

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra psychologie

**TEORIE VZTAHOVÉ VAZBY V ZAMĚSTNÁNÍ,
KOMPULZIVNÍ PRÁCE A WORK LIFE BALANCE**
ATTACHMENT THEORY AT WORK, COMPULSIVE
WORK AND WORK LIFE BALANCE



Bakalářská diplomová práce

Autor:

Ing. Barbora Koubková

Vedoucí práce:

PhDr. Martin Seidl, Ph.D.

Olomouc

2019

Poděkování

Ráda bych poděkovala PhDr. Martinu Seitlovi, Ph.D. za cenné rady a komentáře, podnětné připomínky a také za trpělivost a vstřícný přístup při vedení mé práce. Díky patří také všem respondentům, kteří věnovali čas vyplnění dotazníku.

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma: „*Teorie vztahové vazby v zaměstnání, kompulzivní práce a work life balance*“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Berouně dne

Podpis

OBSAH

ÚVOD.....	5
TEORETICKÁ ČÁST	6
1. Teorie vztahové vazby	6
1.1 Vznik a vývoj teorie vztahové vazby	6
1.2 Teorie vztahové vazby v dospělosti	8
1.3 Styly vztahové vazby (v dospělosti)	9
1.4 Diagnostika stylů vztahové vazby	11
1.5 Teorie vztahové vazby v psychologii práce a organizace.....	12
1.6 Styly vztahové vazby a jejich projevy v pracovním prostředí	13
2. Work life balance	17
2.1 Práce a pracovní činnost	17
2.2 Koncept work life balance	17
2.3 Konflikt a facilitace a styly vztahové vazby	18
2.4 Modely vztahu mezi prací a osobním životem a styly vztahové vazby.....	19
3. Kompulzivní práce.....	21
3.1 Workoholismus – vymezení konstruktů	21
3.2 Vývoj definice a klasifikace workoholismu.....	21
3.3 Kompulzivní práce a styly vztahové vazby	24
PRAKTICKÁ ČÁST	25
4 Výzkumný problém, cíle a hypotézy	25
4.1 Výzkumný problém.....	25
4.2 Výzkumné cíle	25
4.3 Výzkumné otázky a hypotézy	26
5 Metodologický rámec výzkumu	27
5.1 Metody získávání dat	27
5.2 Výzkumný soubor	29
5.3 Sběr dat	31
5.4 Etické aspekty výzkumu	32
5.5 Vyhodnocení a analýza dat	32

6. Výsledky výzkumu	33
6.1 Výsledky deskriptivní statistiky.....	33
6.2 Výsledky inferenční statistiky.....	40
7 Diskuse.....	45
8 Závěr	50
9 Souhrn.....	52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55

PŘÍLOHY

Příloha 1: Abstrakt v českém jazyce

Příloha 2: Abstrakt v anglickém jazyce

Příloha 3: Škála kompulzivní práce vlastní konstrukce

Příloha 4: Ukázka části datové matice

ÚVOD

V produktivním věku trávíme velkou část bdělé existence prací. V souvislosti s překotným vývojem nových technologií se zvyšují i nároky na pracovníky, ať už jde o znalosti a dovednosti, nebo o požadavek neustále se zvyšující produktivity. Hledání a udržení rovnováhy mezi prací a osobním životem je dlouhodobý úkol, který řeší většina z nás v průběhu celé pracovní kariéry, více či méně úspěšně. V souvislosti s tím je často skloňovaným termínem v posledních letech workoholismus. Tento pojem se stal běžnou součástí laického slovníku, překvapivě však v odborných kruzích neexistuje shoda na vymezení tohoto konstruktů, existuje více definic a dále vznikají nové. Většina z nich se však shoduje na tom, že workoholismus obsahuje kompulzivní složku, něco, co člověka nutí pracovat více, než je očekáváno. Jako téma bakalářské práce jsem si zvolila problematiku rovnováhy životních oblastí a kompulzivní práce ve světle teorie vztahové vazby, která se zejména po roce 2010 těší vzrůstajícímu zájmu na poli psychologie práce a organizace.

Teoretická část práce se věnuje teorii vztahové vazby s důrazem na dospělost, konstruktů rovnováhy životních oblastí (work life balance) a konstruktů kompulzivní práce (workoholismu) a jejich vzájemné syntéze.

Cílem empirické části je zmapovat na souboru zaměstnanců dimenze vztahové vazby, míry rovnováhy životních oblastí a míry kompulzivní práce a prozkoumat možnosti predikce rovnováhy životních oblastí a kompulzivní práce (workoholismu) s využitím dimenzí vztahové vazby.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Teorie vztahové vazby

Teorie vztahové vazby je široce akceptovanou teorií lidských vztahů a patří mezi nevlivnější koncepce v psychologii (Finkel & Simpson, 2015). Zabývá se vnitřní dynamikou tvorby vztahů, kognitivně afektivními procesy tzv. *vztahové vazby* (*attachment*, v češtině též *připoutání*, *citová vazba*, *přimknutí*). Ta je definována jako trvalé emoční pouto charakterizované silným sklonem vyhledávat a udržovat blízkost s určitou osobou, zejména ve stavu ohrožení (Bowlby, 2010).

1.1 Vznik a vývoj teorie vztahové vazby

Zakladatelem teorie vztahové vazby je britský psychoanalytik a psychiatr John Bowlby, který ve svém příspěvku „Povaha připoutání dítěte k matce“ poprvé předložil své úvahy o biologicky založené vrozené tendenci dítěte vytvářet emoční vazbu k primární osobě a jeho predispozici k sociálním interakcím (Bowlby, 2010). Vzepřel se tak Freudovu chápání podstaty vazby dítěte na matku, který ji považoval za založenou na uspokojení fyziologické potřeby výživy.

Při vytváření konceptu vztahové vazby vycházel Bowlby z přímých pozorování dětí postižených ztrátou mateřské postavy a jejich pozdějšího vývoje. Opíral se přitom o více myšlenkových zdrojů, především o koncepty psychoanalýzy a etologie, ale také evoluční biologie, fyziologie, teorie řízení nebo kognitivní psychologie (Bowlby, 2013). Bowlbyho nejbližší spolupracovnice Mary Ainsworthová svými experimenty významně přispěla k praktickému rozpracování teorie (Brisch, 2011).

Vztahová vazba se dle Bowlbyho (2010) vyvinula v průběhu evoluce jako odpověď na biologickou potřebu **přežití jedince**. Kromě této biologické funkce však plní ještě funkci psychologickou, jíž je **zajištění pocitu jistoty a bezpečí**.

Raná vztahová vazba vzniká v časném dětství na základě interakce s primární vztahovou osobou. Vztahová **osoba** plní tři základní vzájemně propojené funkce – funkci udržování blízkosti, bezpečného přístavu a bezpečné základny (Bowlby, 2010; Hazan & Shaver, 1994).

Cílem **udržování blízkosti (proximity seeking)** se vztahová osoba sává coby silnější a moudřejší osoba a zdroj klíčových zkušeností. Kromě **primární vztahové osoby**, kterou

bývá nejčastěji matka nebo jiná hlavní pečující osoba, mívá dítě i další **sekundární vztahové osoby** (jiní příbuzní, pečovatelé, učitelé). Mezi vztahovými osobami panuje hierarchie. Dítě je vybaveno silnou dispozicí zaměřovat své vazbové chování především k primární vztahové osobě (Bowlby, 2010). V případě její absence vyhledá dítě osoby sekundární. V případě vysoké míry pocitu ohrožení ale dítě vyhledává primární vztahovou osobu a od sekundárních osob se nenechá upokojit (Brisch, 2011).

Vztahové osoba poskytuje **bezpečný přístav (safe haven)** poskytující ochranu, podporu a zmírnění úzkosti při pocitu ohrožení. Bowlby popsal dynamiku mezilidské vztahové vazby ve formě **vazbového systému**. Jde o vrozený psychologický systém, který je aktivován v situacích subjektivně prožívaných jako fyzické nebo psychické ohrožení. Vazbový systém spouští sadu odpovědí zaměřenou na naplnění vztahových potřeb (opory, útěchy, ochrany) pomocí vyhledání podpory u vztahové osoby (Mikulincer & Shaver, 2007). Na základě blízkosti vztahové osoby, která poskytne pocit jistoty, nastává inhibice vazbového systému (Bowlby, 2010; Hazan & Shaver, 1994).

V neposlední řadě plní vztahová osoba funkci **bezpečné základny (secure base)**, ze které může jedinec vyrazet naplňovat své explorační potřeby, učit se a získávat kompetence v interakci s fyzickým a sociálním prostředím a pak se vrátit a načerpat u ní emocionální síly při objevování okolí (Bowlby, 2010). **Explorační systém** má reciproční vztah k vazbovému systému, může tedy fungovat optimálně pouze pokud je vazbový systém relativně v klidu, tedy zejména když vazbová osoba je dostupná a responsivní (Bowlby, 2012). Jinými slovy, vazbové potřeby jsou primární. Musí být naplněny, aby mohla explorace normálně probíhat (Hazan & Shaver, 1990).

Na základě míry dostupnosti a senzitivity vztahové osoby a konzistentnosti jejich reakcí si lidé vytváří mentální reprezentace vztahů neboli tzv. **vnitřní pracovní modely (inner working models)**. Tvoří je očekávání, pocity, názory, strategie chování, způsoby myšlení a interpretace informací (Bowlby, 2012), a protože vznikají na základě zvnitřněných opakovaných zkušeností, fungují z větší části na nevědomé úrovni (Bowlby, 2013; Brisch, 2011). Tyto modely pak ovlivňují navazování a udržování dalších vztahů ve formě předpokladu o dostupnosti a reakcích vztahových osob a obsahují dva základní modely: **model sebe (working model of self)**, který představuje určitý sebeobraz, očekávání o vlastní schopnosti získat reakci a pomoc vztahové osoby, a **model druhých (working model of**

others), který představuje očekávání o všeobecné dostupnosti a responzivité vztahové osoby (Bowlby, 1973, in Hazan & Shaver, 1994).

Z empirických výzkumů navazujících na Bowlbyho koncept vyplynulo, že v praxi se vyskytuje několik základních způsobů, kterými se vnitřní pracovní modely projevují v chování a prožívání (Hazan & Shaver, 1994). Mary Ainsworthová (1967, in Mikulincer & Shaver, 2007) jako první vypracovala typologii stylů vztahové vazby v rámci svých experimentů s testem neznámé situace (Strange Situation Assessment). Ainsworthová identifikovala tři základní styly vztahové vazby, které se projevují charakteristickým chováním ke vztahové osobě: **jistý** (bezpečný) styl a dva druhy nejistého stylu vztahové vazby, **vyhýbavý** a **úzkostně ambivalentní** styl (Bowlby, 2010; Mikulincer & Shaver, 2007). Pozdější analýzy vedly k identifikaci třetího stylu nejisté vazby, který byl nazván **desorganizovaný/desorientovaný** (Main & Solomon, 1990, in Mikulincer & Shaver, 2007) a je charakteristický střídáním úzkostných a vyhýbavých strategií.

Dle Bowlbyho (2010) vykazuje vnitřní pracovní model značnou úroveň stability, ačkoli v průběhu života může dojít k jeho vývoji na základě dalších vztahových zkušeností (partnerských, přátelských nebo terapeutických) a životních situací. Vzhledem k převažující nevědomé složce ale vnitřní pracovní modely z raného dětství obvykle přetrvávají i v dospělosti (Brisch, 2011).

1.2 Teorie vztahové vazby v dospělosti

Ačkoli původní studie byly zaměřeny na vztahy dítě – rodič, již sám Bowlby uvádí, že vztahová vazba je pro člověka celoživotním tématem (Bowlby, 2010). Repertoár vztahových osob se v průběhu života rozšiřuje na přátele, spolupracovníky, milostné partnery, ale i různé skupiny, organizace a instituce (Mikulincer & Shaver, 2007). Na rozdíl od dětství jde o vztahy více výběrové, často vázané na specifický kontext a prostředí a také více symetrické a založené na dynamické reciprocitě poskytování péče a naplňování potřeb (Hazan & Shaver, 1990). Přestože vztahová vazba v dospělosti je kvalitativně odlišná od vztahové vazby v dětství, hlavní cíl vazbového chování, jímž je **dosažení a udržení pocitu jistoty**, zůstává stejný (Adamove, 2017).

Navazující výzkumy (např. Hazan & Shaver, 1987, 1990, 1994) identifikovaly ve vztazích v dospělosti podobnou dynamiku vztahové vazby, jaká byla popsána v původní studii u dětí. Vztahová dynamika odráží strategie chování přijaté na základě dřívějších zkušeností a dále je posiluje, čímž silně ovlivňuje stabilitu stylu vztahové vazby. Ačkoli se

styl vztahové vazby může v průběhu života změnit díky novým zkušenostem, jde o stabilní a komplexní formy chování (Mikulincer & Shaver, 2007).

Vnitřní pracovní model má silnou tendenci k **cyklickému opakování starších schémat**. Jedním důvodem je **dvoufázová aktivace vazbového systému**. V první fázi aktivace dochází k nevědomému vyvolání mentálních reprezentací spojených s primární vztahovou osobou, tedy aktivuje se původní pracovní model. Druhá fáze představuje vědomé myšlenky a jednání vedoucí k vyhledání blízkosti vztahové osoby. Zatímco u dětí v druhé fázi myšlenky na blízkou osobu většinou rychle iniciují jednání, u dospělých častěji druhá fáze proběhne pouze intrapsychicky (imaginací). Nemůže tedy vzniknout nová vztahová zkušenost, což podporuje cyklické opakování vztahové dynamiky (Mikulincer & Shaver, 2007). Další příčinou může být **zpětné potvrzení od vztahových protějšků**. Jestliže je určitá vazbová strategie opakovaně úspěšně uplatňována, bude mít vliv na částečně nevědomé rozhodování o tom, co je již ohrožující a jakou akci jedinec uplatní (Mikulincer & Shaver, 2007).

Mikulincer a Shaver (2003, 2007) vyznívali, že v dynamice vztahové vazby hrají důležitou roli specifické strategie chování. Pokud **primární strategie** zaměřená na získání a udržení blízkosti pečující osoby ve vztahové zkušenosti selže, osoba aktivuje **sekundární vazbové strategie**. Jeden typ zahrnuje **hyperaktivační strategie**, které se manifestují jako úzkostné připoutání a vzniká na základě nekonzistentní reakce od vztahové osoby. Tyto strategie jsou charakterizovány zvýšenou tendencí opakovaně vyhledávat a udržovat blízkost, když blízká osoba není k dispozici. Druhý typ sekundární strategie je **deaktivační strategie**, která se projevuje jako vztahová vyhýbavost a je důsledkem opuštění vztahovou osobou. Je charakterizována přáním vyhnout se situacím navozujícím blízkost a riziku opětovného odmítnutí nebo opuštění (Mikulincer & Shaver, 2003).

1.3 Styly vztahové vazby (v dospělosti)

Koncepty vztahové vazby k dospělosti

C. Hazanová a P. R. Shaver (1987) popsali **tři základní kategorie stylů** vztahové vazby dospělých v romantických vztazích, které se shodují s klasifikací podle M. Ainsworthové v rámci experimentu neznámé situace (styl jistý, vyhýbavý a úzkostně ambivalentní).

Bartholomewová a Horowitz (1991) vycházeli z Bowlbyho konceptu dvou složek vnitřního pracovního modelu (pracovní model „sebe“ a pracovní model „druhých“) a dále je

rozpracovali do **čtyřkategorieálního modelu**. Na základě kombinace dimenze obrazu vlastního self (na škále od vnímání self jako lásky a péče hodného po opak) a dimenze obrazu vnímání ostatních (na škále od důvěryhodných a dostupných po nespolehlivé a odmítavé) definovali čtyři styly vztahové vazby: jistý (bezpečný, secure), ambivalentní (preoccupied), vyhýbavý (odmítající, dismissing) a desorganizovaný (ustrášený, fearful).

V poslední době se pozornost přesunula od kategoriální k **dimenzionální konceptualizaci** vztahového systému, která je založena na dimenzích vztahové úzkostnosti a vyhýbavosti. Brennanová, Clarková a Shaver (1998) ve své studii identifikovali dva dominantní faktory odpovídající těmto dvěma sekundárním strategiím vztahového chování. Jejich ortogonálním zobrazením získali čtyři kvadranty, které opět korespondují se čtyřmi styly vztahové vazby. Ty jsou analogií k modelu Bartholomewové a Horowitz.

Dimenzionální přístup je považován za přesnější než kategoriální, který je považován za zjednodušující (Mikulincer & Shaver, 2007). Studie Brennanové, Clarkové a Shavera potvrdila, že při diagnostice vztahové vazby u dospělých není reálné pracovat se striktně odlišenými styly vztahové vazby, ale spíše lze pojímat styl vztahové vazby jako výsledek různého sycení dimenzí vztahové vyhýbavosti a úzkostnosti (Brennan et al., 1998; Mikulincer & Shaver, 2007).

Definice stylů vztahové vazby v dospělosti

Lidé s **jistým stylem** vztahové vazby se poměrně snadno sbližují s druhými, vidí pozitivně sebe i ostatní, mají důvěru v to, že druzí budou responsivní a podporující v případě potřeby. Nemají obavu, že budou opuštěni nebo že se k nim druzí přiblíží až příliš. Bývají empatičtí a považují se za hodné lásky (Hazan & Shaver, 1987). Jistá vztahová vazba je spojena s vyšším stupněm optimismu, přiměřenou emoční regulací, vyšší psychickou stabilitou a větší schopností vypořádat se s nepříznivými okolnostmi pomocí interních copingových strategií i čerpání podpory od druhých (Mikulincer & Shaver, 2007).

