



PERMA5 – důkazy podložený rámec podpory well-beingu zaměstnanců vysokých škol

JANA KOČÍ

Abstrakt: Zabývání se otázkami duševního zdraví mezi akademickými profesionály a personálem univerzit vyžaduje nasazení pozitivní psychologie a iniciativ podporujících pozitivní vzdělávání a pozitivního zdraví. Tento výzkumný projekt se soustředí na validaci škály *The Employee Well-being Scale* na českých univerzitách pro budoucí národní hodnocení s cílem zhodnotit well-being zaměstnanců univerzit a podpořit navrhování efektivních intervencí pro zlepšení bio-psycho-sociálního zdraví akademického personálu na základě výsledků hodnocení. Vycházejíc z nové teorie well-beingu PERMA5, která nově zahrnuje autenticitu jako klíčový stavební prvek, tento výzkumný projekt prezentuje komplexní rámec pro podporu well-beingu v akademickém prostředí. Škála *The Employee Well-being Scale* obsahuje 78 podkategorií hodnotících well-being zaměstnanců univerzit prostřednictvím mechanismu sebehodnocení na škále 0 (nejsem spokojený/á) – 10 (jsem absolutně spokojený/á). Výzkumný projekt si klade za cíl podpořit iniciativy v oblasti well-beingu ve vysokém školství v České republice a pomoci systematicky měřit well-being zaměstnanců univerzit po celém světě, přičemž přispívá k celkovému zlepšení kvality života akademických pracovníků.

Klíčová slova: měření well-beingu, akademický personál, *Employee Well-being Scale* (EWS), validace, české univerzity, model PERMA5, pozitivní psychologie, pozitivní edukace

1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Akademičtí pracovníci a zaměstnanci vysokých škol se v každodenním pracovním životě potýkají s vysokou mírou stresu a psychického napětí, které přispívají k neustále rostoucí prevalenci duševních problémů (Biron, Brun & Ivers, 2008; Catano et al., 2010; Padilla & Thompson, 2016; Franco-Santos & Doherty, 2017; Guthrie et al., 2017; Fontinha, Easton & Van Laar, 2019; Kinman &

Johnson, 2019). Duševní vypětí na pracovišti se díky rostoucím zdravotním problémům a zvyšující se míře duševního vyčerpání akademických pracovníků odráží ve zvyšujícím se zájmu o implementaci účinných intervencí zaměřených na podporu well-beingu (Feicht et al., 2013; Drozd et al., 2014; Ivtzan et al., 2016; Schotanus-Dijkstra et al., 2017; Donaldson et al., 2020; Donaldson et al., 2021b; Kočí & Donaldson, 2022, 2024). Nejenže univerzity jako organiza-



ce aktivně cílí na budování well-beingu svých zaměstnanců zaváděním opatření podporujících well-being akademických pracovníků (WHO, UNESCO, World Bank & UNICEF 2021), ale i samotní pracovníci a zaměstnanci vysokých škol hledají strategie zlepšování svého well-beingu, a to častěji než kdy dříve.

Současné studie prokazují, že edukování pracovníků o budování jejich well-beingu a intervenční programy zaměřené na podporu bio-psycho-sociálního well-beingu zaměstnanců v akademickém prostředí přispívají nejen k vyšší míře celkového well-beingu akademických pracovníků (Ecclestone & Hayes, 2009; Fouché & Martindale, 2011; Seligman 2011; Norrish et al., 2013; Seligman & Adler, 2018; UNESCO; Eacker, 2020; Iordache-Platis, 2020; WHO, UNESCO, World bank, and UNICEF, 2000; Barker et al., 2021; Khatri & Duggal, 2022; Koci, González-Santamaria & Bonilla, v tisku), ale také k vyšší míře pracovní úspěšnosti (Wright & Bonett, 1992; Wright et al., 1993, 2007; Cropanzano & Wright, 1999; Wright & Hobfoll, 2004; Luthans et al., 2007, 2008; Avey et al., 2010) a celkové spokojenosti na pracovišti (Wright & Bonett, 1992; Wright et al., 1993, 2007; Kočí & Donaldson, 2022; Kočí, 2023a; Wright & Hobfoll, 2004; Luthans et al., 2007).

Profesor Martin Seligman ve své knize *Vzkvétání* představil v roce 2011 novou teorii well-beingu, která empiricky podporuje rozvoj nejen osobního, ale také pracovního well-beingu prostřednictvím budování pěti měřitelných

stavebních kamenů spokojeného života. Těmi jsou: pozitivní emoce, zaujetí, spokojené vztahy, smysl a úspěch; představil je pod akronymem PERMA (z angl. *Positive emotions, Engagement, Relationships, Meaning and Achievement*). Vědecká komunita v předchozím desetiletí představila různá rozšíření modelu PERMA, včetně empiricky ověřených modelů PERMA-H (Norrish et al., 2013), PERMA V (Eacker, 2020) a PERMA+4 (Donaldson et al., 2019). Vědecké zkoumání a implementace těchto rozšíření nové teorie well-beingu – PERMA – vedlo výzkumnou komunitu k přijetí dalších čtyř stavebních bloků vedoucích ke vzkvétání na pracovišti, přispívajících k budování well-beingu zaměstnanců různých organizací. Tyto čtyři komponenty zahrnují fyzické zdraví / vitalitu, mindset, prostředí a ekonomické bezpečí. Na základě empirických měření (Kočí, 2023a, 2023b; Kočí & Donaldson, 2024) well-beingu v akademickém prostředí bychom rádi v tomto výzkumném projektu předložili návrh zařazení autenticity jako desátého stavebního kamene budování well-beingu v prostředí vysokých škol.

