

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013 – 2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petra Novotná

**Workoholismus. Problematika fenoménu závislosti na práci
v organizaci.**

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Martina Kalvodová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2013 - 2014

BACHELOR THESIS

Petra Novotna

**Workaholism. The issue of the phenomenon depending on the
work of the organization.**

Prague 2014

The bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Martina Kalvodova

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 28.2.2014

Petra Novotná

Anotace

Tato bakalářská práce pojednává o problematice workoholismu a jeho vlivu na osobnost člověka a chod organizace. Definuje workoholismus jako závislost, jeho příčiny, popisuje typologii workoholiků, možnosti jeho léčby a prevence. Dále se práce zaměřuje na pracovní prostředí, mezilidské vztahy na pracovišti a jejich rizika. Praktickou část pak tvoří vědecký výzkum zaměřený na povědomí společnosti o workoholismu a jeho vlivech na člověka, jeho okolí a organizaci.

Klíčové pojmy

Bossing, léčba workoholismu, mezilidské vztahy, mobbing, motivace, pracovní prostředí, pracovní výkon, prevence workoholismu, rizika závislosti na práci, workoholismus.

Annotation

This thesis deals with the issue of “workaholism ” and its impact on human personality and the function of the organization. This thesis defines workaholism as an addiction,details the causes, describes the norms of typology, it’s treatment and prevention. Furthermore, the work focuses on the work environment, interpersonal relationships in the workplace and their risks. The practical part comprises scientific research in public awareness of “workaholism” and its effects on humans, the environment and the organization.

Key words

Bossing, interpersonal relationships, mobbing, motivation, performance, prevention, risk of addiction, treatment, typology workaholic, work environment, workaholism.

OBSAH

Úvod	8
Teoretická část	
1 Definice	10
2 Příčiny workoholismu	12
2.1 Rizika z dětství	12
2.2 Škola	12
2.3 Osobnost	13
2.4 Současná rodina	13
2.5 Zaměstnání.....	13
2.6 Další vlivy.....	14
3 Stadia závislosti na práci podle Diane Fassel.....	15
4 Rizika závislosti na práci.....	16
5 Varovné známky	17
5.1 Varovné známky týkající se těla.....	17
5.2 Varovné známky týkající se chování a psychiky.....	17
5.3 Varovné známky v mezilidských vztazích	17
5.4 Varovné známky v pracovním prostředí.....	17
5.5 Únava.....	17
5.6 Syndrom vyhoření	20
5.7 Hostilita	20
6. Typologie workoholiků.....	21
6.2 Typologie podle Stefana Poppelreutera.....	21
6.3 Typologie podle profesora B. E. Robinsona.....	22
7. Léčba workoholismu.....	24
8. Prevence workoholismu.....	25
9. Pracovní skupiny.....	26

10.	Motivace a výkon pracovníků	28
10.1	Motivace	28
10.2	Výkon.....	30
11.	Pracovní prostředí	32
11.1	Typy pracovního prostředí	32
12.	Sociální vztahy na pracovišti.....	34
12.1	Vztah mezi podřízenými navzájem.....	34
12.2	Vztahy mezi nadřízenými	34
12.3	Vztahy mezi zaměstnanci společnosti a významnými cizinci	35
12.4	Firma - zákazník.....	35
12.5	Majitelé - management.....	35
13.	Vedení lidí a styly řízení pracovníků	36
13.1	Autokratický, autoritativní styl vedení.....	36
13.2	Demokratický, participativní styl.....	36
13.3	Liberální styl, laissez-faire	36
14.	Rizikové chování na pracovišti	38
14.1	Mobbing	38
14.2	Bossing.....	39
Praktická část		
15.	Sociologické šetření	40
15.1	Cíle výzkumu	40
15.2	Hypotézy	40
15.3	Analýza výsledků.....	40
15.2	Vyhodnocení výzkumu	58
Závěr.....		59
Seznam použitých zdrojů		61
Seznam příloh.....		63

„Práce je člověku jako vláha rostlině. Živí ho, ale může ho i zatopit.“ (Plútarchos)

ÚVOD

V dnešní moderní době se práce, jako zdroj obživy, stává nedílnou součástí života většiny lidí. Bohužel lze najít také čím dál více případů, kdy práce člověku není jen zdrojem obživy, ale dochází k situacím, kdy se zaměstnání stává prioritou v životě jedince a může přejít až v závislost. Mladou generací jsou vytvářeny nové žebříčky hodnot, kde na prvních místech již nestojí rodina a zdraví, ale peníze a kariéra, které mnohdy předchází hodnoty znemožňují. Nehledají se stálí partneři a nejsou zakládány nové rodiny, protože před osobním životem je upřednostňován život pracovní a velké množství práce a vysoké pracovní nasazení mohou také ohrožovat zdraví.

Jedním z důvodů změny hodnot je změna životního stylu v průmyslových zemích v průběhu posledních století. Druh práce a pracovní zařazení je jistým společenským ukazatelem, proto již práce není vnímána především jako zdroj ekonomického zabezpečení, ale jako ukázka toho, jaké místo je zaujímano jedincem ve společnosti. Každý z nás má tendenci se neustále zlepšovat, rozvíjet své schopnosti, přednosti a to je motivační ke stále větším a lepším výkonům. Proto se pracovní náplň stává jedinou činností, která je pro dnešní společnost důležitá, naplňuje nás a postupem času je člověk ochoten obětovat vše - rodinu, přátelé, ale také zdraví.

Problematiku workoholismu jako fenoménu dnešní doby bylo vybráno z konkrétního důvodu. Jsem pracovníkem ve státní sféře, kde je na pracovníky vyvíjen obrovský tlak jak ze strany širšího vedení, tak ze strany klientů. Zaměstnanec je stavěn do situace, kdy v pracovní době není možné zvládnout všechny úkoly zadané nadřízenými a zároveň poskytovat služby klientům. Je pak tedy nepřímo nucen trávit na pracovišti více času nad rámec pracovní doby, za který není nijak odměňován. Protože není možné dovolit si jako pracovník, nesplnit zadanou práci, nezbývá nic jiného, než obětovat pro její plnění svůj volný čas. Otázkou pak zůstává, do jaké míry jsou hodinové přesčasy dobrovolné.

Práce se dělí na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je zaměřená především na popis pracovního klimatu v organizaci - jaké vztahy mohou na pracovišti vznikat jak mezi řadovými zaměstnanci, tak mezi zaměstnanci a vedením, čím mohou být tyto vztahy ovlivněny a jaký vliv na ně může mít přítomnost workoholismu. Dále se bude zabývat tím, jaká pozitiva a negativa může přinášet pro kolektiv výskyt workoholika v pracovním prostředí a preventivními opatřeními, která eliminují negativní jevy na pracovišti. Prvním cílem

bakalářské práce je zjistit dopady přítomnosti workoholika na chod organizace. Zda má jeho přítomnost vliv na mezilidské vztahy v organizaci je cílem druhým.

Praktická část práce se skládá z vědeckého výzkumu. Posledním cílem práce je zjistit, kolik dotázaných lidí v mém okolí má sklony k workoholismu, popřípadě workoholikem pravděpodobně je.

Ke splnění cílů povede studium odborné literatury, rozbor vlastních zkušeností a sociologický výzkum formou dotazníkového šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DEFINICE

Pojem vznikl v USA spojením dvou slov, work - práce a alcoholism - alkoholismus. Termín se dá používat ve více variantách. Nejčastější workoholismus může být nahrazen slovem workaholismus nebo workholismus.

Protože se jedná o závislost na práci, tedy vysokou míru chuti pracovat, může v nás výraz workoholismus vyvolat pocit, že se jedná o pozitivní závislost. Musíme si ale uvědomit, že to sebou nese vysoká rizika. Jedním z těch pravděpodobných je, že člověk závislý na práci může ztrácet schopnost komunikovat a vycházet s ostatními lidmi, uzavírá se před svým okolím a zůstává sám.

Podle lékařského slovníku je workoholismus definován takto: „Workoholismus je chorobná závislost na práci a výkonu. V myšlení i jednání jedince převažuje orientace na práci při současném omezení jiných zájmů a aktivit – rodina, zábava apod. Důsledkem je společenská izolace, stavy psychického i fyzického vyčerpání, časté jsou psychosomatické obtíže. Není vzácná kombinace se závislostí na lécích, nikotinu nebo alkoholu, častá je zvýšená konzumace různých stimulačních látek zejm. kofeinu. Přináší-li pracovní úsilí společenský úspěch, zůstává podstata stavu dlouho skrytá a diagnóza je obtížná.“¹

Při definici závislosti na práci jsou využívána následující kritéria:

1. Subjektivní pocit pacienta, že není schopen ovládat svou touhu po práci, ačkoliv si sám vědomě přeje mít nad ní kontrolu.
2. Výskyt abstinčních příznaků při přerušení práce dobrovolném i nedobrovolném. Mezi takové příznaky může patřit úzkost nebo deprese.
3. Onemocnění jako přímý následek přepracování.
4. Výskyt problémů v mezilidských vztazích v důsledku nadměrného pracovního nasazení.²

Podobně jako u jiných závislostí lze rozpoznat u workoholismu základní rysy. Předpokládá se, že závislý člověk naplní alespoň 3 z následujících.

¹ Velký lékařský slovník [online]. [cit. 2013-12-3]. Dostupné z WWW: <http://lekarske.slovniky.cz/pojem/workaholismus>.

² RODNÁ, Kateřina. *Workoholismus - užitečná závislost?*. Praha: Psychologie dnes, 2000.

1. Problémy s identitou - nadměrné ztotožňování se s prací.
2. Nepružné, rigidní myšlení.
3. Odvykací potíže projevující se nepohodou v situaci, kdy člověk z určitých důvodů nemůže pracovat.
4. Stupňování problému, tedy progresivní vývoj problému, pokud si ho člověk neuvědomí a nezačne s ním něco dělat.
5. Popírání problému.³

³ NEŠPOR, Karel. *Závislost na práci*. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-764-8.

2 PŘÍČINY WORKOHOLISMU

Nelze s určitostí říci, kdo za vznik této závislosti u konkrétního člověka může. Některé příčiny jsou v jedinci samotném, jiné jsou ale výsledkem působení okolí.

2.1 RIZIKA Z DĚTSTVÍ

- **Nadměrná aktivita s poruchami pozornosti**
Živé a neposedné děti. I když tomu často jejich prospěch neodpovídá, mohou být inteligentní. Nespěch je způsoben především neschopností soustředit se a menší vytrvalostí. Je důležité přizpůsobit jim rytmus učení, proto je pro rodiče časově náročnější, věnovat se jim. Paradoxem je, že řada z nich vydrží dlouhou dobu u počítačových her a podobných činností.
- **Tzv. rodičovské dítě**
Dítě musí plnit povinnosti dospělých a je tím vyhnáno ze své dětské role. Nejčastěji se jedná o rodiny, kde otec nefunguje tak, jak by měl a nejstarší sourozenec v rodině musí plnit jeho povinnosti a přebírá jeho úkoly. Jenomže jako dítě na ně nestačí a do života si pak odnáší řadu neúspěchů a pocity nedostatečnosti, proto se v budoucnu bude snažit pracovat ještě více, aby se konečně zavděčil.
- **Závislost na práci u jednoho nebo obou rodičů**
V takové rodině dochází k nedostatečnému uspokojování citových potřeb dítěte. Je totiž naučené, že jediné práce je věc, za kterou ho někdo pochválí a bude mít rád. Je také vystaveno vzorcům chování, které později může napodobit.
- **Velké nároky v dětství**
Už v dětství mohou být na dítě kladeny vysoké pracovní nároky například tím, že navštěvuje umělecké školy, sportovní oddíly, musí si přivydělávat brigádami, doma uklízet, vzorně se učit apod. I když by program dítěte neměl být jednotvárný, musí mít své hranice.

2.2 ŠKOLA

Známky a znalosti jsou jistě věcmi důležitými, ale důležitější je často výchova v širším slova smyslu, než prospěch. To znamená výchova včetně vedení k rozvoji kvalitních zájmů, umění zvládat stres, smysl pro jiné hodnoty, než jsou ty materiální, podpora tvořivosti a rozvoj osobnosti jako celku. Pokud mají na prospěch dítěte příliš vysoké nároky a vyvíjejí na něj

velký tlak, může to paradoxně vést k prospěchu horšímu, protože dítě je úzkostné a nebývá dost pohotové na to, aby požilo to, co se naučilo.

2.3 OSOBNOST

Už v dětství velmi často začínají poruchy pozornosti a hyperaktivita, které kladou vysoké nároky na výchovné schopnosti rodičů.

Jedním z problémů při závislosti na práci je sebevědomí daného jedince zaměřené na pracovní úspěch. Pokud v této oblasti zažije člověk neúspěch, prožívá ho zvlášť trýznivým způsobem.

2.4 SOUČASNÁ RODINA

Jedním z argumentů závislých na práci mnohdy je, že za prací unikají před nepříznivou situací v rodině. Je ale otázkou, jestli tomu není právě naopak - zda nejsou rodinné poměry důsledkem jejich nepřiměřeného pracovního nasazení. Je ale pravdou, že některé těžké rodinné problémy, jako je například drogová závislost dítěte, nevěra mezi manžely, těžká nemoc nebo smrt v rodině apod., závislosti na práci napomáhají. Člověk si neví rady s řešením takového problému, často si ho nechce připustit a raději začíná více pracovat. Jenomže problém v rodině se tím nevyřeší a mnohdy se tím naopak zhorší.

Svůj význam v závislosti může mít také finanční situace rodiny nebo existenční nejistota.

2.5 ZAMĚSTNÁNÍ

V této oblasti můžeme najít více vlivů. Mohou jimi být:

- Vedoucí pracovník závislý na práci
- Velmi soupeřivá atmosféra na pracovišti
- Obava o udržení pracovního místa
- Zaměstnavatel, který závislost na práci neprozřetelně podporuje a odměňuje
- Zaměstnávání méně pracovníků na větší počet hodin považuje mnoho zaměstnavatelů za výhodnější. Komplikují tím ale rodinný život svých zaměstnanců a přispívají tak ke vzniku závislosti na práci
- Velká osobní zainteresovanost na práci

2.6 DALŠÍ VLIVY

Do této skupiny můžeme zařadit například nedostatek možností a příležitostí k aktivnímu trávení volného času. Nebo malou schopnost člověka k tomu, aby takové příležitosti hledal, nacházel a následně využíval.