Úzkostně ambivalentní styl vztahové vazby je formován zkušeností nespolehlivé podpory v pečujících vztazích. Lidé s tímto stylem vztahové vazby mají negativní vidění sebe sama a vysokou potřebu ujištění a potvrzení od ostatních (Mikulincer & Shaver, 2007). Vyhledávají podporu druhých a závisejí na ní více, než odpovídá situaci. Svými požadavky mohou druhé natolik vyčerpat, že je od sebe odeženou (Joplin, Nelson, & Quick, 1999). Ostatní vnímají jako neochotné se jim přiblížit tak, jak by oni sami chtěli. Z odmítnutí viní sami sebe, čímž si udržují pozitivní obraz druhých (Bartholomew & Horowitz, 1991).

Z pohledu emotivity mají sklon k vyšší vzrušivosti a nižší úrovni emoční regulace. Mají sklon silněji reagovat na negativní emoce. Jsou nadměrně citliví na sociální a emoční podněty od druhých (Fraley, Niedentahl, Marks, Brumbaugh, & Vicary, 2006, in Yip, Ehrhardt, Black, & Walker, 2018).

Vyhýbavý styl vztahové vazby je formován zkušeností lhostejnosti a nedostupnosti vztahové osoby. To vede k negativnímu vnímání druhých. Strategií pro získání bezpečí je pak vyhýbání se kontaktu a strach z intimity (Hazan & Shaver, 1987). Lidé s vyhýbavou vztahovou vazbou těžko druhým důvěřují, považují je za nedostupné, nereagující nebo trestající, a proto defenzivně usilují o zachování nezávislosti. Ve stresové situaci nevyhledávají blízkost druhých, naopak se snaží vyrovnat s distresem sami. Neradi sdílejí myšlenky a pocity, bývají nedůvěřiví a uzavření (Mikulincer & Shaver, 2007).

Později popsaný **desorganizovaný styl** vztahové vazby se vyznačuje střídáním úzkostných a vyhýbavých strategií. Vyznačuje se emoční labilitou, nízkým sebevědomím a negativním vnímáním sebe sama a zároveň nedůvěřivostí k druhým (Bartholomew & Horowitz, 1991).

1.4 Diagnostika stylů vztahové vazby v dospělosti

Možnosti diagnostiky vztahové vazby v dospělosti se v posledních desetiletích značně rozšiřují (Bieščad & Hašto, 2010; Mikulincer & Shaver, 2007). Nástroje využívají různé přístupy ke konceptu vztahové vazby a zaměřují se na různé aspekty stylů vztahové vazby.

Kategoriální rozdělení pracovních modelů dle přístupu Ainsworthové využívá například Adult Attachment Interview (AAI), jež patří mezi rozhovorové techniky (Main, Kaplan, & Cassidy, 1985). Vychází z rozhovorů o zkušenostech a zážitcích respondenta s rodiči v dětství. Kromě obsahu odpovědí se hodnotí také emocionální doprovod a konzistence odpovědí, které indikují, nakolik má jedinec přístup ke vzpomínkám, které souvisejí se vztahovou vazbou. Ze stejného konceptu vychází metoda z oblasti projektivních metod, Adult Attachment Projective (AAP) autorů Georgeové a Westa, která je charakterem podnětového materiálu a způsobem analýzy podobná Tématickému apercepčnímu testu (George & West, 2012, in Seitzl, Charvát & Lečbych., 2016).

U sebeposuzovacích dotazníků se častěji setkáme s dimenzionálním přístupem, tedy s předpokladem, že na výsledný obraz vztahové vazby každého jedince má vliv unikátní poměr jeho osobnostních charakteristik. Příkladem jsou v poslední době častěji využívané

nástroje Relationship Questionnaire (RQ) (Bartholomew & Horowitz, 1991) a Experiences in Close Relationships (ECR) (Brennan et al., 1998).

Relationship Questionnaire (RQ) je metodou vycházející ze čtyřkategoriálního modelu Bartholomewové a Horowitzce (1991) a pracuje se dvěma dimenzemi, které odpovídají složkám vnitřního pracovního modelu – vztahování se k druhým (model druhých) a vztahování se k sobě (model sebe).

Diagnostický nástroj Experiences in Close Relationships (ECR) vychází z teorie o dynamice vztahové vazby, ve které se uplatňují dvě sekundární strategie vztahového chování – vztahová vyhýbavost a vztahová úzkostnost. Ty představují dvě nezávislé dimenze této metody (Brennan et al., 1998).

1.5 Teorie vztahové vazby v psychologii práce a organizace

Stejně jako zkoumání okolí u dětí, můžeme práci u dospělých považovat za jednu z možných forem explorační (Brisch, 2011). Práce je pro dospělého jedince hlavním zdrojem skutečné a vnímané kompetence a poskytuje příležitosti pro objevování a zvládání okolního světa. Jak bylo výše popsáno, aktivace vazbového systému znemožňuje dítěti zkoumat své okolí, v dospělosti pak snižuje schopnost vyrovnávat se s výzvami pracovního prostředí. Rovnováha mezi připoutáním a explorační, spojovaná se zdravým fungováním v raných fázích života, je v jádru podobná rovnováze mezi vztahy a prací, kterou se vyznačuje zdravé fungování jedince v dospělosti (Hazan & Shaver, 1990).

Hazanová a Shaver (1990) byli prvními výzkumníky, kteří zkoumali efekt stylu dospělé vztahové vazby v pracovním prostředí. V následujících letech byla v rámci výzkumu na poli psychologie práce a organizace teorii vztahové vazby věnována jen malá pozornost. V té době převažovaly výzkumy založené na rysové teorii, ke konceptům vycházejícím z psychodynamických modelů panovala obecně malá důvěra (Harms, 2011). Přesto vznikl menší počet studií, které se pokoušely prozkoumat roli stylů vztahové vazby k různým druhům chování, postojů a zkušeností na pracovišti (Harms, 2011). Poslední dobou frekvence studií na tato témata roste, což zřejmě odráží zájem o teorii vztahové vazby v psychologii osobnosti obecně. Počet publikovaných prací na toto téma po roce 2010 převyšuje počet prací za předchozích 25 let (Yip et al., 2018).

Teorie vztahové vazby tak proniká do mnoha oblastí psychologie organizace a práce. Výzkumy ukazují, že styly vztahové vazby zaměstnanců mohou mít vliv na mnoho postojů

a chování v rámci pracovního prostředí (Yip et al., 2018). Dynamika vztahové vazby souvisí s individuálními pracovními charakteristikami, organizačními výstupy (jako např. proaktivita, etické rozhodování, efektivní vyjednávání, kreativní řešení problémů), má vliv na dyadické vztahy (nadřízený – podřízený, mentoring), skupinovou dynamiku (týmová práce, složení a koheze pracovní skupiny) i vztah zaměstnance k organizaci (pracovní spokojenost, fluktuace) (Yip et al., 2018).

Teorie vztahové vazby popisuje, jak jednotlivci využívají vnitřní a vnější zdroje v reakci na požadavky, které jsou na ně kladeny. Práce a pracovní prostředí představují širokou škálu požadavků na člověka, například očekávání určitého výkonu, interpersonální stresory, rolové stresory nebo pracovní i mimopracovní konflikty. Teorie vztahové vazby reflektuje, jak jednotlivci vidí sebe a ostatní, což pak zpětně ovlivňuje, jak vnímají a chovají se k ostatním v práci. Proto má potenciál vysvětlit individuální fungování jedince v pracovním prostředí (Richards & Schat, 2011).

Vyhýbavou a úzkostnou vazbu nelze brát jako obecně nedostačivou pro kariérní růst (Seitl & Charvát, 2018). Z níže uvedených charakteristik jednotlivých stylů vztahové vazby lze identifikovat nejen obtíže, se kterými se jednotlivci mohou potýkat, ale také jejich potenciální silné stránky.

1.6 Styly vztahové vazby a jejich projevy v pracovním prostředí

Jistá vztahová vazba se vyznačuje reciprocitou a flexibilitou ve vztazích, která je založena na jistém vědomí, že v případě stresové situace budou druzí k dispozici. Dospělí s tímto typem vazby jsou schopni utvářet jisté, podporující vztahy v pracovní i osobní oblasti života (Harms, 2011; Lobel, 1991, in Joplin et al., 1999). Méně se obávají vlastního selhání a odmítnutí od spolupracovníků. Vykazují větší jistotu, že je kolegové hodnotí příznivě (Hazan & Shaver, 1990).

Jedinci s jistou vztahovou vazbou vykazují vyšší úroveň spokojenosti v pracovní oblasti, např. co se týče jistoty práce, pracovního kolektivu, výše příjmu a příležitostí pro rozvoj. Mají méně často problém dokončit pracovní úkoly a méně odkládají práci. Mají nižší tendence k fluktuaci, než nejistě připoutaní (Hazan & Shaver, 1990). Jistá vztahová vazba predikuje motivaci k vedení, rozhodnost, senzitivitu, schopnost kontaktů, sociabilitu, orientaci na tým, emocionální stabilitu, odolnost vůči zátěži a sebevědomí (Seitl & Charvát, 2018).

Jistě připoutaní jedinci si užívají dovolenou a nedovolí, aby práce ohrozila jejich vztahy a zdraví. Jsou méně náchylní k psychosomatickým onemocněním (Hazan & Shaver, 1990). Přiřkládají větší hodnotu kvalitním vztahům než práci. Kdyby si měli vybrat, vybrali by si úspěch ve vztahu místo pracovního úspěchu. Méně často uvádějí, že práce negativně ovlivňuje jejich soukromý život (Hazan & Shaver, 1990). Pracovní vztahy nemusí soupeřit se zapojením v osobních a rodinných vztazích (Lobel, 1991, in Joplin et al., 1999).

Úzkostná vztahová vazba se vyznačuje obavou, že ostatní by v případě potřeby nemuseli být k dispozici. Úzkostné dítě je zaujaté dostupností své matky na úkor explorační (Bowlby, 2010). Dospělí jedinci s tímto typem vazby hledají podporu u ostatních a jsou na ní závislí více než je nutné nebo odpovídající situaci (Joplin et al., 1999).

Dospělí s úzkostnou vztahovou vazbou využívají práci jako prostředek pro získání schválení od druhých. Preferují proto práci v týmu, zároveň se však cítí spolupracovníky podhodnoceni a nepochopeni, trpí nedostatkem ocenění a uznání. Mají strach ze selhání, pocit nejistoty a jejich obavy o interpersonální vztahy mají negativní vliv na jejich produktivitu, takže mívají nižší pracovní výkon (Hazan & Shaver, 1990).

Mají vysokou potřebu přijetí, ale také strach z odmítnutí. Nestěžují si na vedení, ale vztahy v práci hodnotí jako slabé a neuspokojivé (Hardy & Barkham, 1994). Méně často projevují prosociální chování a častěji uvažují o změně zaměstnání (Richards & Schat, 2011). V situacích, kdy nevnímají dostatek podpory, ocenění a akceptace, budou lidé s úzkostnou vazbou projevovat nižší flexibilitu, rozhodnost, senzitivitu, sociabilitu, emocionální stabilitu, odolnost vůči zátěži a sebevědomí (Seitl & Charvát, 2018).

Častěji uvádějí nižší spokojenost v práci a častěji trpí stresem a vyhořením (Hardy & Barkham, 1994; Harms, 2011). Častěji si stěžují, že milostné starosti zasahují do jejich práce. Na problémy ve vztahové oblasti si stěžují častěji než na problémy pracovní. Osobní vztahy jsou pro ně důležitější (Hazan & Shaver, 1990).

Vztahová úzkostnost vykazuje negativní korelaci k emocionální stabilitě, odolnosti vůči zátěži a sebevědomí dle Bochumského osobnostního dotazníku BIP (Seitl, 2014; Seitl et al., 2016). Předpokladem pracovního úspěchu u lidí s úzkostnou vztahovou vazbou je stabilita, sycení jejich vztahových potřeb a jasně stanovené hranice v mezilidské i pracovní oblasti (Seitl, 2014). Potenciální silné stránky zahrnují motivaci k vedení, schopnost kontaktů a orientaci na tým (Seitl & Charvát, 2018).

Vyhýbavá vztahová vazba se vyznačuje zažitou zkušeností, že ve stresové situaci není nikdo k dispozici, tedy člověk je na situaci sám (Joplin et al., 1999). Vyhýbavé dítě si namísto navázání kontaktu s matkou intenzivně hraje, ale způsobem, který se nevyznačuje pravým zájmem o hru, jako je tomu u neúzkostné explorace (Ainsworth, Blehar, Waters, & Wall, 1978, in Hardy & Barkham, 1994). Vyhýbaví dospělí mají sklon využívat práci k vyhýbání se sociálními interakcím (Hazan & Shaver, 1990).

Vyhýbavá vztahová vazba je spojena s kompulzivním přístupem k aktivitě, která slouží jako cesta vyhýbání se vztahům. Vyhýbavě připoutaní se cítí nervózní, když nepracují. Uvádějí, že kvůli práci nemají čas na přátele, ale volný čas tráví méně často socializací než lidé s jiným druhem vztahové vazby. Dovolena jim nepřináší potěšení (Hazan & Shaver, 1990).

Dospělí s vyhýbavou vztahovou vazbou bývají spokojeni s příležitostmi, které jim práce přináší a v práci si bývají jistí. Častěji však nejsou spokojeni se spolupracovníky, očekávají od nich nízké hodnocení své pracovní výkonnosti. Sami sebe však také podhodnocují (Hazan & Shaver, 1990). Preferují samostatnou práci. Mají sklon být samostatní a nezapojovat se do bližších vztahů, při řešení pracovních obtíží nevyhledávají podporu od ostatních (Richards & Schat, 2011). V rámci obranné sebeizolace mohou odmítat nabídky podpory a zapojení (Joplin et al., 1999).

Vztahová vyhýbavost koreluje s obecnou pracovní nespokojeností, neshodami s kolegy, nespokojeností s časovou dotací věnovanou práci a zároveň těžkostmi ve vztazích mimo práci a chudým sociálním životem. Vyhýbavě připoutaní jedinci mají tendenci pracovat mnoho hodin, málo si brát dovolenou a pracovat na úkor zdraví a vztahů (Hazan & Shaver, 1990), což může vést k vyhoření a problémům s work life balance (Harms, 2011). Přehnaně investují do práce, aby kompenzovali své potíže ve vztazích. Pokud tyto potíže rostou, může to být zpětně vyjádřeno nespokojeností s prací (Hardy & Barkham, 1994) případně vyšší fluktuací (Mikulincer & Shaver, 2007).

Hazanová a Shaver (1990) uvádějí, že pro vyhýbavě připoutané jedince je z hlediska celkové spokojenosti důležitější práce nežli rodinný život. Kdyby museli volit, vybrali by si raději pracovní úspěch a uvádějí, že pracovní úspěch má pozitivní vliv na jejich úspěch ve vztazích.

Srovnáním osobnostních charakteristik v pracovním prostředí (Seitl, 2014, Seitl et al., 2016), měřených pomocí Bochumského osobnostního dotazníku (BIP), bylo zjištěno, že

v emocionálně nabitých, vztahově nejasných nebo matoucích situacích se vyhýbaví jedinci snaží minimalizovat blízký kontakt s druhými, mají tedy nižší motivaci k vedení, schopnost kontaktů a nižší orientaci na tým. Vykazují také nižší senzitivitu (schopnost identifikovat změny v sociálním prostředí), což může souviset s plochou emotivitou a snahou vyhýbat se emocím druhých, kterou identifikovali již Mikulincer a Shaver (2007). Vztah vyhýbavosti a sebevědomí není jednoznačný, některé studie referují o sníženém sebevědomí (Mikulincer & Shaver, 2007), jiné naopak o zvýšeném (Richards & Schat, 2011).

Silné stránky vyhýbavého stylu pak zahrnují rozhodnost, emocionální stabilitu a odolnost vůči zátěži (Seitl & Charvát, 2018). Vyhýbaví jedinci mohou mít osobnostní předpoklady k činnosti samostatných a nezávislých specialistů, spíše než pro týmovou práci (Seitl, 2014).

2 Work life balance

2.1 Práce a pracovní činnost

Člověk přirozeně naplňuje svůj život činností a základní lidskou činností je práce. Je to uvědomělá činnost, která je zaměřená na utváření hmotných a duševních hodnot (Kohoutek & Štěpaník, 2000). Člověk prostřednictvím práce cílevědomě, systematicky a záměrně působí na okolní svět a zároveň získává prostředky k zajištění své existence a zpětně formuje a rozvíjí svoji psychiku a osobnost (Pauknerová, 2012).

Ze sociálně ekonomického hlediska je práce základní podmínkou existence lidské společnosti. Hodnoty, které prostřednictvím lidské práce vznikají, vytvářejí v souhrnu ekonomickou, kulturním, morální a životní úroveň společnosti. Práce má ale i psychologický rozměr, jehož nositelem je vždy konkrétní jedinec. Ten prostřednictvím práce přetváří své okolí, musí svou činnost plánovat, uplatňovat vědomosti, dovednosti a zkušenosti a vynakládá při ní fyzickou i psychickou energii (Pauknerová, 2012).

