

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra sociologie a andragogiky

Lenka Lutonská

WORKAHOLISMUS
PROBLEMATIKA FENOMÉNU ZÁVISLOSTI NA PRÁCI V ORGANIZACI

Závěrečná bakalářská práce

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Kliment, Ph.D.

Olomouc 2012

Prohlašuji, že jsem tuto závěrečnou bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 28.3.2012

.....
vlastnoruční podpis

Na tomto místě bych chtěla poděkovat **PhDr. Pavlu Klimentovi, Ph.D** za vedení mé bakalářské práce, cenné rady a podněty, jeho trpělivost a velmi užitečnou metodickou pomoc poskytovanou během jejího zpracování.

Také děkuji svému muži **Tomášovi** za to, že mi byl po celou dobu studia tolerantní, vtipnou a neustálou oporou.

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod | 6 |
| 1 Práce | 7 |
| 1.1 Co je to práce? | 7 |
| 1.2 Práce jako prostředek uspokojování potřeb | 8 |
| 1.3 Práce a syntetický status | 8 |
| 1.4 Práce a seberealizace | 9 |
| 1.5 Vztah k práci..... | 10 |
| 2 Workaholismus aneb závislost na práci..... | 13 |
| 2.1 Co je to závislost na práci? | 13 |
| 2.2 Jak poznáme závislost na práci? | 16 |
| 2.3 Jak závislost na práci vzniká?..... | 18 |
| 2.4 Typologie workaholiků | 19 |
| 2.5 Jak se workaholik projevuje? | 20 |
| 2.6 Rozvoj závislosti na práci..... | 21 |
| 2.7 Varovné známky závislosti na práci | 22 |
| 2.8 Rizika závislosti na práci..... | 23 |
| 2.8.1 Změna osobnosti – 8 ztrát dle Killingerové | 23 |
| 2.8.2 Stres | 24 |
| 2.8.3 Psychosomatické poruchy..... | 24 |
| 2.8.4 Spánek – poruchy spánku | 25 |
| 2.8.5 Burnout – syndrom vyhoření | 25 |
| 2.8.6 Chronická únava | 27 |
| 2.8.7 Smrt | 28 |
| 2.9 Workaholismus a rodina | 30 |
| 2.9.1 Děti workaholika..... | 30 |
| 2.9.2 Partner workaholika | 31 |
| 2.9.3 Workaholik v roli rodiče | 32 |
| 2.9.4 Kodependence - spoluzávislost..... | 32 |
| 2.9.5 Rodina – dynamika a funkce | 33 |

| | | |
|--------|--|----|
| 2.10 | Workaholismus v organizaci | 34 |
| 2.10.1 | Workaholická organizace | 34 |
| 2.10.2 | Workaholismus jako riziko pro organizaci..... | 35 |
| 2.10.3 | Jak uzdravit workaholickou organizaci? | 37 |
| 2.11 | Naše workaholická společnost..... | 39 |
| 2.12 | Workaholismus jako výzva andragogice | 41 |
| 3 | Výzkum | 46 |
| 3.1 | Cíl a metody výzkumu | 46 |
| 3.2 | Metodologie výzkumu, stanovení hypotézy..... | 46 |
| 3.2.1 | Představení firmy | 47 |
| 3.2.2 | Dotazníky | 47 |
| 3.2.3 | Stanovení hypotéz | 49 |
| 3.3 | Analýza výsledků | 49 |
| 3.4 | Verifikace hypotéz | 50 |
| 3.5 | Zhodnocení výsledků výzkumu | 57 |
| | Závěr..... | 58 |
| | Seznam použitých pramenů a literatury..... | 59 |
| | Literatura | 59 |
| | Elektronické dokumenty..... | 61 |
| | Osobní sdělení | 63 |
| | Přílohy..... | 64 |
| | Příloha 1 | 64 |
| | Příloha 2 | 69 |
| | Příloha 3 | 78 |
| | Příloha 4 | 79 |
| | ANOTACE | 81 |
| | Podklad pro zadání bakalářské práce studenta | 82 |

Úvod

Ve své diplomové práci přibližuji problematiku workaholismu – závislosti na práci. Teoretická část je postavena tak, aby umožnila nahlédnout komplexnost, nejednostrannost a závažnost tohoto fenoménu a představit workaholismus nejen jako záslužnou nebo společensky uznávanou závislost. Ve své práci užívám jak pojem workaholismus nebo workaholik, tak závislost na práci nebo osoba závislá na práci.

Na úvod - tedy v první kapitole - se zabývám prací, její definicí z psychologického, sociologického, andragogického a ekonomického hlediska. V souvislosti s prací také zmiňuji syntetický status a vztah práce a seberealizace, a také zmiňuji práci jako prostředek stvrzení naší osobnosti. Problematice samotné závislosti na práci se podrobněji věnuji v následující - druhé - kapitole.

Na základě dostupných zdrojů uvádím definici závislosti na práci, pokyny, jak ji odhalit, zmiňuji její etiologii a typologii závislostí postižených jedinců. Dále uvádím projevy jejich chování a stupně rozvoje závislosti společně s varovnými známkami této závislosti. Součástí druhé kapitoly je i popis rizik s workaholismem spojených jako je změna osobnosti, stres, psychosomatické poruchy, poruchy spánku, syndrom vyhoření, chronická únava, ale i smrt.

Dále pojednávám o workaholismu v kontextu rodinného a firemního prostředí. Uvádím jak osoba workaholika výrazně určuje dynamiku jeho rodiny a negativně ovlivňuje citovou, reprodukční, výchovnou a socializační funkci rodiny. V rámci organizace se zaměřuji na rysy workaholické organizace, rizika workaholismu pro organizaci a přístupy k terapii organizace a/nebo jedince. Na závěr kapitoly se věnuji workaholismu ve společenském kontextu a uvádím podněty pro andragogické působení.

Třetí – výzkumná část je zaměřena na stanovení míry ohrožení workaholismem u zaměstnanců a spolupracovníků firmy CAD PROJEKT PLUS, s.r.o. v Prostějově. Výzkum sestává ze 3 částí: praktické, metody výzkumu a analýzy výsledků výzkumu. Cílem praktické části je zjištění míry rizika ohrožení workaholismem v této firmě. Pro potřeby výzkumu používám Robinsonův test rizika závislosti na práci, Scheinův test kariérových kotev a dotazník pro získání doplňujících demografických dat.

Na závěr výzkumné části uvádím shrnutí a výsledky výzkumu.

1 Práce

„Když se v novinovém interview zeptali Karla Čapka 'Co děláte ve svém volném čase nejraději?' odpověděl: 'Pracuji.' Věřím, že nelhal. Člověk je homo faber. Pokud si může vybrat, co může dělat, začne nezdělat to, co - pozorováno zvnějšku – označíme jako práci¹.“

1.1 Co je to práce?

Možný práci definuje zprvu poněkud zjednodušeně. Člověk má dle jeho názoru přirozený sklon směřovat své konání tak, aby výsledky jeho činnosti byly užitečné nejen jemu samotnému a zároveň také ze strany druhých očekává ocenění této činnosti².

Možný pojem práce dále upřesňuje a to tak, že mluvíme-li o práci, máme všeobecně na mysli práci zvnějšku úkolovanou, organizovanou a placenou, tedy námezdní zaměstnání, které nevykonáváme ve volném čase, nýbrž naopak – za volný čas pokládáme to, co nám mimo námezdní zaměstnání z našeho času zůstane³.

Z hlediska sociologického a ekonomického je práce definována jako činnost a konání nezbytné pro přežití společnosti⁴. Tato činnost je skupinová a společenský svět dospělých lidí je utvářen především na základě jejich pracovní činnosti⁵.

Psychologie definuje práci zejména jako jednu z nejtypičtějších zprostředkujících činností podmiňujících uspokojování potřeb⁶.

Andragogika v sociologizujícím a nenormativním pojetí práci pojímá v dimenzích syntetického statusu a zabývá se jeho změnami v individuálních a sociálních souvislostech⁷.

