorázově. Ovšem mindfulness je mentální trénink, přirovnává se mozek ke svaly. Je to jako když jdu do posilovny, taky vím, že za jednu návštěvu se mi v těle nic nezmění. Tak tohle je stejné. A někde právě ta trpělivost chybí a to pochopení toho, jak to funguje.“*

Dále jsem se Lucii ještě dotázala, do jaké míry si myslí, že je **mindfulness rozšířené ve státní správě**, protože je lektorkou a chodí se k ní vyučovat lidé z různých pracovních sfér. Odpověděla: „*Na mých kurzech je hrozně málo lidí z veřejný správy, je zde hrozně malý průnik. Řekla bych Vám - poslanec, policajt, úřednice...je jich hrozně málo ve srovnání s jinými profesemi jako jsou například pracovníci v bankách. Státní správa je tím nepolibená.*“

## 6 Výsledky a diskuse

### 6.1 Interpretace výsledků

#### Kvalitativní šetření

Z odpovědí na první otázku, která se zajímá o motivy respondentů k účasti na kurzu mindfulness vyplývá, že lidé mohou mít různé důvody pro zájem o mindfulness a účast na kurzech této metody. Tyto motivace mohou být osobní, související s konkrétními problémy, nebo mohou být ovlivněny vnějšími faktory, jako je popularita a povědomí o této praxi.

Druhá otázka cílila na to, zda respondenti využívají techniky mindfulness ve své práci. Všichni odpověděli jednoznačně, že je využívají i ve své pracovní sféře. Mají různé způsoby využívání technik, a to od aktivního a cíleného používání po spontánní aplikaci v různých situacích.

Dále bylo dotazováno, zda si respondenti myslí, že mindfulness může jedinci pomáhat v pracovní sféře. Z odpovědí je patrné, že respondenti věří v pozitivní vliv mindfulness na pracovní sféru a považují tuto praxi za užitečnou a efektivní ve zlepšování různých aspektů pracovního života. Jejich sdělení naznačuje, že mindfulness může přinést výhody v oblastech jako je redukce stresu, zlepšení pozornosti, lepší komunikace a celkové zkvalitnění přístupu k práci. Tato shoda názorů ukazuje na širokou podporu pro aplikaci mindfulness v pracovním prostředí a naznačuje její potenciál jako nástroje pro zlepšení pracovního života a produktivity jednotlivců.

Následující otázka byla směřována na konkrétní techniky mindfulness, které respondenti využívají, když se potřebují zbavit stresu v práci. Celkově lze interpretovat, že respondenti využívají různé techniky mindfulness k redukci stresu v pracovním prostředí, které jsou pro ně účinné a vhodné. Tato variabilita naznačuje flexibilitu přístupu k mindfulness a důležitost nalézt techniky, které nejlépe vyhovují individuálním potřebám a preferencím. Zároveň ukazuje na široké spektrum možností, které mohou být účinné při zvládnutí pracovního stresu pomocí mindfulness, ať už se jedná o zaměření na tělo, dechové techniky nebo různé formy meditace.

Respondenti byli dále dotazováni, zda zaznamenali nějaké negativní účinky za dobu aplikování mindfulness do svého života. Odpovědi byly takové, že respondenti



nezaznamenali žádné vážné negativní účinky spojené s mindfulness ve svém životě. Z jejich zkušeností vyplývá, že praxe mindfulness se jeví jako bezpečná a účinná metoda pro zvládnání stresu a emocionálních stavů.

Poslední otázka se zajímala o názor respondentů, zda si myslí, že by firmy nebo stát měli nabízet svým zaměstnancům kurzy mindfulness. Dotazovaní se shodují v tom, že firmy a stát by měly nabízet kurzy mindfulness svým zaměstnancům. Vidí v tom potenciál pro zlepšení pracovní atmosféry, snížení stresu a zvýšení výkonnosti. Některé z nich dokonce doporučují začlenění mindfulness do školství, kde je na studenty též vyvíjen velký tlak a často jsou tak také vystavováni stresu.