Práci lze pojímat z různých hledisek. Práce jako *zaměstnání* zajišťuje člověku základní podmínky přežití a nezávislost na druhých. Zároveň posiluje jeho vědomí, že je užitečný a dává mu pocit kompetence. Práce jako *příležitost k dosahování kariéry* přináší člověku možnost růstu a postupu po společenském i ekonomickém žebříčku. Tento postup posiluje jeho sebepojetí a vytváří osobní identitu. Práce ve smyslu *povolání* pak člověku umožňuje využít své schopnosti a dovednosti pro vyšší účel, ať už společenský, vědecký, politický nebo třeba náboženský (Křivohlavý, 2006).

2.2 Koncept work life balance

Najít zdravou rovnováhu mezi prací a rodinou (resp. prací a osobním životem) je úkol, se kterým se potýká většina dospělých lidí. Rovnováhu životních oblastí, pro kterou se vžil anglický termín **work life balance**, definují P. Gröpel a J. Kuhl (2009, 366) jako „*míru subjektivního vnímání dostatku času pro pracovní a rodinné/sociální role*“. O rovnováze pracovního a osobního života tedy konkrétní člověk referuje tehdy, když vnímá čas věnovaný jednotlivým oblastem jako přiměřený a hodnotí, že má dostatek času jak pro pracovní, tak pro soukromé aktivity (Gröpel, 2006). Ačkoli existují i vícedimenzionální koncepty work life balance, které berou v úvahu kromě časových nároků i balancování emocionálních a konativních nároků pracovního a osobního života (Hill, Hawkins,

Ferris, & Weitzman, 2001, in Gröpel, 2006), zůstaneme pro naše účely u užšího konceptu P. Gröpela.

Dle poznatků teorie vztahové vazby lze očekávat, že jedinci s různými styly vztahové vazby se mezi sebou liší také v udržování hranic jak mezi sebou a ostatními, tak i mezi prací a rodinou (Belsky & Cassidy, 1994). Individuální rozdíly ve stylu vztahové vazby mohou mít vliv na přístup k práci. **Jistě připoutaní** mají pozitivnější postoj ke své práci. Přesto, spíše než práci, oceňují dobré osobní vztahy. Navíc méně často připustí, aby práce jejich vztahy negativně ovlivňovala. **Úzkostně připoutaní** jedinci často uvádějí, že milostné zájmy zasahují do jejich pracovní výkonnosti. Získání potvrzení od druhých je pro ně důležitým motivátorem. **Vyhýbaví jedinci** častěji práci používají k tomu, aby se vyhnuli sociální interakci. Uvádějí, že práce narušuje jejich sociální život a možnost mít přátele (Hazan & Shaver, 1990). To naznačuje, že styl vztahové vazby může hrát důležitou roli v tom, jak lidé udržují rovnováhu různých oblastí života, zvláště práce a rodiny (Sumer & Knight, 2001).

2.3 Konflikt a facilitace a styly vztahové vazby

Osobní život a práce mohou být ve vzájemném **konfliktu**. Ke konfliktu dochází, když požadavky a zodpovědnosti jedné oblasti ztěžují možnost dostát požadavkům a zodpovědnostem druhé oblasti. Na počátku konfliktu může stát omezené množství času, energie a dalších zdrojů (Greenhaus & Beutell, 1985). Tento konflikt se může dít v obou směrech. Konflikt rodina-práce (**family-to-work conflict**) nastává, když požadavky rodinného života ztěžují možnost dostát zodpovědnostem v práci. Konflikt práce-rodina (**work-to-family conflict**) nastává, když požadavky práce ztěžují možnost dostát zodpovědnostem doma. (Frone, Russell, & Cooper, 1992). Konflikt těchto oblastí může mít negativní důsledky, ve sféře rodinné např. manželské konflikty a nižší životní spokojenost, ve sféře pracovní pak např. vyšší výskyt fluktuace, vyhoření a nižší pracovní spokojenost (Chong, Gordo, & Gere, 2018).

Práce a rodina se mohou také ovlivňovat pozitivně (**facilitace**), a to v případě, že se zkušenosti a zdroje z jedné oblasti přesouvají do druhé a mají na ni pozitivní efekt (Greenhaus & Powell, 2006). Také facilitace může probíhat oběma směry. Facilitace rodina-práce (**family-to-work facilitation**) nastává, když zdroje a zkušenosti z rodinné sféry umožňují lepší výkon v práci. K facilitaci práce-rodina (**work-to-family facilitation**) dochází, když zdroje z pracovní oblasti posilují schopnost dostát požadavkům rodinného

života. Facilitace oblastí mívá pozitivní následky, jako lepší pracovní výsledky nebo vyšší životní a pracovní spokojenost (Chong et al., 2018).

Styl vztahové vazby v dospělosti určuje, jakým způsobem a s jakým zaujetím navazuje člověk vztahy s klíčovými vazebnými osobami (Mikulincer & Shaver, 2007). Tuto zkušenost pak jedinec přenáší do pracovní oblasti (Harms, 2011; Hazan & Shaver, 1990).

Existují individuální rozdíly v míře, do jaké konflikt nebo facilitace oblastí ovlivňují pracovní spokojenost jedince. Pro některé jedince může být negativní efekt konfliktu nebo benefity facilitace silnější. *Vyhýbavý a úzkostný styl vztahové vazby je potenciálním moderátorem* mezi konfliktem či facilitací těchto oblastí a pracovní spokojeností (Chong et al., 2018). Dle výsledků výzkumu vysoká míra facilitace práce-rodina slouží jako nárazník, zmírňující negativní vliv konfliktu práce-rodina na pracovní spokojenost. Styly vztahové vazby působí jako moderátory.

Úzkostná vztahová vazba posiluje vztah mezi facilitací práce-rodina a pracovní spokojeností (Chong et al., 2018). To znamená, že pro jedince s vysokou mírou úzkostnosti mají pozitivní pracovní hodnocení a pracovní úspěchy velmi pozitivní vliv na oblast vztahů. To odpovídá vysoké potřebě ujištění a zároveň zaujatosti a prioritizací vztahů u úzkostné vztahové vazby (Hazan & Shaver, 1987; Mikulincer & Shaver, 2007).

Vyhýbavá vztahová vazba coby moderátor zeslabuje vztah mezi konfliktem rodina-práce a pracovní spokojeností (Chong et al., 2018). To je v souladu s tím, že vysoká míra vyhýbavosti je spojena s preferencí nezávislosti na ostatních a udržování odstupů ve vztazích (Hazan & Shaver, 1987; Mikulincer & Shaver, 2007) a zároveň s prioritizací práce (Harms, 2011).

2.4 Modely vztahu mezi prací a osobním životem a styly vztahové vazby

Wilensky (1960, in Sumer & Knight, 2001) popsal tři možné modely vysvětlující vztah mezi oblastí práce a oblastí osobního života. Model **přelévání (spillover)** říká, že spokojenost v jedné oblasti působí spokojenost v druhé. Přelévání se může projevovat v obou směrech, tedy jak směrem z pracovních zkušeností na rodinný život, tak opačně (Sumer & Knight, 2001). Přelévání může být jak pozitivní, tak negativní. Tedy jedna oblast může druhou buď usnadňovat a obohacovat, nebo jí naopak činit složitější a problematictější (Lambert, 1990). Model **kompence** předpokládá inverzní vztah mezi prací a rodinným

životem. Pracovníci reagují na neuspokojující podmínky v jedné oblasti tím, že se více zapojují v druhé oblasti. Výsledkem je různá úroveň zapojení v práci a rodině (Lambert, 1990). Model **segmentace** předpokládá, že práce a rodina jsou rozdílné oblasti, které spolu vzájemně nesouvisí a většina jedinců prožívá každou oblast více méně nezávisle na druhé (Sumer & Knight, 2001).

Zkušenosti přelévání, kompenzace a segmentace jsou doloženy mnohými výzkumy a zároveň varují jak mezi jednotlivci, tak u jednoho jedince v čase. Modely se tedy spíše doplňují, nejde o konkurenční procesy (Lambert, 1990; Sumer & Knight, 2001).

Vliv stylu vztahové vazby na užívání různých modelů vztahu mezi pracovní a osobní oblastí empiricky zkoumali ve své studii Sumer a Knight (2001).

Jedinci s **jistým stylem vztahové vazby** dle výsledku nejčastěji udávají pozitivní přelévání v obou směrech – jak z práce do osobní oblasti, tak naopak. Jedinci s **nejistou vztahovou vazbou** obecně signifikantně více uvádějí negativní přelévání mezi prací a rodinným životem (Sumer & Knight, 2001).

Lidé s **úzkostnou vztahovou vazbou** vykazují vyšší úroveň přelévání z rodinné do pracovní sféry. Negativní přelévání prožívají více než ostatní z důvodu svého obsesivního zaměření na vlastní emoce a intenzivního prožívání negativních emocí a také díky nejasné diferenciaci jednotlivých oblastí vlastního self. Ta způsobuje, že mají rozostřené hranice mezi oblastmi self „zaměstnance“, self „spolupracovníka“, self „intimního partnera“ apod., což zapříčiňuje rozšiřování negativního afektu z jedné oblasti do druhé (Mikulincer & Shaver, 2007; Linville, 1985, in Sumer & Knight, 2001).

Jedinci s **vyhýbavou vztahovou vazbou** si udržují odstup od ostatních a vyhýbají se sociálním situacím z toho důvodu, aby chránili svůj pozitivní sebeobraz. Méně často vyhledávají sociální podporu od přátel a rodiny a častěji se distancují od stresorů. Výzkumníci předpokládali, že proto mohou defenzivně oddělovat své pracovní a rodinné světy a budou častěji využívat strategii segmentace. Tato hypotéza se však nepotvrdila, naopak segmentaci využívali nejméně často (Sumer & Knight, 2001).

3 Kompulzivní práce

Kompulze je definována jako opakované, úmyslné a účelné jednání, které je prováděné určitým stereotypním způsobem a jeho cílem je snížení nebo předcházení úzkosti nebo obávané situaci. Projevuje se jako nutkavé myšlení, chování nebo činnost (Praško, 2003). Ve spojení s pracovním chováním je termín kompulzivní (nutkavá) práce běžně označován jako workoholismus.

3.1 Workoholismus – vymezení konstruktů

Pojem workoholismus je psychologický termín, který popisuje závislost na práci spojenou se zanedbáváním dalších stránek života. Ačkoli termín workoholismus je v dnešní době často skloňován a stal se běžnou součástí hovorového jazyka, shoda odborné veřejnosti na přesném vymezení tohoto konstruktů ve výzkumu zatím neexistuje. Vzhledem k tomu může docházet k nejasnostem a problémům s operacionalizací (Vyskočilová, 2015). Pro další směřování této práce je třeba prozkoumat a porovnat existující přístupy a následně vyvodit, který koncept bude použit pro praktickou část práce.

Některé z prvních výzkumů braly v úvahu pouze časové kritérium – workoholismus byl definován jako překročení určitého počtu hodin trávených prací. Postupem času bylo toto kritérium shledáno jako nedostatečné. Vývoj přístupu akademické obce ke konstruktů workoholismu stručně shrnuje následující kapitola.

3.2 Vývoj definice a klasifikace workoholismu

Termín workoholismus použil poprvé W. Oates (1971, in Griffiths, 2011) a definoval ho jako nekontrolovatelnou potřebu pracovat nepřetržitě, nadměrně a zároveň kompulzivně. Toto chování pak způsobuje významné narušení fyzického zdraví, osobního pocitu štěstí a mezilidských vztahů daného jedince.

Spenceová a Robbinsová (1992) přinesly první multidimenzionální definici workoholismu, která kromě časové investice bere v úvahu kritérium kompulzivity a radost z práce a pracuje s tzv. workoholickou triádou. První dimenze – **pracovní zapojení/angažovanost (Involvement)** - odráží časovou investici člověka do práce. Člověk dosahující vysoké míry pracovní angažovanosti tráví převážnou většinu času prací a výrazně méně času ostatními činnostmi. Workoholici v této dimenzi dosahují vysokých skóre. Druhou dimenzi představuje **nutkání pracovat (Drive)** – vnitřní tlak, který jedince nutí

pracovat nebo o práci přemýšlet, přestože to situace nevyžaduje a nepřináší mu to emoční uspokojení. Jde o kompulzivní (závislostní) složku workoholismu. Workoholici v této dimenzi dosahují vysokých skóre. Třetí dimenze odráží **míru potěšení (Enjoyment)**, kterou člověk získává během práce a při pomyšlení na práci. Člověk s vysokou mírou potěšení z práce prožívá ve spojení s prací zejména pozitivní emoce a práci může považovat za zábavu. Workoholici v této dimenzi dosahují nízkých skóre. Dimenze „nutkání“ a „potěšení“ odlišují workoholiky od tzv. entuziastických pracovníků. „Pravými“ workoholiky jsou pouze ti, kteří dosahují vysoké míry pracovní angažovanosti a nutkání pracovat, ale nízké míry potěšení z práce. Entuziastičtí pracovníci při vysoké míře pracovní angažovanosti dosahují nízké míry nutkání a vysoké míry potěšení z práce (Spence & Robbins, 1992).

Scottová, Mooreová a Miceliová (1997) považují workoholismus za vzorec chování, který se vyznačuje třemi základními znaky. Prvním znakem je **značné množství času** věnované pracovním aktivitám, což vede k opomíjení jiných (sociálních, rodinných nebo oddechových) aktivit. Druhým znakem jsou časté a **přetrvávající myšlenky na práci** v mimopracovní době. Třetím znakem je **objem práce vyšší, než je obecné očekávání**. Ve srovnání s přístupem Spenceové a Robbinsové (1992) tedy více rozpracovávají dimenzi pracovního zapojení, ale neberou v úvahu emoční složku (potěšení z práce). Na základě rešerše tehdejších publikovaných prací, které často popisovaly zkušenosti z praxe, rozlišil tým Scottové (1997) tři rozdílné typy workoholismu, z nichž každý se mimo výše uvedených znaků odlišuje ještě dalšími vzorci chování. **Kompulzivní typ** se vyznačuje nekontrolovatelnou potřebou tvrdé práce a úzkostí, když nepracuje, což způsobuje distres a chybějící radost ze života. **Perfekcionista** je rigidní, zaujatý detaily a pravidly, potřebuje mít nad věcmi kontrolu a mívá psychické a psychosociální problémy. **Výkonově orientovaný** workoholik má vysokou motivaci k výkonu a dosažení úspěchu a vyznačuje se vysokým stupněm fyzického a mentálního zdraví, radostí z práce a ze života a sociálním chováním.

Na základě klinické práce s workoholiky a jejich rodinami nabídl rozdílný přístup a novou typologii workoholismu Robinson (2000). Vychází ze způsobu zahájení a stupně dokončení práce. Identifikoval čtyři kategorie. **Neúnavný workoholik** pracuje stereotypně, neúnavně a v předstihu před termíny, práci nadřazuje všemu ostatnímu. **Bulimický workoholik** pracuje stylem „horská dráha“ – do poslední chvíle úkol odkládá a těsně před termínem freneticky práci dohání. **Workoholik s deficitem pozornosti** potřebuje neustálou

pracovní stimulaci, vyhledává adrenalin a snadno se nudí. Často začíná hodně projektů, ale málo jich dovede do konce. **Vychutnávající si workoholik** je jeho pravým opakem. Je metodický a pomalý, promýšlí kroky a rozhodnutí. Je extrémně perfekcionista, používá to-do listy a má potěšení z odškrtnutí úkolů, aby mohl přidat další. S projekty nikdy není hotov, protože stále analyzuje, přehodnocuje a domýšlí další a další detaily.

Douglas a Morris (2006) se zabývali společnými charakteristikami workoholiků bez ohledu na použitou definici. Jako hlavní sdílenou charakteristiku uvádějí, že nadměrná časová a energetická investice u workoholiků vede k výsledkům, které zdaleka převyšují požadovaný, respektive očekávaný rozsah práce. Identifikovali čtyři potřeby, které nadměrně pracující člověk v průběhu práce sytí. U workoholiků je to vysoké **nutkání k práci**. Dalšími motivy k nadměrné práci však může být **potřeba vyššího příjmu, zaplnění volného času** nebo **potěšení z výhod**, které nadměrná práce přináší.

Schaufeli, Shimazu a Taris (2009) identifikovali dvě dimenze workoholismu – behaviorální dimenze je charakterizována nadměrně tvrdou prací a kognitivní dimenze nutkáním k práci. Dle kognitivní dimenze pak rozlišují **workoholismus** od **pracovního zapojení**. V případě workoholismu má práce preventivní funkci – slouží jako ochrana před negativními pocity. U pracovního zapojení má práce podněcující funkci – slouží k dosažení osobního a pracovního uspokojení (Van Beek, Taris, Schaufeli, & Brenninkmeijer, 2013).

Výše uvedené přístupy se shodují v popisu hlavního projevu chování při workoholismu, jímž je nadměrná časová a energetická investice do práce. Novější výzkumy popisují workoholismus jako vzorec chování projevující se vysokou energetickou a časovou investicí do práce, která převyšuje očekávání okolí, a nutkavým zaujetím prací (Andreassen, 2013; Griffiths, 2011). Shoda na vymezení konstruktů však prozatím neexistuje.