V roce 2022 proběhla na Univerzitě Karlově rozsáhlá měření well-beingu studentů napříč všemi 17 fakultami (Kočí, 2023a; Kočí & Donaldson, 2024), jimž předcházela design a validace metodologického nástroje – škály sebe-reflexe ve zmiňovaných deseti pilířích well-beingu. Škála byla sestavena a poprvé prezentována v odborné publikaci *Well-being and Success for University*



Students: Applying PERMA+4 (Kočí & Donaldson, 2024). Po čtyřech semestrech systematického vzdělávání studentů a celoživotního vzdělávání zaměstnanců na Univerzitě Karlově a dalších českých vysokých školách o budování well-beingu rozvojem 10 stavebních kamenů (Kočí et al., v tisku) shledáváme novou teorii well-beingu PERMA5 jako vhodný rámec pro budování well-beingu akademických pracovníků. Tento výzkumný projekt si klade za cíl představit podrobné rozpracování PERMA5 pro možnou budoucí implementaci v akademickém prostředí. Model PERMA5 shledáváme jako empiricky podložený (Koci et al., v tisku) rámec budování well-beingu vysokoškolských studentů a zaměstnanců vysokých škol, který nejen umožňuje hodnotit well-being jedinců, ale také nabízí komplexní rámec pro design účinných intervencí a pozitivního vzdělávání (podle angl. *positive education*). Zaměření na budování všech deseti stavebních bloků pracovního well-beingu, tak jak je známe dnes – tj. pozitivní emoce, zaujetí, pozitivní vztahy, smysl, úspěch, fyzické zdraví, mindset, prostředí, ekonomické zabezpečení a autenticita – může být nesmírně efektivní strategií podpory zdraví a duševního well-beingu všech účastníků života vzdělávací organizace.

V tomto výzkumném projektu bychom rádi představili experty a výzkumem validovanou škálu měření well-beingu vysokoškolských studentů, adaptovanou na měření well-beingu vysokoškolských pracovníků. Článek

prezentuje nástroj hodnocení pracovního well-beingu, jehož vhodnost bude následně (a) zhodnocena experty z českých a zahraničních univerzit, (b) podrobena skupinovým diskusím (*focus groups*) s cílovou skupinou – se zaměstnanci vysokých škol, (c) ověřena na experimentální skupině a (d) použita jako nástroj měření well-beingu pracovníků vysokých škol napříč Evropou, Severní Amerikou, Jižní Amerikou a Indonésií.

2. STAVEBNÍ KAMENY BUDOVÁNÍ WELL-BEINGU ZAMĚSTNANCŮ VYSOKÝCH ŠKOL

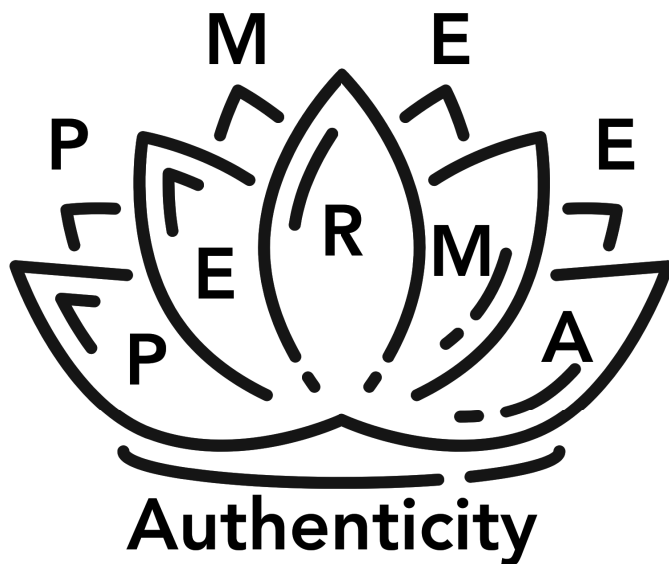
Porozumění trendům výzkumu v pozitivní psychologii (*positive psychology*) a pozitivním vzdělávání (*positive education*) a porozumění potřebám well-beingu vysokoškolských pracovníků umožnilo identifikaci hlavních oblastí (PERMA5) efektivní intervence pozitivní psychologie (Seligman, 2011; Donaldson et al., 2020, 2021b; Drozd et al., 2014; Kočí, 2023; Kočí et al., 2024). Nová teorie well-beingu může sloužit jako komplexní rámec pro úspěšné budování zdraví a duševní pohody zaměstnanců (Kočí, 2023a; Kočí & Donaldson, 2022, 2024) při zaměření na podporu klíčových oblastí, tedy na podporu zažívání pozitivních emocí pracovníků, zvyšování míry jejich angažovanosti a zaujetí, na podporu dobrých vztahů nejen na pracovišti, ale také v osobním životě, uvědomování si a objeďování smyslu v každodenních aktivitách, prožívání úspěchu, na podporu jejich fy-