### **Kvantitativní šetření**

V úvodu kvantitativního šetření bylo stanoveno celkem osm výzkumných hypotéz, které byly následně podrobeny testování na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ . V kontextu získaných výsledků byla prokázána nezávislost zkoumaných statistických charakteristik u sedmi testovaných hypotéz.

První hypotéza se zabývala závislostí mezi druhem pracovního a povědomím o mindfulness. Zde test na 5% hladině významnosti neprokázal statisticky významnou závislost. Z grafu č. 4 (viz. kapitola výstupy kvantitativního šetření) je patrné, že pouze velice malý počet respondentů, konkrétně 3,70 % (2 pracovníci veřejné správy a 2 pracovníci v soukromém sektoru), absolvovali kurz mindfulness. Tento výsledek může naznačovat, že přímá účast na kurzech mindfulness není běžná. Na druhou stranu významná část respondentů (41,30 %) má aspoň povědomí o mindfulness, ačkoliv neabsolvovala konkrétní kurz. Tato skupina představuje potenciální zájemce o mindfulness, kteří se mohou těšit z prospěchů této praxe, bylo by tedy vhodné více mindfulness propagovat a pozvat libovolného lektora kurzu do firmy nebo státního podniku minimálně na přednášku o tomto kurzu.

Druhá hypotéza se zajímala o to, zda existuje statisticky významná závislost mezi druhem pracovního zařazení a využitím technik mindfulness. Nebylo zde potvrzeno, že by existovala souvislost mezi druhem pracovního zařazení a využitím technik mindfulness. Odpovědi byli zde velice podobné. 6 osob ze soukromého sektoru a 6 osob z veřejné správy

mindfulness využívá v osobním životě. 8 osob ze soukromého sektoru mindfulness využívá jak v osobním, tak i pracovním životě. Ve veřejné správě tuto odpověď označilo 6 osob.

Následující hypotéza sledovala, zda existuje závislost mezi pracovním zařazením a první kategorií z SCS dotazníku, tedy laskavostí k sobě samému. Graf č. 6 (viz. kapitola výstupy kvantitativního šetření) poukazuje na výsledky, že v oblasti laskavosti k sobě není pozorován žádný rozdíl mezi pracovníky soukromého sektoru a veřejné správy. Tato informace naznačuje, že bez ohledu na to, zda jedinec pracuje ve veřejné správě nebo soukromém sektoru, není v tomto kontextu zaznamenána signifikantní variabilita v projevu laskavosti k sobě samým. Nejčastěji označovanou položkou na škále byla identifikována položka č. 3. Průměrná hodnota z pěti možných odpovědí na škále v obou případech činila 3,26, což podle ad hoc hypotézy, běžně využívané při vyhodnocení dotazníku SCS, ukazuje na střední úroveň laskavosti pracovníků k sobě samým.

Další hypotéza zněla následovně: Mezi druhem pracovního zařazení a sebeodsuzováním neexistuje statisticky významná závislost. Průměrná hodnota odpovědí respondentů z veřejné správy byla 3,25, zatímco odpovědi pracovníků soukromého sektoru dosáhly průměru 3,03. Pro správné vyhodnocení bylo u této subškály použito rezervní kódování, tudíž průměr veřejné správy se tím obrátil na 1,75 a průměr soukromého sektoru 1,97. Obě průměrné hodnoty, podle ad hoc vyhodnocení, ukazují nízký sklon k sebeodsuzování, s nejčastěji označovanou odpovědí 3 na škále. Jelikož zde z výpočtu byla prokázána závislost, následně byl proveden statistický test s využitím Pearsonova koeficientu kontingence, který dosáhl hodnoty  $C = 0,13$ , což indikuje slabou závislost mezi druhem pracovního zařazení a sebeodsuzováním. Tato hodnota  $C$  ukazuje, že i přesto, že existuje statisticky významná závislost, jedná se spíše o slabý vztah mezi těmito dvěma proměnnými. Pracovníci soukromého sektoru vykazovali mírně vyšší tendenci k sebeodsuzování než pracovníci veřejné správy.

