



PEACE AT WORK
PERSONAL EMPOWERMENT AND CARE ENHANCEMENT

SOCIÁLNÍ KONTEXT OSOBNÍHO NAPLNĚNÍ

MODUL 13

03/2025



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Vzdělávací cíle

Na konci této vzdělávací jednotky budou účastníci schopni:

- Uvědomit si, jak sociální struktury (vzdělání, komunita, pracovní kultura) formují příležitosti k osobnímu naplnění.
- Identifikovat běžné společenské bariéry, jako je nerovnost, vyloučení, a kulturní tlaky, které mohou bránit pohodě.
- Aplikovat praktické strategie pro posílení osobního naplnění prostřednictvím zapojení komunity, podpůrných sítí a reflexivních praktik.
- Zhodnotit roli pracovišť a občanské angažovanosti při vytváření prostředí, které podporuje jak individuální, tak kolektivní pohodu.
- Navrhnout osobní nebo týmový akční plán, který využije sociální zdroje pro zvýšení životní spokojenosti a odolnosti.

Úvod

Osobní naplnění je často vnímáno jako soukromá cesta, dosažení osobních cílů, naplnění potenciálu a žití smysluplného života. Přesto jsou podmínky, které umožňují naplnění, hluboce ovlivněny společností, ve které žijeme. Přístup ke vzdělání a zdravotní péči, podpůrné komunitní sítě, spravedlivá pracoviště a inkluzivní politiky mohou formovat náš pocit smysluplnosti a sounáležitosti.

V dnešním propojeném světě čelí mnoho lidí výzvě, jako je ekonomická nejistota, kulturní tlak a sociální izolace, které mohou omezit jejich příležitosti k prosperitě. Pochopení, jak tyto sociální dynamiky ovlivňují osobní pohodu, je zásadní pro budování odolnosti a vytváření prostředí, kde mohou jednotlivci vzkvétat.

Tato jednotka zkoumá vztah mezi sociálním kontextem a osobním naplněním, zdůrazňuje překážky, ukazuje dobré postupy a nabízí praktické nástroje, které pomáhají studentům sladit osobní ambice s podpůrnými komunitními a sociálními strukturami.



Porozumění osobnímu naplnění v sociálním kontextu

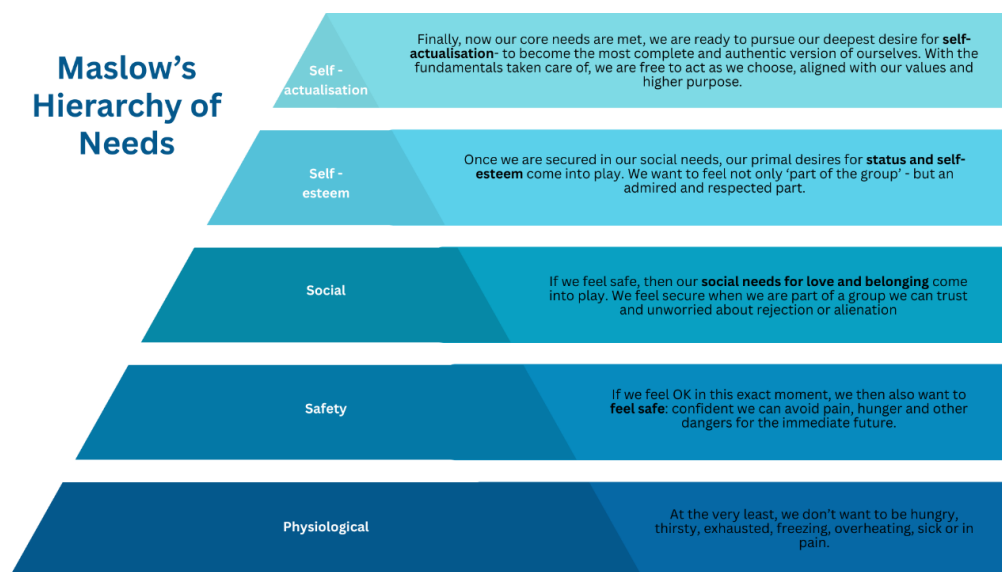
Osobní naplnění je často vnímáno jako individuální úsilí, dosažení vlastních cílů, naplnění potenciálu a nalezení smyslu života. Nikdo však nežije v izolaci. Naše příležitosti, hodnoty a smysl pro účel jsou hluboce formovány společností, ve které žijeme.

Od raného dětství až po dospělost sociální struktury jako vzdělání, zdravotní péče, systémy zaměstnanosti a kulturní normy ovlivňují způsob, jakým definujeme úspěch a pohodu. S ohledem na několik příkladů:

- Podpůrná komunita může podpořit učení a odolnost.
- Inkluzivní pracovní prostředí může jednotlivcům pomoci cítit, že jejich přínos v pozici má význam.
- Naopak ekonomická nerovnost, diskriminace nebo nedostatek přístupu k základním službám mohou omezit schopnost lidí prosperovat.