Psychologizujícímu pojetí práce a syntetickému statusu se podrobněji věnuji v následujících kapitolách.

¹ Možný, I.: Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života. Praha: Portál, 2002, s. 93.

² Možný, I.: Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života. Praha: Portál, 2002, s. 93.

³ Možný, I.: Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života. Praha: Portál, 2002, s. 93.

⁴ Work. In: *Encyclopaedia Britannica* [online]. Téma založeno 22. 9. 2006, naposledy upraveno 14. 6. 2011 [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z [www: http://www.britannica.com/EBchecked/topic/647998/work](http://www.britannica.com/EBchecked/topic/647998/work)

⁵ Bedrnová, E., Nový, I.: *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998, s. 14.

⁶ Koščo, J.: *Psychologické poradenstvo v školskom a profesionálnom vývine: Teoretické a spoločenské predpoklady*. Bratislava: SPN, 1971, s. 34-37.

⁷ Bartoňková, H., Šimek, D.: *Andragogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002, s. 14-15.

1.2 Práce jako prostředek uspokojování potřeb

Jak jsem již uvedla, psychologie definuje práci zejména jako jednu z nejtypičtějších zprostředkujících činností podmiňujících uspokojování potřeb⁸.

Šimek uvádí Abrahama Maslowa jako jednoho z představitelů psychologizujících teorií práce, který určil společné jmenovatele každé lidské aktivity – potřeby – a ty rozdělil hierarchicky od nejnižších po nejvyšší.

Nejnižší úroveň hierarchie představují potřeby fyziologické (jídlo, pití, spánek, sex), poté je řazena potřeba bezpečí, nad ní jsou potřeby úcty a sebeúcty, příslušnosti, sympatií, lásky a účasti. Hierarchii završují potřeby estetické, potřeby znalosti a porozumění, potřeby seberealizace. Tuto nejvyšší úroveň pokládá Maslow za pro člověka typickou.

Bez ohledu na to, nakolik jsou potřeby nejvyšší úrovně pro člověka příznačné, Šimek společně s Maslowem zdůrazňuje, že nejprve člověk uspokojuje základnější potřeby; ty, které jsou mu dány evolučně, a teprve po jejich uspokojení se věnuje neuspokojeným potřebám vyšším⁹.

Nakonečný s Maslowem tvrdí, že vyšší potřeby jsou fakticky neukojitelné. Uvádějí příklad potřeby lásky, kdy člověk, který je milován, nemusí nutně netoužit po lásce jiných osob, po jejich obdivu apod. U vyšších potřeb se Nakonečný s Maslowem dokonce zmiňují o tom, že způsob jejich uspokojení se neubírá cestou redukce jako v případě potřeb nižších, ale naopak v udržování či stupňování napětí¹⁰.

Vztáhneme-li neukojitelnost vyšších potřeb na potřebu seberealizace, vyvstává otázka, kam až člověk musí jít, aby byl po této stránce uspokojen.

1.3 Práce a syntetický status

Šimek nazývá práci statusotvornou¹¹. Práce člověku určuje jeho sociální pozici ve společnosti. Jedná se o status získaný. Činnost či profese, kterou jedinec vykonává a to, jakou má tato činnost či profese

⁸ Koščo, J.: *Psychologické poradenstvo v školskom a profesionálnom vývine: Teoretické a spoločenské predpoklady*. Bratislava: SPN, 1971, s. 34-37.

⁹ Šimek, D.: *Sociologie práce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000, s. 22.

¹⁰ Nakonečný, M.: *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997, s.100.

¹¹ Šimek, D. Osobní sdělení 21. 10. 2011.

v dané společnosti prestiž a jaký podíl na moci jedinci skýtá, pak společně s dosaženým vzděláním, výší příjmu a životním způsobem určuje sociální pozice jedince. Dle Šimka životní způsob, který jedinec vykazuje, vyplývá z předchozích 5 ukazatelů, které přímo souvisí s vykonávanou činností či profesí.

Pro svůj proměnlivý charakter a provázanost jednotlivých faktorů je tento status často nazýván syntetickým.

Nabízí se domněnka, že pokud známe syntetický status jedince, známe jeho skutečné možnosti a šanci na uplatnění se v moderní společnosti. Šimek ale do protiváhy objektivní úrovni jednotlivých faktorů staví i subjektivní reflexi této úrovně. Záleží tedy i na rozdílnosti osobnostních charakteristik nositele – jeho hodnotové orientaci, aspirační úrovni, sebehodnocení apod.

Syntetický status tedy vzhledem k nespočetnosti faktorů ovlivňujících subjektivní reflexi a specifickou osobnosti jedince nemůže určovat skutečné možnosti a šance na uplatnění¹².

Určuje-li syntetický status naši objektivní pozici ve společnosti, pak s přihlédnutím k významu a váze výše zmíněného subjektivního vnímání statusu, můžeme vidět souvislost mezi seberealizací a syntetickým statutem.

1.4 Práce a seberealizace

Určuje-li syntetický status naši objektivní pozici ve společnosti, pak s přihlédnutím k významu výše zmíněného subjektivního vnímání statusu, můžeme vidět souvislost mezi seberealizací a syntetickým statutem.

Seberealizace je slovníkem cizích slov definována jako „uplatnění se přinášející vnitřní uspokojení a rozvoj osobnosti“¹³.

Maslow definuje seberealizovanou osobu jako jedince, který přijímá okolnosti života (včetně sebe sama) namísto toho, aby je odmítal nebo se jim vyhýbal. Jedná se o tvořivého jedince, který spontánně myslí a jedná, zajímá se o řešení problémů, často i o řešení problémů jiných lidí. Řešení problémů hraje v životě takového jedince často klíčovou roli. Seberealizovaný jedinec vnímá blízkost jiných lidí a všeobecně si váží

¹² Šimek, D.: *Sociologie práce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000, s. 22.

¹³ Seberealizace. In: Slovník cizích slov [online]. Datum založení tématu a jeho aktualizace neuvedeno. [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z [www: http://www.slovník-cizich-slov.info/seberealizace/](http://www.slovník-cizich-slov.info/seberealizace/)

života. Má vnitřní etiku, která je na vnější autoritě nezávislá. Jiné lidi posuzuje bez předsudků, snaží se být objektivní¹⁴.

Jak jsem již dříve zmínila, syntetický status se pak v pěti bodech ze šesti vztahuje k naší práci. Lze tedy dosáhnout pocitu stvrzení naší osobnosti prostřednictvím práce?

1.5 Vztah k práci

Killingerová uvádí 3 základní příklady vztahu k práci, které lze charakterizovat jako nutnost, radost a psychickou závislost.

1. **nutnost:**

Prvním typem je člověk, který musí mimořádně usilovně pracovat, aby zajistil základní potřeby své rodiny jako nasycení a ošacení – tento jen čelí tvrdé skutečnosti. Není motivován posedlostí, není poháněn neurotickou závislostí.

2. **radost:**

Druhým typem jsou ti, kteří usilovně pracují, ze své práce se těší a jsou jí oddáni. Někdy se do ní pouštějí s obrovskou energií a nadšením a při té příležitosti vykonají pozoruhodné činy. Tyto záchvaty pracovní produktivity však nejsou neměnným pravidlem. Po většinu času dokáží tito lidé udržet svůj život v rovnováze a svůj pracovní program mají plně pod kontrolou. Přestože se prostřednictvím své pracovní kariéry definují a práce je součástí jejich životního stylu, je tu jeden výrazný prvek a ten, že je práce neovládá. Je jen jednou z mnoha součástí jejich života, kde je místo pro rodinu a přátele, zájmy, koníčky, společenské aktivity, duchovno. Tito lidé nepotlačují svou citovou stránku, neschovávají své emoce, jsou s nimi v kontaktu a dokáží být i v obtížných obdobích pro své okolí fyzickou i psychickou podporou.