Lze formulovat i pozitivní stránky workoholismu, zejména z pohledu organizace. Workoholici odvádějí tvrdou práci, jsou zaměřeni na cíle organizace, jsou vysoce produktivní a tím pádem jsou oceňováni, častěji povyšováni, lépe placeni a dávání za příklad druhým. Jak pro jedince, tak pro organizaci jsou však problémem negativní a rizikové aspekty workoholismu, jako jsou například zdravotní potíže a konflikty ve work life balance (Griffiths, 2011; Porter, 1990; Schaufeli et al., 2009).

Pro naši práci se přikláníme k jednomu z přístupů, který pro definici workoholismu využívá dimenzi nutkání, kompulzivity. Z těchto přístupů je nejvíce empiricky ověřen přístup Speceové a Robbinsové, tzv. workoholická triáda s dimenzemi pracovní

angažovanost, nutkání pracovat a míra potěšení. Ačkoli se později objevila i kritika tohoto postupu, jako např. zpochybnění relevance míry potěšení (Mudrack, 2006, in Andreassen, 2013) nebo validity dimenze pracovní angažovanosti (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2014), tento přístup nejlépe odpovídá konceptu kompulzivní práce (workoholismu) z pohledu teorie vztahové vazby (viz. následující kapitola).

3.3 Kompulzivní práce a styly vztahové vazby

Již Hazanová a Shaver (1990) formulovali předpoklad, že podobně jako se vyhýbavé děti namísto vyhledávání kontaktu s matkou věnují exploraci, mohou dospělí přistupovat ke své práci kompulzivně a využívat ji jako rozptýlení od nenaplněných vztahových potřeb. Jejich výzkum potvrdil, že vyhýbavá vztahová vazba je spojena s kompulzivním přístupem k aktivitě (práci), který slouží k vyhýbání se sociální interakci. Vyhýbaví jedinci častěji uvádějí, že se cítí nervózní, když nepracují. Mají tendenci pracovat mnoho hodin, málo si vybírají dovolenou, raději pracují sami a pracují na úkor zdraví a vztahů. Zároveň často uvádějí, že práce narušuje jejich sociální život a možnost mít přátele. Jistá vztahová vazba je spojena s obecně vyšší pracovní spokojeností a zejména s pracovními návyky, které neohrožují zdraví nebo vztahy (Hazan & Shaver, 1990).

Stejně jako byl v následujících desetiletích obecně nižší zájem o teorii vztahové vazby ve výzkumech zaměřených na pracovní prostředí, také souvislost stylů vztahové vazby s kompulzivní prací v novějších výzkumech nebyla výrazným tématem. Až poslední dobou se tomuto tématu věnoval výzkum Tziner a Tanami (2013), který potvrdil pozitivní korelaci nejisté vztahové vazby a workoholismu. Dle výsledků jejich studie, čím méně jistá je vztahová vazba, tím vykazuje jedinec vyšší míru workoholismu.

Další výzkumy na téma workoholismu ve světle teorie vztahové vazby se nepodařilo dohledat. Tato práce by proto mohla být zajímavým příspěvkem na tomto poli výzkumu.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 Výzkumný problém, cíle a hypotézy

4.1 Výzkumný problém

Předcházení workoholismu a podpora rovnováhy životních oblastí u zaměstnanců je v dlouhodobém zájmu zaměstnavatele. Ačkoli organizace a vedoucí pracovníci občas mohou workoholismus hodnotit jako pozitivní jev a workoholiky oceňovat pro jejich vysokou angažovanost a tvrdou práci, v delším časovém horizontu jsou tyto přínosy často vykoupeny negativními důsledky, jako jsou zdravotní potíže, častější nemocnost, větší riziko vyhoření nebo konflikty ve vyváženosti pracovního a osobního života (Griffiths, 2011; Schaufeli et al., 2009). V konečném důsledku pak workoholismus může negativně ovlivnit efektivitu organizace. **Výzkumným problémem** této práce je možnost využití dimenzí vztahové vazby jako prediktorů kompulzivní práce (workholismu) a work life balance. Existence takových prediktorů by mohla v praxi přispět například k správnému zacílení nabídky preventivních programů v rámci organizace. Jejich existenci naznačují předchozí výzkumy vztahové vazby v kontextu rovnováhy oblastí života (Belsky & Cassidy, 1994; Summer & Knight, 2001) nebo pracovního chování (Hazan & Shaver, 1990).

4.2 Výzkumné cíle

Cílem výzkumu je zmapovat na souboru zaměstnanců dimenze vztahové vazby, míry rovnováhy životních oblastí a míry kompulzivní práce a prozkoumat možnosti predikce rovnováhy životních oblastí a kompulzivní práce (workoholismu) s využitím dimenzí vztahové vazby. Byly stanoveny tyto výzkumné cíle:

1. Popsat dimenze vztahové vazby, míru rovnováhy životních oblastí a míru kompulzivní práce u souboru zaměstnanců.
2. Prozkoumat možnosti predikce rovnováhy životních oblastí s využitím dimenzí vztahové vazby.
3. Prozkoumat možnosti predikce kompulzivní práce s využitím dimenzí vztahové vazby.

4.3 Výzkumné otázky a hypotézy

Na základě předchozích výzkumů byly formulovány následující výzkumné otázky a hypotézy:

K výzkumnému cíli č. 1 stanovujeme následující výzkumnou otázku:

- Jaké jsou hodnoty interpersonální deaktivace, interpersonální hyperaktivace, míry rovnováhy životních oblastí a míry kompulzivní práce dosažené výzkumným souborem?

K výzkumnému cíli č. 2 stanovujeme následující hypotézy:

- H1: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s nižší mírou rovnováhy životních oblastí. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnocené rovnováhy životních oblastí.
- H2: Vyšší míra interpersonální hyperaktivace souvisí s nižší mírou rovnováhy životních oblastí. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnocené rovnováhy životních oblastí.

K výzkumnému cíli č. 3 stanovujeme následující hypotézy:

- H3: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s vyšší mírou pracovní angažovanosti. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnocené pracovní angažovanosti.
- H4: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s vyšší mírou nutkání k práci. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnoceného nutkání k práci.
- H5: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s nižší mírou potěšení z práce. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnoceného potěšení z práce.

5 Metodologický rámec výzkumu

5.1 Metody získávání dat

Pro výzkum jsme zvolili **kvantitativní metodologický design** ve formě dotazníkového šetření. V rámci kvantitativního výzkumu byly použity 3 metody sběru dat. Pro diagnostiku vztahové vazby v pracovním prostředí byl použit inventář EWR-I, pro diagnostiku rovnováhy životních oblastí Škála rovnováhy životních oblastí WLB-6 a pro diagnostiku kompulzivní práce byla vyvinuta škála vlastní konstrukce. Uvedené metody jsou blíže popsány v následujících podkapitolách.

Do dotazníkového šetření byla zahrnuta ještě úvodní část zjišťující základní socio-demografické údaje.

Inventář EWR-I

EWR-I (Experiences in Work Relationships – Individual) je sebesposuzovací nástroj, který slouží k diagnostice vztahové vazby v pracovním prostředí. Verzi o 45 položkách a 3 dimenzích publikovali Seitl, Seitlová a Střelec (2017). Tato metoda byla vyvinuta po zkušenostech výzkumníků s využíváním sebezkušenostních metod pro diagnostiku dospělé vztahové vazby typu ECR (Brennan et al., 1998), ECR-R (Fraley, Waller, & Brennan, 2000) nebo ECR-CZ (Seitl et al., 2016) v pracovním prostředí. Výzkumníci shledali, že položky těchto nástrojů jsou zaměřeny na osobní život, ptají se na intimní pocity a prožitky, zaměřují se spíše na pocity než na projevy chování a jsou přímo zaměřené na vztahovou úzkostnost a vztahovou vyhýbavost, což může být vnímáno při dotazování v pracovním prostředí jako neadekvátně osobní (Seitl et al., 2017). Hlavním přístupem při návrhu položek EWR-I bylo nepřímé měření vztahové vyhýbavosti a vztahové úzkostnosti skrze jejich projevy v pracovním chování. Takový přístup může být v pracovním prostředí pro respondenty přijatelnější.

45 položková verze EWR-I byla standardizována na 575 respondentech ze 3 skupin (hasiči, zaměstnanci výrobní společnosti, absolventi vysoké školy do 12 měsíců po promoci). Vnitřní konzistence škál měřená pomocí Cronbachova koeficientu α u 45 položkové verze EWR-I nabývala hodnot $\alpha = 0,82 - 0,87$. Souběžná validita byla testována pomocí ECR-CZ (Seitl et al., 2016).

Tato práce využívá dosud nepublikovanou **19 položkovou verzi EWR-I**, která pracuje s 2 dimenzemi – dimenzí interpersonální deaktivace a dimenzí interpersonální hyperaktivace (Seitl, Charvát, Střelec, & Seitlová, nedat., in Střelec, 2019). U 19 položkové verze vnitřní konzistence nabývala hodnot $\alpha = 0,79$ pro škálu interpersonální deaktivace a $\alpha = 0,81$ pro škálu interpersonální hyperaktivace. Položky škál popisují projevy chování v pracovním kontextu odpovídající dané sekundární strategii dle teorie dynamiky vztahové vazby, případně pocity respondenta vůči spolupracovníkům bez pozorovatelného behaviorálního projevu. Sekundární strategie jsou aktivovány v případě, kdy selže primární strategie zaměřená na nabytí nebo udržení vztahové blízkosti (Mikulincer & Shaver, 2003). Položky škály interpersonální deaktivace (9 položek) tak popisují deaktivální strategie, které jsou charakterizovány snahou vyhnout se vztahové blízkosti a riziku opětovného odmítnutí. Položky škály interpersonální hyperaktivace (10 položek) pak popisují hyperaktivální strategie, které jsou naopak charakterizovány tendencí opětovně vyhledávat a udržovat blízkost. 19 položková verze EWR-I obsahuje 7 bodovou škálu Likertova typu s póly 1-rozhodně nesouhlasím a 7-rozhodně souhlasím. Inventář obsahuje 3 inverzní položky, které je třeba před statistickým vyhodnocením převrátit, 1 ve škále interpersonální deaktivace a 2 ve škále interpersonální hyperaktivace.

Škála rovnováhy životních oblastí WLB-6

Šestipoložková sebesposuzovací **Škála rovnováhy životních oblastí WLB-6** (Work-Life Balance Scale) byla zkonstruována P. Gröpelem v roce 2006 na základě předpokladu, že životní oblasti člověka jsou v rovnováze, jestliže má jedinec subjektivní pocit, že má dostatečné množství času pro práci i pro sociální život. Slouží ke zjišťování míry rovnováhy mezi oblastí práce a oblastí osobního života (vztahy, rodina).

Škála obsahuje 6 položek Likertova typu s póly 1-rozhodně nesouhlasím a 6-rozhodně souhlasím. Oproti škále EWR-I neobsahuje neutrální odpověď. Celkový skór škály získáme prostým sečtením skórů všech položek. 3 položky jsou inverzní, ty je třeba před sečtením celkového skóru převrátit. Celkový skór může nabývat hodnoty od 6 do 36 bodů. Vyšší dosažený skór odpovídá vyšší míře rovnováhy životních oblastí. Vnitřní konzistence škály nabývala hodnot $\alpha = 0,81$ (Gröpel, 2006).

Škála kompulzivní práce vlastní konstrukce

Krátká Škála kompulzivní práce vlastní konstrukce vychází z trojdimenzionální definice workoholismu Spenceové a Robbinsové (1992), která pracuje s tzv. workoholickou

triádou – pracovní angažovanost (Involvement), nutkání pracovat (Drive) a míra potěšení z práce (Enjoyment). Tato definice workoholismu se nespokojuje s kritériem časové investice do práce, podle kterého je workoholik ten, kdo tráví většinu času prací, zatímco ostatními činnostmi tráví času výrazně méně. Toto kritérium odpovídá dimenzi pracovní angažovanosti. Naplňují ho však také tzv. entuziastičtí pracovníci. Workoholiky od entuziastických pracovníků odlišuje dimenze nutkání pracovat. Zatímco workoholik dosahuje při vysoké pracovní angažovanosti také vysoké míry nutkání, entuziastický pracovník dosahuje nízké míry nutkání. Dle třetí dimenze (potěšení z práce) pak rozlišujeme workoholiky na „pravé“, kteří se vyznačují nízkou mírou potěšení, a entuziastické workoholiky, kteří vykazují vysokou míru potěšení z práce. (Spence & Robbins, 1992).

Na základě výše uvedené teorie byla navržena krátká 20 položková škála, pro kterou byla ověřována vnitřní konzistence a faktorová struktura v rámci studia předmětu Psychometrie na Katedře psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Inventář byl administrován na souboru 339 respondentů, z toho bylo 260 žen a 79 mužů. Je nutno uvést, že sběr dat byl proveden metodou samovýběru (zveřejněním odkazu na on-line dotazník na facebooku s žádostí o vyplnění) a výběrový soubor nelze považovat za reprezentativní. Pro zhodnocení vnitřní konzistence a validity metody jsme však vzorek vyhodnotili jako akceptovatelný.

Na základě kontroly vnitřní konzistence a faktorové struktury byly vyřazeny dvě položky. Faktorová struktura inventáře byla ověřena metodou hlavních komponent s rotací Varimax. Byly identifikovány tři faktory, které společně vysvětlují 49,9% celkové variance a lze je pojmenovat dle dimenzí workoholické triády. Vnitřní konzistence 18 položkové škály dosáhla u jednotlivých subškál hodnot $\alpha = 0,74$ (nutkání, 8 položek, z toho jedna inverzní), $\alpha = 0,77$ (angažovanost, 5 položek) a $\alpha = 0,86$ (potěšení, 5 položek). Vnitřní konzistenci metody jsme vyhodnotili jako vyhovující.

Finální **18ti položková Škála kompulzivní práce** obsahuje 5-bodovou škálu Likertova typu, na které respondenti posuzovali, jak často pro ně uvedený výrok platí, s póly 1-téměř nikdy a 5-téměř vždy. Škála kompulzivní práce v plném znění je uvedena v Příloze č. 3.

5.2 Výzkumný soubor

Základní soubor je tvořen zaměstnanci pracujícími na plný úvazek na kancelářských pozicích ve společnostech orientujících se na výrobu a prodej rychloobrátkového spotřebního zboží (FMCG, Fast Moving Consumer Goods).

Výběrový soubor se skládá z 80 respondentů, zaměstnanců FMCG společnosti se sídlem v Karlovarském kraji, která se zabývá výrobou a prodejem nealkoholických nápojů. Sběr dat byl realizován formou záměrného výběru tří oddělení, přičemž v rámci těchto oddělení se jednalo o metodu totálního výběru respondentů.

V tabulce č. 1 jsou uvedeny **popisné charakteristiky sledovaného souboru**. Výběrový soubor se skládá z 31 mužů a 49 žen. Věk respondentů se pohybuje mezi 20 a 50 lety, průměrný věk respondentů je 37,15 let se směrodatnou odchylkou (dále jen SD) 7,36. Věkový průměr mužů (39,45; SD = 7,16) je téměř o čtyř roky vyšší než věkový průměr žen (35,69; SD = 7,17).

Tabulka č. 1 Charakteristiky výzkumného souboru (N = 80)

Rod	Počet	Relativní četnost	Průměrný věk	SD	Minimum	Maximum
Muži	31	39 %	39,45	7,16	20	50
Ženy	49	61 %	35,69	7,17	24	50
Celkem	80	100 %	37,45	7,36	20	50

Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání výzkumný soubor obsahuje 32 respondentů středoškolského vzdělání s maturitou, 1 respondenta s vyšším odborným vzděláním a 47 respondentů s vysokoškolským vzděláním.

Tabulka č. 2 Rozložení vzdělání ve výzkumném souboru (N = 80)

Vzdělání	Počet	Relativní četnost
Středoškolské	32	40 %
Vyšší odborné	1	1 %
Vysokoškolské	47	59 %
Celkem	80	100 %

Výběrový soubor se skládá ze tří oddělení dané společnosti: marketing, obchod a oddělení administrativy a analýzy dat. Přehled rozdělení zaměstnanců dle oddělení ukazuje tabulka č. 3.

Tabulka č. 3 Rozložení dle oddělení (N = 80)

Oddělení	Počet	Relativní četnost
Administrativa a analýza dat	22	28 %
Marketing	28	35 %
Obchod	30	38 %
Celkem	80	100 %

5.3 Sběr dat

Sběr dat byl realizován kombinací záměrného a totálního výběru. Společnost a konkrétní oddělení byla vybrána formou záměrného výběru. V rámci společnosti byla vybrána oddělení se zaměstnanci s výkonem práce v pražské centrále společnosti, tedy kancelářské pozice. Možnost oslovit zaměstnance osobně v místě výkonu práce pak zvýšila pravděpodobnost dosažení totálního výběru v rámci oddělení. Toho jsme se snažili dosáhnout z toho důvodu, aby součástí výzkumného souboru byli i zaměstnanci, kteří by se z vlastní iniciativy do výzkumu nezapojili. Lze totiž předpokládat, že styl vztahové vazby by mohl mít vliv na ochotu účastnit se výzkumu. Oslovena byla oddělení marketing, obchod, oddělení administrativy a analýzy dat, účtárna a finanční controlling.