Výzkum v psychologii a sociologii již dlouho zkoumá, co pohání lidi k růstu, propojení a prosperitě. Jedním z nejranějších a nejvlivnějších rámců, [Maslowova Hierarchie potřeb \(1943\)](#), popisuje, jak se lidská motivace posouvá od základních potřeb, jako je bezpečí a

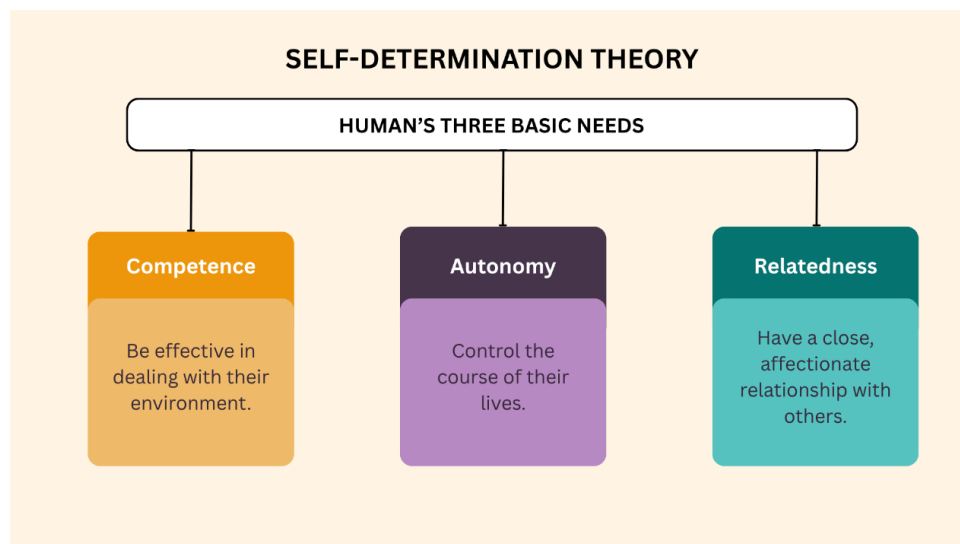
sounáležitost, k vyšším úrovním, jako je sebevědomí a seberealizace. Když tyto potřeby nejsou naplněny, osobní růst může být zastaven; Když jsou podporováni, jednotlivci obvykle prosperují. [Více o Maslowově teorii si přečtěte zde.](#)



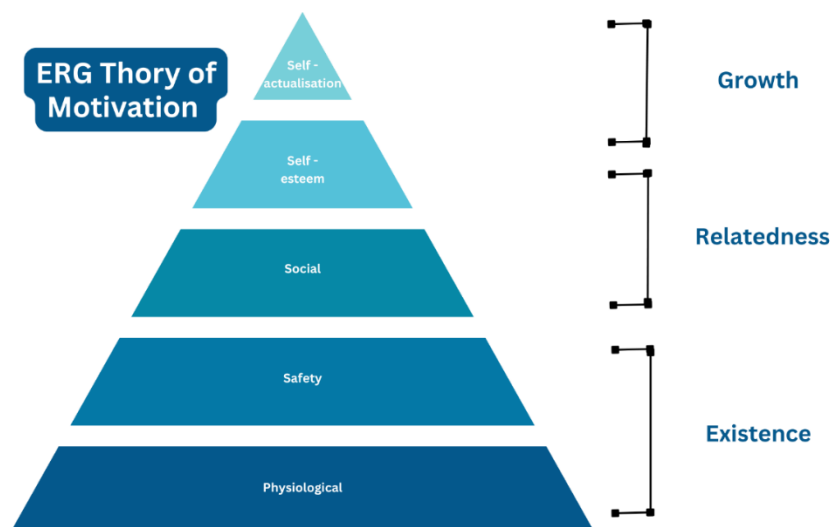
Na základě této myšlenky navazuje Self-Determination Theory (SDT) od Ryana a Deciho (2000; 2008) nabízí moderní, na důkazech založené pochopení toho, co udržuje pohodu napříč kulturami a životními etapami. SDT identifikuje tři základní potřeby:

1. Autonomie: schopnost činit smysluplná rozhodnutí v životě.
2. Kompetence: pocit schopnosti, efektivity a schopnosti ovlivnit výsledky.
3. Sounáležitost: mít autentické, podpůrné vztahy.

Když jsou tyto potřeby naplněny, motivace se stává více vnitřní a autentičtější. Lidé se zapojují do aktivit, protože chtějí, ne proto, že musí. Zajímá vás, jak tyto potřeby souvisejí s reálnou pohodou ve světě? Navštivte oficiální webové stránky Teorie sebeurčení pro krátké články a nástroje: <https://selfdeterminationtheory.org/theory/>.



Jiné modely, jako Alderferova ERG teorie, zjednodušují tyto potřeby na Existenci, Sounáležitost a Růst, ukazujíc, jak jsou osobní a sociální naplnění propojeny. [Více o teorii ERG se dozvíte zde.](#)



V podstatě naplnění není čistě osobní. Záleží na sociálním prostředí, které buď podporuje, nebo omezuje autonomii, kompetence a spojení. Společnosti, které si cení začleňování, vzdělávání a účasti, usnadňují jednotlivcům naplňovat tyto potřeby a žít smysluplný a vyvážený život.

Sociální faktory, které zpochybňují osobní naplnění

Moderní společnosti nabízejí mnoho příležitostí k růstu, ale zároveň představují překážky, které mohou narušit well-being a smysl života.