3. **psychická závislost:**

Třetím typem jsou lidé na práci psychicky závislí - workaholici. Závislost na práci bývá různá. Paradoxně do ní upadají lidé ze střední třídy, kteří nejsou k nadměrným pracovním výkonům nuceni vlastní ekonomickou situací. Workaholismus nemá nic společného se zdravou prací. Podle Killingerové není workaholik těžce pracující a z výsledků své práce

¹⁴ Maslowova pyramida. In: *Wikipedie:Otevřená encyklopedie* [online]. Téma založeno 5. 11. 2008, naposledy upraveno 14. 9. 2011 [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z [www: http://cs.wikipedia.org/wiki/Maslowova_pyramida](http://cs.wikipedia.org/wiki/Maslowova_pyramida)

se těšící člověk, ale jedinec závislý na činnosti, jejímž prostřednictvím hledá stvrzení své osobnosti. Život takového jedince je zcela ovládán prací, Killingerová také upozorňuje na souvislost se zneužíváním moci a autority¹⁵.

Z výše uvedeného můžeme vyvodit, že první typ pracujícího jedince je v rámci své práce zcela zaměřen na uspokojení základních potřeb. Druhý typ pokládá práci za naplňující, je tu znát prvek seberealizace, uspokojení a potvrzení vlastní osobnosti. Tomuto jedinci ale práce život neovládá - na rozdíl od třetího typu. Třetí typ v práci nespátřuje nutný prostředek uspokojení základních potřeb, ani pro něj práce není radostí. V činnosti hledá stvrzení své osobnosti a jeho život je práci zcela podřízen¹⁶. Pracuje i při odpočinku a práci podřizuje i osobní život. Závislost na práci proměňuje osobnost jedince – projevuje se např. úzkostí, strachem ze selhání, odcizením, ztrátou duševní rovnováhy a zkresleným náhledem na smysl a hodnoty života a lásky¹⁷.

Killingerová dále uvádí, že pracovní výkon je pro tyto jedince jistou formou extáze a nával adrenalinu s ním spojený působí jako droga¹⁸. Klade závislost na práci na stejnou úroveň se závislostí drogovou, s tím rozdílem, že závislost na práci je pokládána za společensky přijatelnou¹⁹.

Někteří psychologové společně s Nešporem uvádí u závislých osob problematické sebevědomí, které je živeno pouze pracovními úspěchy²⁰.

Porovnáme-li popis jedinců závislých na práci s Maslowovým popisem seberealizovaného jedince, bude patrný značný rozpor.

Práce nám tedy může být prostředkem stvrzení naší osobnosti, máme-li k ní zdravý vztah a necháváme ve svém životě prostor naplňujícímu životnímu stylu. V opačném případě – jak uvádí Killingerová - se pro nás práce může stát tragickým útekem od plnohodnotného života. Závislý jedinec je ochoten práci obětovat rodinu i osobní hodnoty²¹.

¹⁵ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 14.

¹⁶ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 14.

¹⁷ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 15-16.

¹⁸ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 15-16.

¹⁹ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 15-16.

²⁰ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 31.

²¹ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 15-16.

Závěr:

Prací tedy rozumíme činnost, která je úkolová, organizovaná a zaplacená. Jedná se o činnost, kterou nevykonáváme ve svém volném čase. Sociologové a ekonomové definují práci jako činnost a konání nezbytné pro přežití společnosti. Práce je skupinovou činností utvářející společenský svět dospělých lidí. Psychologie pak práci definuje jako cestu uspokojování potřeb. Maslow vyzdvihuje seberealizaci jako potřebu pro člověka typickou a upozorňuje na neuspokojitelnost vyšších potřeb. Sociologie a andragogika pracují s pojmem syntetický status, který určuje pozici jedince ve společnosti a je z velké části utvářen právě prací jedince. Myšlenku, zda je možné prací dosáhnout vnitřního uspokojení a rozvoje osobnosti doplňuje Killingerová 3 typy vztahu k práci, kdy práce je buď nutností, radostí nebo závislostí. Vnitřní uspokojení a rozvoj osobnosti vykazuje jen 2. typu vztahu k práci. Killingerová přirovnává závislost na práci k závislosti drogové a Nešpor upozorňuje na fakt, že sebevědomí jedince závislého na práci je definováno pouze pracovními úspěchy. Práce nám může být prostředkem stvrzení naší osobnosti, máme-li k ní zdravý vztah a necháváme ve svém životě prostor naplňujícímu životnímu stylu. Opakem zdravého vztahu je pak jedinec na práci závislý; práci podřizující svůj osobní život, práci obětující rodinu i osobní hodnoty. Problematice závislosti na práci se podrobněji věnuji v následující kapitole.

2 Workaholismus aneb závislost na práci

V následující kapitole popisují závislost na práci a možnosti jak ji poznat. Uvádím její etiologii, typologii workaholiků, projevy jejich chování a stádia rozvoje závislosti. Popisují také rizika této závislosti, kterými jsou změna osobnosti, stres, psychosomatické poruchy, poruchy spánku, syndrom vyhoření, chronická únava a také smrt. Dále uvádím dopady na rodinu workaholika. V rámci organizace se zaměřuji na rysy workaholické organizace, rizika workaholismu pro organizaci a přístupy k terapii organizace a/nebo jedince. Na závěr kapitoly se věnuji workaholismu ve společenském kontextu a uvádím podněty pro andragogické působení.

2.1 Co je to závislost na práci?

Van Wijheová, Schaufeli a Peetersová uvádějí Oatese jako autora definice závislosti na práci, kterou popsal jako nutkavou a nezvladatelnou potřebu ustavičně pracovat²².

V souvislosti se závislostí na práci se také setkáváme s poměrně rozšířeným termínem anglického původu: workaholismus nebo workoholismus. Jedná se o Oatesovu paralelu s alkoholismem²³.

Světová zdravotnická organizace drogovou závislost definuje jako psychický i fyzický stav charakterizovaný změnami chování a dalšími reakcemi zahrnujícími nutkání užívat drogu opakovaně pro její psychické účinky a také za účelem zabránění vzniku nepříjemných stavů vznikajících při nepřítomnosti drogy v organismu. Podle Mezinárodní klasifikace nemocí byla drogová závislost definována jako skupina fyziologických, behaviorálních a kognitivních fenoménů, v nichž užívání nějaké látky nebo třídy látek má u daného jedince mnohem větší přednost, než jiné jednání, kterého si dříve cenil více²⁴.

²² Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L.: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 108.

²³ Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Shimazu, A. (2010). *The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement*. In Bakker, A. B., Leiter M. B.: *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (p. 39-53). New York: Psychology Press, 2010, s. 40.

²⁴ Rodová, M.: *Problematika závislosti na THC* [online]. Odborné texty, vydání a místo vydání neuvedeno [13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://www.dropin.cz/odborne-texty/44-odborne-texty/113-problematika-zavislosti-na-zhc> ISBN neuvedeno.

Killingerová²⁵ a Nešpor²⁶ shodně kladou závislost na práci na stejnou rovinu se závislostí drogovou.

Je ale nutno dodat, že Harpaz a Snir upozorňují na rozdílnost pohledu na workaholismus. Uvádějí Machlowitzovou, Cantarowovou, Spranklea a Ebela mezi zastánci workaholismu.

Machlowitzová workaholiky definuje jako jedince, kteří jsou se svým životem maximálně spokojeni a jejich vztah k práci je definován pracovním nasazením, ale ne časem práci obětovaným a přemýšlením o práci i mimo práci samotnou. Cantarowová operuje s termínem „tvořivá radost“ a podtrhuje důležitost vnitřního uspokojení a zanícení. Mezi odpůrci workaholismu pak Harpaz a Snir jmenují Cherringtona, Killingerovou, Oatese, Portera a Robinsona. Například Cherrington vidí workaholika jako jedince iracionálně odevzdaného nadměrné práci a Mosier jednoduše klasifikuje jako workaholika každého, kdo pracuje déle než 50 hodin týdně²⁷.

Do této problematiky vnáší více světla Taris, Schaufeli a Shimasu. Na základě empirického šetření v letech 2006-2008 zjistili, že ne každý, kdo své práci věnuje velké množství času a energie, musí být nutně workaholikem. Jedinci jsou své práci buď „oddáni“ („work engagement“) a nebo „poddáni“ („work addiction“). Obě formy vztahu k práci mají společné rysy: vysoké pracovní nasazení, práci je věnován značný objem času, jedinec se soustředí na podání vysokého výkonu.