Sběr dat kvantitativní metodikou probíhal od 1. května 2019 do 21. června 2019. Zaměstnanci byli nejprve neformálně osloveni na pracovišti, byl jim vysvětlen účel výzkumu a průběh testování. V rámci této fáze bylo rozhodnuto nezařadit do výzkumu oddělení účtárna a oddělení finanční controlling z důvodu, že někteří zaměstnanci účast rovnou odmítli a nebyla by dodržena podmínka totálního výběru. Zbývajícím třem oddělením byl následně rozeslán e-mail s žádostí o vyplnění a odkazem na on-line dotazník.

Z celkového počtu 88 zaměstnanců spadajících pod oddělení marketing, obchod a oddělení administrativy a analýzy dat 6 respondentů nespĺňovalo podmínku plného pracovního úvazku. Celkem dotazník vyplnilo 82 respondentů. 2 respondenti byli ze statistického zpracování dat vyřazeni pro nízký čas vyplnění dotazníku (17 vteřin a 1 minuta 28 vteřin). Analýza tedy byla zpracována na výzkumném souboru 80 respondentů.

Pro sběr dat byla využita komerční služba Survio. Použité dotazníky a inventáře byly administrovány společně (na jednom odkazu) v pořadí Socio-demografický dotazník, EWR-I, WLB-6 a Škála kompulzivní práce. V rámci Survio dotazníku byly jednotlivé

metody odděleny hlavičkou a pokynem k vyplnění. Pořadí metod bylo určeno záměrně, aby položky jednotlivých inventářů měly co nejmenší vliv na sebeposuzování v ostatních inventářích (například zamyšlení nad položkami Škály kompulzivní práce by mohlo mít vliv na odpovědi respondenta ve Škále rovnováhy životních oblastí).

5.4 Etické aspekty výzkumu

Etické aspekty jsou nedílnou součástí každého výzkumu. V úvodní informaci k dotazníku byli respondenti seznámeni s tím, že účast ve výzkumu je dobrovolná, anonymní a kdykoli mohou z výzkumu odstoupit. V úvodní části dotazníku si každý respondent vytvořil svůj vlastní kód respondenta, který zajistil jeho anonymitu. Poskytnutá data jsou po celou dobu výzkumu zcela anonymní. Kód sloužil pouze pro případ, že by respondent chtěl později z výzkumu odstoupit. Respondenti měli možnost kontaktovat výzkumníka e-mailem nebo telefonicky v případě žádosti o odstoupení z výzkumu nebo jakýchkoli dotazů.

Výzkum byl proveden v souladu s etickými zásadami sdílenými evropskými psychology a v souladu s platným právním řádem České republiky.

5.5 Vyhodnocení a analýza dat

Sběr dat probíhal on-line přes komerční službu Survio (survio.com). Sesbíraná data byla vyexportována do datové tabulky programu Microsoft Excel 2016. Vyhodnocení dat proběhlo v programu Statistica 13. Data byla analyzována prostřednictvím deskriptivní statistiky a inferenční statistiky. Ze statistických metod jsme využili jednovýběrový T-test, Pearsonův korelační koeficient a lineární regresní analýzu. Všechny hypotézy byly testovány na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

6 Výsledky výzkumu

V následujících podkapitolách jsou prezentovány výsledky statistické analýzy dat. První podkapitola slouží k popisu výzkumného souboru z hlediska hodnoty interpersonální deaktivity a hyperaktivity, vnímané míry rovnováhy životních oblastí a míry kompulzivní práce za pomoci deskriptivní statistiky a odpovídá na výše formulovanou výzkumnou otázku. Druhá podkapitola pak ověřuje vymezené hypotézy a vyjadřuje se k jejich platnosti.

6.1 Výsledky deskriptivní statistiky

Tato část práce za pomoci deskriptivní statistiky popisuje výzkumný soubor z hlediska dimenzí vztahové vazby, work life balance a workoholismu. Kapitola poskytuje odpovědi na výzkumný cíl č. 1, respektive na související výzkumnou otázku: *Jaké jsou hodnoty interpersonální deaktivity, interpersonální hyperaktivity, míry rovnováhy životních oblastí a míry kompulzivní práce dosažené výzkumným souborem?*

Dimenze vztahové vazby u výzkumného souboru

Prvním fenoménem zkoumaným v této práci je vztahová vazba v pracovním prostředí. Nejprve jsme ověřili vnitřní konzistenci škál u měřeného vzorku pomocí Cronbachova koeficientu α , ta nabývala hodnot $\alpha = 0,79$ pro škálu interpersonální hyperaktivity a $\alpha = 0,76$ pro škálu interpersonální deaktivity. Data získaná od účastníků výzkumu na základě inventáře EWR-I shrnuje tabulka č. 4. Dle vizuálního srovnání je průměrná hodnota subškály interpersonální hyperaktivity výzkumného souboru (4,75) ve srovnání s normou vyšší. Průměrná hodnota subškály interpersonální deaktivity (3,20) se blíží normě.

Tabulka č. 4 Deskriptivní charakteristiky dotazníku EWR-I (N=80)

Subškála	N	Průměr	SD	Průměr norma	SD norma
Interpersonální hyperaktivity	80	4,75	0,94	4,36	0,65
Interpersonální deaktivity	80	3,20	1,00	3,24	0,92

Zdali je rozdíl v získaných hodnotách interpersonální hyperaktivity a interpersonální deaktivity ve srovnání s normou statisticky významný jsme zjišťovali další statistickou analýzou. Normalita byla ověřena pomocí Kolmogorova-Smirnovova testu, jehož kritická

hodnota pro vzorek $N = 80$ je $D_{1max} = 0,152$. Výsledná hodnota K-S testu u proměnné HYP (interpersonální hyperaktivace) je $d = 0,071$; $p > 0,20$ a u proměnné DEA (interpersonální deaktivace) je $d = 0,083$; $p > 0,20$. Ani u jedné proměnné nepřekročila hodnota parametru d kritickou hodnotu, obě proměnné vykazují normální rozložení dat.

Vzhledem k normálnímu rozložení jsme pro testování zvolili jednovýběrový t-test. Dle výsledků analýzy (viz. Tabulka č. 5) pozorujeme ve výzkumném souboru ve srovnání s hodnotami uváděnými v normě signifikantně vyšší skóre na subškále interpersonální hyperaktivace (zvýrazněn červeně). Rozdíl oproti normě je přibližně 0,4 směrodatné odchylky. Hodnoty na subškále interpersonální deaktivace nevykazují statisticky významný rozdíl. Z toho vyplývá, že výzkumný soubor dává přednost hyperaktivačním sekundárním strategiím.

Tabulka č. 5 Srovnání výsledků dotazníku EWR-I s normou; jednovýběrový t-test ($N = 80$)

Subškála	Průměr	SD	Průměr norma	T	P	D
Interpersonální hyperaktivace	4,75	0,94	4,36	3,66	< 0,001	0,41
Interpersonální deaktivace	3,2	1,00	3,24	-0,37	0,71	-0,04

Tabulka č. 6 ukazuje přehled dosažených hodnot dle rodu. Na subškále interpersonální hyperaktivace dosahovaly ženy průměrně vyšších skóre než muži. Naopak na subškále interpersonální deaktivace ženy skórovaly průměrně níže ve srovnání s muži. Vzhledem k tomu, že normy neobsahují hodnoty zvlášť pro muže a pro ženy, další analýzy nebyly v tomto směru provedeny.

Tabulka č. 6 Deskriptivní charakteristiky dotazníku EWR-I, srovnání dle rodu

Subškála	Muži (N = 31)		Ženy (N = 49)	
	Průměr	SD	Průměr	SD
Interpersonální hyperaktivace	4,44	0,75	4,94	1,00
Interpersonální deaktivace	3,32	0,97	3,13	1,03

Z pohledu příslušnosti k jednotlivým oddělením (Tabulka č. 7) skórovali na subškále interpersonální hyperaktivace pracovníci marketingu a pracovníci obchodu výše oproti normě (průměr normy = 4,36). Na subškále interpersonální deaktivace dosahovali nejvyšších skóre pracovníci oddělení administrativy a analýzy dat, naopak pracovníci obchodu a marketingu skórovali oproti normě výrazně níže (průměr normy = 3,24). Pracovníci oddělení obchodu a oddělení marketingu spíše preferují hyperaktivační strategie než deaktivační.

Tabulka č. 7 Deskriptivní charakteristiky dotazníku EWR-I, srovnání dle oddělení

Subškála	Administrativa a analýza dat (N = 22)		Marketing (N = 28)		Obchod (N = 30)	
	Průměr	SD	Průměr	SD	Průměr	SD
Interpersonální hyperaktivace	4,56	0,95	4,99	0,77	4,66	1,06
Interpersonální deaktivace	3,59	1,02	3,02	0,93	3,08	1,01

Z pohledu výše dosaženého vzdělání nevykazovaly skupiny výrazný rozdíl oproti průměru výzkumného souboru.

Rovnováha životních oblastí u výzkumného souboru

Dalším sledovaným fenoménem je rovnováha životních oblastí měřená šestipoložkovou škálou rovnováhy životních oblastí WLB-6. Pro vyhodnocení škály se nevyužívá srovnání s normou, o míře rovnováhy mezi oblastí práce a oblastí osobního života se usuzuje z naměřeného skóre. Čím vyšší je skóre, tím je větší rovnováha životních oblastí. V rámci Gröpelovy studie dosahovali muži průměrného hrubého skóre 23,79 se směrodatnou odchylkou 6,28 a ženy dosahovaly průměrného hrubého skóre 25,53 se směrodatnou odchylkou 4,75, přičemž rozdíl mezi rody nebyl statisticky významný. Maximálně je možné na škále dosáhnout hrubého skóre (HS) 36 bodů (Gröpel, 2006).

Vnitřní konzistence škály u měřeného vzorku dosahovala hodnoty $\alpha = 0,84$. Celkově dosáhl sledovaný soubor (N = 80) průměrného hrubého skóre 24,21 bodů, což se na Likertově škále inventáře nejvíce blíží odpovědi „spíše souhlasím“. Dosažené hodnoty v detailu dle příslušnosti k rodu a dle příslušnosti k oddělení přináší tabulky č. 8 a č. 9.

Tabulka č. 8 Deskriptivní charakteristiky Škály rovnováhy životných oblastí dle rodu

Rod	N	HS Průměr	HS Minimum	HS Maximum	SD
Muži	31	23,74	13	33	5,04
Ženy	49	24,51	10	36	6,82
Celkem	80	24,21	10	36	6,17

Dosažené hodnoty hrubého skóru z hlediska rodu se blíží hodnotám dosaženým v Gröpelově studii. Ženy dosáhly mírně vyšší rovnováhy životních oblastí než muži.

Tabulka č. 9 Deskriptivní charakteristiky Škály rovnováhy životných oblastí dle oddělení

Oddělení	N	HS Průměr	HS Minimum	HS Maximum	SD
Administrativa a analýza dat	22	26,32	13	36	6,55
Marketing	28	23,79	13	36	5,93
Obchod	30	23,07	10	31	5,92

Nejvyššího průměrného hrubého skóru dosáhli respondenti z oddělení administrativa a analýza dat (26,32 bodů), hodnoty všech kategorií dle rodu i oddělení se však blíží nejvíce stupni „spíše souhlasím“. V průměru tedy lze hodnotit, že osobní a pracovní život sledovaného souboru je spíše v rovnováze.

Míra kompulzivní práce u výzkumného souboru

Třetím sledovaným fenoménem v této práci je míra kompulzivní práce, kterou jsme ověřovali pomocí 18-ti položkové škály vlastní konstrukce. Ta byla navržena na základě trojdimenzionální teorie workoholismu Spenceové a Robbinsové (1992) tak, aby pokryla tři dimenze: angažovanost (ANG), nutkání (NUT) a potěšení z práce (POT).

Vzhledem k tomu, že jde o škálu vlastní konstrukce, nejprve jsme na datech sebraných na výzkumném souboru ověřovali vnitřní konzistenci škály a faktorovou strukturu. Vnitřní konzistence subškál nabývala hodnot $\alpha = 0,86$ (ANG), $\alpha = 0,76$ (NUT), $\alpha = 0,84$ (POT). Jako slabá se jevila položka č. 16 ve škále nutkání.

Dle korelační matice jednotlivých subškál, kterou ukazuje tabulka č. 10, vidíme signifikantní korelaci mezi subškálami ANG a NUT (vyznačena červeně).

Tabulka č. 10 Korelace subškál Škály kompulzivní práce

Korelace	HS ANG	HS NUT	HS POT
HS ANG	1,000	0,756	-0,047
HS NUT	0,756	1,000	0,177
HS POT	-0,047	0,177	1,000

Zdá se, že faktory angažovanost a nutkání se překrývají. To potvrdila analýza faktorové struktury inventáře, která byla provedena metodou hlavních komponent s rotací Varimax. Na sebraném vzorku dat jsme identifikovali dva faktory, jeden se skládá z položek subškál angažovanost a nutkání, druhý z položek subškály potěšení. Položka č. 16 má extrémně nízkou faktorovou zátěž (0,09 resp. 0,12).

Na základě těchto výsledků jsme z následné statistické analýzy vyřadili položku č. 16 (Mívám rozpracováno více věcí najednou) ze subškály nutkání. Dále jsme se rozhodli sečíst subškály angažovanost a nutkání a nadále s nimi pracovat jako s jedním faktorem. Dle teorie Spenceové a Robbinsové (1992) se respondenti, kteří skórují vysoko na škále nutkání a angažovanosti, dělí na pravé workoholiky, kteří zároveň skórují nízko na škále potěšení, a entuziastické workoholiky, kteří skórují na škále potěšení vysoko. Proto jsme nazvali souhrnný faktor workoholismus (WOR). Subškála POT pak rozlišuje podskupiny workoholiků na pravé a entuziastické workoholiky.

Nadále tedy pracujeme se subškálou WOR obsahující 12 položek, jejíž vnitřní konzistence dosahuje hodnoty $\alpha = 0,90$, a se subškálou POT (5 položek), jejíž vnitřní konzistence dosahuje hodnoty $\alpha = 0,84$.

Na subškále potěšení (POT) bylo možno dosáhnout 5 až 25 bodů, přičemž vyšší skór znamená vyšší míru vnímaného potěšení z práce. V rámci předvýzkumu při vývoji škály jsme na souboru 339 respondentů získali průměrný hrubý skór 19,09 bodů (SD = 4,46). Celkově dosáhl aktuálně sledovaný soubor (N = 80) průměrného hrubého skóru 16,77 bodů, což se na Likertově škále inventáře nejvíce blíží střední hodnotě, ve srovnání s výsledky předvýzkumu je dosažený průměr HS nižší.

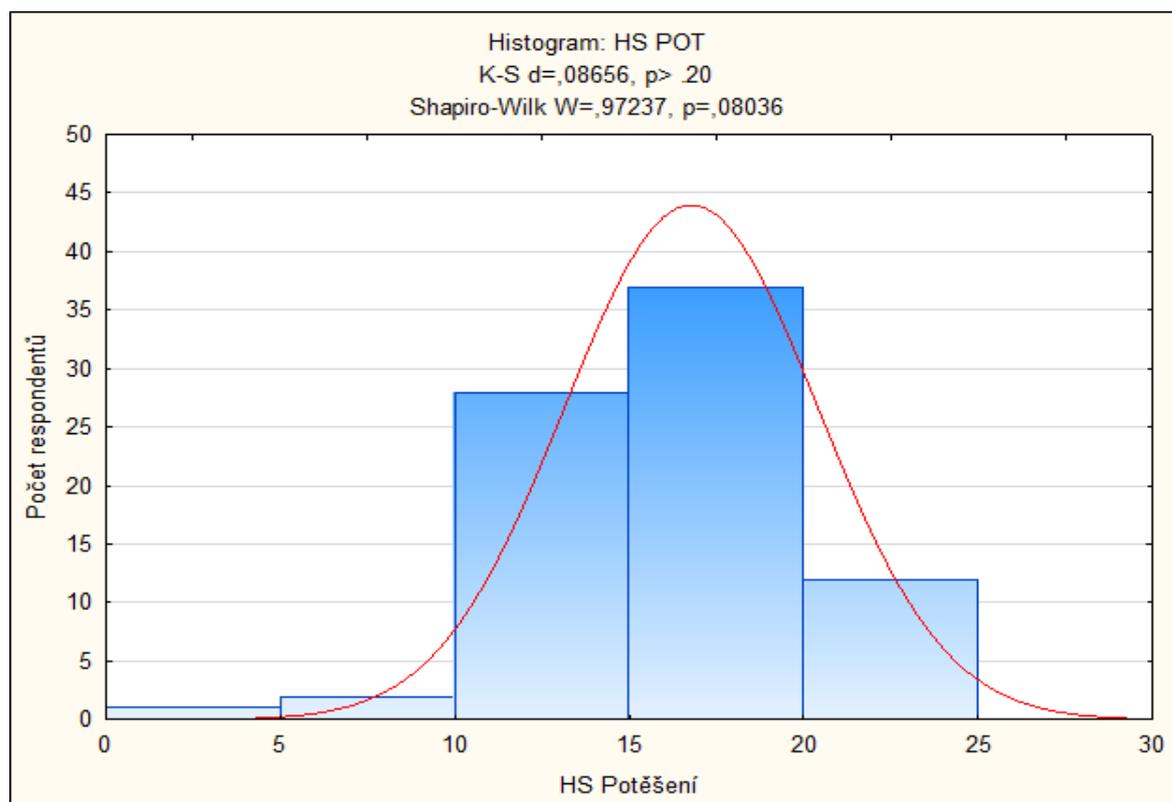
Na subškále workoholismu (WOR) bylo možno dosáhnout 12 až 60 bodů, přičemž vyšší skóre znamená vyšší míru workoholismu. V rámci dat získaných v předvýzkumu byl zjištěn průměrný hrubý skóre 36,71 (SD = 8,37). Aktuálně sledovaný soubor (N = 80) dosáhl průměrného hrubého skóre 32,66 bodů. Tento skóre se opět blíží střední hodnotě škály a je nižší oproti výsledkům předvýzkumu. Výzkumný soubor má nižší tendenci k workoholismu, než širší (N = 339) soubor z předvýzkumu.