Nerovnost a vyloučení

Příjmové rozdíly, omezený přístup ke vzdělání nebo zdravotní péči a sociální stigma týkající se pohlaví, etnicity nebo zdravotního postižení často omezují příležitosti k osobnímu rozvoji. Lidé, kteří se cítí vyloučení nebo diskriminováni, mohou zažívat chronický stres a nižší motivaci k dosažení osobních cílů ([Brandt et al., 2022](#); [Kirkbride et al., 2024](#); [Lee et al., 2024](#); [Siersbaek et al., 2023](#)).

Urbanizace a sociální izolace

Zatímco města nabízejí příležitosti ke vzdělání a kariérním příležitostem, mohou také vytvářet pocity anonymity a osamělosti. Slabé sociální vazby a nedostatek pocitu sounáležitosti souvisejí se sníženou spokojeností se životem a ještě horšími výsledky fyzického zdraví ([Holt-Lunstad et al., 2015](#)).

Kulturní očekávání a společenské srovnání

Kulturní poselství, jako jsou rodinné tradice a mediální zobrazení úspěchu, formují to, čeho by lidé měli dosáhnout. V době sociálních médií může neustálé srovnávání s kurátorsky upravenými online obrázky zesílit pocity nedostatečnosti, zejména mezi mladými dospělými ([Fardouly et al., 2015](#)).

Nejistota zaměstnání a ekonomický tlak

Nestabilní práce, časté změny kariéry nebo nezaměstnanost mohou podkopat jak autonomii, tak sebevědomí. Lidé pod finančním tlakem často odkládají vzdělávání, rozvoj dovedností nebo zapojení do komunity, čímž oddalují naplnění ([Najjemba, 2023](#); [Pires, 2025](#)).

Nedůvěra a slabé zapojení komunity

Komunity s nižší úrovní důvěry a občanské účasti obvykle nabízejí méně příležitostí ke spolupráci, mentorství a vzájemné podpoře. To omezuje jak kolektivní, tak individuální růst ([Ehsan et al., 2019](#); [Kayi & Ozgulnar, 2019](#); [Snel et al., 2022](#)).

Pozitivní sociální podmínky a dobré praktiky

Podpůrná společnost může vytvořit podmínky pro rozvoj jednotlivců. Několik příkladů ukazuje, jak toho lze dosáhnout:

Inkluzivní a celoživotní vzdělávání

Dostupné a cenově přijatelné vzdělání pomáhá jednotlivcům rozvíjet kompetence a usilovat o smysluplné kariéry. Veřejně financované univerzity, online kurzy a školící programy sponzorované zaměstnavateli mohou otevřít dveře skupinám, které by jinak mohly zůstat pozadu ([Dostie, 2015](#); [OECD, 2021c](#)).



Komunity a sociální kapitál

Silné sociální propojení, od místních dobrovolnických skupin po profesionální mentoringové programy, poskytují nejen praktickou podporu, ale také pocit sounáležitosti a sdíleného cíle ([OECD, 2018a](#); [2021a](#); [2021b](#); [2023](#); [2024a](#); [2024b](#)).

Pracoviště jako sociální prostředí

Organizace, které přijímají rozmanitost, spravedlivé zacházení a příležitosti k rozvoji dovedností, přispívají k pocitu naplnění zaměstnanců. Praktiky jako programy uznání, flexibilní pracovní uspořádání a otevřená komunikace podporují zapojení a odolnost ([Kelly et al., 2022](#); [Shiri et al., 2022](#); [Liu et al., 2023](#); [Leuhery, 2024](#)).

Účast a občanská angažovanost

Příležitosti účastnit se místních rozhodovacích procesů, jako jsou iniciativy sousedství, školní rodičovské rady nebo environmentální projekty, pomáhají jednotlivcům cítit, že mohou formovat svět kolem sebe. To posiluje jak osobní agenturu, sociální soudržnost, tak jejich pocit sounáležitosti ([Fenn et al., 2023](#); [Mesa-Vieira et al., 2023](#); [Dudowitz et al., 2020](#)).

Strategie a nástroje pro jednotlivce a organizace

Zatímco sociální kontexty formují příležitosti, jednotlivci i organizace mohou přijímat přístupy a strategie ke zvýšení naplnění.

Pro jednotlivce:

- **Mapování komunit:** Identifikujte si vlastní zdroje podpory (přátele, rodinu, kolegy, komunitní skupiny atd.) a investujte do jejich udržování ([Holt-Lunstad et al., 2015](#); [Cohen & Wills, 1985](#)).
- **Celoživotní učení:** Studujte kurzy, workshopy nebo samostatné učení, které odpovídá osobním zájmům a měnícímu se trhu práce ([UNESCO, 2022](#)).
- **Účelové psaní deníku:** Pravidelně reflektujte aktivity a vztahy, které působí smyslně a povzbudivě ([Steger et al., 2008](#); [Burton & King, 2004](#)).
- **Nastavování hranic:** Naučte se říkat "ne" sociálním nebo kulturním tlakům, které jsou v rozporu s osobními hodnotami ([Neff & Germer, 2013](#)).

Pro organizace a komunity:

Mentoring a programy vzájemné podpory:

Spojte nováčky nebo zranitelné skupiny se zkušenými členy pro zvýšení inkluze ([Allen et al., 2008](#)).