Rozdíl spočívá v tom, zda z dané činnosti plyne radost a pocit naplnění. Zatímco oddaný jedinec se práci věnuje právě pro samu radost z ní, workaholik podléhá nutkavé potřebě pracovat, aniž by radost prožíval. Oddaný jedinec má svou práci rád a je si vědom svých kvalit, dokáže se ocenit. Práce ho naplňuje. Je také vnímavý vůči pozitivním sankcím, motivuje jej uznání, výzvy a podnětná činnost.

Pro workaholika je práce úzkostí, zdrojem strachu ze selhání a neúspěchu. Ke své práci i vlastnímu výkonu zaujímá negativní postoj a trpí pocitem, že dosud neudělal dost. Workaholika stimuluje nesouhlas

²⁵ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 15-16.

²⁶ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 31.

²⁷ Harpaz, I., Snir, R.: *Workaholism: Its definition and nature*. Human Relations [online]. 2003, roč. 56, č. 3 [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z [www: http://organizations.haifa.ac.il/html/html_eng/Memberspublications/harpaz/WorkaholismItsdefinitionandnature.pdf](http://organizations.haifa.ac.il/html/html_eng/Memberspublications/harpaz/WorkaholismItsdefinitionandnature.pdf) ISBN neuváděno, s. 291-319.

okolí, strach ze selhání, nebo pocit viny, pokud nepracuje. Práce je pro něj posedlostí, nikdy nekončícím procesem. Workaholik si nepřeje práci dokončit – naopak ji neustále „přifukuje“. Konečnost projektu jej děsí.

Práci oddaný člověk – na rozdíl od workaholika - vykazuje spokojenost se svým životem, jeho osobní život jej naplňuje uspokojením, dbá o své fyzické i mentální zdraví. Po stránce pracovní vykazuje lepší kariérové vyhlídky, harmonické vztahy s kolegy a spolupracovníky a také vysokou pravděpodobnost setrvání v organizaci²⁸.

Zde nacházíme shodu s Killingerovou a jejím popisem vztahu k práci. Oddaný jedinec odpovídá druhému typu vztahu k práci, který je založen na radosti. Workaholik třetímu typu, který je založen na psychické závislosti²⁹(viz. kap. 1.5).

Domnívám se, že dosud trvajícím dvojím pohledem na workaholismus a neshoda na tom, zda i ten „dobrý“ workaholismus je vlastně správně nazýván „-holismem“, může být způsoben primárním předvědeckým uchopením tohoto termínu bez souběžného vědeckého zkoumání. Workaholikem je tak dnes na základě subjektivního soudu nazýván téměř každý, kdo v očích laického okolí věnuje práci více energie a času než pozorující osoba.

Taris, Schaufeli a Shimazu se brání dělení workaholismu na „dobrý“ (good workaholism) a „špatný“ (bad workaholism) už pro samotnou podstatu Oatesova vymezení závislosti na práci na základě shodných rysů se závislostí na alkoholu, a nabádají k jednotnému vymezení workaholismu³⁰.

Od Oatesova prvního – jak sám Oates říká „polohumorného“ - přirovnání jeho vlastní nutkavé a nekontrolovatelné potřeby pracovat k alkoholismu, a následného knižního vydání jeho vlastní životní zkušenosti „Zpověď workaholika“ v roce 1971, nebylo workaholismu věnováno mnoho pozornosti. Pojem workaholismus byl sice zpopularizován, na vědeckém poli ale překvapivě nenalzááme než 3 vědecké práce na toto téma v rozmezí let 1970-1980. Následně byl zaznamenán mírný nárůst a v roce

²⁸ Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Shimazu, A. (2010). *The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement*. In Bakker, A. B., Leiter M. B.: *Work engagement: A handbook of essential theory and research* . (p. 39-53). New York: Psychology Press, 2010, s. 39-40.

²⁹ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 14.

³⁰ Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Shimazu, A. (2010). *The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement*. In Bakker, A. B., Leiter M. B.: *Work engagement: A handbook of essential theory and research* . (p. 39-53). New York: Psychology Press, 2010, s. 42.

2006 byl počet odborných publikací na čísle 88. Taris, Schaufeli a Shimazu ale upozorňují na fakt, že téma workaholismu, ač je v naší společnosti relativně nové, začíná být na vzestupu vědeckého zájmu. Jak jsem ale již uváděla, odborníci se v uchopení workaholismu liší³¹.

V této práci se zaměřuji zejména na problematiku negativně vymezené závislosti na práci, respektive onoho „špatného“ workaholismu s ohledem na jeho nepříznivé projevy a dopady.

2.2 Jak poznáme závislost na práci?

Pro zjišťování míry závislosti na práci Nešpor používá dotazník³². Při jeho tvorbě vycházel z dotazníku pro zjišťování míry drogové závislosti používaného Světovou zdravotnickou organizací (WHO)³³. Dotazník uvádím pro upřesnění definice závislosti na práci a také pro ilustraci spojitosti mezi závislostí na drogách a závislostí na práci.

| Dotazník na závislost na práci | Dotazník závislosti |
|---|---|
| | <i>Všechny následující otázky se týkají období 12 měsíců. Vyberte tu z následujících odpovědí, která se nejvíc blíží skutečnosti, a zatrhněte ji. "Droga" znamená i alkohol nebo marihuanu nebo kombinaci různých návykových látek.</i> |
| 1. Míváte často velmi intenzivní touhu a puzení pracovat? Ne - Někdy - Často | 1. Cítil jste silnou touhu nebo nutkání užívat drogu? Ne - Někdy - Často |
| 2. Ve vztahu k práci se špatně ovládáte (nepřiměřeně do ní | 2. Nedokázal jste se ve vztahu k droze ovládat? (Vzal jste si ji |

³¹ Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Shimazu, A. (2010). *The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement*. In Bakker, A. B., Leiter M. B.: *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (p. 39-53). New York: Psychology Press, 2010, s. 40.

³² Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 11.

³³ Nešpor, K. et al.: *Příručka pro život ve 21.století*. Datový archiv Psychiatrické léčebny Bohnice, 26. 4. 2004, místo vydání neuvedeno [15. 2. 2005].

Dostupný z www: <http://www.plbohnice.cz/nespor/fitnew.doc> ISBN neuvedeno, s. 7.

| | |
|--|---|
| <p>spěcháte, nevíte, kdy přestat nebo chcete stihnout příliš mnoho)?</p> <p>Ne - Někdy - Často</p> | <p>i tehdy, když to bylo nevhodné, nebo jste si vzal víc, než jste původně chtěl?)</p> <p>Často - Někdy - Ne</p> |
| <p>3. Když nemůžete třeba i kratší dobu pracovat, cítíte silnou nepohodu a duševní problémy, před nimiž utíkáte k další práci?</p> <p>Ne - Někdy - Často</p> | <p>3. Měl jste tělesné odvykací potíže ("abst'ák") po vysazení drogy nebo jste bral nějakou drogu nebo lék proto, abyste odvykací potíže zmírnil?</p> <p>Ne - Někdy - Často</p> |
| <p>4. Vnitřně vás to nutí stále zvyšovat množství času stráveného v práci?</p> <p>Často - Někdy - Ne</p> | <p>4. Zvyšoval jste dávku, abyste dosáhl účinku, původně vyvolaného nižší dávkou?</p> <p>Často - Někdy - Ne</p> |
| <p>5. Zanedbáváte soustavně jiné potěšení a zájmy jen proto, abyste mohl pracovat?</p> <p>Často - Někdy - Ne</p> | <p>5. Zanedbával jste dobré záliby kvůli droze nebo jste potřeboval víc času k získání a k užívání drogy nebo k zotavení se z jejího účinku?</p> <p>Ne - Někdy - Často</p> |
| <p>6. Pokračujete v práci i přes jasné důkazy toho, že to škodí vašemu zdraví nebo to ohrožuje jiné pro vás důležité hodnoty?</p> <p>Často - Někdy - Ne</p> | <p>6. Pokračoval jste v užívání drogy přes škodlivé následky, o kterých jste věděl?</p> <p>Často - Někdy - Ne</p> |

Vyhodnocení:

Spočítejte odpovědi “často” a odpovědi “někdy”

0 odpovědí “často” a “někdy” znamená, že se asi nejedná se o závislost.