Dosažené hodnoty sledovaného souboru přináší tabulka č. 11, následující histogramy (graf č. 1 a č. 2) ukazují četnost dosažených hrubých skóre.

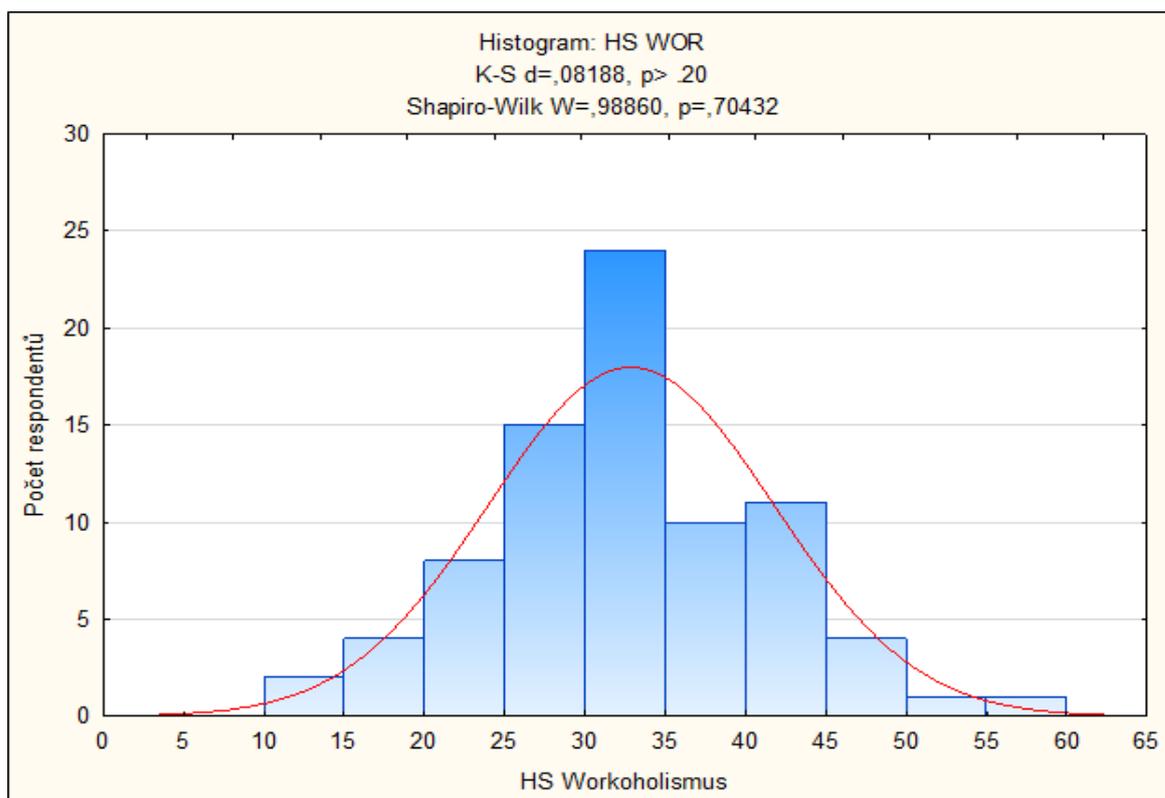
Tabulka č. 11 Deskriptivní charakteristiky Škály kompulzivní práce (N = 80)

Subškály	N	Průměr	Minimum	Maximum	SD
HS POT	80	16,77	5	25	3,63
HS WOR	80	32,88	13	59	8,88

Graf č. 1 Histogram subškály potěšení (N = 80)



Graf č. 2 Histogram subškály workoholismus (N=80)



Detailnější analýza dle sociodemografických charakteristik přinesla zajímavé výsledky pouze v porovnání výsledků jednotlivých oddělení (Tabulka č. 12 a č. 13), kde oddělení administrativa a analýza dat skóruje oproti ostatním oddělení v průměru o 3 body níže u subškály potěšení (průměrný hrubý skór 14,77 bodů) a u subškály workoholismu o 6 bodů níže (průměrný hrubý skór 28,27 bodů). Tyto rozdíly naznačují, že v oddělení administrativy a analýzy dat zaměstnanci pocítují menší potěšení z práce a zároveň vykazují nižší míru workoholismu. Výsledky tohoto oddělení výrazně snižují hrubé skóry celého souboru ve srovnání s průměrnými HS naměřenými v předvýzkumu.

Tabulka č. 12 Deskriptivní charakteristiky subškály potěšení dle oddělení

HS POT	N	Průměr	Minimum	Maximum	SD
Administrativa a analýza dat	22	14,77	5	21	3,34
Marketing	28	17,75	9	25	3,52
Obchod	30	17,33	8	25	3,47

Tabulka č. 13 Deskriptivní charakteristiky subškály workoholismus dle oddělení

HS WOR	N	Průměr	Minimum	Maximum	SD
Administrativa a analýza dat	22	28,27	13	48	8,51
Marketing	28	34,25	17	47	8,21
Obchod	30	34,97	22	59	8,77

6.2 Výsledky inferenční statistiky

Tato část práce přináší odpovědi k výzkumným cílům č. 2 a 3, jimiž je *prozkoumat možnosti predikce rovnováhy životních oblastí s využitím dimenzí vztahové vazby* a *prozkoumat možnosti predikce kompulzivní práce s využitím dimenzí vztahové vazby*. K těmto cílům byly stanoveny následující hypotézy:

- H1: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s nižší mírou rovnováhy životních oblastí. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnocené rovnováhy životních oblastí.
- H2: Vyšší míra interpersonální hyperaktivace souvisí s nižší mírou rovnováhy životních oblastí. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnocené rovnováhy životních oblastí.
- H3: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s vyšší mírou pracovní angažovanosti. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnocené pracovní angažovanosti.
- H4: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s vyšší mírou nutkání k práci. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnoceného nutkání k práci.
- H5: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s nižší mírou potěšení z práce. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnoceného potěšení z práce.

Před dalším statistickým zpracováním bylo kvůli určení správných postupů provedeno testování normality pomocí Kolmogorova-Smirnovova (K-S) testu. Kritická hodnota K-S testu pro $N = 80$ je $D_{1max} = 0,152$. Výsledná hodnota u proměnné HYP

(interpersonální hyperaktivace) je $d = 0,071$; $p > 0,20$ a u proměnné DEA (interpersonální deaktivace) je $d = 0,083$; $p > 0,20$. Výsledná hodnota K-S testu u proměnné WLB (rovnováha životních oblastí) je $d = 0,101$; $p > 0,20$. Výsledná hodnota u proměnné POT (potěšení z práce) je $d = 0,082$; $p > 0,20$ a u proměnné WOR (workoholismus) $d = 0,087$; $p > 0,20$. Ani u jedné proměnné nepřekročila hodnota parametru d kritickou hodnotu, všechny proměnné vykazují normální rozložení.

Pro základní orientaci ve vztazích mezi jednotlivými proměnnými jsme vypočítali korelační matici (viz. tabulka č. 14):

Tabulka č. 14 Korelace subškál dotazníků EWR-I, WLB-6 a Škály kompulzivní práce

Korelace	HS HYP	HS DEA	HS WLB	HS WOR	HS POT
HS HYP	1,000	-0,122	-0,151	0,111	0,106
HS DEA	-0,122	1,000	0,117	-0,114	-0,358
HS WLB	-0,151	0,117	1,000	-0,727	0,196
HS WOR	0,111	-0,114	-0,727	1,000	0,064
HS POT	0,106	-0,358	0,196	0,064	1,000

Pozn.: HYP – interpersonální hyperaktivace, DEA – interpersonální deaktivace, WLB – rovnováha životních oblastí, WOR – workoholismus, POT – potěšení z práce. Červeně jsou vyznačeny signifikantní korelace na hladině významnosti $p < 0,05$.

V souvislosti s výzkumným cílem č. 2 jsme zkoumali možnost predikce míry rovnováhy životních oblastí s využitím dimenzí vztahové vazby. Dle výsledků výše uvedené korelační matice ve zkoumaném výzkumném souboru mezi škálou rovnováhy životních oblastí a subškálami interpersonální hyperaktivace ani interpersonální deaktivace nebyla nalezena statisticky významná souvislost. Vzhledem k tomuto zjištění již nebylo přistoupeno k regresní analýze, která by ověřovala predikční vztah mezi proměnnými.

Z hlediska vztahu škály rovnováhy životních oblastí k ostatním subškálám byla zjištěna statisticky významná negativní korelace se subškálou workoholismu s hodnotou Pearsonova korelačního koeficientu $r(78) = -0,73$; $p < 0,000$. Hodnota sdíleného rozptylu proměnných je 53 %. Vysoká míra workoholismu tedy silně koreluje s nízkou mírou rovnováhy životních oblastí, tento vztah však není součástí výzkumného problému této práce, proto se jím dále nezabýváme.

K výzkumnému cíli č. 2 byly stanoveny 2 hypotézy:

- H1: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s nižší mírou rovnováhy životních oblastí. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnocené rovnováhy životních oblastí. **Hypotézu H1 zamítáme.**
- H2: Vyšší míra interpersonální hyperaktivace souvisí s nižší mírou rovnováhy životních oblastí. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnocené rovnováhy životních oblastí. **Hypotézu H2 zamítáme.**

V souvislosti s výzkumným cílem č. 3 jsme zkoumali možnost predikce kompulzivní práce s využitím dimenzí vztahové vazby. Vzhledem k výše uvedenému sloučení subškál pracovní angažovanosti a nutkání k práci, pracujeme v rámci Škály kompulzivní práce se subškálami workoholismu (WOR) a potěšení z práce (POT).

U výzkumného souboru nebyla nalezena statisticky významná souvislost mezi subškálou interpersonální deaktivace (DEA) a subškálou workoholismu (WOR). Hodnota Pearsonova korelačního koeficientu pro vztah mezi HS DEA a HS WOR je $r(78) = -0,11$; $p = 0,32$. V souvislosti s výsledky inferenční analýzy, ze kterých vyplývá významný rozdíl mezi oddělením administrativa a analýza dat a dalšími dvěma odděleními (marketing a obchod), provedli jsme ještě korelační analýzu nad souborem obsahujícím pracovníky marketingu a obchodu ($N = 58$). Ani zde nebyla nalezena statisticky významná korelace ($r(56) = -0,10$; $p = 0,45$). Oddělení administrativa a analýza dat nemá dostatek respondentů pro provedení samostatné analýzy ($N = 22$). Vzhledem k tomu, že nebyla nalezena statisticky významná korelace, nenacházíme oprávnění pro ověření predikčního vztahu regresní analýzou.

Z hlediska Škály kompulzivní práce byla ve zkoumaném souboru nalezena statisticky významná negativní korelace mezi subškálou interpersonální deaktivace (DEA) a subškálou potěšení z práce (POT) s hodnotou Pearsonova korelačního koeficientu $r(78) = -0,36$; $p = 0,001$. Byla nalezena středně silná statistická souvislost, hodnota sdíleného rozptylu proměnných je 13 %. Vysoký skóre na škále interpersonální deaktivace má vztah s nízkou mírou potěšení z práce.

Na základě nalezené korelace byla provedena lineární regresní analýza k prověření možnosti predikčního vztahu. Výsledkem regresní analýzy je odhadnutý regresní model:

$$HS POT = 20,92 + (-0,14) * HS DEA + E$$

Shoda modelu s daty vyjádření hodnotou koeficientu determinance $R^2 = 0,128$. Variabilita potěšení z práce je z 12,8 % vysvětlena modelem zahrnujícím interpersonální deaktivaci, $p < 0,001$. Výsledek lze interpretovat tak, že se vzrůstající interpersonální deaktivací se snižuje míra subjektivně vnímaného potěšení z práce. Nízký podíl vysvětlené variability ukazuje, že na potěšení z práce mají významný vliv ještě jiné faktory.

Tabulka č. 15 Výsledky lineární regrese se závislou proměnnou potěšení z práce a prediktorem interpersonální deaktivace (N = 80)

N=80	Závislá proměnná: HS POT R= ,35810092 R2= ,12823627 Adjusted R2= ,11705981 F(1,78)=11,47 p<,001 Std.Error of estimate: 3,41					
	b*	Std.Err.	B	Std.Err.	t(78)	p-value
Intercept			20,922	1,282	16,318	0,000
HS DEA	-0,358	0,106	-0,144	0,043	-3,387	0,001

K výzkumnému cíli č. 3 byly stanoveny 3 hypotézy:

- H3: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s vyšší mírou pracovní angažovanosti. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnocené pracovní angažovanosti.
- H4: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s vyšší mírou nutkání k práci. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnoceného nutkání k práci.

Hypotézy H3 a H4 předpokládají využití subškál pracovní angažovanosti (ANG) a nutkání k práci (NUT). Na základě zjištěného překrývání těchto subškál u výzkumného souboru, které potvrdila i následná faktorová analýza, jsme byli nuceni tyto subškály sloučit do jedné, která byla nazvána workoholismus (WOR). Tím jsme přišli o detail potřebný pro posouzení těchto hypotéz. **Hypotézy H3 a H4 tedy nelze na základě provedené analýzy získaných dat posoudit.**

- H5: Vyšší míra interpersonální deaktivace souvisí s nižší mírou potěšení z práce. S rostoucí interpersonální deaktivací dochází k poklesu subjektivně hodnoceného potěšení z práce. **Hypotézu H5 přijímáme.**

Hypotéza H5 byla formulována v rámci výzkumného cíle č. 3 v souvislosti s hypotézami H3 a H4, subškála potěšení z práce slouží k rozpoznání pravých a entuziastických workoholiků. Pro cíl č. 3 ověřit možnost predikce kompulzivní práce pomocí dimenzí vztahové vazby tedy samostatně bez přijetí hypotéz H3 a H4 nepřináší rozhodující informaci.

7 Diskuse

Předkládaná bakalářská práce si vytýčila tři cíle. Popsat dimenze vztahové vazby, míru rovnováhy životních oblastí a míru kompulzivní práce u souboru zaměstnanců, prozkoumat možnosti využít dimenze vztahové vazby pro predikci rovnováhy životních oblastí a prozkoumat možnosti využít dimenze vztahové vazby pro predikci kompulzivní práce.

Ve zvoleném designu jsme identifikovali několik přínosů a několik rizik, která mohla zkreslit výsledky výzkumu.

Z hlediska výběru výzkumného souboru bylo cílem dosáhnout totálního výběru v rámci oddělení, tedy vyplnění dotazníku vždy všemi zaměstnanci celého oddělení, abychom zachytili celou škálu respondentů včetně těch, kteří by se z vlastní iniciativy do výzkumu nezapojili. To zvyšuje pravděpodobnost zastoupení všech dimenzí vztahové vazby v rámci výzkumného souboru v přirozené struktuře, což považujeme za přínos. Tato metoda se však ukázala jako limitující ve vztahu k finálnímu počtu respondentů (dvě oslovená oddělení celkem s 56 zaměstnanci z důvodu nedodržení této podmínky nemohla být do výzkumu zařazena). Zároveň bylo třeba respondenty opakovaně žádat o přislíbenou účast, dokud nebylo dosaženo vyplnění dotazníku všemi zaměstnanci oddělení, což prodloužilo fázi sběru dat. Nevýhodou výzkumného souboru je i jeho specifická (pouze tři konkrétní oddělení), což snižuje možnost aplikovat výsledky výzkumu na širší populaci. Dále je třeba se zamyslet nad důvody, které vedly k odmítnutí spolupráce v odděleních účtárna a finanční controlling. Zaměstnanci jako důvod uváděli aktuální nápor práce v rámci slučování finančních systémů. V souvislosti se zkoumanou problematikou vztahové vazby je však možné, že mimo deklarovaných důvodů zde byly i důvody částečně nevědomé v podobě deaktivačních strategií a vztahové vyhýbavosti. Naopak oddělení, která se do výzkumu zapojila, vykazují dle výsledků deskriptivní statistiky vyšší míru využívání hyperaktivačních strategií, které jsou spojené se vztahovou úzkostí. Snaha vyjít vstříc a důraz na osobní vztahy spojené se vztahovou úzkostí mohly vést k větší ochotě vyhovět žádosti o účast ve výzkumu.

Rozsah výzkumného souboru ($N = 80$) považujeme za výraznou slabou stránku výzkumu, byť jsme dosáhli spodní hranice rozsahu, který jsme si na začátku práce vytýčili. Menší rozsah výzkumného souboru znamená větší výběrovou chybu a tím menší pravděpodobnost reprezentativnosti.

Pro sběr dat jsme zvolili formu elektronického sběru dat, jehož výhodou pro respondenty je úplná anonymita a možnost vyplnit dotazník kdykoli. Nevýhodou pro výzkumníka je nižší kontrola návratnosti a delší fáze sběru dat, zejména při zvolené metodě totálního výběru. Řazení metod jsme volili záměrně tak, aby položky jednotlivých inventářů měly co nejmenší vliv na sebesposuzování v ostatních inventářích.