zického zdraví, zdravého nastavení mysli, zdravého, podnětného a bezpečného prostředí, ekonomického zabezpečení a jejich autentického projevu. Avšak k účinnému budování well-beingu vysokoškolských pracovníků je vedle teoretického porozumění „kam“ soustředit pozornost (PERMA5) zapotřebí i poznání současného stavu, které nám napoví, „jak“ si zaměstnanci v jednotlivých oblastech v daný moment vedou. Model PERMA5 rozšířený do 78 subkategorií, tedy jednotlivých položek sebehodnoticí škály *University Employee Well-being Scale*, nabízí komplexní nástroj sebehodnocení well-beingu zaměstnanců vysokých škol (obr. 1).

3. PERMA5 RÁMEC BUDOVÁNÍ WELL-BEINGU

Pro komplexní analýzu všech deseti stavebních kamenů (klíčových oblastí) budování well-beingu představuje tento výzkumný projekt přehlednou tabulku obsahující **definici stavebního kamene**, příklad stavu, který může být považovaný za **ideální stav** (rozkvět) v určité oblasti a **podoblasti** adaptované na pracovní prostředí, originálně publikované jako škála měření well-beingu vysokoškolských studentů (viz originální publikace Kočí & Donaldson, 2024), nově obohacenou o stavební kámen Au-



Obr. 1 Autenticita jako klíčový pilíř PERMA5 rámce budování well-beingu akademických pracovníků



tenticita. Předložená tabulka kategorizuje všech 10 stavebních kamenů well-beingu vysokoškolských zaměstnanců (pozitivní emoce, zaujetí, vztahy, smysl, úspěch, fyzické zdraví, mindset, prostředí, ekonomické zabezpečení a autenticita). Každý stavební blok je definován a doprovázen příklady ideálního stavu, ve kterém mohou vysokoškolští zaměstnanci prosperovat v rámci této konkrétní složky well-beingu. Každý stavební kámen je dále rozdělen na podseky – jednotlivé položky sebehodnocení, tvořící tak komplexní rámec budování a hodnocení well-beingu napříč mnoha rozměry života zaměstnance v jakékoliv organizaci – například na vysoké škole. Tato tabulka může sloužit jako cenný zdroj pro výzkumníky, praktiky a jednotlivce, kteří se zajímají o podporu holistického well-beingu v akademickém prostředí a o podporu hlubšího porozumění jeho základním složkám. Zejména ale podseky stavebních kamenů tvoří jednotlivé položky sebehodnotící škály *University Employee Well-being Scale*, kterými bude následně systematicky hodnocen well-being zaměstnanců vysokých škol napříč Českou republikou a zahraničím.

Jednotlivé položky jsou následující:

Pozitivní emoce – (1) prožívání pozitivních emocí (štěstí, radost, láska, vděčnost...); (2) celková spokojenost se životem; (3) čas věnovaný svým koníčkům a zájmům a radost z toho, co rád děláte; (4) prožívání pozitivních emocí s ostatními lidmi; (5) užívání si studijních aktivit, např. samostudia, celoživotního vzdělá-

vání nebo účasti na vzdělávacích kurzech atd.; (6) užívání si práce a pracovních aktivit; (7) sdílená pozitivita.

Zaujetí – (1) schopnost se soustředit; (2) zaujetí každodenními aktivitami; (3) zaujetí při studijních aktivitách, např. při samostudiu, studiu celoživotního vzdělávání nebo účasti na vzdělávacích kurzech atd.; (4) zaujetí při práci; (5) zaujetí při vykonávání svých koníčků; (6) zaujetí při trávení času s ostatními lidmi; (7) zaujetí ve svém volném čase; (8) prožívání flow; (9) kreativita.

Vztahy – (1) výborné vztahy se spoustujícími, pokud pravidelně studujete nebo se například účastníte vzdělávacích kurzů; (2) výborné vztahy s lektory ze vzdělávacích kurzů nebo studií celoživotního vzdělávání; (3) výborný vztah s nadřízeným nebo s vedoucím; (4) výborné vztahy s kolegy; (5) výborné vztahy s přáteli; (6) výborné vztahy se členy rodiny; (7) výborné vztahy s partnerem nebo partnerkou; (8) výborný vztah sám se sebou; (9) výborné vztahy s lidmi ve vaší komunitě; (10) výborný vztah s přírodou; (11) výborné vztahy se zvířaty a s domácími mazlíčky; (12) skvělé sociální dovednosti.

Smysl – (1) smysl života; (2) vidění smyslu v každodenních činnostech; (3) vidění smyslu ve vzdělávacích aktivitách, například při sebevzdělávání, při celoživotním vzdělávání, při účasti na vzdělávacích kurzech atd.; (4) vidění smyslu v pracovních aktivitách; (5) budování smysluplných vztahů; (6) služba druhým bez očekávání toho, že něco získám; (7) účel mého života; (8) víra a spiritualita.