Uznání rozmanitých kontribucí:

Oslavovat úspěchy přesahující ekonomické výsledky, jako je třeba sdílení znalostí a dobrovolnictví v komunitě ([Brun & Dugas, 2008](#); [Kelly et al., 2022](#)).

Hybridní sociální prostory:

Vytvářejte bezpečné a inkluzivní fyzické nebo virtuální prostory, kde se lidé mohou spojit i mimo pracovní pozice a role ([Howard-Grenville et al., 2019](#)).

Kulturně citlivé politiky:

Uznávání a respektování kulturních rozdílů v komunikaci, pracovních stylech a očekáváních ([Nishii, 2013](#); [Mazur, 2010](#); [Hofstede et al., 2010](#)).

Překážky a nové přístupy

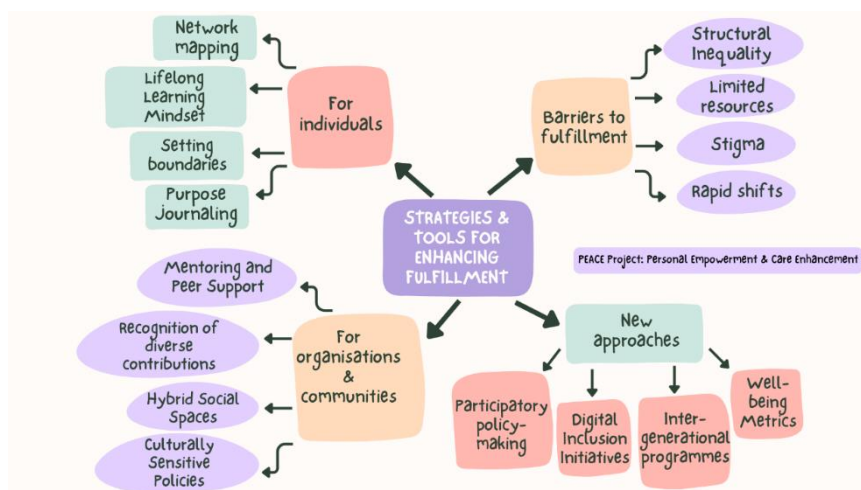
Některé překážky mohou přetrvávat, i když jsou uplatňovány vhodné postupy.

Překážky:

- Přetrvávající strukturální nerovnost a diskriminace ([Marmot, 2017](#); [CSDH, 2008](#)).
- Omezené zdroje pro marginalizované komunity (OECD, [2024b](#); [2024c](#)).
- Stigma spojené s žádostmi o duševní zdraví nebo podporu ([WHO, 2022a](#); [Corrigan et al., 2014](#)).
- Rychlé technologické a ekonomické změny, které předběhnou institucionální adaptaci ([Schwab, 2016](#); [WHO, 2022b](#)).

Nové postupy si kladou za cíl tyto překážky řešit – nové přístupy:

- **Participativní tvorba politik:** Pozvání občanů ke společnému vytváření místních politik zvyšuje relevanci a zapojení ([UNDP, n.d.](#); [OECD, 2020a](#)).
- **Iniciativy digitální inkluze:** Poskytování přístupu k zařízením, internetu a digitálním dovednostem ke snížení rozdílů v příležitostech ([Jednotná vláda OSN \(Jednotná skupina OSN \(Jednotná vláda OSN \(EOSG, 2023\)](#); [OECD, 2018b](#)).
- **Mezigenerační programy:** Propojení mládeže a starších dospělých za účelem sdílení dovedností a zkušeností posiluje sociální soudržnost ([Murayama et al., 2019](#); [Haton-Yeo & Ohsako, 2000](#)).
- **Metriky pohody:** Posunout se za hranice HDP a měřit kolektivní pokrok pomocí ukazatelů kvality života a duševního zdraví ([OECD, 2020b](#); [Stiglitz et al., 2009](#)).



Praktické nástroje

Mapa osobního naplnění:

V této aktivitě se zamyslete nad tím, co vám přináší rovnováhu a smysl v každodenním životě. Prozkoumejte tři klíčové oblasti svého well-beingu – sebe, své vztahy a svou komunitu – a zamyslete se nad tím, kde se cítíte silní a kde byste chtěli růst. Zeptejte se sami sebe:

- Co mi dává energii a naplnění?
- Jaké výzvy mě brzdí?
- Jaké malé kroky mohu podniknout, abych posílil své vztahy a smysl života?

Reflexe: Která z těchto oblastí je teď nejvíc naplňující? Na kterou bych se mohl zaměřit, abych se cítil vyváženější?

OBLAST	MOJE SILNE STRANKY	CO ME NABIJI ENERGII	ME SOUCASNE VÝZVY	KROKY K PODPORE RUSTU
Já	(např. emoční uvědomění, koníčky, péče o sebe)			

Vztahy	(např. přátelé, rodina, kolegové)			
Komunita	(např. dobrovolnictví, občanská angažovanost, příslušnost)			

Plánovač zapojení komunity:

Tato aktivita vás vybízí k zamyšlení nad tím, jak můžete aktivně hrát roli ve své komunitě, ať už to znamená připojit se, vytvořit nebo podpořit něco, na čem vám záleží nebo je pro vás relevantní. Zjistíte, co vás motivuje, definujete svou roli a stanovíte si jednoduchý a realistický cíl, jak mít pozitivní dopad kolem sebe. Zeptejte se sami sebe:

- Jaký typ komunitního projektu vás inspiruje?
- Proč je to pro mě osobně důležité?
- Jaký je jeden malý krok, který mohu udělat, abych začal?