Důležitým faktorem je také celková atmosféra ve společnosti. Současná společnost je zaměřená především na výkon jedince a jeho úspěch za každou cenu. Lidé mají potřebu hromadit peníze a to přináší vyšší rizika toho, že společnost bude produkovat stále větší počet závislých na práci.⁴

⁴ NEŠPOR, Karel. *Závislost na práci*, Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-764-8.

3 STADIA ZÁVISLOSTI NA PRÁCI PODLE DIANE FASSEL

Časné stadium se vyznačuje tím, že člověk stále myslí na práci, odmítá dovolenou a pravidelně pracuje přes čas.

Ve středním stadiu se začínají vytrácet osobní vztahy, které často téměř neexistují a společenský život. Pokud dojde k pokusům o změnu, jsou většinou krátkodobé, slabé a nemívají úspěch. Dochází k tělesnému vyčerpání, poruchám spánku a může se začít vyskytovat tupé zírání do prázdna nebo menší výpadky paměti.

Pozdní stadium je spojeno s narůstajícími problémy, kdy se mohou začít objevovat časté bolesti hlavy, zad, vysoký krevní tlak, žaludeční potíže a deprese. U těžších případů může dojít až k mozkové mrtvici nebo infarktu, které vedou k náročné léčbě. To může dotyčného vystrašit natolik, že se sám rozhodne pro změnu.⁵

⁵ VACEK, Jaroslav. *Nelátkové závislosti - Závislost na práci*, Praha: Centrum adiktologie. Výukový text.

4 RIZIKA ZÁVISLOSTI NA PRÁCI

Nejdůležitější varovnou známkou závislosti na práci je zdravotní stav. Často se vyskytují bolesti hlavy, nechutenství nebo naopak stavy přejídání se, únava, bolesti žaludku nebo poruchy trávení. Zvyšuje se riziko dýchacích potíží a srdečních onemocnění. Imunitní systém je celkově oslaben a roste míra častého nachlazení nebo potíží pohybového aparátu.

Lidé závislí na práci často více kouří, pijí a užívají různé druhy léků. Mají vysoký krevní tlak. Vedle zdravotního stavu fyzického se jedná o příznaky v oblasti chování a psychiky. Člověk je příliš aktivní, neklidný, často vybuchuje, nedokáže se uvolnit a odpočívat, trpí nespavostí a nesoustředěností.

Objevuje se neschopnost dát ostatním lidem najevo náklonnost, ocenit druhé. Většinou dochází i k napětí v rodině, vytrácí se komunikace.

Problémy mohou nastat i v týmové práci, kdy workoholik postupně ztrácí výkonnost a energii, klesá jeho sebedůvěra, začíná být nespolehlivý a opakovaně selhává. To znamená, že čím více člověk pracuje, tím horším je kolegou a podřízeným, protože odvádí horší a horší výsledky. V týmu působí problémy, jelikož chce veškerou práci, nebo alespoň většinu, zvládnout sám, bez pomoci druhých. Sám si stanovuje termíny, do kterých musí zvládnout danou práci, aby si příště mohl dát termíny ještě náročnější, i když často slibuje víc, než je schopen zvládnout.

Soustavně překračuje své fyzické i psychické schopnosti a neumí, nechce odpočívat, protože když už odpočívá, cítí se provinile. Sami sobě ani ostatním nepřipouští, že by mohl být unavený a to je vede k nebezpečným řešením toho, jak zvládnout nadměrnou zátěž - alkohol, cigarety a další návykové látky, tím zanedbávají své zdraví a objevují se zmiňované zdravotní potíže.

5 VAROVNÉ ZNÁMKY

5.1 VAROVNÉ ZNÁMKY TÝKAJÍCÍ SE TĚLA

Nechutenství nebo přejídání, poruchy trávení, bolesti žaludku, onemocnění dvanáctníku, alergie, bolest hlavy, únava. Bušení srdce a bolesti na hrudi, vyšší riziko srdečních onemocnění, dechové potíže, závratě, tiky, různé bolesti bez zjevné příčiny, poruchy potence nebo menstruační problémy.

Celkové oslabení imunitního systému a častější úrazy a nehody.

Závislost na práci je některými odborníky dávana do souvislosti s některými případy chronického únavového syndromu.

5.2 VAROVNÉ ZNÁMKY TÝKAJÍCÍ SE CHOVÁNÍ A PSYCHIKY

Výbuchy hněvu, časté stavy úzkosti, neschopnost odpočívat a uvolnit se, soustředit se. Kolísání nálad od velké radosti k depresím, pocity nudy. Může se objevovat také denní snění.

5.3 VAROVNÉ ZNÁMKY V MEZILIDSKÝCH VZTAZÍCH

Nedostatek času na sebe sama a na své okolí - napětí v rodině, vzájemné odcizení, rozvody, zanedbávání dětí, neschopnost projevovat druhým lidem náklonnost.

Vztahy se stávají povrchovými, bez citové hloubky, dochází k rozvodům.

5.4 VAROVNÉ ZNÁMKY V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

Rostoucí problémy v týmové práci, kdy dochází ke snižování výkonnosti jedince, ztrátě jeho energie, postupně až k situaci, kdy se na něj ostatní členové týmu nemohou spolehnout. Jedinec ztrácí sebedůvěru, je nepředvídatelný a opakovaně selhává.⁶

5.5 ÚNAVA

Je to ukazatel, který značně ovlivňuje míru výkonu pracovníka. Jedná se o situaci, kdy klesá schopnost k dané činnosti. Důsledkem nedostatečného odpočinku při dlouhodobé únavě může dojít ke krajnímu případu únavy, kterým je vyčerpání. To může mít psychické i fyzické

⁶ VACEK, Jaroslav. *Nelátkové závislosti - Závislost na práci*, Praha: Centrum adiktologie. Výukový text.

příznaky, jako jsou například bolesti hlavy, nechutenství, neurotické stavy, bolesti svalů, podrážděnost, ospalost apod.

Ochranný význam pro organismus před únavou a následným vyčerpáním má pocit únavy, který signalizuje, že by mohlo dojít k přetížení a poškození organismu. Pokaždé ale nemusí tento pocit odpovídat skutečnému stavu únavy.

Někdy nastávají případy, že člověk si neuvědomuje únavu a tak ani pocit, že by mohlo dojít k vyčerpání organismu. To může být způsobeno také tím, že lidé se mnohdy domnívají, že psychická práce člověka neunaví fyzicky a fyzická práce, že nemusí člověka unavit psychicky. Pravdou ale je, že každá psychicky náročná práce, unavuje člověka také fyzicky.

Únava se projevuje různými způsoby. Například na úrovni smyslů může znamenat pokles funkce smyslových orgánů. Lidské oko tedy může z okolí přijímat až o 20% informací méně. Narůstající únava tento stav dále zhoršuje. V oblasti pohybu důsledkem únavy dochází nejen k poklesu svalové síly, ale také ke zhoršení stability, koordinace nebo nepřesnosti pohybů.

Další oblastí postihovanou únavou je emocionální stránka osobnosti, kde mohou přicházet stavy narůstajícího napětí a různé afekty.

Snížení rizika únavy představují především optimální rozložení pracovní činnosti a pravidelné přestávky. Únava a stres mohou být nebezpečnými aspekty při vykonávání určitých druhů prací, které dále mohou ohrožovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Psychosociální rizika a stres při práci

Toto téma patří k nejnáročnějším a důležitým otázkám v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Velký a významný dopad mají nejen na zdraví jedince, zaměstnance, ale také na chod organizace a v neposlední řadě na hospodářství jednotlivých států. Poměrně velká část, přibližně polovina zaměstnanců v Evropě, nepovažuje stres v práci za nic neobvyklého, k jejich práci stres patří a mnozí ho ani nevnímají, i když je příčinou přibližně poloviny absencí na pracovišti.

Stres je jednou z mnoha otázek v oblasti duševního zdraví a je často špatně chápán nebo stigmatizován. Pokud je ale spolu s ostatními psychosociálními riziky vnímán jako problém celé organizace, nikoli jako chyba jednoho zaměstnance, jednotlivce, může ho organizace zvládnout jako jakékoliv jiné riziko v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti.

Veškerá psychosociální rizika plynou ze špatné struktury, organizace a řízení práce a ze špatného sociálního kontextu. Mohou mít nepříznivé psychické, tělesné a sociální následky,

kterými může být například zmiňovaný stres, vyhoření nebo deprese. Můžeme zmínit několik příkladů pracovních podmínek, které způsobují psychosociální rizika:

- nadměrné pracovní zatížení
- rozporuplné požadavky a nedostatečně jasně vymezené úlohy
- nedostatečné zapojení do přijímání rozhodnutí, která mají na pracovníka dopad, a nedostatečný vliv na způsob výkonu dané práce
- špatně řízené organizační změny, nejistota zaměstnání
- neefektivní komunikace, nedostatečná podpora ze strany vedení nebo kolegů
- psychické a sexuální obtěžování, násilí třetích stran.

Zaměstnanec zažívá stres v případě, že jsou nároky na jeho práci mnohem větší, než je jejich schopnost je zvládat. Při dlouhodobém stresu se mohou začít projevovat duševní zdravotní potíže, ale kromě nich se přidávají tělesné zdravotní problémy, především onemocnění srdce.

Z pohledu organizace působí člověk trpící dlouhodobým stresem negativně, zahrnují špatné výsledky podniku, zaměstnanci zvyšují míru pracovní neschopnosti, docházejí na pracoviště i v případech, že jsou nemocní a nejsou schopni efektivně vykonávat svojí práci, ztrácí na pracovním výkonu a svým stavem ohrožují jeho kvalitu. Podnikům tak rostou veškeré náklady.

Prevence a zvládání psychosociálních rizik

Předcházení a úspěšné zvládání psychosociálních rizik nezáleží na velikosti nebo typu podniku. Je možné je zvládat a řídit stejně logicky a systematicky, jako jiná rizika v oblasti ochrany a bezpečnosti zdraví při práci.

Zvládání stresu zaměstnanců na pracovišti není jen morální povinností a dobrou finanční investicí zaměstnavatele, ale je to také zákonnou povinností. I když mají zaměstnavatelé zákonnou povinnost zajistit řádné hodnocení a kontrolu psychosociálních rizik na pracovišti, je nezbytně nutné, aby do tohoto procesu byli zapojeni i zaměstnanci. Oni a jejich zástupci nejlépe rozumí veškerým problémům, které na jejich pracovišti mohou nastat. Jejich zapojení má zajistit to, aby byla zapojena konkrétní opatření, která jsou sice přiměřená, ale především efektivní.⁷

⁷Psychosociální rizika a stres při práci [online]. Dostupné z WWW: http://https://osha.europa.eu/cs/topics/stress/index_html.

5.6 SYNDROM VYHOŘENÍ

Jde o duševní stav, který má mnoho různých definic. Všechny se ale shodují v tom, že je to stav psychického vyčerpání. Vyskytuje se především u profesí, které se vyznačují prací s lidmi nebo kontaktem s nimi. Symptomy se objevují v oblasti psychické, fyzické i sociální.

Prvním symptomem tohoto stavu je vyčerpání. V jeho důsledku se začnou dostavovat pocity nespokojenosti a práce přestává člověka těšit. Poté přicházejí menší zdravotní potíže - bolesti zad, častá infekční onemocnění atd. Tím se snižuje pracovní výkonnost a v důsledku toho dochází k poklesu energie a sebevědomí. Člověk se dostává do situace, kdy se příznaky zhoršují a mnohdy se stane, že není dál schopen vykonávat dál stejnou práci. Důležité ale je, že syndrom vyhoření se dá nejen léčit, ale můžeme mu také předcházet.⁸ Především je podstatný postoj člověka k práci - pokud je pro něj práce prioritou, je riziko ohrožení syndromem vyhoření mnohem vyšší. Dále jsou to zejména dobré mezilidské a přátelské vztahy, protože kvalitní a častý kontakt s přáteli může syndromu předcházet.

V neposlední řadě je důležitým faktorem přístup zaměstnavatele, který by si měl riziko syndromu uvědomovat a pořádat pro své zaměstnance nejrůznější workshopy a školení s tematikou předcházení pracovnímu vyčerpání.

5.7 HOSTILITA

Hostilní člověk je přesvědčený, že druzí lidé jsou špatní a jemu chtějí jen ublížit. Je nepřátelsky naladěný a od druhých lidí očekává pouze špatné chování.

U srdečních nemocí se jedná o významný rizikový faktor - tyto lidé mají častěji srdeční infarkt. Protože s hostilitou souvisí také hněv a agrese, mají vysoký krevní tlak a jsou ohroženi rizikem i dalších nemocí.

Tento postoj také komplikuje pracovní a rodinné vztahy. Pokud totiž někdo přistupuje k ostatním lidem hostilně, dá se očekávat, že druzí lidé se budou chovat podobně.⁹

⁸ NEŠPOR, Karel. *Závislost na práci*, Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-764-8.

⁹ NEŠPOR, Karel. *Závislost na práci*, Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-764-8.

6. TYPOLOGIE WORKOHOLIKŮ

Pokud závislost na práci dojde do takové míry, že závislý člověk potřebuje pomoc druhých, je nutné odhalit, o jakou podobu závislosti, protože každá forma, každý typ člověka závislého na práci vyžaduje jiný druh pomoci, aby byla co nejefektivnější.

Rozlišujeme dvě skupiny dělení typů workoholiků podle toho, kdo dané dělení zpracoval, přičemž skupiny a jednotlivé typy se mezi sebou prolínají.