Úspěch – (1) spokojenost s vlastními úspěchy; (2) uznání a radost z úspěchů ostatních; (3) rozpoznání a využívání silných stránek svého charakteru; (4) zodpovědnost; (5) vůle; (6) vytrvalost k dlouhodobým cílům; (7) vášeň pro dlouhodobé cíle.

Fyzické zdraví (1) adekvátní pohybová aktivita; (2) správné držení těla; (3) kvalitní výživa; (4) kvalitní spánek; (5) pravidelné uvolňování; (6) správné dýchání; (7) vyhýbání se rizikovému chování.

Nastavení mysli – (1) naděje; (2) důvěra v sebe sama – sebeúčinnost; (3) odolnost; (4) optimismus; (5) orientace do budoucna; (6) růstové nastavení mysli.

Prostředí – (1) výborné domácí a životní prostředí; (2) výborné rodinné prostředí; (3) výborné vzdělávací prostředí, například při účasti na vzdělávacích kurzech, při celoživotním studiu; (4) výborné pracovní prostředí; (5) výborné komunitní prostředí; (6) výborné online prostředí; (7) dostupnost a čas strávený venku v přírodě.

Ekonomické zabezpečení – (1) dobrý příjem; (2) uspokojivé úspory; (3) přístup ke kvalitní zdravotní péči; (4) uspokojivé investice; (5) řádné hospodaření s výdaji; (6) finanční gramotnost.

Autenticita – (1) poznání a porozumění sobě samému; (2) přijetí a milování sebe sama takového, jací jste, včetně vašich silných i slabých stránek; (3) poznání svých hodnot a jednání podle nich; (4) poznání svých vášní a jednání podle nich; (5) říkání a sdělování toho, co skutečně myslíte a v co věříte; (6) stanovování si hranic a říkání ne

bez pocitu viny; (7) schopnost být sám sebou ve svých vztazích; (8) schopnost ukázat svou zranitelnost; (9) přijímání odpovědnosti za své činy.

4. ZÁVĚR

V rámci akademického prostředí je stále více uznávána důležitost péče o well-being pracovníků vysokých škol. Řada studií a výzkumů potvrzuje vysokou míru stresu a duševního napětí, kterým jsou tito pracovníci vystaveni, a zdůrazňuje potřebu účinných intervencí zaměřených na podporu jejich well-being. Z tohoto důvodu se v posledních letech rozmáhají snahy o implementaci pozitivní psychologie a pozitivního vzdělávání s cílem posílit bio-psycho-sociální well-being akademických pracovníků.

Na základě předchozích studií a výzkumů byl model budování well-beingu PERMA5 validován a shledán jako vhodný rámec pro budování well-beingu na pracovišti v akademickém prostředí. Tento rámec, založený na teorii well-beingu PERMA a rozšířený o dalších pět komponent, poskytuje ucelený pohled na budování well-beingu pracovníků vysokých škol. Jeho implementace může vést nejen k vyšší pracovní úspěšnosti a spokojenosti na pracovišti, ale také k celkovému zlepšení kvality života pracovníků.

Díky detailnímu rozkladu jednotlivých stavebních kamenů well-beingu v rámci PERMA5 předkládá tento výzkumný projekt komplexní nástroj pro sebehodnocení – *University Employee Well-being Scale* – vedoucí k porozumění současného stavu well-beingu pracovníků



Tab. 1 Podrobné rozpracování stavebních kamenů well-beingu zaměstnanců vysokých škol

Building block (stavební kámen)	Definition (definice)	Example of someone flourishing in particular building block of well-being (příklad ideálního stavu prožívání rozkvětu v určité oblasti well-beingu)	Subsections (podoblasti)
Positive emotions (pozitivní emoce)	Experiencing happiness, joy, love, gratitude, etc. in the here and now. (Prožívání štěstí, radosti, lásky, vděčnosti upod. právě tady a teď.)	I generally experience positive emotions (happiness, joy, love, gratitude, interest etc.) either alone or with others often. I feel overall satisfied with my life, I devote a satisfying time to my hobbies and interests, and I enjoy what I do at work and my personal life. (Obvykle zažívám pozitivní emoce (štěstí, radost, lásku, vděčnost, zájem atd.), buď sám nebo s ostatními, často se cítím celkově spokojený se svým životem, věnuji uspokojivé množství času svým koníčkům a zájmům, a obecně si užívám činnosti, které dělám v práci i ve svém osobním životě.)	(1) Experiencing positive emotions (happiness, joy, love, gratitude...); (2) Life satisfaction; (3) Time devoted to your hobbies and interests and enjoying what you love to do; (4) Positive emotions experienced with other people; (5) Enjoyment of what you do while participating on study activities, e.g. self-study, life-long-learning studies or participation on educational courses etc.; (6) Enjoyment of what you do at work; (7) Shared positivity. (1) Prožívání pozitivních emocí (štěstí, radost, láska, vděčnost...); (2) Celková spokojenost se životem; (3) Čas věnovaný svým koníčkům a zájmům a radost z toho, co rád děláte; (4) Prožívání pozitivních emocí s ostatními lidmi; (5) Užívání si studijních aktivit, např. samostudia, celoživotního vzdělávání nebo účasti na vzdělávacích kurzech atd.; (6) Užívání si práce a pracovních aktivit; (7) Sdílená pozitivita
Engagement (zaujetí)	Being highly absorbed or experiencing flow while engaged in activities of one's life. (Byt hluboce ponořený či prožívající flow při zapojení do činnosti svého života.)	I generally experience flow and engagement in my everyday life activities, at work and in my personal life. I feel engaged while doing my hobbies, while spending time with other people or even while being alone. (Obvykle zažívám flow a zaujetí při svých každodenních aktivitách, jak v práci, tak i v osobním životě. Cítím se plně angažovaný do vykonávání svých koníčků, při trávení času s ostatními lidmi nebo dokonce při trávení času sám se sebou.)	(1) Ability to focus; (2) Engagement in everyday life activities; (3) Engagement while participating on study activities, e.g. self-study, life-long-learning studies, or participation on educational courses etc.; (4) Engagement in work; (5) Engagement in your hobbies; (6) Engagement with other people; (7) Engagement in your alone time; (8) Experiencing flow; (9) Creativity. (1) Schopnost se soustředit; (2) Zaujetí každodenními aktivitami; (3) Zaujetí při studijních aktivitách, např. při samostudiu, studiu celoživotního vzdělávání nebo účasti na vzdělávacích kurzech atd.; (4) Zaujetí při práci; (5) Zaujetí při vykonávání svých koníčků; (6) Zaujetí při trávení času s ostatními lidmi; (7) Zaujetí v mém volném čase; (8) Prožívání flow; (9) Kreativita