Smysluplná změna často začíná jedním malým, ale konzistentním krokem

Krok	Popis	Příklad/Poznámky
1. Identifikujte místní iniciativu nebo skupinu	(např. sousedský projekt, nevládní organizace, dobrovolnický program pro místní festival)	

2. Definujte svou motivaci	Proč se chci zapojit? Jakou má osobní nebo společenskou hodnotu?	
3. Upřesněte svou roli	(např. dobrovolník, koordinátor, účastník, mentor)	
4. Stanovte si malý, dosažitelný cíl	(např. zúčastnit se jednoho setkání, navrhnout nápad, pozvat další lidi)	
5. Zhodnoťte potenciální dopad	Jak to přispívá k mému i komunitnímu well-beingu?	

Tabulka analýzy překážek:

V této aktivitě prozkoumáte překážky, které vám mohou bránit v osobním naplnění nebo sociálním zapojení. Zamyslete se nad tím, jak tyto překážky ovlivňují vás i ostatní, a najdete praktické způsoby, jak je překonat.

Zeptejte se sami sebe:

- Jaké výzvy mi ztěžují růst nebo propojení?
- Které z těchto věcí mohu změnit sám a které vyžadují kolektivní akci?
- Jaká podpora nebo zdroje by mi mohly pomoci jít dál?

Pochopení překážky je prvním krokem k tomu, aby se z ní stala příležitost.

Překážka	Jak to ovlivňuje mě/ostatní	Příčina	Možná akce	Potřebné zdroje nebo podpora
například nedostatek času	Cítím se odpojený od ostatních	Špatné řízení času	Věnujte 1 hodinu týdně dobrovolnictví	Plánovač času, partner pro odpovědnost

Aktivita

- **Reflexní podnět:** Vzpomeňte si na dobu, kdy vám podpora komunity pomohla dosáhnout osobního milníku. Jaké faktory to umožnily?
- **Sebehodnotící kvíz:** Jak moc se cítíte naplnění ve svém sociálním kontextu?

Přečtěte si každé tvrzení a hodnoťte, jak pravdivé vám připadá, na škále od 1 (Vůbec nepravdivé) do 5 (Velmi pravdivé).

Ne	Znění	1	2	3	4	5
Autonomie						
1	Cítím se svobodný dělat rozhodnutí, která odrážejí mé skutečné hodnoty.					
2	Mohu otevřeně vyjadřovat své názory, i když se liší od názorů ostatních.					

Kompetence						
3	Cítím se schopný a efektivní ve většině věcí, které dělám.					
4	Mám příležitosti rozvíjet své dovednosti a využít své silné stránky.					
Souvislost						
5	Cítím podporu od lidí, kterým na mně záleží.					
6	Přispívám své komunitě nebo pracovišti smysluplným způsobem.					

Hodnocení (pro sebereflexi):

- **22-30 bodů:** Zažíváte silné naplnění a propojení ve svém současném sociálním prostředí.
- **15-21 bodů:** Daří se vám dobře, ale jedna oblast (autonomie, kompetence nebo propojenost) možná vyžaduje pozornost.
- **Níže 15 bodů:** Zvažte, které potřeby se zdají být nenaplněné a jaké malé kroky by je mohly zlepšit.

Která oblast, autonomie, kompetence nebo propojenost, mi teď přijde nejdůležitější pro můj růst? Jaký jeden krok bych mohl tento týden podniknout k tomuto cíli?

Skupinová aktivita:

V malých skupinách navrhnete komunitní iniciativu, která by mohla zlepšit konkrétní oblast, například veřejný prostor, přístup ke vzdělání, mentorství nebo nabízené služby v oblasti well-beingu.

Shrnutí – Klíčové poznatky

Osobní naplnění neprobíhá izolovaně. Roste v rámci sociálního ekosystému formovaného veřejnými politikami, kulturou na pracovišti, komunitami a sdílenými hodnotami. Příležitosti, které lidé mají k prosperitě, nebo překážky, kterým čelí, závisí do značné míry na tom, jak tyto systémy vzájemně působí.

Když nerovnost, izolace nebo stigma přetrvávají, tiše omezují individuální potenciál a oslabují sociální strukturu. Když však společnosti investují do inkluze, propojení a vzájemné důvěry, vytvářejí podmínky pro osobní i kolektivní růst.

Pravá pohoda vzniká, když se individuální ambice sladí s podpůrným prostředím, když se lidé cítí viděni, ceněni a posílení přispět. Každý z nás, jako jednotlivec, organizace i občan, hraje roli při formování těchto podmínek. Kombinací sebeuvědomění se společensky odpovědným jednáním můžeme budovat komunity, kde naplnění není výsadou, ale sdílenou možností.