6.2 TYPOLOGIE PODLE STEFANA POPPELREUTERA

- **Velikáš**
Má sklony přeceňovat svoji práci a práci druhých naopak podceňovat. Proto neumí dobře pracovat v týmu a spolupracovat s ostatními, je u spolupracovníků i podřízených neoblíbený. Jeho hlavními prioritami je být obdivován, uznáván, mít vliv a moc.
- **Dobrák**
Jeho cílem je být nejoblíbenější a co nejvíce užitečný. Na úkor toho se ale nechává ostatními využívat a sám nic nechce. V některých povoláních jsou tyto typy častější, např. v sociální práci nebo zdravotnictví.
- **Pedant**
Největší důraz klade na pořádek, pravidla, disciplínu a předpisy. Velký problém mu dělá přijmout nové řešení, myšlenku nebo nápad ze strachu, že mu usnadní práci.
- **Rozpolcenec**
Člověk rozpolcený a do sebe zahloubaný. S druhými lidmi by chtěl mít velmi těsné vztahy, ale na druhou stranu má z takových vztahů strach. Proto, aby tomuto vnitřnímu konfliktu unikl, dělá jakoukoliv práci, ať už je potřebná nebo není.
- **Startér**
Překypuje energií a nesnáší nudu. Proto vyhledává nové podněty k práci a nové pracovní úkoly k plnění, aby se nudě vyhnul. Potom má ale problémy s jejich splněním a působí kolem sebe zmatek, do kterého se často zaplétá.
- **Šprt**
Jedinec s mentalitou školáka, který se bojí svého učitele, chce se mu zavděčit a tak dělá úkoly navíc. Je nejistý a potřebuje nadřízeného, který mu říká, co a jak má dělat.

Je závislý na druhých lidech a velmi úzkostlivý. Děsí ho, že by mohl být neúspěšný a mylně si myslí, že neúspěchu může předejít zvýšením pracovního výkonu.¹⁰

6.3 TYPOLOGIE PODLE PROFESORA B. E. ROBINSONA

- Urputný typ

Typ workoholika, který pracuje nadměrně vždy a za všech okolností - když je to potřeba, i když ne, ve dne i v noci, když ho to baví, i když ho to nebaví. Nezná odpočinek, rekreaci ani zábavu.

- Záchvatový typ

Tento typ je profesorem Robinsonem přirovnáván k bulimii, tedy poruše příjmu potravy, kdy se postižená osoba přejídá a pak záměrně zvrací. Vhodnějším přirovnáním může být závislost na alkoholu typu gama, kdy závislý nejdříve nepije vůbec, pak ale pije několik dní v kuse, přitom si způsobí velké množství nepříjemností a poté opět abstinuje atd.

Závislý na práci tohoto typu pracuje v nárazech, které pak následují stavy zhroucení, apatie, depresí a nezájmem o práci. Celkový pracovní výkon pak bývá nižší, než u ostatních pracovníků a je těžko předvídatelné, jaký pracovní výkon u tohoto jedince bude následovat.

- Příliš aktivní typ s poruchami osobnosti

Nesnáší nudu, a když se nic neděje, proto stále vyhledává nové silné podněty. Má v oblibě vyvolávat chaos, krize, problémy a komplikace, aby je později mohl řešit. Práce s tímto člověkem je velice komplikovaná, začne mnoho věcí, ale málo jich už dokončí a mnohdy postrádá smysl pro realitu.

- Vychutnávač

Člověk toho typu není s prací nikdy hotov. Je to puntičkář, postupuje velmi pomalu, metodicky a snaží se, aby byl výsledek dokonalý. Jeho přístup působí problémy spolupracovníkům, znepokojuje je svým perfekcionalismem a zdržuje se kvůli němu mnoho záležitostí.

- Opečovávač

Odpovídá typu dobráka z typologie S. Poppelreutera. Často se vyskytuje v profesích, jako je sociální pracovník, zdravotní sestra, lékař nebo člověk vykonávající charitativní činnost. Jeho problémem je, že zájmy druhých staví vysoko nad své

¹⁰ NEŠPOR, Karel. *Závislost na práci*, Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-764-8.

vlastní zájmy a tím se dostává do stavů naprostého vyčerpání, které mají velký vliv i na jeho pracovní výkonnost.¹¹

¹¹ NEŠPOR, Karel. *Závislost na práci*, Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-764-8.

7. LÉČBA WORKOHOLISMU

Protože je workoholismus závislost, jako každá jiná, dá se stejně tak léčit. Léčba je složitější v tom, že pracovat člověk potřebuje a abstinovat od práce si nemůže dovolit. Zásadní tedy je změnit přístup k vlastní práci.

Prvním krokem k léčbě, jako u závislostí ostatních, je, že si závislý člověk uvědomí a přizná, že je závislý a chce se léčit. Pokud ale sám nechce, je jakákoliv pomoc druhých neúčinná.

První, u koho by měl závislý hledat pomoc, je rodina. Více času věnovaného právě členům rodiny může zmírnit tendence neschopnosti ukončit práci. Dalším možností léčby je plně změnit návyky a styl života - najít zálibení ve sportu, koníčkách, přátelích, apod.¹²

MUDr. Tomáš Rektor, psychiatr a psychoterapeut, ve videorozhovoru pro server psychologie.cz ze dne 20.9.2010 uvádí, že medicína zatím hledá způsob, jakým workoholismu léčit a jakým způsobem vůbec oslovit pacienty. Z medicínského hlediska je totiž složité tuto poruchu zařadit, není jisté, zda se jedná o závislost (zatím se mezi závislosti neřadí) nebo nutkavou poruchu.

Problémem veřejnosti v pohledu na workoholismus je, že společnost neví, že to vlastně závislost je, protože působí pozitivně a chvályhodně. Workoholik má většinou mnoho způsobů toho, jak vysvětlit, že to, co dělá, je vlastně v pořádku, vždy to dělá pro někoho.

Léčba spočívá především v tom, udělat si v práci režim a svůj čas si rozdělit na pracovní a nepracovní. Zároveň je potřeba se zamyslet například nad tím, proč daný jedinec má takovou úzkost, že přijde o své pracovní místo, proč má takovou potřebu se zajistit, jaké jsou jeho ostatní jistoty kromě práce a peněz.

„Nikdy v životě ke mně nepřišel člověk léčit se ze závislosti na práci“ Obrany workholika proti okolí jsou velmi silné a ještě silnější vůči sobě samému.¹³

¹² Závislost na práci, workoholismus, přehnaná pracovitost [online]. [cit. 2014-01-24]. Dostupné z WWW: <http://zavislost-na-praci-workoholismus.nasclovek.cz/>.

¹³ REKTOR, Tomáš: *Workoholik je nebezpečný sobě i okolí* [online]. 20.9.2010 [cit. 2014-01-30]. Dostupný z WWW: <http://psychologie.cz/workoholik-je-nebezpecny-sobe-okoli/>.

8. PREVENCE WORKOHOLISMU

Závislosti na práci lze, stejně jako ostatním závislostem, předcházet. Jak zaměstnanec samotný, tak zaměstnavatel, mohou dodržovat pravidla a činit určitá opatření, která mohou vzniku workoholismu předcházet.

Základní body předcházení workoholismu můžeme definovat takto:

- nastavení jasného pracovního systému a pravidel
- respektování duševní hygieny
- plánování, vyhodnocování a nacházení nových přístupů
- zvládnutí schopnosti seberealizace a sebekontroly¹⁴

Každý den se člověk setkává se spoustou problémů, které od něj vyžadují pozornost, myšlenkovou práci a trpělivost. V souvislosti s řešením těchto problémů přichází stres, který se u každého projevuje individuálně. Je ale první varovnou známkou toho, že něco není v pořádku. To, jak vnímáme a hodnotíme zátěž, je jedním z důležitých faktorů naší odolnosti vůči stresu. Vyvolané stresové reakce jsou vlastně reakcemi obranými a jejich úkolem je opětovné nastolení funkční rovnováhy, kterou pro naše duševní zdraví potřebujeme.

Existuje vědní obor, nazývaný psychohygiena, který pečuje o duševní zdraví člověka. Především zdůrazňuje pozitivní kvality života. Duševní hygiena vede člověka k tomu, aby se naučil vidět smysl ve vlastním prožívání a lépe nést někdy až příliš těžké pocity.¹⁵

¹⁴ Workoholismus aneb když se práce stane závislostí. [online]. [cit. 2013-15-12]. Dostupný z WWW: <http://www.novesluzby.cz/zamestnani.211/workoholismus-aneb-kdyz-se-prace-stane-zavislosti.20033.html>

¹⁵ KULHÁNEK, Jan: *Duševní hygiena - umění zacházet se svým prostorem a časem*. [online]. 14.9.2001 [Cit. 2013-02-01]. Dostupné z WWW: <http://psychologie.doktorka.cz/dusevni-hygiena-umeni-zachazet/>

9. PRACOVNÍ SKUPINY

Pracovní skupinou rozumíme určitý počet lidí na jednom pracovišti spjatý jednou určitou činností, vnitřní strukturou sociálních pozic a rolí a jednotným vedením. Především plní funkce ekonomické a sociální.

Jedná se o skupinu formální - vzniká za účelem dosažení určitého pracovního cíle, splnění zadaného úkolu.

Velikostí je skupinou malou - je to soubor vztahů, kde se uplatňuje bezprostřední osobní kontakt a vliv vedoucího.

Může být skupinou dočasnou nebo stálou. Existuje pouze po dobu, kdy je aktuální zadaný úkol. Po jeho splnění je skupina rozpuštěna.

Pracovní tým má svá specifika. Podstatou týmové práce je její organizace, která spočívá ve využití neformálních vztahů a autorit.

Tvorba pracovního týmu a zároveň posilování týmového myšlení patří mezi významné úkoly manažera.

K pracovní spokojenosti a ke zvyšování pracovního výkonu vede pozitivní duch v pracovní skupině. Naopak nepřátelsky laděné pracovní prostředí působí na výkon týmu negativně. Tým pomáhá jednotlivým členům naplnit jejich sociální potřeby, není to však jeho cílem. Tím je splnit zadaný pracovní úkol, předmět činnosti pracovní skupiny. Zadaný úkol členové týmu přijmou neformálně za svůj, dojde k jeho zvnitřnění a případně k jeho formulaci. Manažer by pak měl usilovat o to, aby pracovní tým byl ideálem a vytvářet mu pro to všestranné podmínky.¹⁶

Skupinový konformismus

Každá skupina má svá pravidla a normy a vyžaduje se, aby je jedinec dodržoval.

Pojem sociální konformismus charakterizuje schopnost jedince přizpůsobit se skupině, jak moc se skupinou nechá ovlivňovat v chování, myšlení, jednání a prožívání.

Na každého člena skupiny působí jak tlak vnější, který může být pozitivní nebo negativní, tak vnitřní, kterým může být vlastní svědomí, strach apod.

¹⁶ KOHOUTEK, R., ŠTĚPANÍK, J. *Psychologie práce a řízení*. Brno: Akademické nakladatelství, 1999. ISBN 8021415525

Podle toho, jak na jedince vnitřní a vnější tlak působí, jak jim dokáže odolávat a jak je schopen se skupině přizpůsobit, dělíme osoby ve skupině na jedince:

- konformní

Jedinec vnitřně se skupinou souhlasí, podřídí se jí a přizpůsobí se. Je bezproblémový a bezkonfliktní. Ostatní členové ví, co od něj můžou očekávat, jak se zachová a dovedou ho tam, kam potřebují. Měl by být konformní v oblasti práva a morálky. Nebezpečí hrozí, pokud se konformní jedinec objevuje v negativní skupině a přizpůsobuje se negativním požadavkům.

- nonkonformní

Vnitřně se skupinou souhlasí, ale navenek se zachová opačně, tedy proti zájmům a cílům skupiny. Ostatní členové neví, jak se jedinec zachová. Je problémový, skupinou bývá odmítán.

- nezávislý

Člen skupiny, který má svůj vlastní názor, přesvědčení, které se dokáže prosadit. Pokud je jeho přesvědčení stejné, jako celé skupiny, přizpůsobí. Pokud je jiné, argumentuje. Přizpůsobuje se kladnému vnějšímu tlaku skupiny, pokud skupina tlak nepoužije, jedinec se nepřizpůsobí. Je samostatný, ale není bezproblémový, nebojí se jít i do konfliktu.

10. MOTIVACE A VÝKON PRACOVNÍKŮ

10.1 MOTIVACE

Optimální míru motivace vyžaduje každá činnost, která má být vykonávána úspěšně. Z hlediska psychologie práce motivací rozumíme vnitřní hnací síly činnosti člověka, které usměrňují jeho jednání. Optimální úroveň výkonu zaručuje přiměřená motivace.

Aby byly činnost a výkon úspěšné, je potřeba zájmu o danou činnost. To znamená mít k činnosti kladný vztah, snažit se dále ji poznávat a konat ji jako zálibu.

Na úroveň vztahů v kolektivu mají velký vliv styly řízení, mezi které řadíme typ demokratický, liberální, autoritativní a diktátorský. Těmito typy řízení chápeme způsoby, kterými si vedoucí pracovník zaručuje poslušnost svých zaměstnanců při plnění úkolů.

Motivování zaměstnanců je jednou z významných manažerských aktivit. Jedná se o vnitřní aktivizaci podniku, který je v tomto případě vnímán jako organismus a zaměstnanci jsou jednotlivými orgány. Manažer má za úkol podněcovat podnik jako organismus, jednání zaměstnanců, aby se ubíralo určitým směrem.

Základními zdroji motivace jsou potřeby, návyky, zájmy, hodnoty a ideály. K motivaci zaměstnanců se využívají motivační programy. Rozlišujeme následující druhy motivačních programů:

- společenské pracovní prostředí,
- postavení pracovníka v organizaci,
- peněžité odměňování,
- peněžité sankce,
- společenské uznání,
- povaha vykonávané práce,
- pracovní režim.

Obsah těchto motivačních programů tvoří základní metody a prostředky, které působí na úroveň pracovního úsilí zaměstnanců. Podle různých hledisek pak dělíme programy na programy:

- ve vztahu k cílům pracovníka je to použití různých forem odměn a různých forem soutěžení,

- ve vztahu k rozhodování pracovníka jde o různé formy zvyšování jeho informovanosti, které působí na racionální složku jeho rozhodování, agitování a propagování,
- ve vztahu k vlivu kolektivu na pracovníka, kdy jde o ovlivňování neformálních skupinových norem, je možno tyto normy ovlivňovat „různými formami agregovaných kolektivních odměn a soutěžení, zejména pak metodami působení na individuální a kolektivní rozhodování“,
- ve vztahu k osobnosti pracovníka a jeho schopnostem jsou to zejména různé formy výchovy a vzdělávání, které vedou ke zvyšování jeho kvalifikace,
- ve vztahu k pracovní roli a jejímu vnímání pracovníkem jsou to různá organizační opatření „upravující formy organizace práce, stanovení cílů a kritérií výsledků práce, ukládání úkolů a jejich kontroly, určování odpovědnosti a pravomoci v pracovním procesu“ apod.,
- mnohostranně může působit celkové hodnocení pracovníka, tj. hodnocení jeho pracovní výkonnosti ve vztahu k jeho relativně proměnlivým osobnostním dispozicím.