Další hypotéza měla za úkol zjistit, zdali existuje statisticky významná závislost mezi druhem pracovního zařazení a lidskou sounáležitostí. Průměrná hodnota lidské sounáležitosti v soukromém sektoru byla 3,32, ve veřejné správě dosáhla hodnoty 3,24. Oba průměry spadají do kategorie středně vysoké lidské sounáležitosti, což naznačuje, že pracovníci v obou sektorech vykazují podobné úrovně kvality. Z interpretace výsledků vyplývá, že na základě provedeného testu nelze tvrdit, že existuje statisticky významná závislost mezi druhem pracovního zařazení a lidskou sounáležitostí.

Následující hypotézu: Mezi druhem pracovního zařazení a izolací neexistuje statisticky významná závislost, se opět nepodařilo zamítnout. Průměrná hodnota odpovědí pracovníků v soukromém sektoru byla 3,04, zatímco pracovníků ve veřejné správě dosáhla hodnoty 3,23. Zde se aplikoval vzorec obráceného kódování, tzn. že průměr soukromého sektoru byl nově vyhodnocen na 1,96 a průměr veřejné správy 1,77. Oba průměry opět ukazují na nízký sklon k izolaci, což implikuje, že pracovníci v obou sektorech mají podobné úrovně této charakteristiky.

Hypotéza: Mezi druhem pracovního zařazení a všímavostí neexistuje statisticky významná závislost, se nezamítla. Průměry zde byly téměř totožné, průměr soukromého sektoru byl 3,30, veřejné správy 3,33, což značí střední úroveň všímavosti.

Poslední hypotéza, která zkoumala závislost mezi druhem pracovního zařazení a přílišným ztotožněním, nebyla též zamítnuta. Výsledek se ohodnotil jako nízká úroveň přílišného ztotožnění, neb průměr soukromého sektoru po použití rezervního kódování byl 2,19 a průměr veřejné správy 2,06.

## **6.2 Porovnání s výsledky podobných studií**

Pro větší rozsah a významnost práce bylo provedeno porovnání výsledků s ostatními odbornými studiemi, které řeší významnost mindfulness v pracovním prostředí. Na první zvolené studii se podílela profesorka managementu a sociologie na Pensylvánské univerzitě Lindsey D. Cameron a odborný asistent na Washingtonské univerzitě a autor několika výzkumů mindfulness Andrew Hafenbrack. Chtěli prozkoumat dopad mindfulness na pracovišti, a tak provedli řadu terénních studií v reálném pracovním prostředí. Zjistili, že zatímco v některých situacích může být mindfulness skutečně prospěšná, v jiných může být méně účinná (nebo dokonce kontraproduktivní). Konkrétně zjistili, že jak meditace založená na dechu, tak meditace založená na lásku mohou pomoci snížit stres spojený s emočně vypjatými sociálními interakcemi, ale že meditace zaměřená na dech může ve skutečnosti lidem méně pomáhat v situacích, které od nich vyžadují převzetí odpovědnosti. Autoři proto naznačují, že zejména u programů zaměřených na manažery nebo vedoucí pracovníky (jejichž role často vyžadují schopnost převzít odpovědnost za minulé chyby a aktivně řešit problémy) nemusí být meditace založená na dechu tím nejlepším přístupem. Jejich výsledky naznačují, že je zásadní určit praktiky všímavosti, které budou nejúčinnější pro jedinečnou roli jedince, jeho rutinu a mysl (Cameron a Hafenbrack, 2022).

Respondenti ve výzkumu této bakalářské práce uvedli, že využívají benefity mindfulness ve svém pracovním prostředí a pomáhá jim snižovat stres. Tudiž v tomto ohledu se výsledky shodují s výzkumem L. D. Cameron a A. Hafenbracka. Žádný dotazovaný nevedl, že by pozoroval negativní účinky mindfulness v práci nebo, že by mu některé praktiky a techniky nepřišli vhodné. Ovšem žádný z nich nebyl manažer ani pracovník ve vedoucí pozici, aby se výsledky mohly řádně porovnat i v této pracovní sféře.

Pro další porovnání je použit výzkum z roku 2020 z Velké Británie. Zde chtěl hlavní autor výzkumu Otto Simonsson zjistit, jak velké povědomí o mindfulness je v britské společnosti. Dotazovaných bylo celkem 1013, všem nad 18 let. Z výsledků vyplynulo, že pouhých 6 % britské společnosti mindfulness nezná a dokonce 15 % se v mindfulness vzdělává ať už formou kurzu, knížky nebo aplikace (Simonsson a kol., 2020).