Reference

Allen, T. D., Eby, L. T., O'Brien, K. E., & Lentz, E. (2008). Stav mentoringového výzkumu: Kvalitativní přehled současných výzkumných metod a budoucích dopadů na výzkum. *Journal of vocational behavior*, 73(3), 343-357. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.004>

Brandt, L., Liu, S., Heim, C., & Heinz, A. (2022). Dopady sociální izolace, stresu a diskriminace na duševní zdraví. *Translační psychiatrie*, 12(1), 398. <https://doi.org/10.1038/s41398-022-02178-4>

Brun, J. P., & Dugas, N. (2008). Analýza uznání zaměstnanců: Pohledy na postupy v oblasti lidských zdrojů. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716-730.

Burton, C. M., & King, L. A. (2004). Zdravotní přínosy psaní o intenzivně pozitivních zážitcích. *Journal of Research in Personality*, 38(2), 150-163. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00058-8](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00058-8)

Centrum teorie sebeurčení. (n.d.). Teorie sebeurčení. <https://selfdeterminationtheory.org/theory/>

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stres, sociální podpora a hypotéza bufferingu. *Psychologický bulletin*, 98(2), 310. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>

Komise pro sociální determinanty zdraví. (2008). Uzavření propasti v generaci: zdravotní rovnost prostřednictvím opatření na sociální determinanty zdraví. Závěrečná zpráva Komise pro sociální determinanty zdraví. Světová zdravotnická organizace. <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/4f9b5741-608b-468b-bc24-812eb5618785/content>

Corrigan, P. W., Druss, B. G., & Perlick, D. A. (2014). Dopad stigmatizace duševních nemocí na vyhledávání a účast na péči o duševní zdraví. *Psychologická věda ve veřejném zájmu*, 15(2), 37-70. <https://doi.org/10.1177/1529100614531398>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Teorie sebeurčení: Makroteorie lidské motivace, vývoje a zdraví. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>

Dostie, B. (2015). Kdo má prospěch z firemního školení? *IZA World of Labor*, 2015(145), 1-10. <https://doi.org/10.15185/izawol.145>

Dubowitz, T., Nelson, C., Weiland, S., Sloan, J., Bogart, A., Miller, C., & Chandra, A. (2020). Faktory související se zdravotnickou občanskou angažovaností: výsledky Národního průzkumu zdravotních postojů z roku 2018 pro pochopení pokroku směrem ke kultuře zdraví. *BMC Public Health*, 20(1), 635. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08507-w>

Ehsan, A., Klaas, H. S., Bastianen, A., & Spini, D. (2019). Sociální kapitál a zdraví: Systematický přehled systematických přehledů. *SSM – zdraví populace*, 8, 100425. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100425>

Fardouly, J., Diedrichs, P. C., Vartanian, L. R., & Halliwell, E. (2015). Sociální srovnání na sociálních médiích: dopad Facebooku na obavy mladých žen o vnímání těla a jejich náladu. *Tělesný obraz*, 13, 38–45. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2014.12.002>

Fenn, N., Yang, M., Pearson-Merkowitz, S., & Robbins, M. (2023). Občanská angažovanost a pohoda mladých dospělých, kteří nejsou vysokoškolsky pokročilí: Zkoumání modelu mediace. *Journal of Community Psychology*, 51(7), 2667-2685. <https://doi.org/10.1002/jcop.23033>

Hatton-Yeo, A., & Ohsako, T. (2000). Mezigenerační programy: Dopady na veřejnou politiku a výzkum – mezinárodní perspektiva. UNESCO Institut pro vzdělávání. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124724>

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Kultury a organizace: Software of the mind* (3. vydání). McGraw-Hill. https://e-edu.nbu.bg/pluginfile.php/900222/mod_resource/content/1/G.Hofstede_G.J.Hofstede_M.Minkov%20-%20Cultures%20and%20Organizations%20-%20Software%20of%20the%20Mind%203rd_edition%202010.pdf

Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Samota a sociální izolace jako rizikové faktory úmrtnosti: metaanalytický přehled. *Perspektivy psychologické vědy: časopis Asociace pro psychologickou vědu*, 10(2), 227–237. <https://doi.org/10.1177/1745691614568352>

Howard-Grenville, J., Davis, G. F., Dyllick, T., Miller, C. C., Thau, S., & Tsui, A. S. (2019). Udržitelný rozvoj pro lepší svět: Přínos vedení, managementu a organizací. *Academy of Management Discoveries*, 5(4), 355-366. <https://doi.org/10.5465/amd.2019.0275>

Kayi, I., & Ozgulnar, N. (2019). Sociální kapitál a duševní zdraví mezi obyvateli jedné čtvrti v Istanbulu, Turecko. *European Journal of Public Health*, 29(Supplement_4), ckz187-199. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz187.199>

Kelly, E. L., Rahmandad, H., Wilmers, N., & Yadama, A. (2022). Praktiky zaměstnavatelů a výsledky pracovníků: Zpráva o krajině (Zpráva pro síť WorkRise). Urban Institute. <https://www.workrisenetwork.org/sites/default/files/2022-06/workrise-employer-practices-and-worker-outcomes.pdf>

Kirkbride, J. B., Anglin, D. M., Colman, I., Dykxhoorn, J., Jones, P. B., Patalay, P., Pitman, A., Soneson, E., Steare, T., Wright, T., & Griffiths, S. L. (2024). Sociální determinanty duševního zdraví a poruchy: důkazy, prevence a doporučení. *Světová psychiatrie: oficiální časopis Světové psychiatrické asociace (WPA)*, 23(1), 58–90. <https://doi.org/10.1002/wps.21160>