Pravidla pro motivaci lidí

- Nikdy nesnižujte význam lidí.
- Nepřehlížejte maličkosti.
- Nemějte oblíbence.
- Pomáhejte „vaším lidem“ v růstu a zlepšování se.
- Nesnižujte své osobní požadavky.
- Nebojte se rozhodnout.
- Pochvalte „své lidi“, pokud si to zaslouží.
- Informujte o změnách, které se „vašich lidí“, byť jen nepatrně, týkají.
- Prokazujte osobní nasazení a šířte kolem sebe dobrou náladu.
- Projevujte lidem důvěru.
- Umožňujte svobodu projevů a názorů.
- Nebojte se delegovat úkoly.
- Povzbuzujte „své lidi“ v jejich nápadech.

Devět zákonů motivace

- Chcete-li motivovat, musíte být sami motivováni.
- Úspěch motivuje.
- Motivace má dvě stádia – vytýčit cíl a ukázat, jak cíle dosáhnout.
- Uznání motivuje.
- Motivace je nikdy nekončící proces.
- Vlastní účast motivuje.
- Každý pokrok musí být zřetelně viditelný.
- Výzva k akci motivuje jen tehdy, je-li možno zvítězit.
- Ztotožnění se skupinou motivuje.¹⁷

10.2 VÝKON

Výkon ovlivňuje mnoho faktorů, nejedná se tedy o veličinu stálou. Těmito faktory mohou být například kvalifikace pracovníka, pracovní motivace, délka praxe v daném oboru, vztah pracovníka k podniku, kvalita pracovního prostředí, celkové schopnosti pracovníka apod.

Výkon pracovníků na jednom pracovišti má vliv také na vztahy v kolektivu. Neměly by existovat viditelné rozdíly mezi výkony jednotlivých zaměstnanců, to znamená, že jeden pracovník by neměl pracovat viditelně více, než pracovníci ostatní. Trpí tím pak pracovní spokojenost všech pracovníků.

Velký vliv na pracovní výkonnost mají také sociálně psychologické podmínky, mezi které můžeme zařadit společenské prostředí pracovníka, to znamená pracovní skupina a typ mezilidských vztahů v ní, prestiž daného pracoviště, konkrétní situace na pracovišti, atd. Pracovník, který je výkonný a v pracovním procesu úspěšný, bývá zároveň pracovníkem adaptovaným, přizpůsobeným, který kvalitně plní své úkoly, je samostatný, iniciativní a pracovně aktivní.

Faktorem, který může výrazně ovlivnit pracovní výkon pracovníka je úroveň jeho aspirace. Výkonnější bývají pracovníci, kteří mají jasné a reálné cíle postavené výše, než byly jejich dosud dosahované pracovní výsledky. Z hlediska psychologie práce je také důležitý rozbor osobnostních předpokladů výkonnosti člověka, mezi které patří např.:

- tělesné a duševní schopnosti pro práci,

¹⁷ Motivace a motivační programy v pracovním procesu [online]. [cit. 2014-30-1]. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/motivace-a-motivacni-programy-v-pracovnim-procesu-19729.html>

- odborná připravenost (kvalifikační úroveň)
- morálně charakterový profil,
- zájmové zaměření a pracovní motivace,
- zdravotní stav, pohoda při práci, počasí, atmosférické vlivy,
- věk, pohlaví a etapa životní kariéry.¹⁸

¹⁸ KOHOUTEK, Rudolf. *Základy užité psychologie*. Brno: Cerm, 2002. ISBN 80-214-2203-3.

11. PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Pracovní prostředí je souhrn materiálních a společenských podmínek pracovního procesu. Je pro člověka světem, ve kterém žije, aby ho měnil, a to pokud možno ke stále větší dokonalosti. Z psychologického hlediska jde hlavně o to, aby člověk vykonával pracovní činnost s kladným vztahem k ní, se zájmem a rád. Je důležité, aby člověk na svou práci stačil svými silami, jak z tělesného hlediska, tak z duševního a také to, aby při vykonávání práce docházelo k obohacování osobnosti.

V pracovním procesu se u zaměstnance objevuje také potřeba pocitu uznání, a užitečnosti jeho práce pro společnost.

Každé pracoviště má své etické hodnoty, které se projevují v dodržování a respektování zákonů, v kvalitě výrobků, řešení střetu zájmů, serióznosti při uzavírání pracovních smluv, úrovni bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ochraně životního prostředí, korektnosti vztahů atd.

Hlavním předpokladem pro pocit spokojenosti je úspěch v pracovní činnosti. Na pocit spokojenosti mají vliv další faktory, jako je například hygienická úroveň, adekvátnost nebo důstojnost jeho pracovního prostředí, kázeň na pracovišti nebo pracovní řád.

Každý člověk má tendenci preferovat určitou skupinu podobných činností. Pracovní činnost má vliv na vývoj a zrání celé řady osobnostních vlastností, především v oblasti pracovní morálky, tedy například pracovitost, snaživost, přesnost, ochotu, iniciativu apod.¹⁹

11.1 TYPY PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Protože existuje mnoho možností výcviků specifických profesionálních návyků a dovedností, může většina lidí vykonávat řadu různých povolání. Přesto jsou cenné teorie rozlišující typy osobností pracovníků ve vztahu k druhům pracovního prostředí. Takovou teorií se zabýval např. J. L. Holland, který rozlišuje:

- motorické prostředí, do kterého patří zemědělství pracovníci, letci, řidiči, strojníci, tesaři, řidiči nákladních aut, zedníci, malíři, švadleny, opraváři, maséři, topenáři, atd.
- podpůrné prostředí (supportivní), kam řadíme např. sociální pracovníky nebo učitelé
- konformní prostředí typické pro administrativní pracovníky, účetní nebo sekretáře
- přesvědčující prostředí (persuasivní) - státní funkcionáři, úředníci pojišťoven, právníci, obchodníci nebo vedoucí pracovníci

¹⁹ KOHOUTEK, Rudolf. *Základy užité psychologie*. Brno: Cerm, 2002. ISBN 80-214-2203-3.

- estetické prostředí, patří sem hudebníci, výtvarníci, aranžéři, malíři, spisovatelé apod.
- intelektuální prostředí, kam patří matematici, fyzikové, chemici, biologové atd.

Pokud dochází k situacím, kdy je pracovník přesouván mezi jednotlivými prostředími a postup přesunu není domyšlený, může mít tato situace negativní dopad na osobnost a psychiku pracovníka.

12. SOCIÁLNÍ VZTAHY NA PRACOVIŠTI

V organizacích a firmách existují dva druhy mezilidských vztahů. Vztahy formální jsou dané strukturou. Jde o vztahy nadřízenosti a podřízenosti nebo zodpovědnosti a kompetence. Druhým typem jsou vztahy neformální, které vznikají mimo formální strukturu.

Vztahy mezi lidmi v jedné organizaci můžeme rozšířit o třetí typ vztahů a to vztahy reálné.

Pracovní vztahy můžeme rozlišit na vztahy mezi nadřízenými a podřízenými, vztahy mezi podřízenými navzájem, mezi nadřízenými a mezi zaměstnanci společnosti a významnými cizinci. Dalším vztahem může být vztah firma - zákazník nebo majitelé - management.

Vztah mezi nadřízeným a podřízeným

Téměř vždy je jeho specifikem prvek dominance, kdy nadřízený je vůči podřízenému určitou autoritou, vůči které je podřízený alespoň formálně submisivní. Tento vztah je asymetrický, především v tom, jak ho vnímají samotní účastníci. Významným prvkem může být, že účastníci o sobě mají nestejně množství informací.

12.1 VZTAH MEZI PODŘÍZENÝMI NAVZÁJEM

Tento vztah má většinou symetrickou podstatu - všichni jsou na tom víceméně stejně. To, co je v tomto vztahu asymetrické, je vztah k jejich nadřízenému. Všichni podřízení mají společný zájem, který je založen buď na spolupráci, tedy na kooperaci členů nebo na jejich soutěžení, kdy se jedná například o vztah k nadřízenému nebo častěji odměnu. Nevylučuje se, že vztahy mohou být současně soutěživé i kooperativní. Záleží na aktuálních okolnostech, vnějších podmínkách atd.

12.2 VZTAHY MEZI NADŘÍZENÝMI

I když jsou lidé v managementu společnosti na podobné úrovni, od vztahů mezi podřízenými jsou často odlišné. Hlavním důvodem je, že vedení společnosti nenese odpovědnost pouze za svou vlastní práci, ale také za práci svých podřízených. Ve vztazích mezi členy managementu se promítají vztahy mezi jejich podřízenými i k vyššímu managementu. Rezonují s nimi stejně, jako je tomu u vztahů mezi podřízenými. Právě tyto ohledy pak dělají vztahy mezi managementem mnohem složitější a komplikovanější, než vztahy jiné.

12.3 VZTAHY MEZI ZAMĚSTNANCI SPOLEČNOSTI

A VÝZNAMNÝMI CIZINCI

Ve vztazích v jedné organizaci může nastat situace, kdy management může snadno nabýt dojmu, že má vztahy zcela pod kontrolou, i když ve skutečnosti na jeho podřízené může působit efekt, který přichází zvenčí a vedení o něm nemá ani tušení. Tento efekt může být dán vztahem k jednotlivci nebo lidem, kteří se sice nacházejí mimo organizaci, mimo skupinu, ale jsou pro ni tak důležití, že ovlivňují chování uvnitř skupiny.

Tento stav není na pracovištích častý a na rozdíl od vnitřních vztahů se velice špatně rozpoznává, ale jeho efekty mohou být velice zásadní pro chod firmy.

12.4 FIRMA - ZÁKAZNÍK

Vztah, který je základem pro každé podnikání. I tento vztah má sociální rovinu, která se zásadním způsobem může podílet na našem fungování, zejména pokud s klientem budujeme dlouhodobou spolupráci. V dnešní době se na základě přísných a propracovaných pravidel buduje především snaha, aby vztahy mezi zaměstnanci a zákazníky zůstávala na čistě formální úrovni. Ve skutečnosti ale platí zásada, že pokud existuje určité prostředí pro to, aby vznikaly vztahy neformální, pak také vzniknou, a i když je práce s nimi velice obtížná, může je společnost využít ve vlastní prospěch.

12.5 MAJITELÉ - MANAGEMENT

Na první pohled tyto vztahy vypadají jako nejlépe definované. Pravdou ale je, že často bývají právě těmi nejproblematictějšími.

Majitelé firem, v těchto vztazích suveréni, si najímají management proto, aby plnil jejich požadavky a řídil firmu podle jejich představ. Ale i když práce managementu je plnit to, co majitelé nařídí, stává se často samostatným výkonným subjektem, který podnik ovládá a pociťuje k němu určitý vztah.

Tyto vztahy ovlivňují efektivitu, schopnost inovovat, výkonnost organizace a její odolnost vůči vnějším vlivům

13. VEDENÍ LIDÍ A STYLY ŘÍZENÍ PRACOVNÍKŮ

Řízení pracovníků je základem každého podniku, bez něj nelze efektivně pracovat, ani fungovat a hrozí chaos a dezorganizace společnosti. Řízení může probíhat mnoha styly (podle aktuální situace a podle potřeb pracovníka), autoritativně, direktivně, participativně se zaměřením na cíl práce, na potřeby spolupracovníka nebo na samostatnost spolupracovníka. Některé způsoby chování a jednání využívané při řízení lidí jsou úspěšné, některé méně nebo úplně neúspěšné. Úspěšnému stylu vedení se lze naučit.

Klasické teorie řízení uvádějí tři hlavní styly vedení.

13.1 AUTOKRATICKÝ, AUTORITATIVNÍ STYL VEDENÍ

Moc a rozhodování jsou soustředěny na vedoucího. Ten je dominantní, nerespektuje ostatní, rozhoduje sám a své podřízené hodně kontroluje.

Členové týmu jsou na vedoucím závislí, pasivní, neiniciativní, nejsou samostatní. Vztahy ve skupině jsou napjaté a nevyrovnané.

Z hlediska výkonnosti pracovní skupiny se jedná o vysokou kvantitu, ale nízkou kvalitu. Výkonnost je vysoká, ale netrvá dlouho.

13.2 DEMOKRATICKÝ, PARTICIPATIVNÍ STYL

Vedoucí přenáší část své autority na ostatní členy týmu, ale svou zodpovědnost si ponechává na konečná rozhodování. Svým podřízeným málo přikazuje, působí příkladem, ponechává iniciativu při plnění úkolů na členech týmu, které o všem informuje, podporuje komunikaci mezi nimi, naslouchá jim a dává prostor pro diskusi. Vyžaduje zpětnou vazbu.

Členové jsou na rozdíl od autoritativního stylu iniciativní, samostatní, aktivní, otevření a podílejí se na rozhodování.

Vztahy bývají uvolněné, nenucené a přátelské. Z hlediska výkonu je to skupina průměrná, ale kvalitní.

13.3 LIBERÁLNÍ STYL, LAISSEZ-FAIRE

Styl volného průběhu, kdy vedoucí přenechává průběh plnění úkolů plně na svých pracovnících. Je pasivní, do plnění úkolů nezasahuje a průběh ani výsledky nekontroluje. Jeho podřízení jsou aktivní, málo závislí, samostatní, tvořiví a do práce na úkolu vysoce

zainteresovaní. Negativním ukazatelem je, že vztahy ve skupině jsou chaotické, nevyrovnané a důsledkem toho napjaté.

Výkon skupiny se vyznačuje vysokou kvantitou, ale i přes velkou zainteresovanost členů je výkonnost nízká.²⁰

²⁰ DUCHOŇ, B. *Management. Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení*. Praha, 2008: Nakladatelství C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-003-4.

14. RIZIKOVÉ CHOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

V interpersonálních vztazích mezi jednotlivými zaměstnanci mohou vznikat konflikty. Setkají-li se lidé s různými názory, postoji, mocenskými ambicemi nebo hodnotami, dá se pak stěží zabránit tomu, aby mezi nimi vznikaly nedorozumění až konflikty.