V porovnání se studií autora jsou výsledky velmi rozdílné. Data pro výzkum ukázaly, že až 55 % osob mindfulness nezná a pouhá 3,70 % se zúčastnilo kurzu. Zavádějící ovšem může být rozdílný počet respondentů ve Velké Británii vs. České republice.

### 6.3 Limity výzkumného šetření

Co se dotazníkového šetření týče, limitem ve výzkumu této bakalářské práce může být **omezení detailů**. Strukturované otázky mohou omezovat schopnost respondentů vyjádřit podrobnější popis svých názorů nebo zkušeností. Pro další výzkum by proto mohlo být vhodnější nechat pod každou otázkou další volné textové pole pro otevřenou odpověď, aby se respondent mohl podrobněji vyjádřit a zdůvodnit svoji zvolenou odpověď na škále. Prospěšnějším by také mohlo být zvolení zkrácené verze dotazníků SCS. Dle zpětných reakcí některých respondentů byl dotazník zdlouhavý a otázky si byly až moc podobné. Důsledkem toho mohlo být zkreslení odpovědí, respondent ke konci dotazníku tíhne k neutrálním odpovědím, což v případě SCS dotazníku znamená zvolení čísla 3 na škále. Dále se může považovat za limitující **aktuální emoční rozpoložení** jedince. Při značení odpovědi hraje svou roli momentální nálada a psychický stav jedince. Při vyplňování dotazníku v jiný den nebo odlišné období, by odpovědi mohli být jiné.

V oblasti kvalitativního výzkumu je nevýhodou **omezený reprezentativní vzorek**. Bylo osloveno pouze pět osob pro polostrukturované rozhovory. Tento počet může omezeně zastupovat různorodé perspektivy, což může vést ke generalizaci získaných dat a zkreslení výsledků. Jelikož práce apeluje na výzkum ve veřejné správě, bylo by prospěšné oslovit

účastníky kurzu mindfulness, kteří jsou zaměstnanci ve veřejné správě. Jelikož je ale kruh účastníků kurzu mindfulness velice omezený, je obtížné takové respondenty získat. Též by se mohla jevit jako **vhodnější varianta osobní setkání s respondenty**. Jelikož rozhovory probíhali prostřednictvím online platform (MS Teams, Google Meet), mohl tak akt působit neformálně a neosobně, tím mohl dotazující přijít o další prospěšné informace nebo hlubší vniknutí do tématu. K domluvě na osobním setkání by mohlo napomoci vybírání si dotazovaných osob v okruhu bydliště tazatele.

## 6.4 Doporučení pro praxi

Jelikož výsledky neprokázaly, že by odpovědi týkající se mindfulness a self-compassion záviseli na pracovním zařazení jedince, všechna nadále zmíněná doporučení jsou vhodná pro implementaci jak do veřejné správy, tak do soukromého sektoru.

Vhodným nástrojem pro zlepšení psychické pohody a spokojenosti zaměstnanců by mohla být pravidelná **implementace dotazníků** do firmy/státního podniku, ať už ze sféry mindfulness nebo self-compassion. Dotazníky by mohly sloužit jako vhodná zpětná vazba pro nadřízené, aby zjistili v jakém psychickém rozpoložení se nacházejí jejich zaměstnanci. Dle odpovědí by pak mohli formovat další vhodné nástroje pro zlepšení (viz. níže zmíněný workshop/školení). Prováděly by se v rozmezí 2x – 4x do roka, jelikož se předpokládá, že psychický stav jedince není po celý rok stálý, ale mění se. Dotazníky by si firma mohla buď vytvořit sama, nebo použít nějaký již vytvořený.