1 - 2 odpovědi “často” a “někdy” - tento výsledek vyžaduje důkladnější vyšetření.

3 - 6 odpovědi “často” a “někdy” znamenají, že se pravděpodobně jedná o závislost.

Tabulka.č. 1 - Srovnání dotazníku závislosti na práci a dotazníku závislosti

Mezi další dotazníky, které slouží ke zjišťování míry závislosti na práci patří také Robinsonův Test rizika závislosti na práci (viz [příloha 1](#)) Fearingův Dotazník závislosti (viz [příloha 4](#))³⁴.

Robinsonův test je pokládán za nejpropracovanější a byl podroben důkladným psychologickým výzkumům. Proto jsem si pro svou práci zvolila právě Robinsonův dotazník, který přibližuji ve výzkumné části.

2.3 Jak závislost na práci vzniká?

Nešpor zakládá etiologii závislosti na práci na dětství, škole, osobnosti jedince, jeho rodinných poměrech a zaměstnání.

Jako rizikové faktory v období dětství Nešpor označuje nadměrnou aktivitu s poruchami pozornosti, dále situaci, kdy je jeden z rodičů (nebo oba) závislý na práci a situaci, kdy zpravidla nejstarší sourozenec musí opustit svou dětskou roli a zaujmout roli nefungujícího rodiče. Nejčastěji nahrazuje rodiče závislého na alkoholu nebo vyskytujícího se doma sporadicky či nárazově³⁵.

V rámci školy spatřuje Nešpor rizikové faktory v přístupu ke vzdělávání zaměřeném pouze na známky a znalosti. Nabádá k rozvíjení kvalitních zájmů, umění zvládat stres a zátěž a smysl pro jiné než materiální hodnoty, společně s podporou tvořivosti a rozvoje osobnosti jako celku. Upozorňuje i na fakt, že tlak, který na dítě zpravidla nevyvíjí pouze škola, ale i jeho nejbližší okolí, vede k úzkosti blokující následné pohotové použití toho, co se dítě naučilo³⁶.

³⁴ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 11-13.

³⁵ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 30.

³⁶ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 31.

Nedostatečně rozvinuté sebevědomí, strach z neúspěchu a nedostatek realismu také uvádí jako podklad pro rozvoj závislosti na práci³⁷.

Zmiňuje také rodinné poměry, které jsou-li neutěšené, bývají podnětem pro útek do práce. Nešpor si ovšem klade otázku, nakolik se jedná o útek od poměrů, které vlastně mohou být spíše důsledkem nadměrného pracovního nasazení jedince. O jistém typu rodinné situace vedoucí k útěku k práci ale nehovoří jako o důsledku pracovního nasazení. Jsou to případy drogové závislosti u potomka, nevěra partnera či partnerky nebo těžká nemoc v rodině³⁸.

Nešpor se vyjadřuje i k rizikům plynoucím ze zaměstnání samotného. Jako rizikové uvádí na práci závislého nadřízeného nebo nadřízené, velmi soutěživou atmosféru na pracovišti, obavy o udržení místa, podporování a odměňování workaholického chování a snahu zaměstnavatelů ušetřit – zaměstnávají pak menší počet zaměstnanců na větší počet hodin, čímž jim komplikují osobní život a přispívají ke vzniku závislosti. Svou roli tu také hraje silná zainteresovanost na práci³⁹.

Nešpor spatřuje zárodky vzniku závislosti také v nedostatku příležitostí a možností kvalitního trávení volného času nebo omezené schopnosti takové příležitosti nacházet a využívat.

V souvislosti s dalšími vlivy také upozorňuje na rizika celkové atmosféry ve společnosti zaměřené na výkon, úspěch a hromadění majetku⁴⁰.

2.4 Typologie workaholiků

Nešpor uvádí, že každá závislost na práci má jinou formu. Tato rozličnost dala vzniknout různým typologiím ve snaze od sebe jedince závislé na práci odlišit a dle typu pak přistupovat k léčbě.

Vzhledem k tomu, že s typologiemi jedinců závislých na práci dále nepracuji a uvádím je jen pro přiblížení rozličnosti závislosti na práci, zmiňuji v následujícím textu jen jednotlivá pojmenování typů a jejich autora.

³⁷ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 31.

³⁸ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 32.

³⁹ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 32.

⁴⁰ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 33.

Domnívám se, že samotná pojmenování napovídají o tom o jakého jedince se jedná.

Podívejme se na následující typologie, které uvádí Nešpor společně s Robinsonem a Poppelreutherem⁴¹, a které uvádí Killingerová⁴².

Nešpor s Robinsonem rozlišují 5 typů: urputný, záchvatový, příliš aktivní s poruchami pozornosti, vychutnávač a opečovávač⁴³.

Nešpor s Poppelreutherem uvádí 6 typů jedinců závislých na práci: velikáš, dobrák, pedant, rozpolcenec, startér a šprt⁴⁴.

Killingerová rozlišuje 3 typy: dohlážitěle, narcistického dohlážitěle a těšitěle.

Její popis jednotlivých typů bych není uváděn tak precizně jako u Nešpora s Robinsonem a Poppelreutherem a její 3 typy se navzájem překrývají⁴⁵.

Přestože se všechny výše jmenované typologie navzájem překrývají nebo doplňují, mají ale společné jmenovatele - práce je obrannou reakcí, formou úniku, slabinou, kterou si na práci závislý jedinec odmítá připustit. Práce je drogou.

Nešpor tyto jedince komentuje citátem od Aldouse Huxleyho: „Opíjejí se prací, aby neviděli, jací skutečně jsou“⁴⁶.

2.5 Jak se workaholik projevuje?

Seznam možných projevů rizikového vztahu k práci, který Nešpor uvádí, je poměrně dlouhý. Takový jedinec nedbá o své fyzické a psychické potřeby, zanedbává své zdraví, sociální vazby.

Projevy jsou následující: nerespektování svých tělesných a duševních možností, nutkavý charakter práce, úpornost a nepružnost, jedinec chce vše dělat sám, zbytečně se štve, je odtržen od reality, odcizen vlastnímu tělu i psychice, není schopen odpočívat, zanedbává své zdraví, nezajímá se o mimopracovní aktivity, je málo citlivý vůči spolupracovníkům,

⁴¹ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 14-16.

⁴² Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 97.

⁴³ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 15.

⁴⁴ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 15.

⁴⁵ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 97-101.

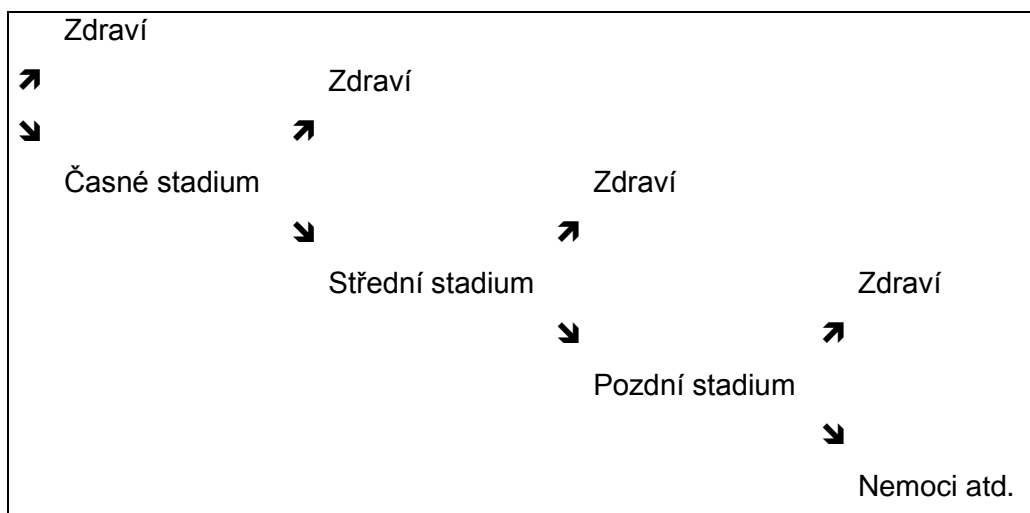
⁴⁶ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 14.

není schopen nahlédnout širší souvislosti své práce, nezvládá rovnoměrně rozdělit svou energii a čas mezi práci a aktivity osobního života, jeho mimopracovní zájmy jsou chudé, jeho emoční inteligence je nízká. Na práci závislý jedinec trpí přílišnou vážností, žije chaoticky, zbytečně soupeří a neradostně se lopotí. Mimoto jsou tyto jedinci často osamělí⁴⁷.