<p>Relationships (vztahy)</p>	<p>Having the ability to establish and maintain positive, mutually beneficial relationships with others, characterized by experiences of love and appreciation. (Mít schopnost navazovat a udržovat pozitivní, vzájemně prospěšné vztahy s ostatními, charakterizované prožitky lásky a oceňování.)</p>	<p>I generally experience high quality relationships with my boss or supervisor, co-workers, friends, family members, significant other(s), and I have a great relationship with myself. (Obecně mám velmi dobrou kvalitu vztahu se svým nadřízeným nebo vedoucím, se spolupracovníky, s přáteli, s členy rodiny, s partnerem či partnerkou a mám výborný vztah i sám se sebou.)</p>	<p>(1) High quality relationship with classmates in case that you study or participate on educational courses regularly; (2) High quality relationships with educators from the educational courses or life-long learning-studies I attend; (3) High quality relationship with boss or supervisor; (4) High quality relationships with co-workers; (5) High quality relationships with friends; (6) High quality relationships with family members; (7) High quality relationships with significant other(s); (8) High quality relationship with yourself; (9) High quality relationship with people in your community; (10) High quality relationship with nature; (11) High quality relationship with animals and pets; (12) Great social skills [(1) Výborné vztahy se spolu studenty, pokud pravidelně studujete nebo se například účastníte vzdělávacích kurzů; (2) Výborné vztahy s kolegy; (3) Výborný vztah s nadřízeným nebo s vedoucím; (4) Výborné vztahy s kolegy; (5) Výborné vztahy s přáteli; (6) Výborné vztahy s členy rodiny; (7) Výborné vztahy s partnerem nebo partnerkou; (8) Výborný vztah sám se sebou; (9) Výborné vztahy s lidmi ve vaší komunitě; (10) Výborný vztah s přírodou; (11) Výborné vztahy s zvířaty a s domácími mazlíčky; (12) Švelé sociální dovednosti]</p>
<p>Meaning (smysl)</p>	<p>The experience of being connected to something larger than the self or serving a higher purpose. (Pocit propojení s něčím větším, než je jednotlivec sám či sloužení vyššímu účelu.)</p>	<p>I generally experience meaning in everyday life activities and purpose in life, meaning and purpose at work and personal life activities. I build meaningful relationships and I participate in meaningful activities in my community. I feel spiritual. (Obecně vidím smysl v každodenních aktivitách a myslím, že můj život má účel, vnímám smysl a účel v pracovních i osobních aktivitách. Buduji smysluplné vztahy a účastním se smysluplných aktivit ve své komunitě. Pociťuji duchovní dimenzi.)</p>	<p>(1) Meaning in life; (2) Meaning in everyday life activities; (3) Meaning in my educational activities e.g. self-education, life-long-learning education, participation on educational courses etc.; (4) Meaning in work activities; (5) Building of meaningful relationships; (6) Serving others with no expectation to get anything back; (7) Purpose in life; (8) Faith & spirituality [(1) Smysl života; (2) Vidění smyslu v každodenních činnostech; (3) Vidění smyslu ve vzdělávacích aktivitách, například při sebevzdělávání, při celoživotním vzdělávání, či při účasti na vzdělávacích kurzech atd.; (4) Vidění smyslu v pracovních aktivitách; (5) Budování smysluplných vztahů; (6) Služba druhým bez očekávání toho, že něco získám; (7) Účel mého života; (8) Víra a spiritualita]</p>