Bylo by účelné pozvat do firmy příslušného mindfulness lektora a uspořádat **workshop/školení**, kde by se zaměstnanci mohli s mindfulness seznámit. Z výzkumu této práce vyplývá, že více než polovina dotazovaných mindfulness vůbec nezná. Uspořádání workshopu by tedy mohlo být prvním krokem pro seznámení zaměstnanců s těmito technikami. Ti, co mindfulness znají, by mohli získat bližší vhled. Předpokládá se, že některé z nich by problematika mohla zaujmout natolik, že by měli zájem o přihlášení se do kurzu mindfulness. S tím se pojí další návrh a to **zaplacení kurzu** mindfulness pro zaměstnance firmou nebo státem. Kurzy nejsou levnou záležitostí, a tak jejich zaplacení by mohlo být pro pracovníky atraktivní a zvýšila by se tak šance o zájem seznámení se s touto technikou a následnou implementací do pracovního i osobního života

Za hodící se by mohlo být seznámení zaměstnanců s **mobilními aplikacemi**, které mohou přispět ke každodenní pohodě jedince, relaxaci a snížení stresu. Aplikace je možné bezplatně stáhnout na Android i Apple zařízení. Lze zmínit např. aplikaci Minfulness Daily Meditation, která je navržena, aby vedla uživatele k lepšímu zvládnání stresu a zvýšení pozornosti v každodenním životě. Dále Headspace, aplikace, která nabízí meditace, cvičení na zlepšení spánku a nástroje na snížení stresu. Nebo Mental Health Tracker, která byla vyvinuta pro zaměření na sledování duševního zdraví. Uživatelé v této aplikaci monitorují svůj emoční stav a získávají informace o svém duševním zdraví.

Dalším krokem k podpoře duševního zdraví zaměstnanců a jejich pohody by mohla být **implementace relaxační místnosti**. Interiér by byl navržen ve spolupráci s odborníky na design interiérů a psychologickými experty na vytvoření optimálního prostředí pro relaxaci. Místnost by obsahovala dostatečné množství pohodlných podložek, sedaček a dalších pomůcek. Byla by fyzicky oddělena od kancelářského prostředí, což by umožnilo pracovníkům vstoupit do prostoru klidu a utříbit si své vlastní myšlenky. Zaměstnanci často tráví v práci celé dny, někteří z nich od brzkých ranních hodin do pozdních hodin večerních. Cílem je vytvořit speciální místo, kde mohou osoby účinně regenerovat svou fyzickou i psychickou energii v průběhu pracovního dne. Místnost by sloužila jako útočiště, kde si zaměstnanci mohou odpočinout od pracovních povinností a věnovat se péči o své mentální zdraví. Vytvoření tohoto návrhu by mohlo pomoci ke zvýšení kreativity, koncentrace a efektivity zaměstnanců. Po návratu do pracovního prostoru by měli být schopni lépe řešit úkoly a efektivněji spolupracovat.

## 7 Závěr

Bakalářská práce, zabývající se tématem mindfulness a self-compassion v kontextu veřejné správy a soukromého sektoru, přináší hluboké poznatky a cenné informace o vlivu těchto technik na pracovní sféru jedince. Cílem práce bylo zhodnotit dopady využití mindfulness a self-compassion na pracovní život, zjistit, zda tyto techniky mohou přispět k lepšímu vztahu k práci, redukce stresu, vylepšení mezilidských vztahů na pracovišti a další. Zároveň byl kladen důraz na identifikaci případných rozdílů mezi pracovníky ve veřejné správě a soukromém sektoru a zkoumání spojitostí mezi pracovním zařazením, znalostí a využíváním technik mindfulness.

Práce poskytuje významné přínosy v oblasti teoretického poznání, kdy podrobně analyzuje pojmy mindfulness a self-compassion, historii mindfulness a jeho postojovou základnu. Dále zdůrazňuje význam prevence stresu na pracovišti a potenciál, který tyto techniky mohou mít při redukci pracovního stresu. Praktická část výzkumu kombinuje kvantitativní a kvalitativní metody, což poskytuje komplexní pohled na aplikaci mindfulness a self-compassion v pracovním prostředí.