Konflikty můžeme rozdělit na dvě skupiny. Vnější, interpersonální, jsou situace, kdy se jedinec střetne s vnějším okolím, s ostatními lidmi, tedy jedinec s jedincem, jedinec se skupinou nebo skupina se skupinou. Vnitřní konflikty, intraindividuální, nastávají, když se střetnou dvě protichůdné síly uvnitř jedné osobnosti.²¹

Získáváním zkušeností lze dosáhnout toho, že dokážeme rozpoznat určité příznaky, které se v organizaci objevují. Mezi takové znaky naznačující problém a následný vznik konfliktu patří například vysoká absence pracovníka v práci, lhostejnost a nezájem ostatních spolupracovníků i nadřízených, jejich nekomunikativnost nebo nadřízení, kteří nejsou dobrými vedoucími.

Jen zřídka vznikají vnější konflikty mezi spolupracovníky bez důvodu, na začátku vždy stojí nějaký problém, který nemusí být na první pohled viditelný, tedy je složité ho odhalit a tím pak není možné konfliktu předejít. Příčinami rozporů mohou být rozdíly ve vnímání problémů jednotlivých pracovníků, rozdíly v motivech a cílech zaměstnanců, neslučitelnost jejich rolí, obtížné mezilidské vztahy na pracovišti nebo určité události, které mění život v podniku.²²

14.1 MOBBING

Výraz pocházející z anglického spojení „to mob“, který v překladu znamená utlačovat, napadat, urážet, útočit.

Mobbingem se označuje především psychické týrání nebo systematický, cílevědomý a opakovaný útok na určitou osobu. Je při něm využíván přístup, který oběť degraduje, zesměšňuje a nadměrně kritizuje. Existuje mnoho opisů tohoto výrazu, který napovídá, o co vlastně při tomto druhu šikany jde. Můžeme zmínit například boj mezi kolegy, likvidace kolegů, psychický stres, teror, pomluvy, šikana, sexuální obtěžování, intriky, nátlak, pohrdání, zesměšnění, atd.

²¹ KŘIVOHLAVÝ, J. *Konflikty mezi lidmi*. 2. vyd. Praha : Portál, 2002. 189 s. ISBN 80-7178-642-X.

²² FEHLAU, G. Eberhard. *Konflikty v práci*. Praha : Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0533-8.

Nejedná se o konflikt, ani jednorázovou a krátkodobou strategii. Je to řada negativních komunikativních jednání, kterých se dopouští jednatel nebo více osob vůči určitému člověku po delší dobu, nejméně půl roku a alespoň jednou týdně.²³

Znaky mobbingu podle profesora Leymanna

- Dlouhodobé a nepřetržité útoky zaměřené na konkrétního jedince;
- Pravidelnost a opakovanost;
- Útoky jsou systematické a cílené;
- Nepřátelská a neetická forma komunikace;
- Hrozby jsou nepřímé a skryté, je tedy těžké rozpoznat, že se něco děje;
- Rafinovanost a zákeřnost;
- Aktivní a trvalý tlak;
- Nelítostnost, bezcitnost, nelidskost;
- Trvale jsou přítomny známky nepřátelství a agrese.²⁴

14.2 BOSSING

Jedna z podob šikany na pracovišti. Autorem termínu je S. Kile, který bossingem ve svých šetřeních nazýval systematické šikanování ze strany vedoucího. Bývá také označován termínem mobbing shora.

Ve většině případů se jedná o situace, kdy vedoucí pracovník vyvíjí tlak na podřízeného za účelem vynutit si jeho přizpůsobení, poslušnost nebo aby ho vypudil z jeho pracovního místa. Vedoucí pracovník má pro tento druh chování typické motivy. Především je to strach o jeho pracovní pozici, obava z více schopného podřízeného pracovníka. Dále se může jednat o hněv na celou organizaci nebo na management společnosti, který pak posouvá právě směrem ke svým podřízeným.²⁵

Velkým tématem této problematiky v dnešní době je samotná diskriminace ze strany zaměstnavatele, ať už z důvodu rasového, pohlaví nebo kterékoliv jiné odlišnosti zaměstnanců.

²³ KRATZ, H.J., et al. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005, 16-17 S., ISBN 80-7261-127-5.

²⁴ SVOBODOVA, L., et al. *Nenechte se šikanovat kolegy, Mobbing – skrytá hrozba*, vyd.1., Praha: Grada Publishing 2008, 26 – 27 S., ISBN 978-80-247-2474-4.

²⁵ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel*. Vydavatelství ERA, 1. Vydání, 2003, 10 s., ISBN: 80-86517-34-9.

PRAKTICKÁ ČÁST

15. SOCIOLOGICKÉ ŠETŘENÍ

Metodou vědeckého výzkumu byl zvolen dotazník s uzavřenými otázkami. Respondenti byly osoby v rozmezí věku 18 - 37 let.

Dotazník celkem zodpovědělo 65 respondentů

15.1 CÍLE VÝZKUMU

Prvním cílem výzkumu je zjistit, co si vlastně veřejnost představuje pod pojmem workoholismus, zda ho považuje za nemoc, opravdovou závislost či nikoliv. Dalším cílem bude zkoumat, kolik lidí je ochotných plnit své pracovní úkoly nad rámec pracovní doby a proč. A posledním cílem je zjistit, do jaké míry jsou lidé při práci v týmu ochotni podílet se na úkolech ostatních členů týmu, zda raději plní jen úkoly, které byly zadány pouze jim nebo se rádi a dobrovolně angažují i na úkolech ostatních, i když to není jejich povinností.

15.2 HYPOTÉZY

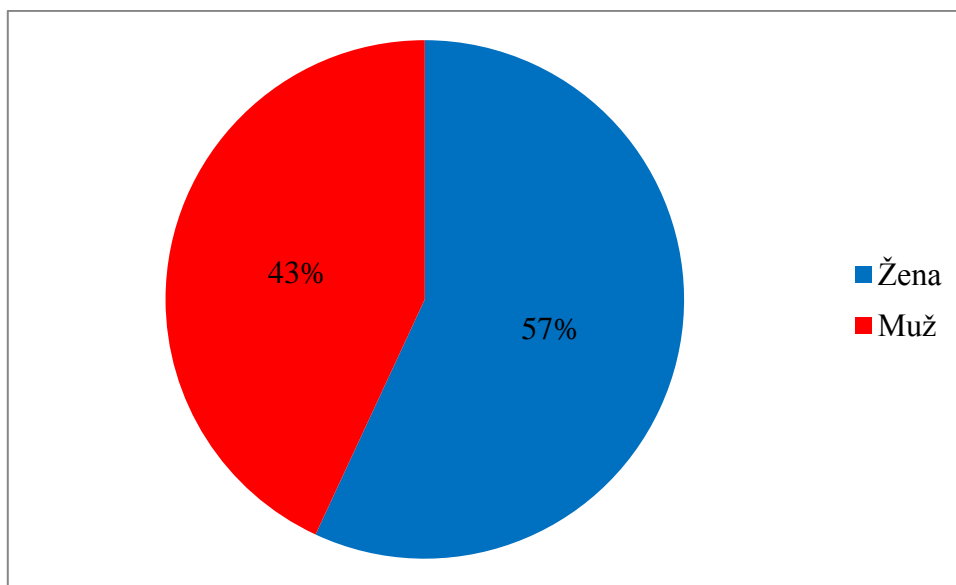
1. Informovanost o workoholismu mezi zaměstnanci je dostatečná. Více, než 70% respondentů se domnívá, že workoholismus je nemoc.
2. 75% dotázaných plní své pracovní úkoly a nemá zájem podílet se na práci ostatních.
3. 80% dotázaných se domnívá, že přítomnost zaměstnance - workoholika v organizaci škodí mezilidským vztahům na pracovišti, má na ně negativní vliv.

15.3 ANALÝZA VÝSLEDKŮ

Získaná data z dotazníkového šetření byla zpracována do jednotlivých tabulek, kdy ke každé otázce připadá jedna tabulka s počtem odpovědí k jednotlivým možnostem a grafů, kde jsou výsledky zobrazeny procentuelně. Každý výsledek je pak doplněn o komentář.

1. Vaše pohlaví

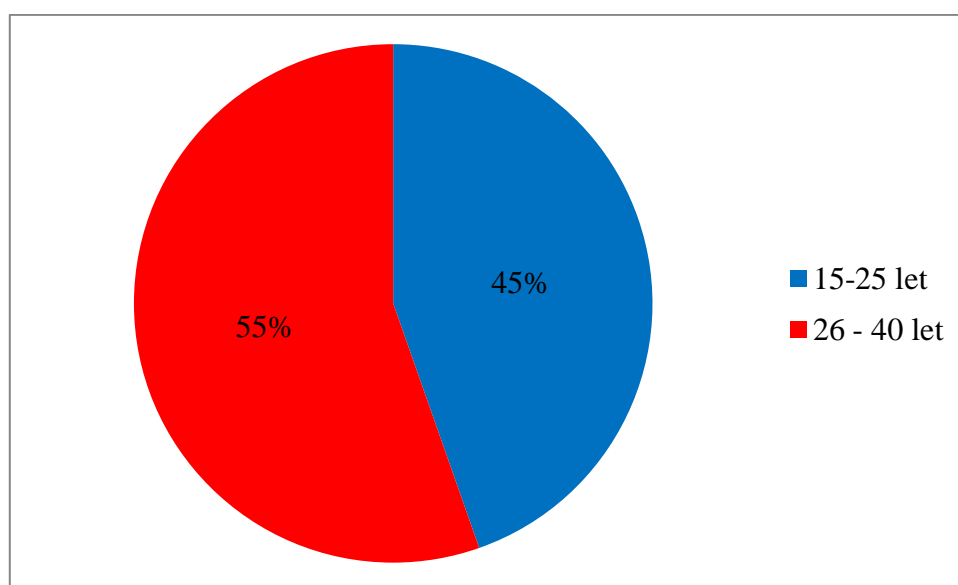
Žena	37
Muž	28



Dotazník zodpovědělo o 17% více žen, než mužů. To je pravděpodobně způsobeno tím, že dotazníky byly vyplněny především zaměstnanci státní správy, kde zaměstnanci tvoří především ženy.

2. Váš věk

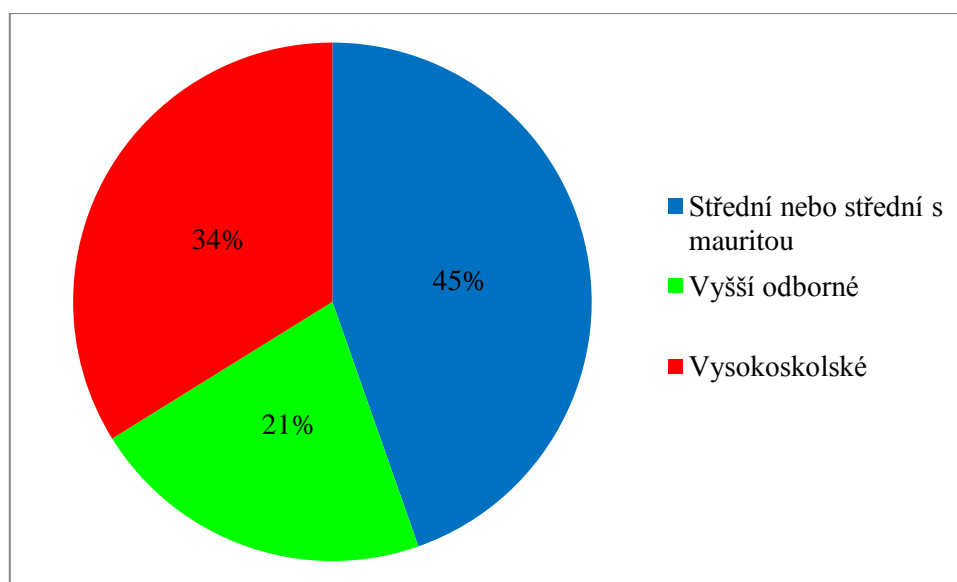
15-25 let	29
26 - 40 let	36
41 let a více	0



Dotazník nezodpověděl nikdo starší 41 let. Věkové rozložení dotazovaných zaměstnanců se pohybuje především kolem 30 let věku.

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

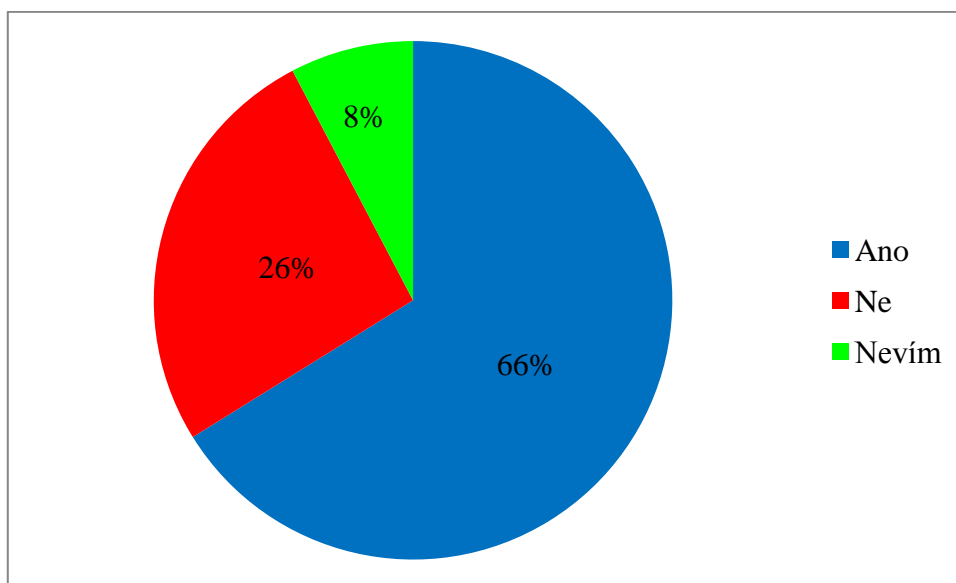
Základní	0
Střední nebo střední s maturitou	29
Vyšší odborné	14
Vysokoškolské	22



Mezi respondenty nebyl nalezen nikdo se základním vzděláním, což může být důsledkem toho, že v organizacích, kde bylo šetření provedeno, jsou kladeny určité nároky na vzdělání. Zajímavý je počet respondentů s vyšším odborným vzděláním, které je, díky kvalitní praxi v průběhu studia, u zaměstnavatelů stále žádanější.