<p>Achievement (úspěch)</p>	<p>Experiencing a sense of mastery over a particular domain of interest or achieving important or challenging life/work goals. (Pocit zvládnutí určitého oboru zájmu nebo dobohování důležitých či náročných životních/pracovních cílů.)</p>	<p>I generally recognize and celebrate my achievements. I am generally satisfied with my personal life achievements, education achievements, relationships achievements, self-improvement achievements, and my financial achievements. (Obecně uznávám a oslavuji své úspěchy. Jsem obecně spokojen se svým osobním úspěchy, úspěchy ve vzdělávání, úspěchy ve vztazích, úspěchy ve vlastním rozvoji a také finančními úspěchy.)</p>	<p>(1) Satisfaction with your achievements; (2) Recognition and enjoyment of others' achievements; (3) Recognition and using of your character strengths; (4) Responsibility; (5) Willpower; (6) Perseverance for long-term goals; (7) Passion for long-term goals [(1) Spokojenost s našimi úspěchy; (2) Uznání a radost z úspěšných osobností; (3) Rozpoznání a využití našich silných stránek charakteru; (4) Zodpovědnost; (5) Víle; (6) Vytrvalost k dlouhodobým cílům; (7) Vášně pro dlouhodobé cíle]</p>
<p>Physical health (fyzické zdraví)</p>	<p>Operationalized as a combination of high levels of biological, functional, and psychological health assets. (Operationalizováno jako kombinace vysokých úrovní biologických, funkčních a psychologických zdravotních aktív.)</p>	<p>I generally feel physically healthy considering my body movement, body posture, nutrition and sleep while being able to relax, breathe properly and successfully avoid risky behavior. (Obecně se cítím fyzicky zdravě beru-li v potaz dostatek pohybové aktivity, správné držení těla, dobrou výživu a kvalitní spánek, přičemž jsem schopen relaxovat, správně dýchat a úspěšně se vyhnout rizikovému chování.)</p>	<p>(1) Adequate body movement; (2) Good body posture; (3) Good nutrition; (4) High quality sleep; (5) Regular relaxation; (6) Proper breathing; (7) Avoidance of risky behavior [(1) Adekvátní pohybová aktivita; (2) Správné držení těla; (3) Kvalitní výživa; (4) Kvalitní spánek; (5) Pravidelné uvolňování; (6) Správné dýchání; (7) Vyhnání se rizikovému chování]</p>
<p>Mindset (nastavení mysli)</p>	<p>Adopting a growth mindset characterized by an optimistic, future-oriented view of life, where challenges or setbacks are seen as opportunities to grow. This may also be a function of positive psychological capital. (Osvojení si růstového nastavení myslí charakterizovaného optimismem a budoucnosti orientovaným pohledem na život, kde jsou výzvy nebo následky vnímány jako příležitosti k růstu. Obojí může být také důsledkem pozitivního psychologického kapitálu.)</p>	<p>I generally feel resilient, confident in myself, responsible, hopeful, optimistic, future oriented, having a growth mindset, and persistent and passionate about my long-term goals. (Obecně se cítím odolný, mám důvěru v sebe sama, jsem zodpovědný, nadějný, optimistický, zaměřený na budoucnost, mám růstové nastavení mysli a jsem vytrvalý a nášivní oblédné svých dlouhodobých cílů.)</p>	<p>(1) Hope; (2) Confident in yourself – efficacy; (3) Resiliency; (4) Optimism; (5) Future orientation; (6) Growth mindset [(1) Naděje; (2) Důvěra v sebe sama – sebeúčinnost; (3) Odolnost; (4) Optimismus; (5) Orientace do budoucna; (6) Růstové nastavení mysli]</p>