Výsledky kvantitativní analýzy, prezentované skrze grafy a testování hypotéz, odhalily, že neexistují rozdíly mezi pracovníky ve veřejné správě a soukromém sektoru a jejich povědomím o mindfulness a jeho využíváním. Zároveň byly identifikovány specifika v oblasti laskavosti k sobě, lidské sounáležitosti a dalších aspektů v závislosti na pracovním zařazení jedince. Výzkum tedy přináší konkrétní poznatky, které mohou být využity k vývoji strategií podporujících duševní zdraví a pracovní efektivitu v obou sektorech.

Tato studie má potenciál otevřít nové směry pro další výzkum a aplikaci mindfulness a self-compassion v pracovním prostředí. Nebyly prokázány značné rozdíly veřejnou správou a soukromým sektorem, proto obě tyto pracovní zařazení mohou využít stejný či podobný přístup k implementaci těchto technik.

## 8 Seznam použitých zdrojů

### Tištěné zdroje

ARNOLD, J. a kol. 2007. *Psychologie práce: Pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press. 672 s. ISBN 978-80-251-1518-3.

BENDA, J. 2019. *Všímavost a soucit se sebou: Proměna emocí v psychoterapii*. Praha: Portál. 232 s. ISBN 978-80-262-1524-0.

COTRELL, S. 2018. *Mindfulness for students*. Oxford: Macmillan Education. 220 s. ISBN 9781352002355.

FONTANA, D. 2016. *Stres v práci a v životě: Jak ho pochopit a zvládat*. Praha: Portál. 182 s. ISBN 978-80-262-1033-7.

HASSON, G. 2015. *Technika Mindfulness: Jak se vyvarovat duševní prokrastinace pomocí všímavosti a bdělé pozornosti*. Praha: Grada. 240 s. ISBN 978-80-247-52136.

HENNESSEY, G. 2019. *Mindfulness pro každý den: Malými kroky k velkým změnám*. Praha: Portál. 112 s. ISBN 978-262-1460-1.

CHASKALSON, M. 2016. *Mindfulness za 8 týdnů: Revoluční plán pro čistou mysl a zklidnění životního tempa*. Brno: BizBooks. 288 s. ISBN 978-80-265-0517-4.

JEŘÁBEK, Jan. 2021. *Všímavost: Pro snížení stresu, lepší vztahy a vnitřní klid*. Praha: Argo. 68 s. ISBN 978-80-257-3421-6.



LEHRHAUPTOVÁ, L. M. a P. MEIBERTOVÁ. 2020. *Zbavte se stresu pomocí všímavosti: program na osm týdnů: pro zvýšení zdraví a vitality*. Praha: Alferia. 190 s. ISBN 978-80-247-2121-7.

KABAT-ZINN, J. 2016. *Život samá pohroma: Jak čelit stresu, nemoci a bolesti pomocí moudrosti těla a mysli*. 616 s. Brno: Jan Melvil Publishing. ISBN 978-80-7555-012-5.

PLAMÍNEK, J. 2013. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: Praktický atlas sebezvládnání*. 3., dopl. vyd. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-4751-4.

SIEGEL, R. D. 2016. *Velká kniha meditačních technik: Jednoduchá cvičení pro každodenní problémy*. 320 s. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5569-4.

SINCLAIR, M. a SEYDEL J. 2015. *Všímavost: Cesta ke zklidnění mysli pro ty, co nestíhají*. Praha: Alferia. 224 s. ISBN 978-80-247-5554-0.

URBAN, J. 2016. *Přestaňte se v práci stresovat: 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví*. Praha: Grada Publishing. 160 s. ISBN 978-80-247-5820-6

WÁGNEROVÁ, I. a kol. 2011. *Psychologie práce a organizace: Nové poznatky*. Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-247-3701-0.