4. Setkal jste se v době svého zaměstnání s někým, kdo vykazoval příznaky závislosti na práci (workoholismu)?

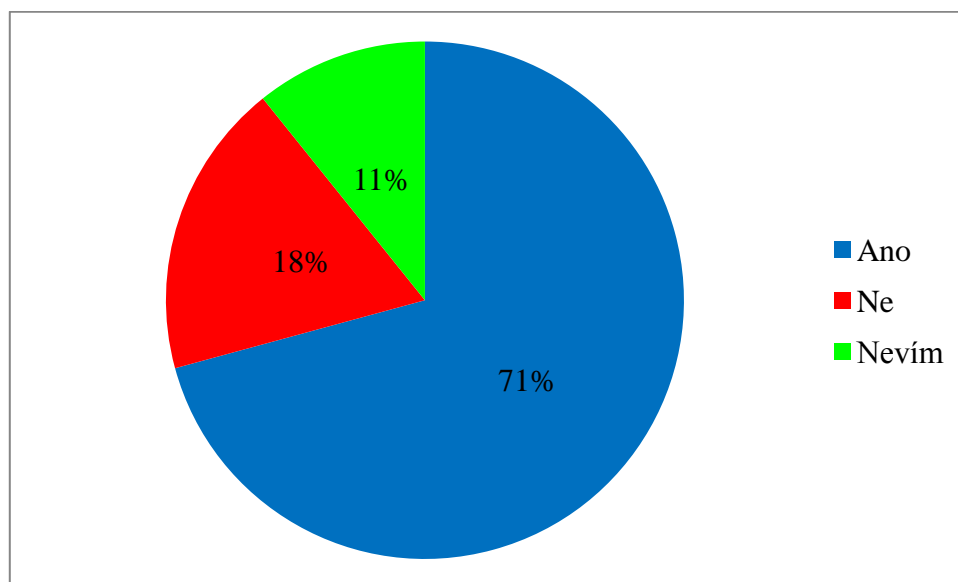
Ano	43
Ne	17
Nevím	5



Většina respondentů se s člověkem, vykazujícím příznaky závislosti na práci, již setkala. Zkreslující může být to, zda jsou respondentům známy typické příznaky pro workoholismus.

5. Je podle Vás závislost na práci (workoholismus) nemoc?

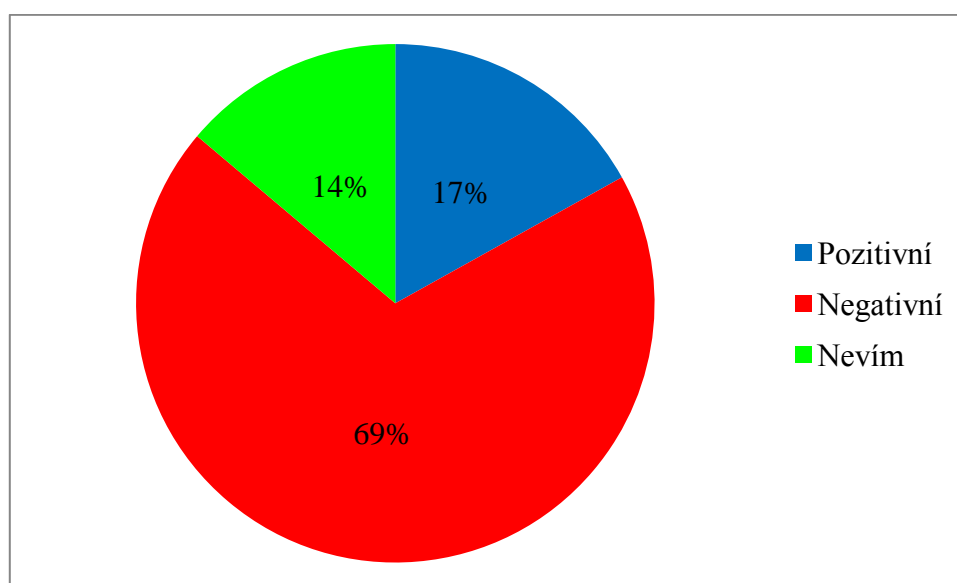
Ano	46
Ne	12
Nevím	7



Většina respondentů považuje workoholismus za nemoc, lze tedy říci, že jejich povědomí o závislosti na práci je velmi dobré.

6. Myslíte si, že závislost na práci (workoholismus) je závislostí spíše pozitivní nebo negativní?

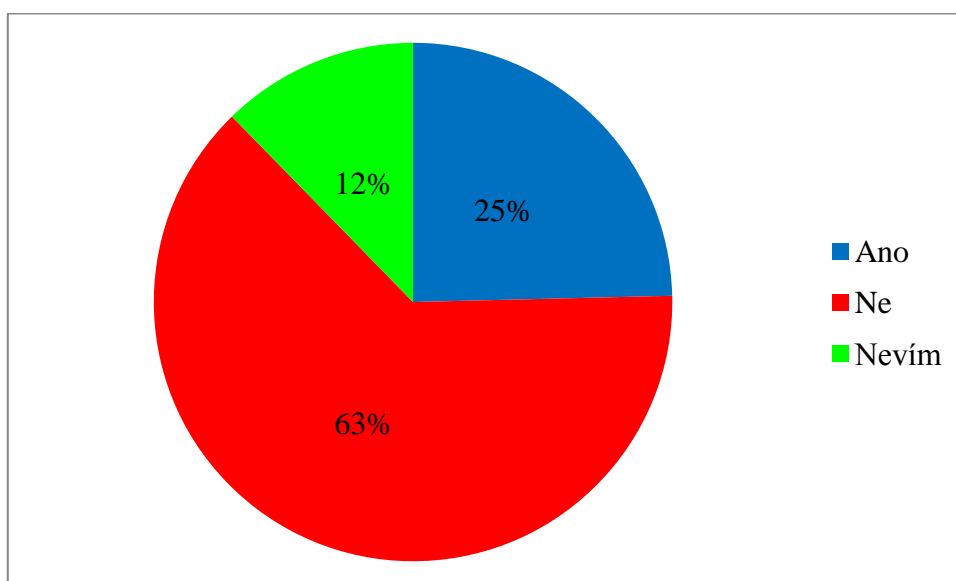
Pozitivní	11
Negativní	45
Nevím	9



Workoholismus, jako pozitivní závislost vnímá 17% respondentů. Většina z nich se domnívá, že jde o závislost negativní. Mohli jsme se zde však setkat se dvěma úhly pohledů - negativní závislostí je zejména pro člověka závislého, pro organizaci, pro kterou tento člověk pracuje, jde spíše o pozitivum.

7. Domníváte se, že závislost na práci je vinou požadavků zaměstnavatele na pracovní výkon zaměstnanců?

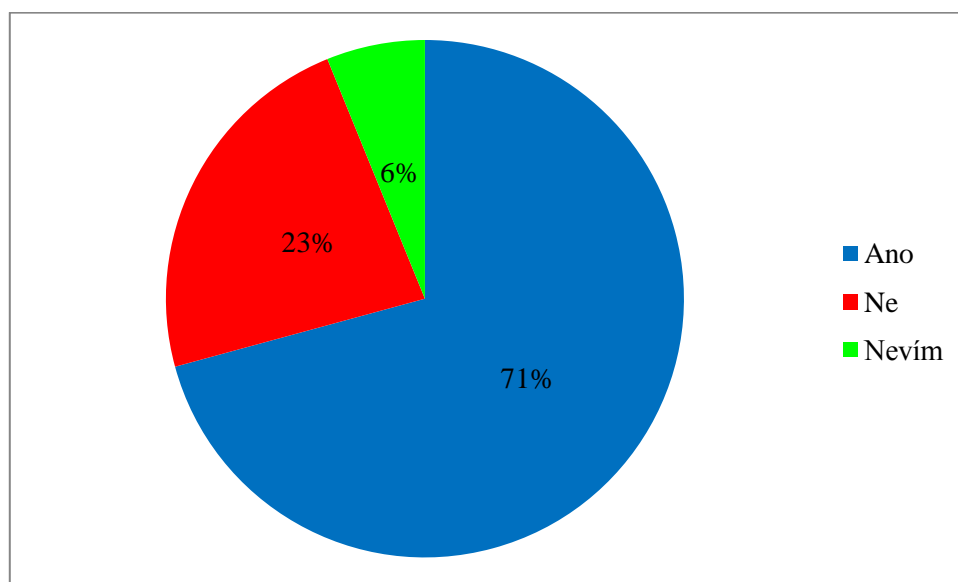
Ano	16
Ne	41
Nevím	8



Podle většiny dotázaných není vina na straně zaměstnavatele, pokud se v jeho organizaci vyskytuje člověk závislý na práci. Cílem každého zaměstnavatele však je docílit u svých zaměstnanců co nejvyššího výkonu při plnění pracovních úkolů. Tím se zvyšuje riziko vzniku závislosti na práci. Čtvrtina respondentů vidí v tlaku zaměstnavatele na vyšší výkon zaměstnanců příčinu vzniku závislosti na práci.

8. Jsou Vám známa opatření, která snižují závislost na práci v organizaci?

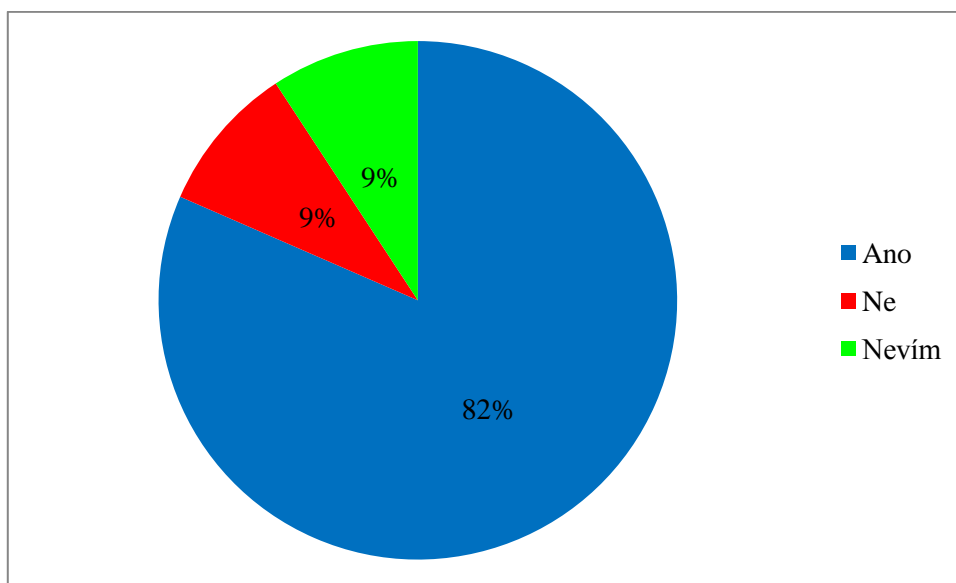
Ano	46
Ne	15
Nevím	4



Více, než 70% respondentů je seznámeno s opatřeními, která vedou ke snížení rizika vzniku závislosti na práci v jejich organizaci. Z toho plyne, že většina zaměstnavatelů činí takováto opatření a své zaměstnance s nimi seznamuje.

9. Domníváte se, že přítomnost zaměstnance (workoholika) na pracovišti má vliv na chod organizace?

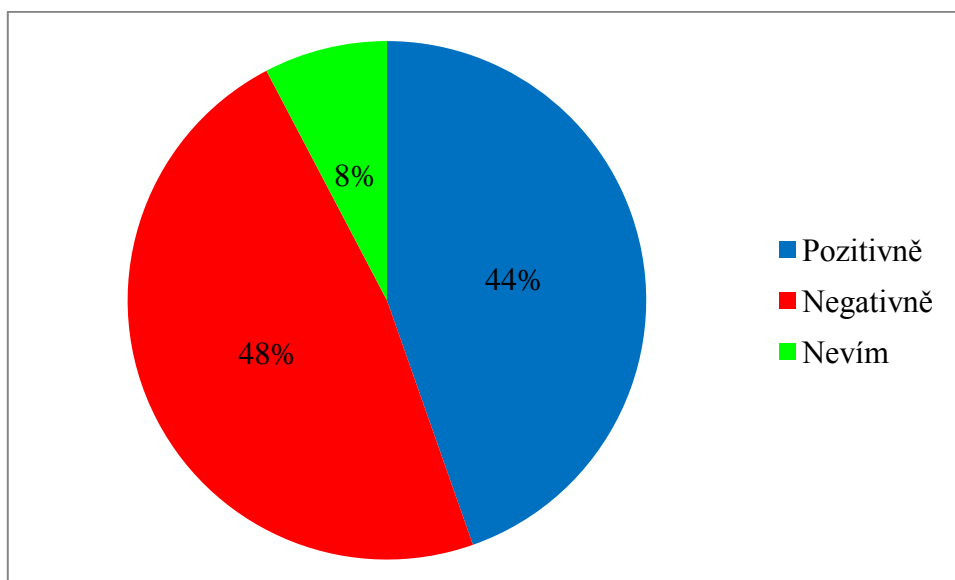
Ano	53
Ne	6
Nevím	6



Většina dotázaných se domnívá, že přítomnost zaměstnance, který je závislý na práci, v jejich organizaci, má vliv na její chod. To znamená, že většina zaměstnanců si myslí, že jeho přítomnost je viditelná navenek.