Z hlediska měření vztahové vazby v pracovním prostředí za výhodu považujeme použití 19 položkové verze inventáře EWR-I, která byla pro využití v pracovním prostředí přímo vyvinuta a využívá nepřímé měření dimenzí vztahové vazby skrze jejich projevy v pracovním chování (Seitl et al., nedat, in Střelec, 2019).

Pro měření rovnováhy životních oblastí jsme využili krátkou Škálu rovnováhy životních oblastí WLB-6 (Gröpel, 2006). Výhodou této metody je krátkost škály (6 položek) a jednoduchost výpočtu hrubého skóru prostým součtem. Nevýhodou je, že pro škálu neexistují normy, na míru rovnováhy práce a rodiny se usuzuje dle výše naměřeného skóru.

Na vymezení konstruktů workoholismu prozatím v psychologickém výzkumu neexistuje shoda. To přináší potíže s operacionalizací. Pro měření kompulzivní práce (workoholismu) jsme vyvinuli krátkou Škálu kompulzivní práce na základě trojdimenzionální definice workoholismu Spenceové a Robbinsové (1992), který mimo časové investice (angažovanosti) bere v úvahu potěšení práce a zejména kritérium kompulzivity (nutkání). Tato teorie nás oslovila v souvislosti s tím, že dle výsledků výzkumu Hazanové a Shavera (1990) je vyhýbavá vztahová vazba spojena právě s kompulzivním přístupem k aktivitě, který slouží k vyhýbání se sociální interakci. Nevýhodou metody vlastní konstrukce je, že není standardizovaná. Před samotným výzkumem jsme škálu administrovali na souboru 339 respondentů a škála dosáhla vyhovující vnitřní konzistence (Cronbachova α jednotlivých subškál dosáhla hodnot $\alpha = 0,74 - 0,86$), faktorová analýza potvrdila strukturu skládající se ze tří faktorů odpovídajících teoretickému konstruktů. Při ověření faktorové struktury na současném výzkumném souboru však byly identifikovány pouze dva faktory, což nás vedlo k rozhodnutí pro statistickou analýzu sloučit subškálu angažovanosti a subškálu nutkání do jedné, kterou jsme nazvali workoholismus. Tím jsme však přišli o potřebný detail k posouzení dvou hypotéz (H3 a H4). Škálu by bylo pro případné další využití ve výzkumu třeba ověřit a případně standardizovat na rozsáhlejším reprezentativním souboru.

Prvním výzkumným cílem bylo popsat u výzkumného souboru dimenze vztahové vazby, míru rovnováhy životních oblastí a míru kompulzivní práce.

Dle výsledků inventáře EWR-I výzkumný soubor dává v průměru přednost hyperaktivačním sekundárním strategiím, kterými se projevuje úzkostná vztahová vazba. Zejména pracovníci oddělení obchodu a oddělení marketingu dosahují vyšších skóre na škále hyperaktivace oproti normě. Zároveň tato dvě oddělení dosahují i nižších skóre na škále deaktivace oproti normě. Z pohledu náplně práce a požadavků na profil zaměstnance je zejména v oddělení obchodu kladen důraz na komunikativnost a schopnost navazovat (obchodní) vztahy. V rámci oddělení marketingu je důraz kladen na týmovost a spolupráci a komunikativnost. Jedinci s vyhýbavou vztahovou vazbou dávají přednost samostatné práci, mají sklon být samostatní a nezapojovat se do bližších vztahů (Richards & Schat, 2011), neodpovídají tedy pravděpodobně požadavkům na výkon práce v těchto odděleních. Preference hyperaktivačních strategií ve spojení s poměrně malým rozsahem výzkumného souboru mohla způsobit nedostatečný rozptyl hodnot na škále deaktivace pro zachycení vztahu s ostatními škálami.

Z pohledu rovnováhy životních oblastí opět nalézáme rozdíl mezi výsledky oddělení administrativa a analýza dat a ostatními odděleními. Toto oddělení dosahuje vyššího průměrného skóre a vykazuje tedy vyšší rovnováhu životních oblastí. Při hlubším prozkoumání náplně práce všech oddělení lze říci, že v oddělení obchodu a marketingu je práce více nárazová a náročnější na time management, ve špičkách jsou běžné přesčasy, zatímco v oddělení administrativy lze práci lépe plánovat a rozložit, což může mít vliv na subjektivní hodnocení rovnováhy životních oblastí.

Dle vyhodnocení škály kompulzivní práce výzkumný soubor skóruje průměrně níže na subškále workoholismu ve srovnání s daty z předvýzkumu. I zde se opět odlišuje oddělení administrativy a analýzy dat, které dosahuje v průměru nižšího skóre v obou subškálách. Jeho pracovníci tedy vykazují nižší míru workoholismu a zároveň pocítují menší potěšení z práce než zaměstnanci ostatních oddělení. Výsledky oddělení administrativy a analýzy dat mohla ovlivnit nedávná strukturální změna (sloučení zaměstnanců pod jedno oddělení, změna náplně práce a změna reportovacích linií), která s sebou nesla i zvýšenou fluktuaci a měla vliv na celkovou pracovní atmosféru, motivaci a angažovanost, což mohlo vést ke snížení skóre na subškále workoholismu (WOR). Pro účel této diskuse jsme prozkoumali i výsledky dle původních subškál angažovanost, nutkání a potěšení. Z výsledků deskriptivní

statistiky vyplynulo, že pracovníci administrativy a analýzy dat skórují níže než pracovníci jiných oddělení jak v subškále angažovanosti, tak v subškále nutkání, tedy kromě uvedené situace zde budou mít vliv i další faktory.

Z hlediska druhého výzkumného cíle jsme ověřovali možnost využití dimenzí vztahové vazby pro predikci rovnováhy životních oblastí. V tomto výzkumném souboru nebyla nalezena statisticky významná korelace škály rovnováhy životních oblastí se subškálami interpersonální deaktivace a interpersonální hyperaktivace. Vzhledem k absenci vztahu mezi proměnnými nebyla dále provedena regresní analýza pro ověření predikčního vztahu. To vedlo k zamítnutí hypotéz H1 a H2. Nepodařilo se potvrdit výsledky předchozích výzkumů, dle kterých se jedinci s různými styly vztahové vazby liší v udržování hranic mezi prací a rodinou (Belsky & Cassidy, 1994) a předpoklady výzkumníků, že styl vztahové vazby může hrát důležitou roli v tom, jak lidé udržují rovnováhu oblastí života (Sumer & Knight, 2001). Z deskriptivní statistiky lze vyvodit, že náš výzkumný soubor zahrnuje respondenty, kteří mají v průměru nižší tendenci k deaktivacím sekundárním strategiím. Je možné, že jsme nezasáhli ve výzkumném souboru celou škálu stylů vztahové vazby.

V souvislosti s třetím výzkumným cílem jsme ověřovali možnost predikce kompulzivní práce s využitím dimenzí vztahové vazby. Tuto část výzkumu ovlivnily výsledky škály vlastní konstrukce, která byla navržena a v předvýzkumu ověřena pro trojdimenzionální teorii workoholismu se subškálami pracovní angažovanost, nutkání k práci a potěšení z práce. V současném výzkumném souboru byla nalezena výrazná korelace subškál angažovanosti a nutkání. Na základě následné faktorové analýzy, jsme se rozhodli tyto subškály sloučit do jedné, která byla nazvána workoholismus (WOR). Tím jsme přišli o detail potřebný pro posouzení hypotéz H3 a H4, které předpokládaly využití subškál ANG a NUT. Pro účel diskuse jsme nicméně ověřili vztah subškály workoholismus a subškály interpersonální deaktivace, přičemž v tomto výzkumném souboru nebyla nalezena statisticky významná souvislost. Také jsme spočítali korelace subškály deaktivace a původních subškál (ANG a NUT), ani zde nebyl nalezen statisticky významný vztah. Výsledky práce mohl negativně ovlivnit fakt, že výzkumný soubor zahrnuje respondenty, kteří vykazují nižší tendenci k využívání deaktivacích strategií a zároveň nižší tendenci k workoholismu.

V souvislosti s třetím výzkumným cílem byla nalezena statisticky významná negativní korelace ($r(78) = -0,36, p = 0,001$) mezi subškálou interpersonální deaktivace a subškálou

potěšení z práce. Vysoká míra interpersonální deaktívace, která je projevem vztahové vyhýbavosti, má vztah s nízkou mírou potěšení z práce. To odpovídá výsledkům předchozích výzkumů, dle kterých vztahová vyhýbavost koreluje s obecnou pracovní nespokojeností (Hazan & Shaver, 1990, Hardy & Barkham, 1994). Následná regresní analýza potvrdila predikční vztah, ve kterém je variabilita potěšení z práce z 12,8 % vysvětlena modelem zahrnujícím interpersonální deaktívaci, přičemž se vzrůstající interpersonální deaktívací se snižuje míra subjektivně vnímaného potěšení z práce. To vedlo k přijetí hypotézy H5. V rámci výzkumného cíle č. 3 byla role hypotézy H5 doplňující – měla sloužit k rozlišení pravých a entuziastických workoholiků. Bez přijetí hypotéz H3 a H4 nepřináší naše zjištění zásadní informaci k tématu kompulzivní práce. Další výzkum by se však mohl věnovat hlubšímu prozkoumání vztahu mezi dimenzemi vztahové vazby a pracovní spokojeností.

8 Závěr

Cílem předkládané bakalářské práce bylo popsat dimenze vztahové vazby, míru rovnováhy životních oblastí a míru kompulzivní práce u souboru zaměstnanců a dále ověřit možnosti využití dimenzí vztahové vazby jakožto prediktorů míry rovnováhy životních oblastí a míry kompulzivní práce.

Pomocí deskriptivní statistiky a navazující statistické analýzy (jednovýběrového t-testu) byl nalezen statisticky významný rozdíl mezi naměřeným průměrem interpersonální hyperaktivace výzkumného souboru a normou. Naopak u interpersonální deaktivace bylo zjištěno, že průměrná hodnota dosažená výzkumným souborem se od normy statisticky významně neliší. Respondenti tohoto výzkumného souboru vykazují vyšší míru interpersonální hyperaktivace, která je projevem úzkostné vztahové vazby. Podrobnější analýza ukázala, že zejména oddělení marketingu a obchodu vykazují výrazně vyšší míru interpersonální hyperaktivace a zároveň nižší míru interpersonální deaktivace.

Z pohledu rovnováhy životních oblastí výzkumný soubor dosáhl hodnot, které se blíží hodnotám z prvotní studie P. Gröpela (2006), lze tedy hodnotit, že osobní a pracovní život výzkumného souboru je spíše v rovnováze. Vyšší rovnováhy životních oblastí dosahují v průměru pracovníci oddělení administrativy a analýzy dat.

Analýza míry kompulzivní práce byla ovlivněna výsledky ověření faktorové struktury škály vlastní konstrukce pomocí metody hlavních komponent, která, i přes předchozí ověření v předvýzkumu, identifikovala pouze dva faktory, což vedlo ke sloučení subškál angažovanosti a nutkání do jedné subškály nazvané workoholismus. Dle vyhodnocení míry kompulzivní práce výzkumný soubor na subškále workoholismus dosahuje nižších hrubých skóru než rozsáhlejší soubor z předvýzkumu. Stejně je tomu u subškály potěšení z práce. Výzkumný soubor vykazuje nižší tendenci k workoholismu a nižší potěšení z práce.

Dle výsledků provedené korelační analýzy se nepodařilo potvrdit výsledky předchozích výzkumů a teoretických předpokladů o tom, že nejistá vztahová vazba se může projevovat horším udržováním rovnováhy životních oblastí. Na našem výzkumném souboru nebyl nalezen statisticky významný vztah mezi škálou rovnováhy životních oblastí a subškálou interpersonální deaktivace ani subškálou interpersonální hyperaktivace. Nelze tedy potvrdit možnost využití dimenzí vztahové vazby pro predikci rovnováhy životních oblastí.

Vzhledem ke sloučení subškál angažovanosti a nutkání nebylo možno na datech získaných z výzkumného souboru ověřit vztah mezi interpersonální deaktivací a angažovaností, respektive nutkáním. Nebyl také nalezen statistický vztah mezi subškálou interpersonální deaktivace a subškálou workoholismu, vytvořenou sloučením subškál angažovanosti a nutkání. Nepodařilo se potvrdit teoretický předpoklad, že úzkostná vztahová vazba se projevuje sklonem ke kompulzivní práci, která slouží jako prostředek vyhýbání se sociální interakci.

Pomocí korelační analýzy a následné lineární regrese byl nalezen statisticky významný predikční vztah, dle kterého se se vzrůstající interpersonální deaktivací snižuje míra subjektivně vnímaného potěšení z práce. Vztah vysvětluje 12,8 % variance. Výsledky výzkumu potvrzují možnost využít dimenzi interpersonální deaktivace jako jeden z prediktorů potěšení z práce.

Výsledky je nutné interpretovat s ohledem na omezení výzkumu, kterými jsou především rozsah a specifčnost výzkumného souboru, který vykazuje nižší tendenci k využívání deaktivačních strategií a nižší tendenci k workoholismu.

9 Souhrn

Předkládaná bakalářská práce se zabývá problematikou teorie vztahové vazby, rovnováhy životních oblastí a kompulzivní práce. Cílem výzkumu bylo zmapovat na souboru zaměstnanců dimenze vztahové vazby, míry rovnováhy životních oblastí a míry kompulzivní práce a prozkoumat možnosti predikce rovnováhy životních oblastí a kompulzivní práce (workoholismu) s využitím dimenzí vztahové vazby.

První kapitola shrnuje základní principy a koncepty teorie vztahové vazby se zaměřením na dospělost. Popisuje princip fungování vazbového systému, definuje primární a sekundární (deaktivující a hyperaktivující) vazbové strategie a charakterizuje s nimi spojené projevy stylů vztahové vazby v dospělosti. Následně přináší shrnutí aktuálních diagnostických nástrojů. Dále se podrobněji věnuje výzkumům teorie vztahové vazby v psychologii práce a organizace a projevům jednotlivých stylů vztahové vazby v pracovním prostředí.

Druhá kapitola se věnuje tématu rovnováhy životních oblastí. Definuje pojmem práce, vymezuje koncept work life balance a popisuje projevy stylů vztahové vazby v souvislosti s tímto konceptem. Dále definuje konflikt a facilitaci životních oblastí a popisuje modely vysvětlující vztah mezi prací a osobním životem (přelévání, kompenzace a segmentace) jak obecně, tak v kontextu vztahové vazby.

Třetí kapitola pojednává o tématu kompulzivní práce ve smyslu workoholismu. Vzhledem k tomu, že zatím neexistuje shoda nad vymezením konstruktů workoholismu, přináší kapitola přehled dosavadního vývoje přístupů a porovnává existující koncepty. Následně vymezuje koncept, který je využit ve výzkumné části práce – trojdimenzionální přístup Spenceové a Robbinsové (1992), pracující s workoholickou triádou angažovanost, nutkání a potěšení. Dále kapitola shrnuje nepřilíš rozsáhlý dosavadní výzkum workoholismu v kontextu teorie vztahové vazby.

V empirické části práce je popsán výzkumný design ověřující možnosti predikce rovnováhy životních oblastí a kompulzivní práce (workoholismu) dimenzemi vztahové vazby (interpersonální hyperaktivace a interpersonální deaktivace). Pro měření vztahové vazby byla využita škála Experiences in Work Relationships – Individual EWR-I (Seitl et al., nedat). Jde o sebesposuzovací nástroj vyvinutý k diagnostice vztahové vazby specificky v pracovním prostředí. Obsahuje 19 položek, které jsou hodnoceny na 7-bodové škále

Likertova typu. Pro měření rovnováhy životních oblastí byla použita šestipoložková Škála rovnováhy životních oblastí WLB-6 (Gröpel, 2006), obsahuje hodnocení na 6-bodové škále Likertova typu. Pro měření workoholismu byla vyvinuta krátká Škála kompulzivní práce vlastní konstrukce vycházející z trojdimenzionální definice workoholismu Spenceové a Robbinsové (1992) se třemi subškálami – pracovní angažovanost, nutkání pracovat a potěšení z práce. Metoda obsahuje 18 položek hodnocených na 5-bodové škále Likertova typu. Metoda byla testována v předvýzkumu na 339 respondentech, byla ověřena její vnitřní konzistence a faktorová struktura sestává ze tří faktorů odpovídajících dimenzím workoholické triády.

Výběrovým souborem bylo 80 zaměstnanců společnosti zabývajících se výrobou a prodejem rychloobrátkového spotřebního zboží. Za účelem ověření stanovených cílů byl zvolen kvantitativní design. Sběr dat byl realizován kombinací záměrného (společnost a oddělení) a totálního (zaměstnanci v rámci oddělení) výběru. Cílem bylo zachytit respondenty v celé škále stylů vztahové vazby. Sběr dat byl uskutečněn elektronicky pomocí komerční služby Survio. Pořadí metod bylo určeno záměrně tak, aby položky jednotlivých škál měly co nejmenší vliv na sebeposuzování v dalších škálách (ERW-I, WLB-6, Škála kompulzivní práce).