Ač se tento výčet projevů rizikového vztahu k práci jeví jako dlouhý, neprojevují se všechny současně. Závislost na práci se rozvíjí postupně⁴⁸.

2.6 Rozvoj závislosti na práci

Nešpor s Diane Fassel uvádí následující tabulku znázorňující rozvoj závislosti:



Tabulka č. 2 - Rozvoj závislosti na práci⁴⁹

Jednotlivá stádia jsou popisována následovně:

Časné stadium je typické tím, že postižený myslí téměř pořád na práci, pravidelně pracuje přesčas a vyhýbá se volnu a dovolené.

Střední stadium je typické utlumením až úplným vymizením osobních vztahů a společenského života. Objevují se sice krátkodobé pokusy o změnu, ale nejsou úspěšné. Na tělesné rovině je jedinec velmi vyčerpan, trpí poruchami spánku. Dochází k výpadkům paměti.

⁴⁷ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 36-39.

⁴⁸ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 19.

⁴⁹ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 20.

Pozdní stádium je spojeno s narůstajícími problémy. Objevují se např. opakované bolesti hlavy, bolesti zad, vysoký krevní tlak, žaludeční vředy a deprese, mozková mrtvice, infarkt⁵⁰.

V následující kapitole přibližují varovné známky závislosti na práci.

2.7 Varovné známky závislosti na práci

Nešpor definuje varovné známky závislosti na práci. Dělí je na projevy na úrovni tělesné, na úrovni chování a psychiky, dále na úrovni mezilidských vztahů a na úrovni pracovního prostředí⁵¹.

Varovné známky týkající se těla: Bolesti hlavy, únava, alergie, nechutenství nebo přejídání, porucha trávení, bolesti žaludku a vředová choroba žaludku nebo dvanáctníku, bolesti na prsou a bušení srdce, různé bolesti bez zjevné tělesné příčiny, vyšší riziko srdečních onemocnění, dechové potíže, tiky, závratě, poruchy potence nebo menstruační problémy, oslabení imunitního systému projevující se např. častými nachlazeními, obtíže týkající se pohybového systému (bolesti svalů, zad apod.), bolesti hlavy. Vysoký krevní tlak, více cigaret, vypitého nebo léků. Častější úrazy a nehody. Někteří odborníci dávají do souvislosti také závislost na práci a některé případy chronického únavového syndromu.

Varovné známky týkající se chování a psychiky: Výbuchy hněvu, neklid a nadměrná aktivita, nespavost, úzkosti, neschopnost se uvolnit a odpočívat, obtížné soustředění, pocity nudy, kolísání nálad od velké radosti k depresím a naopak. Někdy denní snění, nerozhodnost a apatie.

Varovné známky týkající se mezilidských vztahů: Vzájemné odcizení, napětí v rodině, nedostatek času na sebe, neschopnost projevovat druhým náklonnost a ocenit je, nedostatečná komunikace, zanedbávání dětí a dalších nejbližších členů rodiny, povrchní vztahy bez citové hloubky, rozvody.

Varovné známky týkající se pracovního prostředí: Velké problémy při týmové práci. Postupná snižování výkonnosti, pokles sebedůvěry

⁵⁰ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 20.

⁵¹ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 19.

a energie, někdy až nespolehlivost, nepředvídatelnost a opakované selhávání⁵².

Z popisu rozvoje závislosti i z popisu varovných projevů je zřejmé, že závislost na práci postihuje jedince komplexně a to na úrovni tělesné i psychické, stejně jako postihuje jeho osobní i pracovní život.

2.8 Rizika závislosti na práci

Tato kapitola pojednává o rizicích spojených se závislostí na práci. Mezi ně patří Killingerovou⁵³ uváděná změna osobnosti a Nešporem jmenovaný výčet od stresu, psychosomatického onemocnění po poruchy spánku, syndrom vyhoření, syndrom chronické únavy i smrt⁵⁴.

Oba autoři pak shodně uvádějí rizika závislosti na práci v oblasti osobního a pracovního života jedince - jsou ohroženy partnerské vztahy, sociální vazby, rodina. V pracovní oblasti pak narůstá riziko neefektivity zaměstnance a zvyšování nákladů na straně zaměstnavatele. Toto téma prostupuje celou publikaci jak Killingerové, tak Nešpora.

2.8.1 Změna osobnosti – 8 ztrát dle Killingerové

Mezi rizika závislosti řadí Killingerová tzv. 8 ztrát. Tyto ztráty popisuje jako změnu osobnosti jedince důsledku neustálého potlačování pocitů, vyhýbání se bolesti a převzetí osobní zodpovědnosti. Mezi tyto ztráty patří ztráta komunikačních dovedností, ztráta vcítění, ztráta důvěrných vztahů, ztráta bezúhonnosti a úcty, ztráta nezávislosti, ztráta duchovnosti, ztráta smyslu pro humor a schopnosti hrát si, ztráta tělesného a duševního zdraví⁵⁵.

⁵² Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 19.

⁵³ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 129-159.

⁵⁴ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 20.

⁵⁵ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 129-159.

2.8.2 Stres

Nakonečný popisuje stres jako mimořádně silnou a životně významnou frustraci, kterou je buď podnět nebo situace, na kterou se nelze adaptovat. Stresem je také frustrace zvláště silné potřeby. Stresujícím podnětům se tělo jako celek brání řadou psychických a fyziologických reakcí, které jsou směřovány k obraně organismu⁵⁶.

Vester popisuje proces okamžité mobilizace endokrinního systému s vylučováním adrenalinu a noradrenalinu do krve. Tyto tzv. stresové hormony připravují jedince buď na útok nebo útěk⁵⁷.

Nakonečný se zmiňuje, že tato reakce původně chrání člověka v ohrožení jeho života se dnes aktivuje v situacích, kdy je spíše ohrožována jeho společenská prestiž a společenská existenční jistota. Důsledku takové aktivace organismu, která zůstává nevyužita je pak rozvinutí psychosomatických poruch⁵⁸.

Nahromaděný stres je také označován za příčinu potíží s usínáním a s průběhem spánku⁵⁹.

2.8.3 Psychosomatické poruchy

Kosová popisuje psychosomatické onemocnění jako různorodou skupinu onemocnění, u nichž byl jedním z hlavních předpokládaných etiologických činitelů faktor psychický (psychosociální). Jedná se o případy, kdy v důsledku chronického psychického stresu došlo k rozvinutí onemocnění na tělesné úrovni. Takovým onemocněním je například astma, dermatitida, ekzém, vředové onemocnění žaludku, ale patří sem i ischemická choroba srdeční, některé typy obezity, diabetes, poruchy endokrinního systému a snížení imunity organismu. Kosová dále uvádí, že psychosomatické onemocnění se vyskytuje jen u určitého typu osobností – perfekcionisté trpí poruchy příjmu potravy, pacienti s vředovými onemocněními žaludku a dvanácterníku jsou závislími, po ochraně toužícími osobnostmi, hypertenzní a ischemičtí pacienti jsou jedinci

⁵⁶ Nakonečný, M.: *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997, s. 133-134.

⁵⁷ Vester, F.: *Myslet, učit se... a zapomínat*. Plzeň: Fraus, 1997, s. 76-77.