10. V případě, že jste se setkal(a) s přítomností workoholika na pracovišti, byl tento jedinec vnímán z hlediska pracovního klimatu:

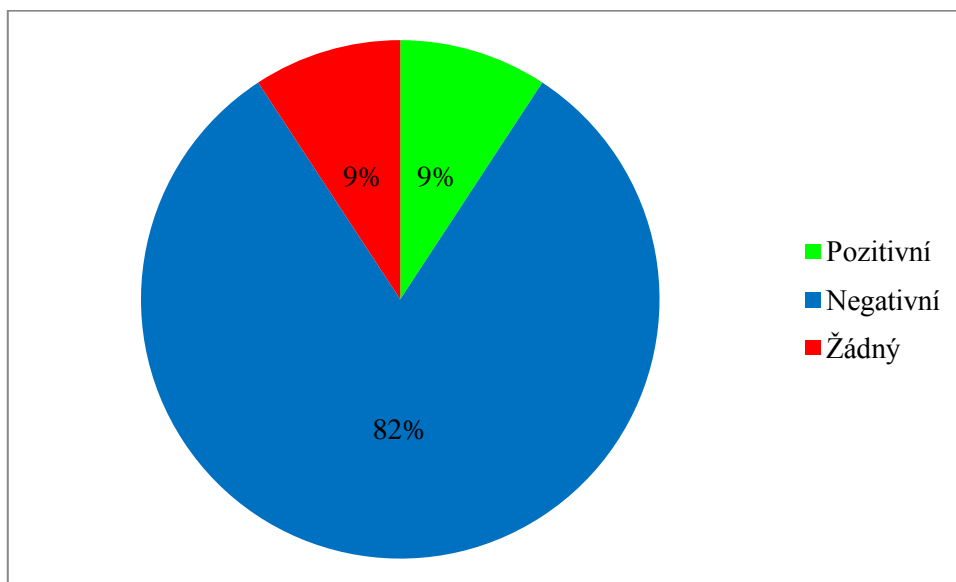
Pozitivně	29
Negativně	31
Nevím	5



Pokud se respondent na svém pracovišti setkal s jedincem závislým na práci, byl tento člověk vnímán především negativně. Může to být zejména proto, že jedinec podával vyšší výkon, než ostatní zaměstnanci, kterým byl tento jedinec dáván za vzor a upřednostňován nadřazeným nebo naopak neplnil řádně své úkoly a klesala tak výkonnost celého pracovního týmu.

11. Dle Vašeho názoru má workoholismus na mezilidské vztahy na pracovišti vliv:

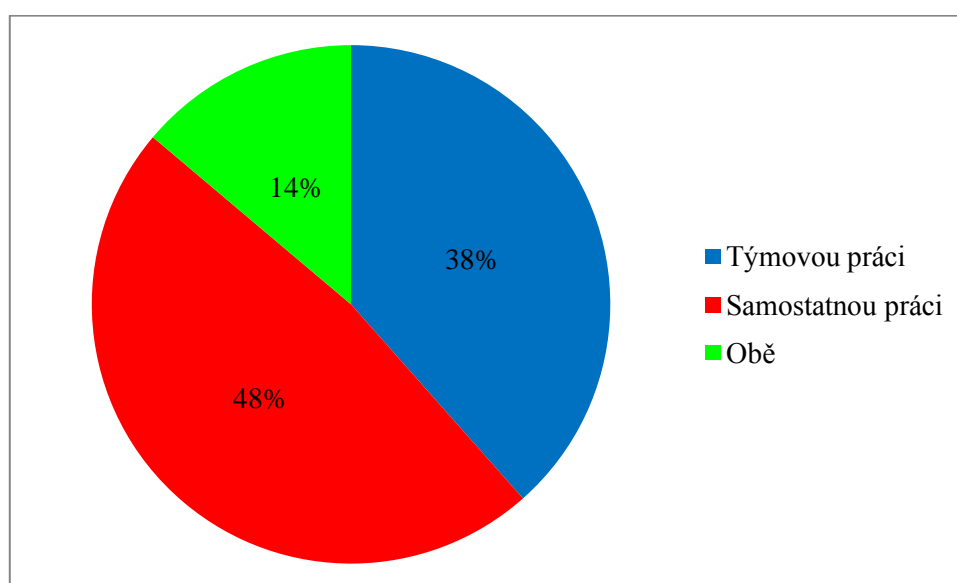
Pozitivní	6
Negativní	53
Žádný	6



Skutečnost, že většina respondentů považuje workoholismus za negativní dopad na mezilidské vztahy na pracovišti může znamenat, že za přítomnosti zaměstnance v organizaci se zvyšuje rivalita mezi zaměstnanci a tím dochází ke zhoršování vztahů mezi zaměstnanci.

12. V zaměstnání upřednostňujete práci v týmu nebo práci samostatnou?

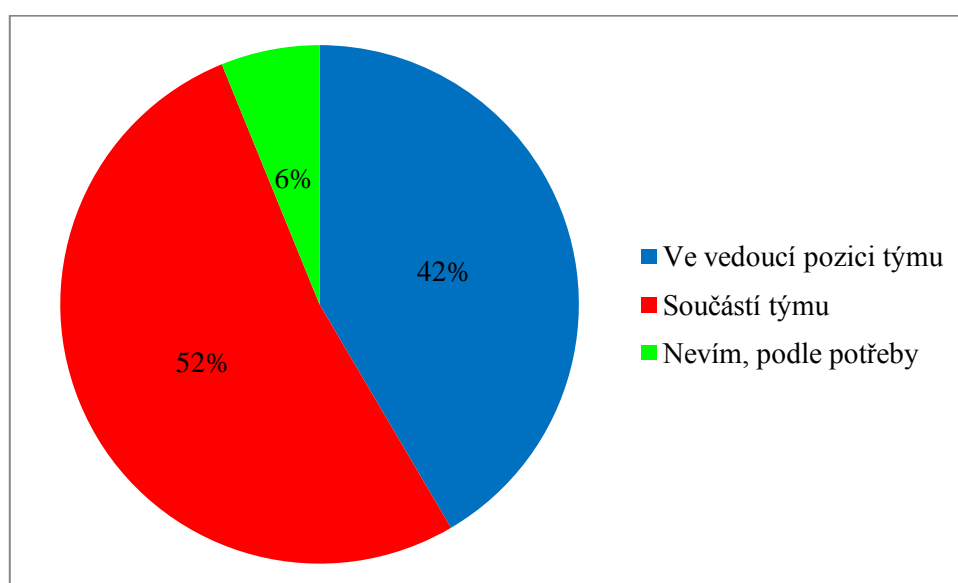
Týmovou práci	25
Samostatnou práci	31
Obě	9



Téměř polovina respondentů upřednostňuje při vykonávání pracovních úkolů samostatnou práci. 38% dává přednost práci týmové. Tento výsledek vypovídá o tom, že záleží na charakteru a povaze člověka, tento přístup je individuální. Někteří jedinci si raději nesou zodpovědnost za splněný úkol sami, někteří se o zodpovědnost raději podělí s ostatními členy týmu.

13. V případě, že plníte kolektivní pracovní úkol, jste:

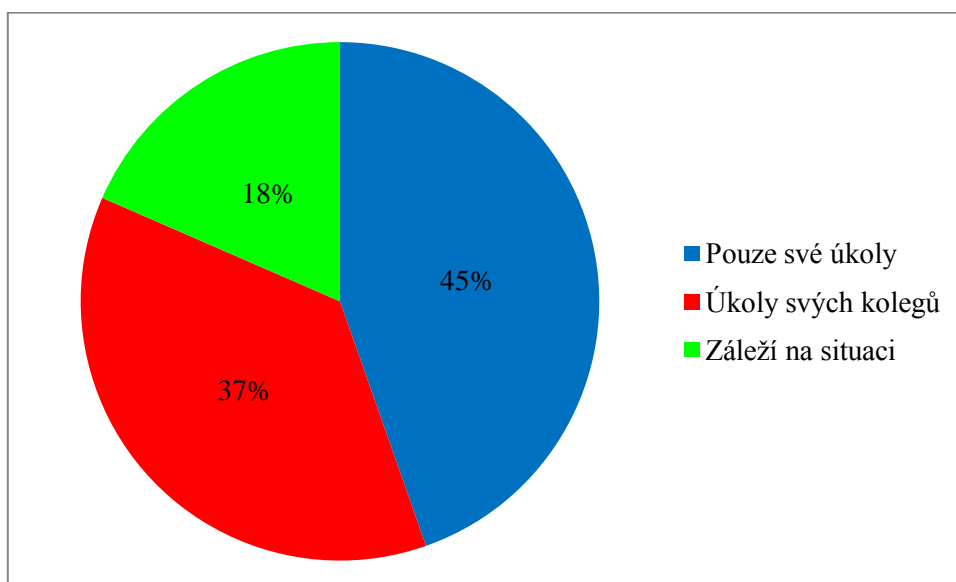
Ve vedoucí pozici týmu	27
Součástí týmu	34
Nevím, podle potřeby	4



Více, než polovina dotázaných je raději platným členem týmu, než stojí v jeho čele. Tato skutečnost může být způsobena tím, že člověk stojící ve vedoucí pozici nese většinu zodpovědnosti za práci vykonanou celým týmem. Část těchto respondentů nechce nést tuto zodpovědnost.

14. V zaměstnání plníte:

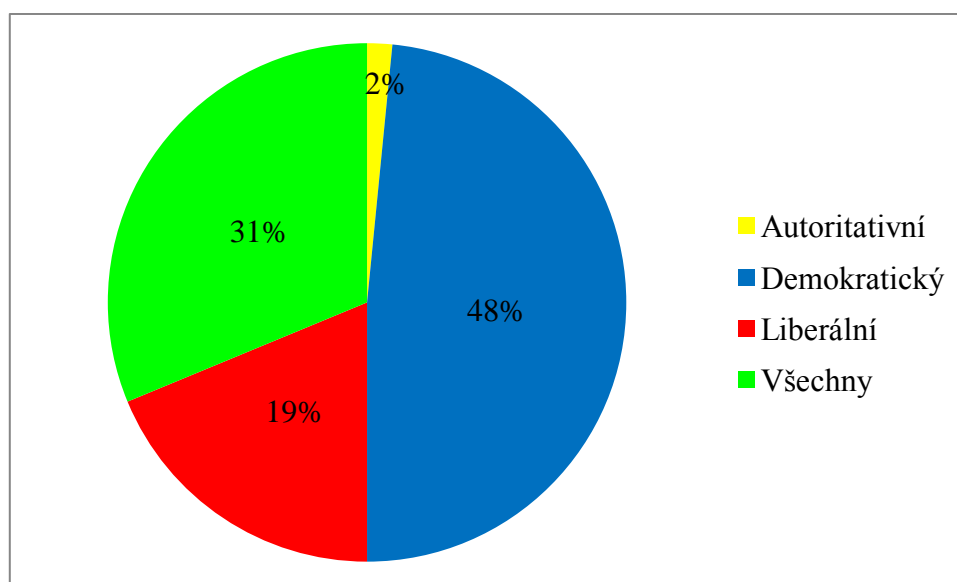
Pouze své úkoly	29
Úkoly svých kolegů	24
Záleží na situaci	12



18% dotazovaných plní úkoly, které byly zadány jim, ale také úkoly svých kolegů. Pokud se jedná o týmovou práci, kde není každý člen stejně výkonný, je tento přístup nezbytně nutný pro splnění zadaného úkolu. V ostatních situacích si větší část respondentů splní pouze své úkoly.

15. Domníváte se, že vedoucí zaměstnanec využívá styl vedení:

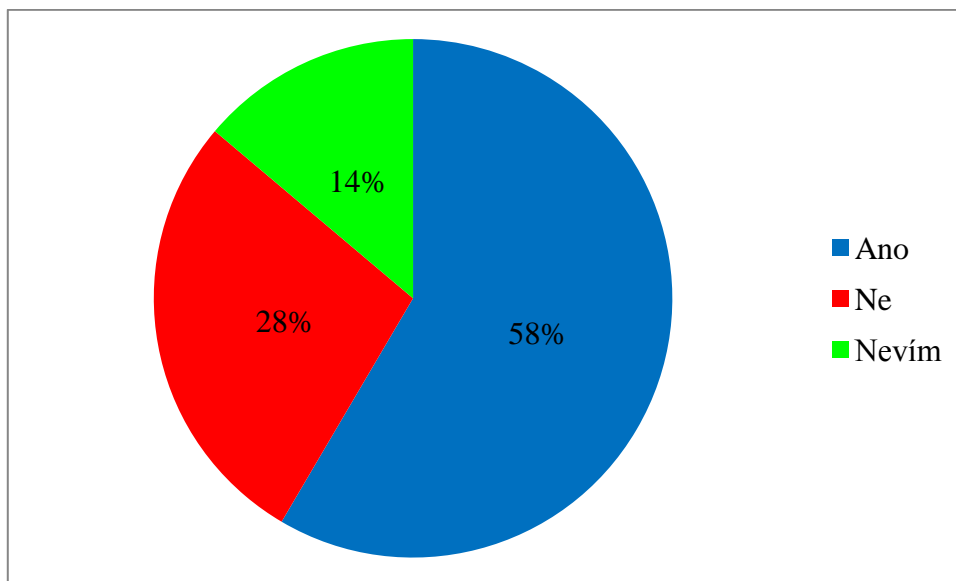
Autoritativní	1
Demokratický	31
Liberální	12
Všechny	20



Z výsledků tohoto dotazu plyne skutečnost, že většina zaměstnanců má nadřízeného, který dává svým zaměstnancům prostor pro jejich názory a diskusi. Velká část pak myslí, že jejich vedoucí pracovník využívá všechny styly vedení, kdy zřejmě záleží na situaci, vlastnostech podřízených nebo zadaném úkolu.

16. Je pro Vás těžké odmítnout svého nadřízeného, pokud Vás požádá o splnění pracovního úkolu nad rámec Vaší pracovní doby?

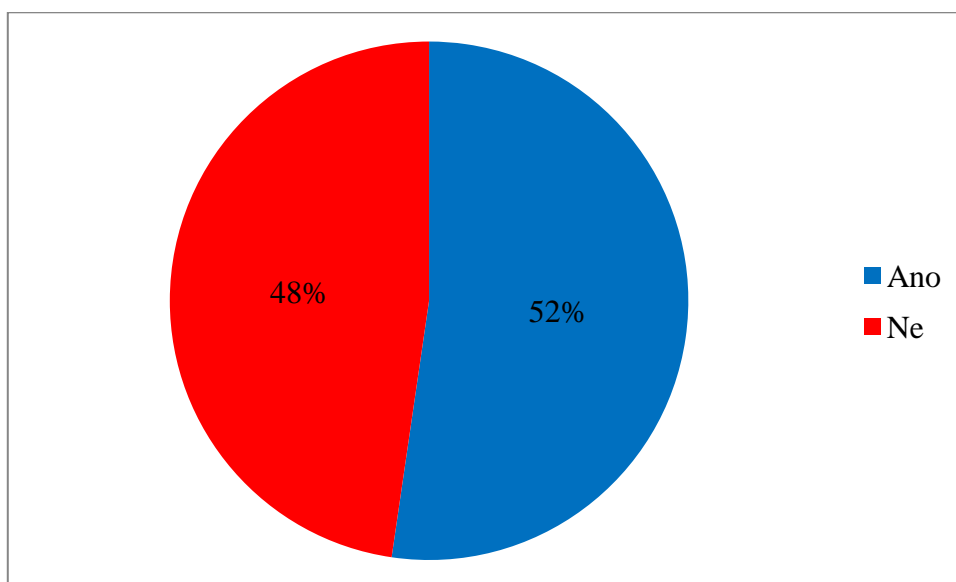
Ano	38
Ne	18
Nevím	9



Více, než 50% dotázaných jedinců nedokáže odmítnout svého nadřízeného a plní pracovní úkoly i nad rámec pracovní doby. V tomto výsledku může hrát velkou roli současný stav nezaměstnanosti v ČR, zvláště v některých regionech. Zaměstnanec ze strachu o své pracovní místo dělá práci přesčas.