### **Elektronické zdroje**

BENDA, J. Meditace, všímavost a nové směry KBT. *Konfrontace - časopis pro psychoterapii* [online]. 2006, [cit. 2024-02-15]. Dostupné z <https://www.jan-benda.com/>

CAMERON, L. D., HAFENBRACK, A. Research: When Mindfulness Does – and Doesn't – Help at work. *Harvard Business Review* [online]. 2022, [cit. 2024-03-08]. Dostupné z <https://hbr.org/2022/12/research-when-mindfulness-does-and-doesnt-help-at-work>

DODSON, S. J.; HENG, Y. T. Self-compassion in organizations: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior* [online]. 2022, [cit. 2024-02-11]. Dostupné z <https://self-compassion.org/wp-content/uploads/2021/11/Dodson-and-Heng-Self-compassion-in-organizations-A-review-and-fut.pdf>

JENNINGS, R. E., LANAJ K., KIM J. J. Self-compassion at work: A self-regulation perspective on its beneficial effects for work performance and wellbeing. *Wiley Periodicals* [online]. 2022, [cit. 2024-02-12]. ISSN 0031-5826 Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/peps.12504>

KACZOR, M. Stres jako hrozba a současně výzva v profesi sociálního pracovníka. *Caritas et veritas* [online]. 2018, [cit. 2022-06-17]. ISSN 18050948. Dostupné z: [https://caritasetveritas.cz/artkey/cev-201802-0016\\_stres-jako-hrozba-a-soucasne-vyzva-v-profesi-socialniho-pracovnika.php](https://caritasetveritas.cz/artkey/cev-201802-0016_stres-jako-hrozba-a-soucasne-vyzva-v-profesi-socialniho-pracovnika.php)

KOTLERA, Y., VAN GORDON, W. Effects of self-compassion training on work-related well-being: A systematic review. *Frontiers in psychology* [online]. 2021, [cit.2024-02-24]. Dostupné z: <https://self-compassion.org/wpcontent/uploads/2021/11/Kotera-and-Van-Gordon-2021-Effects-of-Self-Compassion-Training-on-Work-Relate.pdf>

NEFF, K. The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Psychologic Press* [online]. 2003 [cit.2022-06-08]. ISSN 1529-8876. Dostupné z: <https://self-compassion.org/wp-content/uploads/publications/empirical.article.pdf>

SIMONSONN, O., FISHER, S., MARTIN, M. Awareness and Experience of Midfulness in Britain. *Sociological Research* [online]. 2020, [cit.2024-03-06]. ISSN 1360-7804. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1360780420980761>

STRAUSS, C., TAYLOR B. L., GU J. a kol. What is compassion and how we can measure it? A review of definition and measures. *Elsevier - Clinical Psychology Review* [online]. 2016 [cit. 2024-03-03]. ISSN 1360-7804. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1360780420980761><https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272735816300216>

REB, J., ALLEN T., VOGUS T. J. Mindfulness arrives at work: Deepening our understanding of mindfulness in organizations. *Elsevier - Organizational Behavior and Human Decision Processes* [online]. 2020 [cit. 2024-02-13]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597820302727>

## 9 Seznam tabulek a grafů

### 9.1 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Údaje o respondentech.....	35
Tabulka č. 2 Povědomí o mindfulness.....	44
Tabulka č. 3 Využití mindfulness.....	45
Tabulka č. 4 Laskavost k sobě samému.....	46
Tabulka č. 5 Sebeodsuzování .....	47
Tabulka č. 6 Lidská sounáležitost .....	48
Tabulka č. 7 Izolace.....	49
Tabulka č. 8 Všímavost .....	50
Tabulka č. 9 Přílišné ztotožnění .....	51

### 9.2 Seznam grafů

Graf č. 1 Pohlaví respondentů .....	36
Graf č. 2 Věková kategorie respondentů.....	36
Graf č. 3 Pracovní zařazení respondentů .....	37
Graf č. 4 Povědomí o mindfulness .....	38
Graf č. 5 Využití mindfulness .....	39
Graf č. 6 Laskavost k sobě.....	40
Graf č. 7 Sebeodsuzování.....	41
Graf č. 8 Lidská sounáležitost .....	41
Graf č. 9 Izolace .....	42
Graf č. 10 Všímavost .....	43
Graf č. 11 Přílišné ztotožnění .....	43

## Přílohy

### Příloha č. 1 Seznam otázek použitých pro rozhovor

1. Co Vás vedlo k rozhodnutí absolvovat kurz mindfulness?
2. Využíváte techniky mindfulness ve své práci?
3. Myslíte si, že mindfulness může jedinci pomoci v jeho pracovní sféře? Ať už se jedná o redukci stresu, zlepšení pozornosti, zlepšení vztahů na pracovišti, celkově zkvalitnění přístupu k práci.
4. Jaké techniky mindfulness užíváte nejčastěji, když se potřebujete zbavit stresu v pracovním prostředí?
5. Zaznamenala jste za dobu, co mindfulness aplikujete ve svém životě, i nějaké negativní účinky (např. psychóza nebo nespavost)?
6. Myslíte si, že by firmy nebo stát měli nabízet svým zaměstnancům kurzy mindfulness?