⁵⁸ Nakonečný, M.: *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997, s. 133-134.

⁵⁹ Chopra, D.: *Spokojený spánek*. Praha: Pragma, 1994, s. 27.

potlačující agresi a nesouhlas s autoritami. Dle Kosové jsou psychosomatická onemocnění výsledkem toho do jaké míry je jedinec schopen se adaptovat na stresující podnět a také na síle stresujícího podnětu. To je ovlivněno řadou dalších faktorů, kterými jsou vnější vlivy, biologická predispozice jedince a vnitřní mechanismy zpracování⁶⁰.

2.8.4 Spánek – poruchy spánku

Další z rizik závislosti na práci, které Nešpor uvádí, jsou poruchy spánku⁶¹.

Potíže s usínáním a s průběhem spánku jsou označovány za další příčinu stresu⁶². Killingerová upozorňuje na výskyt neschopnosti usnout právě v důsledku spánkové deprivace⁶³. Dle Chopry je nedostatek spánku (méně než 4 hodiny) možnou příčinou vyšší úmrtnosti⁶⁴.

Nakonečný podtrhuje důležitost spánku pro odpočinek nervových buněk mozku a upozorňuje na rizika spánkové deprivace jako jsou kromě zvýšeného útlumu i pocity pálení očí, pocity tlaku v hlavě a uších, zhoršené vidění, neschopnost koncentrace pozornosti a zhoršení intelektuálních činností. Typická je i zhoršená koordinace pohybů, omezená hybnost a prohlubující se tělesná vyčerpanost. Nedostatek spánku můžeme označit za frustraci potřeby vedoucí ke zvýšení stresu organismu⁶⁵.

Jedinec se tak vlastně ocitá v začarovaném kruhu, kdy mu stres brání v kvalitním odpočinku a neuspokojená potřeba spánku pak brání v podání výkonu, čímž opět narůstá pracovní stres.

2.8.5 Burnout – syndrom vyhoření

„Pokud zapálíte oba konce svíčky, získáte tím více světla. Svíčka však zároveň rychleji vyhoří“⁶⁶.

⁶⁰ Praško, J. a kol.: Psychiatrie (studijní materiál pro dravotní sestry) [online]. Studijní internetová stránka sester na 3. LF UK, vydání a místo vydání neuvedeno [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z [www: http://sestrylf3.unas.cz/obsahpschr.html](http://sestrylf3.unas.cz/obsahpschr.html) ISBN neuvedeno.

⁶¹ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 20.

⁶² Chopra, D.: *Spokojený spánek*. Praha: Pragma, 1994, s. 27.

⁶³ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 122.

⁶⁴ Chopra, D.: *Spokojený spánek*. Praha: Pragma, 1994, s. 125.

⁶⁵ Nakonečný, M.: *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997, s. 185-186.

⁶⁶ Rush, M. D.: *Syndrom vyhoření*. 1. vydání Praha, Návrat domů 2003, titulní strana.

Nešpor uvádí, že vyhoření je následkem příliš dlouho trvajících nebo nadměrného pracovního zatížení. Mezi nejčastěji ohrožené patří ti, kdo přicházejí do intenzivního styku s lidmi a kdo mají značnou odpovědnost⁶⁷.

Rush mezi nejčastějšími příčiny vyhoření řadí pocit nutkání namísto povolání, neschopnost přibrzdit, snahu udělat všechno sám, přehnanou pozornost cizím problémům, soustředěnost na detaily, nereálná očekávání, příliš velkou rutinu, nesprávný pohled na životní priority, špatný tělesný stav a neustálé odmítání ze strany druhých⁶⁸.

Kebza a Šolcová připisují výskyt syndromu vyhoření zvyšujícímu se životnímu tempu, rostoucím nárokům na ekonomické, sociální a emoční zdroje člověka ve společnosti orientované na spotřebu⁶⁹.

Člověk je každodenně, zdánlivě nekonečně a nevyhnutelně vystaven chronickému stresu ve společnosti, která pokládá vysoký a nekolísající výkon za standard a chyby či omyly představují pro jedince závažné důsledky. Upozorňují také na fakt, že se prodloužila i etapa života, po kterou je potřeba těmto nárokům čelit. Jedinec je sužován pocitem, že již těmto závazkům nemůže dostát a také je přesvědčen, že energie, kterou do činnosti vkládá, neodpovídá výslednému efektu. Oba autoři popisují vyhoření jako prolongovanou reakci na chronické interpersonální stresory v zaměstnání. To se projevuje negativním vztahem k pracovní činnosti, která dříve byla naplněním života. Jedinec zažívá pocity zklamání, emočního vyčerpání, marnosti a nechuti se k dříve nadšeně vykonávané činnosti vrátit. Jako základní pocit typický pro vyhoření autoři uvádějí pocit profesního neúspěchu, ztráty potenciálu a dalšího vývoje ve své profesi. Výrazně je také utlumena empatie a vyskytuje se hostilita, negativismus, úzkost a lhostejnost a omezení pozitivních vztahů ke klientům (pacientům, zákazníkům, občanům)⁷⁰.

Rush dělí příznaky vyhoření na vnější a vnitřní. Na vnější úrovni je znát nárůst aktivity bez úměrného růstu produktivity, podrážděnost, fyzická únava, neochota riskovat. Na vnitřní úrovni se projevuje ztráta odvahy,

⁶⁷ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 20.

⁶⁸ Rush, M. D.: *Syndrom vyhoření*. 1.vydání Praha, Návrat domů 2003, s. 18.

⁶⁹ Kebza, V., Šolcová, I.: *Syndrom vyhoření*. 2.vydání Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 8.

⁷⁰ Kebza, V., Šolcová, I.: *Syndrom vyhoření*. 2.vydání Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 9.

ztráta osobní identity a sebeúcty, ztráta objektivnosti, emocionální vyčerpání a negativismus⁷¹.

Nešpor popisuje příznaky vyhoření následovně: V důsledku vyčerpání se nejdříve dostávají pocity nespokojenosti a práce člověka přestává těšit. Následují drobné zdravotní potíže, např. častá infekční onemocnění, bolesti zad, apod. V důsledku toho se postupně snížené pracovní výkonnost. To vede logicky k poklesu sebevědomí a energie. V bludném kruhu se pak zhoršují příznaky a nezřídka se stane, že pracovník není schopen dál stejnou práci vykonávat⁷².

Kebza a Šolcová upozorňují na fakt, že i přes prokazatelně negativní vliv na pracovní výkon, který syndrom vyhoření představuje, není tento v českém kontextu chápán jako diagnostická kategorie a ani dosud není klasifikován jako nemoc z povolání⁷³.

Prameny, ze kterých čerpám, se často zmiňují jak o syndromu vyhoření, tak o chronické únavě, respektive chronickém únavovém syndromu, kdy hranice mezi jednotlivými charakteristikami není ve všech pramenech jednoznačná. Problematice chronické únavy se věnuji v následující kapitole.

2.8.6 Chronická únava

Nešpor uvádí, že závislost na práci bývá některými odborníky kladena do souvislosti s rozvinutím chronického únavového syndromu (chronic fatigue syndrome, dále jen CFS)⁷⁴.

Je ale nutno přiznat, že v otázce etiologie jednotlivých syndromů či jejich podskupin nejsou odborníci jednotní.

Kebza a Šolcová upozorňují na fakt, že určení CFS je komplikováno rozdílností amerických, britských a australských diagnostických kritérií. Britská kritéria navíc rozlišují vlastní a postinfekční CFS, tzv. PIFS (postinfectious fatigue syndrome), ke kterému dochází po infekčním onemocnění nebo současně s jeho průběhem⁷⁵.

⁷¹ Rush, M. D.: *Syndrom vyhoření*. Praha: Návrat domů, 2003, s. 40.

⁷² Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 20.

⁷³ Kebza, V., Šolcová, I.: *Syndrom vyhoření*. 2.vydání Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 13.

⁷⁴ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 19.

⁷⁵ Kebza, V., Šolcová, I.: *Syndrom vyhoření*. 2.vydání Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 12.