Lee, R.T., Surenkok, G. & Zayas, V. (2024). Zmírnění afektivních a kognitivních důsledků sociálního vyloučení: integrativní analýza dat sedmi intervencí sociálního odpojení. *BMC Public Health*, 24(1250), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18365-5>

Leuhery, F., Padang, N. S., Karyono, K., Puspitasari, D., a Judijanto, L. (2024). Rozmanitost a inkluze na pracovišti: Strategie pro efektivní implementaci a přínosy pro organizační kulturu. *Dinasti International Journal of Economics Finance & Accounting*, 5(4), 4647-4653. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v5i4.3373>

Liu, J., Zhu, Y. a Wang, H. (2023). Řízení negativního dopadu rozmanitosti pracovní síly: důležité role inkluzivního HRM a chování orientovaného na učení zaměstnanců. *Předek. Psychol.* 14 (1), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1117690>

Marmot, M. (2017). Zdravotní propast: výzva nerovného světa: argument. *International Journal of Epidemiology*, 46(4), 1312–1318. <https://doi.org/10.1093/ije/dyx163>

Maslow, A. H. (1943). Teorie lidské motivace. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Mazur, B. (2010). Kulturní rozmanitost v organizační teorii a praxi. *Journal of intercultural management*, 2(2), 5-15. https://www.researchgate.net/publication/281080822_Cultural_diversity_in_organisational_theory_and_practice

Mesa-Vieira, C., Gonzalez-Jaramillo, N., Diaz-Rios, C., Pano, O., Meyer, S., Menassa, M., ... & Frahsa, A. (2023). Městská správa, multisektorové akce a občanská angažovanost pro zdraví populace, pohodu a rovnost ve městském prostředí: systematický přehled. *International Journal of Public Health*, 68, 1605772. <https://doi.org/10.3389/ijph.2023.1605772>

Murayama, Y., Murayama, H., Hasebe, M., Yamaguchi, J., & Fujiwara, Y. (2019). Dopad mezigeneračních programů na sociální kapitál v Japonsku: randomizovaná populační průřezová studie. BMC veřejné zdraví, 19(1), 156. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6480-3>

Najjemba, M. (2023). Studie o vztahu finančního stresu k akademické účasti a pocitu sounáležitosti. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5344351>

Neff, K. D., & Germer, C. K. (2013). Pilotní studie a randomizovaná kontrolovaná studie programu mindful self-compassion. Journal of clinical psycholog, 69(1), 28-44. <https://doi.org/10.1002/jclp.21923>

Nishii, L. H. (2013). Přínosy klimatu pro začlenění pro genderově rozmanité skupiny. Časopis Academy of Management, 56(6), 1754–1774. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2009.0823>

OECD. (2018a, 27.–29. listopadu). 6. Světové fórum OECD o pohodě: Budoucnost pohody – závěrečné prohlášení fóra. OECD. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/networks/oecd-well-being-world-forums/6wf/6th-OECD-World-Forum-27-29-Nov-2018-Incheon-Final-Forum-Statement.pdf>

OECD. (2018b). Překlenutí digitální genderové propasti: Zahrnout, zvyšovat dovednosti, inovovat. OECD Publishing. https://eulacfoundation.org/system/files/digital_library/2023-07/bridging-the-digital-gender-divide.pdf

OECD. (2020a). Inovativní občanská účast a nové demokratické instituce: Chytání deliberativní vlny. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/339306da-en>

OECD. (2020b). Jak se má život? 2020: Měření pohody. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>

OECD. (2021a). COVID-19 a pohoda: Život v pandemii. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1e1ecb53-en>

OECD. (2021b). Budování odolnosti: Nové strategie pro posílení odolnosti a údržby infrastruktury (OECD Public Governance Policy Papers, č. 5). OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/354aa2aa-en>

OECD. (2021c). Výhled vzdělávací politiky 2021: Formování citlivého a odolného vzdělávání v měnícím se světě. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/75e40a16-en>.

OECD. (2023). Jak zajistit, aby společnosti prosperovaly? Koordinace přístupů k podpoře pohody a duševního zdraví. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/fc6b9844-en>

OECD. (2024a, 4.–6. listopadu). 7. Světové fórum OECD o pohodě: Posilování přístupů k pohodě pro měnící se svět – Shrnutí klíčových sdělení. OECD. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/networks/oecd-well-being-world-forums/7wf/7wf-summary-key-messages.pdf>

OECD. (2024b). Jak se máš život? 2024: Pohoda a odolnost v době krize. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/90ba854a-en>.