### Příloha č. 2 The Self-compassion Scale dotazník

## The Self-Compassion Scale

Vážená respondentko/vážený respondente,

byla bych Vám velice vděčná, kdybyste věnovali pár minut svého času vyplněním následujícího dotazníku, který je zaměřený na self-compassion, resp. soucitu se sebou samým.

Jsem studentka 3. ročníku Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze. Tento dotazník slouží pro výzkum k mé bakalářské práci na téma Mindfulness a self-compassion v oblasti veřejné správy a soukromého sektoru.

V úvodu je uvedeno pár obecných otázek, které slouží k bližšímu porovnání. Dále se zbytek otázek věnuje už pouze self-compassion. U každé položky vždy označte na škále 1 - 5, jak často se chováte daným způsobem. Používejte přitom následující škálu: 1- téměř nikdy, 5 - téměř vždy.

Předem Vám děkuji za vyplnění.

Původní reference: Neff, K. D. (2003). Development and validation of a scale to measure selfcompassion. *Self and Identity*, 2, 223-250.

Vyberte pohlaví.

Žena

Muž

Do jaké věkové kategorie patříte?

- 21 - 30 let
- 31 - 45 let
- 46 - 55 let
- 56 - 65 let
- 66 let a více

V jakém sektoru působíte?

- Veřejná správa
- Soukromý sektor

Slyšel/a jste někdy o mindfulness? Popř. jestli ano, absolvoval/a jste kurz mindfulness?

- Ano slyšel/a, ale kurz jsem neabsolvoval/a
- Ano slyšel/a, absolvoval/a jsem i kurz
- Ne, mindfulness neznám

Využíváte techniky mindfulness ve svém pracovním nebo soukromém životě?

- Ano, využívám je v pracovním životě
- Ano, využívám je v osobním životě
- Ano, využívám je v pracovním i soukromém životě
- Ne, nevyžívám je
- Mindfulness neznám

Odmítám a odsuzuji své chyby a nedostatky.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

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

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

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

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když přemýšlím o svých nedostatcích, mívám pocit, že jsem oddělený/á a odříznutý/á od zbytku světa.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když prožívám emoční bolest, snažím se být k sobě laskavý/á.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když selžu v něčem, co je pro mě důležité, zahltní mě pocity vlastní nedostatečnosti.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když jsem na dně a „mimo hru“, připomínám si, že na světě je spousta lidí, kteří se cítí stejně jako já.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když přijdou opravdu těžké časy, mám tendenci být na sebe tvrdý/á.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když mne něco rozruší, snažím se udržet své emoce v rovnováze.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

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

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

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

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když procházím nějakým velmi těžkým obdobím, poskytuji si takovou péči a láskyplnost, jakou potřebuji.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když je mi na nic, mívám pocit, že ostatní lidé jsou jistě šťastnější než já.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když mě něco zraní, snažím se na situaci dívat nezaujatým pohledem.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy



Snažím se vnímat svá selhání jako součást lidské přirozenosti.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když si uvědomím některé své vlastnosti, které se mi nelíbí, sklíčuje mě to.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když selžu v něčem, co je pro mne důležité, snažím se celou záležitost vnímat realisticky.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

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

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

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

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když mě něco naštve, nechávám se unést vlastními pocity.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Dokážu být k sobě citově docela chladný/á, když mě něco trápí.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když se cítím deprimovaný/á, snažím se ke svým pocitům přistupovat se zájmem a otevřeností.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Jsem tolerantní vůči svým chybám a nedostatkům.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

Když se stane něco bolestného, mám sklon danou situaci zveličovat.

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

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

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy

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

	1	2	3	4	5	
Téměř nikdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Téměř vždy