<p>Environment (<i>prospědí</i>)</p>	<p>The quality of one's physical environment (which includes spatiotemporal elements, such as access to natural light, fresh air, physical safety, and a positive psychological climate) aligned to the preferences of the individual. (<i>Kvalita fyzického prostředí která zahrnuje prostorové časové prvky, jako jsou přístup k přirozenému světlu, čerstvému vzduchu, fyzické bezpečnosti a pozitivní psychologické klimo odpovídající preferencím jed- notlivce.</i>)</p>	<p>I generally experience a positive, healthy, and supportive environment at home, in my family, at work, in my community, and online and I spend a satisfying amount of the time outdoors in nature. (<i>Obvykle zažívám pozitivní, zdravé a podpůrné prostředí doma, ve své rodině, v práci, ve své komunitě i online a trávím uspokojivé množství času venku v přírodě.</i>)</p>	<p>(1) High quality home and living environment; (2) High quality family environment; (3) High Quality Educational Environment e.g. While attending Educational Courses, Life-long-learning etc.; (4) High quality work environment; (5) High quality community environment; (6) High quality online environment; (7) Availability & time spent outdoors in nature. <i>[(1) Výborné domáci a životní prostředí; (2) Výborné rodinné prostředí; (3) Výborné vzdělávací prostředí, například při účasti na vzdělávacích kurzech, při celoživotním studiu apod.; (4) Výborné pracovní prostředí; (5) Výborné komunitní prostředí; (6) Výborné online prostředí; (7) Dostupnost a čas strávený venku v přírodě]</i></p>
<p>Economic Security (<i>ekonomické zabezpečení</i>)</p>	<p>Perceptions of financial security and stability required to satisfy individual needs. (<i>Prožívání finanční jistoty a stability potřebné k uspokojení individuálních potřeb.</i>)</p>	<p>I generally feel financially secure considering my income, savings, investments, access to quality health care and I am managing my financial expenses well. (<i>Obecně se cítím finančně zabezpečený vzhledem k mému příjmu, úsporám, investicím, přístupu k vysoké kvalitní zdravotní péči a úspěšně spravuji své finanční výdaje.</i>)</p>	<p>(1) Good income; (2) Satisfactory savings; (3) Access to quality health care; (4) Satisfactory investments; (5) Proper expense management; (6) Financial literacy. <i>[(1) Dobrý příjem; (2) Uspokojivé úspory; (3) Přístup ke kvalitní zdravotní péči; (4) Uspokojivé investice; (5) Řádné hospodářství s výdaji; (6) Finanční gramotnost]</i></p>
<p>Authenticity (<i>autentičta</i>)</p>	<p>The ability to be true to oneself and to others. Constantly getting to know yourself, expressing who you really are, sharing what you truly think and being vulnerable. (<i>Schopnost být opravdový sám k sobě i k druhým. Neustálé poznávání sebe sama, vyjadřování toho, kdo doopravdy jste, sdílení toho, co si skutečně myslíte a schopnost ukázat svou zranitelnost</i>)</p>	<p>I know myself and I love and accept myself for who I really am. I know my values and passions and I act on them. I set boundaries and I express what I really think or feel even if it is uncomfortable. I am myself in my relationships and I am willing to be vulnerable. I take responsibility for my actions. (<i>Znám sám sebe a miluji a přijímám se takový, jaký opravdu jsem. Zním své hodnoty a vášně a jednám v souladu s nimi. Stanovuji si hranice a vyjadřuji, co si skutečně myslím nebo cítím, i když to může být nepříjemné. Ve vztazích jsem sám sebou a jsem ochoten ukázat svou zranitelnost. Přebírám odpovědnost za své činy.</i>)</p>	<p>(1) Knowing and understanding yourself; (2) Accepting and loving yourself for who you are, including your strengths and weaknesses; (3) Knowing your values and acting according to them; (4) Knowing your passions and acting according to them; (5) Saying and communicating what you truly think and believe in; (6) Setting boundaries and saying no without guilt; (7) Being your true self in your relationships; (8) Being vulnerable; (9) Taking responsibility for your actions. <i>[(1) Poznání a porozumění sobě samému; (2) Přijetí a milování sebe sama takového, jaký jste, včetně vašich silných i slabých stránek; (3) Pozvání svých hodnot a jednání podle nich; (4) Poznání svých vášní a jednání podle nich; (5) Růžání a sdělování toho, co skutečně myslíte a v co věříte; (6) Stanovování si hranic a říkání ne bez pocitu viny; (7) Schopnost být sám sebou ve svých vztazích; (8) Schopnost ukázat svou zranitelnost; (9) Přijímání odpovědnosti za své činy]</i></p>



vysokých škol. Tento nástroj může sloužit jako základ pro navrhování a implementaci účinných intervencí a programů podpory well-beingu, které budou odpovídat konkrétním potřebám pracovníků vybrané organizace, v tomto případě vysokých škol. Její validace a ověření na mezinárodní úrovni představuje důležitý krok k porozumění a podpoře well-beingu pracovníků vysokých škol na globální úrovni.

V závěru je třeba zdůraznit, že péče o well-being pracovníků vysokých škol není pouze záležitostí jednotlivců, ale zejména institucionální odpovědností. Organizace by měly aktivně vyvíjet iniciativu a podporovat programy zaměřené na zlepšení well-beingu svých zaměstnanců, neboť jejich zdraví a spokojenost jsou klíčovými faktory pro efektivní fungování celé organizace.

LITERATURA

- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 17–28.
- Barker, R. K., Tuominen, L. P., Larson, M. R. et al. (2021). Enhancing mindfulness and well-being in higher education. *International Journal of Community Well-Being, 4*, 625–646.
- Biron, C., Brun, J.-P., & Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work, 30*, 511–522.
- Catano, V., Francis, L., Haines, T. et al. (2010). Occupational stress in Canadian universities: A national survey. *International Journal of Stress Management, 17*, 232–258.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal, 51*, 252–265.
- Donaldson, S. I., Heshmati, S., Young, J. Y., & Donaldson, S. I. (2020). Examining building blocks of well-being beyond PERMA and self-report bias. *Journal of Positive Psychology, 16*(6), 811–818.
- Donaldson, S. I., Cabrera, V., & Gaffaney, J. (2021a). Following the science to generate well-being: Using the highest quality experimental evidence to design interventions. *Frontiers in Psychology, 12*:739352
- Donaldson, S. I., van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2021b). PERMA+4: A framework for work-related wellbeing, performance and positive organizational psychology 2.0. *Frontiers in Psychology, 12*:817244.
- Drozd, F., Mork, L., Nielsen, B. et al. (2014). Better days: A randomized controlled trial of an internet-based positive psychology intervention. *The Journal of Positive Psychology, 9*(5), 377–388.
- Eacker, A. (2020). Well-being definition and measures in medical education. In R. L. Byyny et al. (Eds.), *Medical professionalism best practices: Addressing burnout and resilience in our profession*. Aurora, Colorado: Alpha Omega Alpha Honor Medical Society.