OECD. (2024c). Společenský přehled 2024: sociální ukazatele OECD. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>

Pires M. L. (2025). Dopady nejistoty zaměstnání na psychickou pohodu a pracovní angažovanost: Testování modelu moderované mediace. Behaviorální vědy (Basilej, Švýcarsko), 15(7), 979. <https://doi.org/10.3390/bs15070979>

Shiri, R., Turunen, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Varje, P., Väänänen, A., & Ervasti, J. (2022). Vliv zaměstnanecké flexibilní práce na duševní zdraví: systematický přehled. Zdravotní péče (Basilej, Švýcarsko), 10(5), 883. <https://doi.org/10.3390/healthcare10050883>

Steger, M. F., Kashdan, T. B., & Oishi, S. (2008). Být dobrý tým, že děláme dobro: Denní eudaimonická aktivita a pohoda. Journal of Research in Personality, 42(1), 22-42. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.03.004>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Teorie sebeurčení a usnadňování vnitřní motivace, sociálního rozvoje a pohody. The American Psychologist, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>

Schwab, K. (2016). Čtvrtá průmyslová revoluce. Světové ekonomické fórum. https://law.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0005/3385454/Schwab-The_Fourth_Industrial_Revolution_Klaus_S.pdf

Siersbaek, R., O'Donnell, C., Parker, S., Ford, J., Burke, S., & Ní Cheallaigh, C. (2023). Sociální vyloučení a jeho dopad na zdraví v průběhu života: realistický protokol přehledu. HRB otevřený výzkum, 6, 34. <https://doi.org/10.12688/hrbopenres.13746.2>

Snel, E., Engbersen, G., De Boom, J., & Van Bochove, M. (2022). Sociální kapitál jako ochrana před dopady pandemie COVID-19 na duševní zdraví. Frontiers in sociology, 7, 728541. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.728541>

Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J.-P. (2009). Zpráva Komise pro měření ekonomické výkonnosti a sociálního pokroku. Komise pro měření ekonomického výkonu a sociálního pokroku. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf>

UNESCO Institut pro celoživotní vzdělávání. (2022). Pátá globální zpráva o vzdělávání a vzdělávání dospělých: Občanská výchova – posilování dospělých pro změnu (GRALE 5). UNESCO. <https://doi.org/10.54675/KPEX8783>

Výkonný úřad generálního tajemníka OSN. (květen 2023). Globální digitální dohoda — Otevřená, svobodná a bezpečná digitální budoucnost pro všechny (Politický přehled č. 5). <https://doi.org/10.18356/27082245-28>

Program OSN pro rozvoj. (n.d.). Správa lidí a planety. UNDP. <https://www.undp.org/governance>

Světová zdravotnická organizace. (2022a). Světová zpráva o duševním zdraví: Proměna duševního zdraví pro všechny. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>

Světová zdravotnická organizace. (2022b). Globální zpráva o zdravotní rovnosti pro osoby se zdravotním postižením. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>

Další zdroje

[TEDxBeaconStreetSalon, Zásadní síla sounáležitosti od Caroline Clarke \(2019\)](#)

[Kurzgesagt – Stručně řečeno, optimistický nihilismus \(2017\)](#)

[O bytí – Rozhovory o smyslu, spojení a změně s Kristou Tippet, podcastová série \(2003 – pokračuje\)](#)

[Greater Good Science Center UC Berkeley, Věda o štěstí, podcastová série \(2025 – pokračuje\)](#)

[Stanford Social Innovation Review \(otevřené články\)](#)

[OECD Monitor dat o blahobytu](#)

[WHO, sociální determinanty zdraví](#)

OECD (2018), Indikátory pro odolná města, <https://doi.org/10.1787/6f1f6065-en>

Případová studie 1: Hledání sounáležitosti v nové komunitě

Stručný popis:

Maria je 35letá učitelka, která se nedávno přestěhovala z malého města do velké městské oblasti po změně kariéry. Ačkoliv byla z nové role nadšená, brzy se začala cítit izolovaná a odpojená. Rychlé tempo města, omezená sociální interakce v práci a absence komunitních vazeb jí zanechávaly pocit prázdnoty.

Když Maria objevila místní komunitní centrum, které pořádalo jazykové kurzy, kreativní workshopy a dobrovolnické příležitosti, rozhodla se zúčastnit víkendového programu na podporu migrujících rodin. Postupně si budovala nové vztahy, sdílela zážitky a začala se cítit jako součást komunity. Její účast jí přinesla nejen sociální kontakty, ale také obnovený pocit smysluplnosti a sounáležitosti.

Popis problému:

Hlavní výzvou Marie byla sociální izolace a nedostatek smysluplného spojení po přestěhování. Její pracovní prostředí bylo převážně zaměřené na úkoly s minimální sociální interakcí a měla potíže najít pocit komunity v městském prostředí.

Emocionální/fyzické účinky:

- Pocity osamělosti a pochybností o sobě
- Zvýšený stres a nespavost
- Nízká motivace a emoční únava

Reakce/Intervence

Díky účasti na dobrovolnickém programu komunitního centra se Maria spojila s ostatními a objevila sdílené hodnoty a smysl. Její zapojení do kolektivních aktivit jí pomohlo obnovit pocit sounáležitosti a posílilo její sebevědomí. Tato zkušenost také zlepšila její emoční pohodu, snížila stres a posílila pocit sounáležitosti, což ilustruje sílu sociální účasti při osobním naplnění.

Reflexní otázky:

1. Jaké sociální faktory ztěžovaly Marii přizpůsobení se novému prostředí?
2. Jak ovlivnila její emocionální a sociální pohoda zapojení do komunity?
3. Jaké strategie by mohly organizace nebo komunity zavést, aby se nováčci lépe integrovali?

**PEACE ATWORK**

PERSONAL EMPOWERMENT AND CARE ENHANCEMENT

FOLLOW US

ON OUR SOCIAL MEDIA

WEBSITE



FACEBOOK



LINKEDIN

Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.