17. Rušíte své předem domluvené aktivity soukromého života kvůli svému zaměstnání?

Ano	34
Ne	31



Téměř polovina účastníků šetření není ochotna rušit své volnočasové aktivity kvůli vykonávání pracovního úkolu. Druhá část respondentů, která své aktivity ruší, může tak činit z různých důvodů. Těmito důvody mohou být například strach ze ztráty zaměstnání, problémy v osobním životě, před kterými chtějí v práci utéct nebo také snaha zavděčit se svému nadřízenému.

15.2 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 65 respondentů. Poměr mužů a žen nebyl rovnoměrný, zastoupení žen ve zodpovězení dotazníku bylo vyšší. Předpokládané věkové složení respondentů bylo od 15 do 100 let. Jak ukázaly výsledky průzkumu, konečná věková hranice byla od 15 do 40 let, starší, ani mladší respondent nebyl ve vzorku nalezen.

Před uskutečněním průzkumu byly stanoveny tři hlavní hypotézy sociologického šetření. Z dosažených výsledků daného průzkumu bylo zjištěno, že 71% respondentů se domnívá, že závislost na práci (workoholismus) je nemoc, 18% si myslí, že se o nemoc nejedená a zbylých 11% neví, jaký charakter tato porucha má. První hypotéza, že více, než 70% respondentů se domnívá, že workoholismus je nemoc, se tedy potvrdila. Z této skutečnosti plyne, že povědomí a informovanost zaměstnanců o závislosti na práci, jejím charakteru a příznacích je poměrně vysoká, ať už je tomu tak díky přístupu a opatřením zaměstnavatele nebo znalostí a zkušeností samotných zaměstnanců.

Druhou z hypotéz bylo, že 75% dotázaných plní pouze své pracovní úkoly a nemá zájem na tom, aby se podíleli na plnění úkolů svých kolegů. Výsledky šetření ukázaly, že je tomu tak u 45 % respondentů. 37% jich pak plní také úkoly svých kolegů a zbylých 18% vybralo odpověď, že záleží na situaci. Tato hypotéza se tedy nepotvrdila, byla výsledky průzkumu vyvrácena.

Poslední, třetí, hypotéza zněla: 80% dotázaných se domnívá, že přítomnost zaměstnance - workoholika v organizaci škodí mezilidským vztahům na pracovišti, má na ně negativní vliv. Na otázku, zda si respondent myslí, že přítomnost zaměstnance - workoholika na pracovišti má vliv na mezilidské vztahy, 82% dotázaných odpovědělo, že má vliv negativní, 9%, že pozitivní a dalších 9% se domnívá, že jeho přítomnost nemá na vztahy žádný vliv. Dále bylo zjištěno, že pokud se některý z respondentů setkal s přítomností jedince závislého na práci v organizaci, byla tato přítomnost vnímána spíše negativně, odpovědělo tak 48% dotazovaných. 44% pak jeho přítomnost vidělo pozitivně a 8% neví, jak byl tento jedinec vnímán nebo se s nikým, závislým na práci, na pracovišti nesesetkal. Z těchto výsledků tedy plyne, že třetí, poslední hypotéza se potvrdila.

Konečným výsledkem sociologického šetření je, že dvě ze tří hypotéz se potvrdily, jedna byla vyvrácena.

ZÁVĚR

Uplatnění absolventů středních či vysokých škol je v dnešní době vysoké míry nezaměstnanosti složité. Mladí lidé se dostávají do situací, kdy po úspěšném absolvování určitého stupně vzdělání končí na úradech práce a je pro ně složité najít práci. Když se však naskytne možnost pracovat, tím spíše v oboru, který má jedinec vystudovaný, většina z nich se nerozmýšlí a práci přijímá. I přesto, že jejich očekávání mohou být mnohdy jiná, dělají vše pro to, aby si své, těžce získané, pracovní místo udrželi a měli například možnost kariérního či finančního postupu. Ve stejných situacích se mohou ocitnout také lidé jiných věkových kategorií a to například lidé v předdůchodovém věku. Jejich snahy udržet si své pozice v organizaci a finančně se tak zajistit mohou ale končit například právě závislostí na práci. Je upřednostňováno plnění vlastních pracovních úkolů před soukromím, pracuje se nad rámec jejich pracovní doby, jsou plněny úkoly vlastní, i úkoly ostatních kolegů, zanedbává se rodina, ale také zdraví. Existuje mnoho faktorů a příčin, které závislost na práci (workoholismus) má.

Během vypracování bakalářské práce bylo mou snahou zjistit, jaké povědomí a zkušenosti má veřejnost, lépe řečeno zaměstnanci, o závislosti na práci, jejích rizicích, příznacích, či jaké mohou být její následky.

Práce měla dva předem stanovené cíle. Prvním cílem mé práce bylo zjistit, jaké dopady a následky, má přítomnost zaměstnance závislého na práci v organizaci na její chod. Tohoto cíle jsem se snažila dosáhnout jak studiem odborné literatury, tak srovnáváním osobních praktických zkušeností a provedením sociálního šetření. Využitím všech metod bylo zjištěno, že dopady na chod organizace mohou mít dva charaktery, pozitivní i negativní. Především záleží na typu workoholika, který se na pracovišti vyskytuje. O pozitivní vliv se jedná, pokud zaměstnanec plní své úkoly úspěšně, s vysokým pracovním nasazením a je tak pro organizaci svými výsledky přínosem. Může ale také nastat situace, kdy zaměstnanec chce plnit co nejvíce úkolů, ale jejich výsledky nejsou uspokojivé. Pak pro organizaci představuje spíše negativum, jeho výkonnost se projevuje na celkových výsledcích.

Dále jsem se snažila dosáhnout druhého cíle, kterým bylo zjistit, zda má přítomnost workoholika na pracovišti vliv na mezilidské vztahy v organizaci a pracovní klima. K tomuto cíli vedlo především sociologické šetření, kterým bylo zjištěno, že při osobní zkušenosti respondentů s přítomností workoholika na pracovišti, byl tento jedinec vnímán pracovním kolektivem spíše negativně. Jeho přítomnost může způsobovat situace, kdy dochází k narůstání rivality mezi zaměstnanci. Závislý jedinec podává vyšší výkon, úkoly plní lépe,

než ostatní a je nadřazenými dáván za vzor a může jimi být upřednostňován před ostatními zaměstnanci. Ti mohou na jeho přítomnost reagovat negativně. V opačném případě, kdy workoholik jiného typu své úkoly nezvládá, je kolegy vnímán také negativně, jeho pracovní výkon má vliv na výsledky celého pracovního týmu. V obou případech dochází k problémům mezi zaměstnanci a k narušování vztahů mezi nimi.

Posledním cílem mé práce bylo pokusit se najít odpověď na otázku, zda někdo v mém okolí má sklony k workoholismu, či workoholikem je. V tomto případě ke splnění cíle vedly především vlastní zkušenosti a pozorování lidí v mém okolí. K jeho splnění přispělo taktéž zodpovězení otázky v dotazníkovém šetření, zda respondenti ruší své soukromé aktivity kvůli plnění pracovních úkolů, z jehož výsledků je zřejmé, že více, než polovina svou práci před soukromým upřednostňuje. To může být varovnou známkou před sklonem k workoholismu. Pozorováním v užším okolí bylo zjištěno, že minimálně polovina lidí dělá práci přesčas, aby splnila své úkoly zodpovědně. Na některé zaměstnance jsou kladeny příliš vysoké nároky, kdy jejich pracovní úkoly nelze zvládnout v rámci pracovní doby. Jsou proto nepřímo nuceni pracovat nad její rámec a svou práci plnit ve svém volném čase.

Všechny z předem stanovených cílů práce byly splněny využitím metod, které byly určeny před stanovením cílů.

Vypracování mé práce rozšířilo mé obzory v odborné literatuře a autorech, kteří mi do té doby byli neznámí. Dále jsem získala zkušenosti a znalosti v oblasti personalistiky a problematiky nelátkových závislostí. Vypracování této práce pro mě bylo velkým přínosem pro můj studijní i osobní život.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel*. Vydavatelství ERA, 1. Vydání, 2003. ISBN: 80-86517-34-9.
- DUCHOŇ, B. *Management. Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení*. Praha, 2008: Nakladatelství C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-003-4.
- KOHOUTEK, R., ŠTĚPANÍK, J. *Psychologie práce a řízení*. Brno: Akademické nakladatelství, 1999. ISBN 8021415525.
- KOHOUTEK, Rudolf. *Základy užité psychologie*. Brno: Cerm, 2002. ISBN 80-214-2203-3.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Konflikty mezi lidmi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-642-X.
- NEŠOR, Karel. *Závislost na práci*. Praha: Grada, 1999. ISBN: 80-7169-764-8.
- RODNÁ Kateřina. *Workoholismus - užitečná závislost?*. Praha: Psychologie dnes, 2000.
- SVOBODOVA, L., et al. *Nenechte se šikanovat kolegou, Mobbing – skrytá hrozba*, vyd.1., Praha: Grada Publishing 2008. ISBN 978-80-247-2474-4.
- VACEK, Jaroslav. *Nelátkové závislosti - Závislost na práci*, Praha: Centrum adiktologie. Výukový text.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

- FEHLAU, G.Eberhard. *Konflikty v práci*. Praha :Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0533-8
- KRATZ, H.J., et al. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005, 16-17 S., ISBN 80-7261-127-5.

Seznam použitých internetových zdrojů

- KULHÁNEK, Jan: *Duševní hygiena - umění zacházet se svým prostorem a časem*. [online]. 14.9.2001 [Cit. 2013-02-01].
- Dostupné z WWW: <http://psychologie.doktorka.cz/dusevni-hygiena-umeni-zachazet/>
- Motivace a motivační programy v pracovním procesu* [online]. [cit. 2014-30-1]. Dostupné z WWW:

<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/motivace-a-motivacni-programy-v-pracovnim-procesu-19729.html>

Psychosociální rizika a stres při práci [online]. Dostupné z WWW: http://https://osha.europa.eu/cs/topics/stress/index_html.

Workoholismus, aneb když se práce stane závislostí. [online]. [cit. 2013-15-12]. Dostupný z WWW: <http://www.novesluzby.cz/zamestnani.211/workoholismus-aneb-kdyz-se-prace-stane-zavislosti.20033.html>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník I

Příloha A

Dotazník

Vážená paní, vážený pane,

jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského v Praze a v současné době končím poslední ročník bakalářského studia. Součástí mé závěrečné práce je provedení dotazníkového šetření na téma workoholismus. Z těchto důvodů si Vás dovoluji požádat o vyplnění níže uvedeného dotazníku.

Dotazník je anonymní a s jeho výsledky je možné se seznámit po obhajobě mé bakalářské práce v knihovně školy.

Vyplnění dotazníku Vám nezabere více, než 10 minut. Z navrhovaných odpovědí zvolte pouze jednu, která je podle Vás nejvýstižnější.

Děkuji Vám za pochopení.

1. Vaše pohlaví:

- a) Žena
- b) Muž

2. Váš věk:

- a) 15 - 25 let
- b) 26 - 40 let
- c) 41 a více

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) Základní
- b) Střední nebo střední s maturitou
- c) Vyšší odborné
- d) Vysokoškolské

4. Setkal jste se v době svého zaměstnání s někým, kdo vykazoval příznaky závislosti na práci (workoholismu)?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

5. Je podle Vás závislost na práci (workoholismus) nemoc?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

6. Myslíte si, že závislost na práci (workoholismus) je závislostí spíše negativní nebo pozitivní?

- a) Pozitivní
- b) Negativní
- c) Nevím

7. Domníváte se, že závislost na práci je vinou požadavků zaměstnavatele na pracovní výkon zaměstnanců?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

8. Jsou Vám známa opatření, která snižují závislost na práci v organizaci?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

9. Domníváte se, že přítomnost zaměstnance (workoholika) na pracovišti má vliv na chod organizace?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

10. V případě, že jste se setkal(a) s přítomností workoholika na pracovišti, byl tento jedinec vnímán z hlediska pracovního klimatu:

- a) Pozitivně
- b) Negativně
- c) Nevím

11. Dle Vašeho názoru má workoholismus na mezilidské vztahy na pracovišti vliv:

- a) Pozitivní
- b) Negativní
- c) Nemá žádný vliv

12. V zaměstnání upřednostňujete práci v týmu nebo práci samostatnou?

- a) Týmovou práci
- b) Samostatnou práci
- c) Obě

13. V případě, že plníte kolektivní pracovní úkol, jste:

- a) Ve vedoucí pozici týmu
- b) Součástí týmu
- c) Nevím, podle potřeby

14. V zaměstnání plníte:

- a) Pouze své úkoly
- b) Úkoly svých kolegů
- c) Záleží na situaci

15. Domníváte se, že vedoucí zaměstnanec využívá styl vedení:

- a) Autoritativní
- b) Demokratický
- c) Liberální
- d) Jiné

16. Je pro Vás těžké odmítnout svého nadřízeného, pokud Vás požádá o splnění pracovního úkolu nad rámec Vaší pracovní doby?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

17. V případě, že pracujete nad rámec svých povinností, vede Vás k tomu:

- a) Snaha zavděčit se nadřízenému
- b) Kladný vztah k vykonávané práci
- c) Jiné

18. Rušíte své předem domluvené aktivity soukromého života kvůli svému zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petra Novotná

Obor: Řízení lidských zdrojů

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Workoholismus. Problematika fenoménu závislosti na práci v organizaci.

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 9

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 4

Počet ostatních zdrojů: 0

Vedoucí práce: Mgr. Martina Kalvodová