- Ecclestone, K., & Hayes, D. (2009). Changing the subject: The educational implications of developing emotional well-being. *Oxford Review of Education*, 35(3), 371–389
- Feicht, T., Wittmann, M., Jose, G. et al. (2013). Evaluation of a seven-week web-based happiness training to improve psychological well-being, reduce stress, and enhance mindfulness and flourishing: A randomized controlled occupational health study. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 2013:676953.
- Fontinha, R., Easton, S., & Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173–183.
- Fouché, C., & Martindale, K. (2011). Work-life balance: Practitioner well-being in the social work education curriculum. *Social Work Education*, 30(6), 675–685
- Franco-Santos, M., & Doherty, N. (2017). Performance management and well-being: A close look at the changing nature of the U. K. higher education workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2319–2350.
- Guthrie, S., Lichten, C., van Belle, J. et al. (2017). *Understanding mental health in the research environment: A Rapid Evidence Assessment*. Santa Monica, CA: Rand.
- Iordache-Platis, M. (2020). Strategy for well-being in universities: A Romanian higher education approach. *Sustainability*, 12(19), 8243.
- Ivtzan, I., Young, T., Martman, J. et al. (2016). Integrating mindfulness into positive psychology: A randomised controlled trial of an online positive mindfulness program. *Mindfulness*, 7, 1396–1407.
- Khatri, P., & Duggal, H. K. (2022). Well-being of higher education consumers: A review and research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, 46, 1564–1593.
- Kinman, G., & Johnson, S. (2019). Special section on well-being in academic employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 159–161.
- Kočí, J. (2023a). *How to build well-being in university and college students: Methodology of academic well-being promotion*. Praha: Univerzita Karlova.
- Kočí, J. (2023b). *My well-being workbook 2.0*. Praha: Pedagogická fakulta UK.
- Kočí, J., & Donaldson, S. I. (2022). *Zdraví a mentální well-being vysokoškolských studentů distanční výuky*. Praha: Univerzita Karlova.
- Kočí, J., & Donaldson, S. I. (2024). *Well-being and success of university students: Applying PERMA+4*. New York, NY: Routledge.
- Kočí, J., González-Santamaria, J, & Bonilla A. D. (in press). Positive education: effects of an 11-week well-being course on university student well-being. *Social Psychology of Education*.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.



- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Norrish, J. M., Williams, P., O'Connor, M., & Robinson, J. (2013). An applied framework for positive education. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 147–161.
- Padilla, M. A., & Thompson, J. N. (2016). Burning out faculty at doctoral research universities. *Stress and Health*, 32, 551–558.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Adler, A. (2018). Positive education. In J. F. Helliwell, R. Layard & J. Sachs (Eds.), *Global Happiness: Policy Report 2018* (s. 52–73). Global Happiness Council.
- Schotanus-Dijkstra, M., Drossaert, C. H., Pieterse, M. E. et al. (2017). An early intervention to promote well-being and flourishing and reduce anxiety and depression: A randomized controlled trial. *Internet Interventions*, 9, 15–24.
- UNESCO: *Higher education*. (Online). Dostupné z <https://www.unesco.org/en/higher-education>.
- WHO, UNESCO, World Bank, & UNICEF (2000). *Focusing resources on effective school health: A FRESH start to enhancing the quality and equity of education*. (Online). Dostupné z <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124086>.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1992). The effect of turnover on work satisfaction and mental health: Support for a situational perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 603–615.
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business and Management*, 9(4), 389–406.
- Wright, T. A., Bonett, D. G., & Sweeney, D. A. (1993). Mental health and work performance: Results of a longitudinal field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(4), 277–284.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104.

PhDr. Jana Kočí, Ph.D.

Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, katedra pedagogiky;

e-mail: jana.koci@pedf.cuni.cz



KOČÍ, J. PERMA5: Evidence-based Framework for Supporting Well-being among Higher Education Employees

Addressing mental health issues among academic professionals and university staff necessitates the implementation of positive psychology and initiatives that promote positive education and health. This study focuses on the validation of the Employee Well-being Scale at Czech universities for future national assessments, aiming to evaluate the well-being of university employees and to support the design of effective interventions to enhance the bio-psycho-social health of academic personnel based on assessment outcomes. Grounded in the new PERMA5 well-being theory, which incorporates authenticity as a key component, this study presents a comprehensive framework for fostering well-being in the academic environment. The Employee Well-being Scale comprises 78 subcategories assessing university employees' well-being through a self-assessment mechanism on a scale from 0 (not satisfied) to 10 (completely satisfied). This study aims to support well-being initiatives in higher education in the Czech Republic and to aid in the systematic measurement of university employees' well-being globally, contributing to the overall improvement of the quality of life for academic staff.

Keywords: *well-being measurement, academic staff, Employee Well-being Scale (EWS), validation, Czech universities, PERMA5 model, positive psychology, positive education*