Statistická analýza byla ovlivněna výsledky ověření faktorové struktury Škály kompulzivní práce vlastní konstrukce na stávajícím výzkumném souboru pomocí metody hlavních komponent, která, i přes předchozí testování v předvýzkumu, identifikovala pouze dva faktory. To vedlo k rozhodnutí o sloučení subškál angažovanosti a nutkání do jedné subškály nazvané workoholismus. Tím jsme přišli o detail potřebný pro posouzení některých hypotéz.

V rámci cíle popsat dimenze vztahové vazby, míru rovnováhy životních oblastí a míru kompulzivní práce bylo pomocí deskriptivní statistiky a jednovýběrového t-testu zjištěno, že výzkumný soubor vykazuje statisticky významný rozdíl oproti normě na škále interpersonální hyperaktivace ($t(80) = 3,66; p < 0,001$). Dává tedy přednost hyperaktivačním sekundárním strategiím. Z pohledu rovnováhy životních oblastí celkově výzkumný soubor dosáhl hodnot, které se blíží průměrům prvotní studie P. Gröpela (2006), lze tedy hodnotit, že osobní a pracovní život výzkumného souboru je spíše v rovnováze. Dle vyhodnocení míry kompulzivní práce dosazuje výzkumný soubor na subškále

workoholismus i na subškále potěšení z práce nižších skóru než soubor z předvýzkumu. Výzkumný soubor tedy vykazuje nižší tendenci k workoholismu a nižší potěšení z práce.

Pro ověření hypotéz byla použita korelační a regresní analýza. Dle výsledků analýzy se nepodařilo potvrdit teoretické předpoklady o tom, že nejistá vztahová vazba se může projevovat horším udržováním rovnováhy životních oblastí. Nebyl nalezen statisticky významný vztah mezi rovnováhou životních oblastí a interpersonální hyperaktivací ani interpersonální deaktivací. Nepodařilo se potvrdit teoretický předpoklad, že úzkostná vztahová vazba se projevuje sklonem ke kompulzivní práci s cílem vyhýbání se sociální interakci. Vzhledem k sloučení subškál angažovanosti a nutkání nebylo možno ověřit jejich vztah s interpersonální deaktivací, nicméně nebyl nalezen ani statisticky významný vztah mezi sloučenou subškálou workoholismu a interpersonální deaktivací. V souladu s teoretickými předpoklady byl nalezen negativní vztah mezi interpersonální deaktivací a potěšením z práce. Pomocní korelační analýzy a následné lineární regrese byl nalezen predikční vztah, dle kterého se se vzrůstající interpersonální deaktivací snižuje míra subjektivně vnímaného potěšení z práce. Vztah vysvětluje 12,8 % variance.

Výsledky výzkumu je nutné interpretovat s ohledem na jeho omezení. Mezi ty patří zejména velikost a specifičnost výzkumného souboru, který dle deskriptivní charakteristiky vykazuje nižší tendenci k využívání deaktivačních strategií a zároveň nižší tendenci k workoholismu. Výsledky této práce by proto neměly odradit od dalšího výzkumu vztahu workoholismu a rovnováhy životních oblastí ve světle teorie vztahové vazby.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Adamove, J. (2017). *Vztahová väzba v detstve a dospelosti. Stručný prehľad poznatkov*. Bratislava: Vydavateľstvo F. Získano 24. srpna 2018 z <http://vydavatelstvo-f.sk/file/192-vztahova-vazba>
- Andreassen C. S. (2013). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11.
- Andreassen, C. S., Hetland, J, & Pallesen, S (2014). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 7-24.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test of Four-Category Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226-244.
- Belsky, J., & Cassidy, J. (1994). Attachment: Theory and evidence. In Rutte, M., & Hay, D. (Eds.), *Development through life: A Handbook for Clinicians*, 373-402. Oxford: Blackwell.
- Bieščad, M., & Hašto, J. (2010). Diagnostikovanie typov vzťahovej väzby (attachment) v dospelosti s použitím nástrojov dostupných v našich podmienkach. *Psychiatrie*, 14, 68-74.
- Bowlby, J. (2010). *Väzba: teorie kvality raných vzťahů mezi matkou a dítětem*. Praha: Portál.
- Bowlby, J. (2012). *Odloučení: kritické období raného vztahu mezi matkou a dítětem*. Praha: Portál.
- Bowlby, J. (2013). *Ztráta: smutek a deprese*. Praha: Portál.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment. In: Simpson, J. A., Rholes, W. S. (Eds.), *Attachment theory and close relationships* (46-76). New York: Guilford Press.
- Brisch, K. H. (2011). *Poruchy vztahové väzby. Od teorie k terapii*. Praha: Portál.
- Chong, A., Gordo, M., & Gere, J. (2018). The Influences of Work nad Home Interference and Facilitation on Job Satisfaction. An Attachment Theory Perspective. *Journal of Personnel Psychology*, 17(2), 94-101.
- Douglas, E. J., & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or Just Hard Worker? *Career Development International*, 11, 394-417.

- Finkel, E., & Simpson, J. (2015). Editorial overview: Relationship science. *Current Opinion in Psychology, 1*, 5-9.
- Fraley, R. C., Waller, N. G., & Brennan, K. A. (2000). An Item Response Theory Analysis of Self-Report Measures of Adult Attachment. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*(2), 350-365.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior, 13*(7), 723-729.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92.
- Griffiths, M. D. (2011). Workaholism: A 21st century addiction. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society, 24*, 740-744.
- Gröpel, P. (2006). Rovnováha životných oblastí vo vzťahu naplnenosti potrieb a spokojnosti so životom. *Československá psychologie, 50*(1), 71-83.
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal Of Psychology, 100*(2), 365-375.
- Hardy, G. E., & Barkham, M. (1994). The relationship between interpersonal attachment styles and work difficulties. *Human relations, 47*(3), 263-281
- Harms, P. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review, 21*, 285-296
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic Love Conceptualized as an Attachment Process. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(3), 511-524.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(2), 270-280
- Hazan, C., & Shaver, P. (1994). Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychological Inquiry, 5*(1), 1-22.

- Joplin, J., Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1999). Attachment behavior and health: Relationships at work and home. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 783-796.
- Kohoutek, R., & Štěpaník, J. (2000). *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM.
- Křivohlavý, J. (2006). *Psychologie smysluplnosti existence: otázky na vrcholu života*. Praha: Grada.
- Lambert, S. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Main, M., Kaplan, N., & Cassidy, J. (1985). Security in infancy, childhood and adulthood: A move to the level of representation. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50, 66-104.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2003). The attachment behavioral system in adulthood: activation, psychodynamics, and interpersonal processes. *Advanced in Experimental Social Psychology*, 35, 53-152.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in Adulthood: Structure, Dynamics, and Change*. New York City: Guilford Press.
- Pauknerová, D. (2012). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Praško, J. (2003). *Obsedantně-kompulzivní porucha a jak se jí bránit: příručka pro klienta a jeho rodinu*. Praha: Portál.
- Richards, D. A., & Schat A. C. H. (2011). Attachment at (Not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96, 169-182.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the Gap between Workplace, Sociokultural, and Family Research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31-47.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.

- Seitl, M. (2014). Teorie vztahové vazby v dospělosti a sebeposouzení osobnostních charakteristik relevantních v pracovním prostředí. In D. Fedáková, M. Bozogánová, & L. Ištoňová (Eds.), *Zborník príspevkov z 13. ročníka medzinárodnej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2014“* (243-254). Košice: SVÚ SAV.
- Seitl, M., & Charvát, M. (2018). Attachment styles: A motivational framework of personality dispositions in selection and counseling. *Človek a spoločnosť*, 21(1), 12-28.
- Seitl, M., Charvát, M., & Lečbych, M. (2016). Psychometrické charakteristiky české verze škály Experiences in Close Relationships (ECR). *Czechoslovak Psychology*, 60(4), 351-371.
- Seitl, M., Seitlová, K., & Střelec, J. (2017). Development and Validation of the Experiences in Work Relationships – Individual (EWR-I). Presented at the European Association for Work & Organizational Psychology Congress, Dublin.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320–348.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Střelec, J. (2019). *Vztahová vazba v zaměstnání a predikce interpersonální složky pracovní výkonnosti*. (Diplomová magisterská práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86, 653-663.
- Van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Brenninkmeijer, V. (2013). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 46-62.
- Vyskočilová, J. (2015). Workoholismus a jeho důsledky. *Psychiatrie pro praxi*, 16(1), 14-20.
- Yip, J., Ehrhardt, K., Black, H., & Walker, D. O. (2018). Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 185-198.

PŘÍLOHY

PŘÍLOHA 1

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Teorie vztahové vazby v zaměstnání, kompulzivní práce a work life balance

Autor práce: Ing. Barbora Koubková

Vedoucí práce: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Počet stran a znaků: 58 stran, 101 491 znaků

Počet příloh: 3

Počet titulů použité literatury: 50

Abstrakt: Cílem bakalářské práce je zmapovat dimenze vztahové vazby, míry rovnováhy životních oblastí a míry kompulzivní práce výzkumného souboru a prozkoumat možnosti predikce rovnováhy životních oblastí a kompulzivní práce (workoholismu) s využitím dimenzí vztahové vazby. Ve výzkumu byl zvolen kvantitativní přístup. Výzkumný soubor tvoří 80 zaměstnanců rychloobrátkové společnosti. Pro diagnostiku vztahové vazby v pracovním prostředí bylo využito nástroje EWR-I. Pro zjištění míry rovnováhy životních oblastí byla použita Škála rovnováhy životních oblastí WLB-6. Pro měření workoholismu byla vyvinuta krátká Škála kompulzivní práce. Výsledky analýzy nepotvrdily korelaci mezi dimenzemi vztahové vazby a rovnováhou životních oblastí ani mezi interpersonální deaktivací a kompulzivní prací. Byl potvrzen negativní predikční vztah mezi interpersonální deaktivací a potěšením z práce.

Klíčová slova: teorie vztahové vazby, work life balance, rovnováha životních oblastí, kompulzivní práce, workoholismus

PŘÍLOHA 2

ABSTRACT OF THESIS

Title: Attachment theory at work, compulsive work and work life balance

Author: Ing. Barbora Koubková

Supervisor: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Number of pages and characters: 58 pages, 101 491 characters

Number of appendices: 3

Number of references: 50

Abstract: The aim of the bachelor thesis was to map attachment dimensions, level of work life balance and level of compulsive work of the research sample and to study the potential to predict work life balance and compulsive work (workaholism) using attachment dimensions. Quantitative approach was chosen in the research. The research sample consisted of 80 FMCG company employees. For attachment diagnostics in workplace the EWR-I was used. For the level of work life balance detection the WLB-6 was used. For the level of workaholism the short Compulsive work scale was developed. Analysis results show no correlation between attachment dimensions and work life balance nor correlation between interpersonal deactivation and compulsive work. A negative predictive relation between interpersonal deactivation and work enjoyment was discovered.

Key words: attachment theory, work life balance, compulsive work, workaholism

PŘÍLOHA 3

ŠKÁLA KOMPULZIVNÍ PRÁCE

Instrukce:

Inventář obsahuje 18 výroků zaměřených na to, jak lidé hodnotí svůj vztah k práci. Přečtěte si prosím pozorně každý výrok a posuďte, jak často pro Vás platí na stupnici od 1 (téměř nikdy) až po 5 (téměř vždy). Jednotlivé výroky nelze posuzovat ani jako správné, ani jako nesprávné, není tedy možné dosáhnout dobrých nebo špatných výsledků. Nepřemýšlejte dlouho o jednotlivých výrocích. Odpovídejte spontánně a plynule.

Škála Likertova typu:

1 – Téměř nikdy, 2 – Zřídka, 3 – Někdy, 4 – Často, 5 – Téměř vždy

Znění položek a zařazení do subškál:

Položka	Subškála
1. Práci věnuji více času než svým koníčkům a přátelům.	ANG
2. Přemýšlím o práci ve svém volném čase.	NUT
3. Pracuji proto, že mě to baví.	POT
4. Práci věnuji více času, než jsem měl/a původně v plánu.	ANG
5. Když nepracuji, cítím se provinile.	NUT
6. Do práce se těším.	POT
7. Ostatní mě upozorňují, že bych měl/a věnovat čas i jiným aktivitám než práci.	ANG
8. Mám silnou vnitřní potřebu pilně pracovat.	NUT
9. Vyprávím jiným o své práci, protože je zajímavá.	POT
10. Chybí mi volný čas.	ANG
11. Když musím přerušit práci, jsem z toho nervózní.	NUT
12. Práce je pro mě spíše zábava než dřina.	POT
13. Ruším své soukromé předem naplánované aktivity kvůli práci.	ANG
14. Když mám dovolenou, cítím se nespokojen/nesvá.	NUT
15. Najdu si čas na záliby, které mě těší.	NUT-r
16. Mívám rozpracováno více věcí najednou.	NUT
17. Má práce mě naplňuje.	POT
18. Pracuji i během dovolené.	NUT

PŘÍLOHA 4

UKÁZKA ČÁSTI DATOVÉ MATICE

No	Kód respondenta	Rod	Věk	Vzdělání	Obor studia	Oddělení	E1 HYP-T	E2 DEA	E3 HYP	E4 DEA	E5 HYP	E6 DEA	E7 HYP	E8 DEA	E9 HYP	E10 DEA-T	E11 HYP	E12 DEA	
8	PEZ65HU		0	27	2	0	2	2	6	2	2	2	6	6	6	6	6	2	2
9	J912CE		0	49	2	1	5	2	6	2	6	3	5	5	6	3	5	6	6
10	J105IRI		0	44	0	1	5	2	6	2	4	4	2	6	2	5	4	5	1
11	M1960TO		1	39	2	0	6	5	7	2	7	3	6	6	6	4	4	5	4
12	V1981KO		1	30	2	0	7	4	7	1	6	7	7	1	7	4	4	5	4
13	VA072SK		1	42	2	0	5	1	6	3	5	3	6	6	4	5	4	3	5
14	LU077ZA		1	27	2	0	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	3	4	5
15	je679he		1	40	2	0	6	3	6	2	5	2	3	5	5	3	3	3	3
17	M1545PO		1	47	2	1	6	2	7	2	5	2	5	5	2	5	2	6	2
18	JA855RE		1	44	0	0	5	3	6	4	5	5	6	6	6	6	6	2	2
19	HE395WA		1	39	2	0	6	1	5	4	3	2	6	3	5	3	2	2	1
20	J1295ŠM		0	50	2	0	7	3	5	1	1	2	5	3	5	2	6	2	1
21	ZD328NA		0	38	2	0	6	2	3	2	6	3	3	3	3	3	5	2	4
22	FR061VL		0	49	0	1	3	3	5	1	2	1	6	5	2	5	5	1	1
23	J5153EM		1	27	2	0	5	2	5	2	6	1	5	3	6	2	5	3	3
24	JS895SM		0	31	2	0	5	2	2	2	6	2	5	2	6	2	2	5	3
25	ja154TE		0	47	0	1	6	1	2	2	6	2	7	6	7	3	3	1	1
26	BI111bi		0	41	2	0	5	3	4	3	5	6	5	6	4	4	3	4	4
27	PA432BA		1	27	2	0	5	7	5	7	5	3	3	3	5	3	3	2	2
28	JA834DR		1	30	2	0	6	1	7	1	6	1	6	2	6	1	5	1	1
29	V1341FI		0	36	0	2	2	5	1	7	6	5	1	6	3	5	1	6	6
30	IO519MI		1	37	2	0	5	1	5	1	7	2	7	2	6	1	6	1	1
31	MP672CE		1	27	2	2	5	3	5	3	6	2	5	6	5	3	5	4	4
32	Praha		0	45	0	0	5	2	3	3	6	2	3	5	3	3	5	5	4
33	JA025MÁ		1	24	0	2	7	4	6	6	6	5	5	6	6	7	3	5	5
34	AL844KU		1	32	2	2	3	5	3	3	2	5	5	6	2	5	1	4	4
35	J1744GL		1	35	0	0	6	1	5	2	6	5	5	5	6	3	5	5	5
36	BO919HO		1	37	0	0	2	5	6	3	7	6	6	7	5	1	1	4	4
37	FR940KR		1	31	2	0	6	2	6	2	4	3	7	5	5	4	5	4	4
38	V1980MA		1	24	2	0	5	2	5	2	3	5	3	7	5	5	2	1	1
39	TO858OL		0	38	2	0	5	7	3	5	2	6	5	2	6	2	5	4	4
40	sgsdfgs		0	40	2	0	5	1	6	1	6	5	4	2	7	4	2	6	6
41	M1876HO		1	31	2	2	7	1	6	1	6	1	5	2	5	3	4	4	4
42	JA457HO		0	44	2	0	3	3	5	2	5	2	2	2	5	3	5	3	3
43	LA986CA		0	50	2	1	1	1	2	2	2	2	5	5	2	3	5	3	3
44	JA391KU		1	38	0	2	3	3	4	2	6	1	6	5	4	1	3	6	6
46	lalala		0	38	2	0	5	1	5	1	6	6	1	6	2	7	1	7	3
47	JA109VA		1	36	0	0	5	1	3	6	6	7	3	2	4	4	4	2	1
48	M1525MA		0	44	2	0	5	3	6	5	5	6	5	6	3	6	2	6	6
49	AN955SE		0	48	0	2	1	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
50	JA285PU		0	38	2	0	5	2	5	2	6	3	3	3	2	3	2	5	4
51	J1224CE		1	38	2	0	6	2	3	1	1	7	1	3	3	2	3	1	1