Outratová, Kostrejová, Nedělová a Králová uvádějí, že nejčastěji bývá rozvinutí chronického únavového syndromu připisováno prodělané virové infekci⁷⁶.

Oproti tomu Albus virové infekci jako spouštěče CFS takový význam nepřikládá a zdůrazňuje souvislost mezi osobnostními rysy jako je sklon k depresi nebo právě workaholismus⁷⁷.

Kebza a Šolcová uvádějí, že přes některé společné znaky mezi CFS a syndromem vyhoření jako jsou snížená schopnost soustředění, poruchy kognitivních funkcí a výskyt depresivní symptomatiky a zejména výskyt únavy, je u CFS požadováno, aby se jednalo o únavu dříve se nevyskytující, trvající déle než 6 měsíců a způsobující více než 50% snížení předcházející aktivity. Mezi dalšími projevy CFS uvádějí bolesti v krku, citlivost až bolestivost lymfatických uzlin, bolesti kosterního svalstva, migrující otoky a bolesti kloubů bez zarudnutí (a někdy i bez otoků) a světloplachost⁷⁸.

Kebza a Šolcová ale především uvádějí, že CFS není na rozdíl od syndromu vyhoření vázán na pracovní prostředí⁷⁹.

Jak jsem již zmiňovala, jednoznačné odlišení CFS od syndromu vyhoření není zcela snadné už pro nesourodost názorů odborníků. Domnívám se ale, že i CFS lze klást do souvislosti s workaholismem. Nezdravá životospráva, zanedbávání fyzického i psychického zdraví a vytváření nezdravých návyků, které jsou v souvislosti s workaholismem uváděny, vedou mimo jiné právě k oslabení imunity⁸⁰.

2.8.7 Smrt

„Účetní, kteří trávili 10 hodin denně opisováním cifer, byli v mých očích obětováni na oltáři božstva zbaveného velikosti i mystéria. ... Lidé

⁷⁶ Outratová, J., Kostrejová A., Nedělová, D., Králová, L.: *Standard diagnostiky a léčby syndromu chronické únavy (CFS)* [online]. Pro lékaře –archiv, vydání a místo vydání neuvedeno [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://www.prolekare.cz/dokumenty/standardCHU.pdf> ISBN neuvedeno, s. 2-6.

⁷⁷ Albus, C.: *Chronisches Müdigkeitssyndrom - eigenständige Erkrankung oder unspezifische Befindlichkeitsstörung?*(Chronic fatigue syndrome--a disease entity or an unspecified psychosomatic disorder?) Z. Arztl. Fortbild. Qualitätssich [online]. 1997, roč. 91, č. 8, [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9487622> ISBN neuvedeno, s. 717-721.

⁷⁸ Kebza, V., Šolcová, I.: *Syndrom vyhoření*. 2.vydání Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 12.

⁷⁹ Kebza, V., Šolcová, I.: *Syndrom vyhoření (publikace pro pomáhající profese)* [online]. [cit. 22. 2. 2012]. Dostupný z www: <http://www.szu.cz> ISBN neuvedeno, s.3.

⁸⁰ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 19.

zasvěcovali odedávna život skutečností, které je přesahovaly: kdysi mohli aspoň předpokládat, že ten mišmaš je nějak mysticky odůvodněn. V současnosti si už nemohli dělat iluze. Dávali svůj život za nic. ...Japonsko je zemí s nejvyšším počtem sebevražd. Mě osobně překvapuje, že tam sebevražda není častější⁸¹.“

Pojmem „karojisatsu“ označuje japonština sebevraždu z přepracování. Obataová uvádí, že spáchal-li Japonec sebevraždu, nevyplatila pojišťovna pozůstalým pojistku. V roce 2000 ale došlo k precedensu v případě Ichira Oshimy – jeho sebevražda byla uznána jako pracovní úraz. Zaměstnavateli bylo prokázáno přetěžování zaměstnance a vědomost zhoršujícího se zdraví zaměstnance. Zaměstnavateli přitížil i fakt, že pro zlepšení situace neučinil žádné kroky⁸².

Mimo sebevraždu z přepracování existuje v japonském jazyce termín pro smrt z přepracování – karoshi. Jedná se o srdeční infarkt nebo mozkovou mrtvici v důsledku rostoucí fyzické únavy a přetížení. První případ, který pronikl na veřejnost je datován k roku 1969. Větší pozornost tomuto jevu byla věnována od začátku 80. let s nárůstem náhlých úmrtí top manažerů. Od roku 1987 začalo japonské ministerstvo práce zveřejňovat statistická čísla úmrtí z přepracování⁸³.

Japonské ministerstvo zdraví a práce uvádí karoshi jako důsledek dlouhých pracovních směn a obrovského množství přesčasů. Tím rozumíme například 100 přesčasových hodin za poslední měsíc nebo 80 měsíčně hodin za poslední půlrok. Jednou z obětí je Kenichi Ushino, který pracoval na pozici středního manažera pro automobilku Toyota. Pracoval posledních 6 měsíců okolo 80 hodin práce přesčas každý měsíc a za poslední měsíc dokonce odpracoval 114 přesčasových hodin. V únoru 2002 zkolaboval a zemřel. Bylo mu 30 let.

V Japonsku jsou evidovány stovky podobných případů a stále jich přibývá. Na konci března 2007 řešilo tamní ministerstvo práce 303

⁸¹ Nothombová, A.: *Strach a chvění*. Praha: Motto, 2004, s. 101.

⁸² Obata, F.: *Karojisatsu – Suicide as a Result of Overwork*. Japan Labour Bulletin [online]. 2000, roč. 39, č. 11 [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/2000/vol39-11/04.htm> ISSN neuvedeno.

⁸³ Karoshi. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. Téma založeno 16. 8. 2002, naposledy upraveno 25. 7. 2011 [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://en.wikipedia.org/wiki/Karoshi>

požadavků na kompenzaci a 147 jiných již bylo před tímto datem uznáno za oprávněné⁸⁴.

Zdravotnické noviny uvádí, že na rozdíl od Japonska, v Česku tento problém zatím nehrozí. Přihlíží sice ke zvyšujícímu se pracovnímu tempu a zvyšující se náročnosti na zaměstnance a varují, že negativní stres může způsobit srdeční selhání, ale případ smrti z přepracování v Česku neevidují. Připouštějí ale, že se na lékaře, psychology a psychiatry obracejí lidé, kteří se mnohdy z přetažení hrouť⁸⁵.

2.9 Workaholismus a rodina

Petrusek vymezuje rodinu jako "původní a nejdůležitější společenskou skupinu a instituci" s hlavními funkcemi reprodukce, výchovy, socializace a přenosu kulturních vzorů. Dále přiřazuje rodině i funkci ekonomickou⁸⁶.

V této kapitole pojednávám o nezdravých rodinných vzorcích vznikajících v důsledku chorobné závislosti na práci a vzorcích přispívajících k prvotnímu rozvoji závislosti. Killingerová uvádí za skutečnou oběť workaholismu právě rodinu a workaholiky prohlašuje za jedince ženaté či vdané za svou práci⁸⁷.

2.9.1 Děti workaholika

Killingerová společně se Subbym a Frielovou popisují „utiskující pravidla“, dle kterých se rodiny workaholiků nevědomky řídí – o problémech se nehovoří, pocity se otevřeně nevyjadřují, komunikace probíhá zprostředkovaně, láska je podmiňována výkonem a úspěchem dítěte. Děti jsou pokračováním nenaplněných potřeb a nesplněných přání rodičů, potřeby druhých mají naprostou přednost před vlastními, mít pravdu je

⁸⁴ Faturová, M.: *Japonskem se šíří „karoshi“, smrt z přepracování* [online]. iDNES, 4. 12. 2007, místo vydání neuvedeno, [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z [www: http://ekonomika.idnes.cz/japonskem-se-siri-karoshi-smrt-z-prepracovani-f4r-ekonomika.aspx?c=A071204_145514_ekonomika_maf](http://ekonomika.idnes.cz/japonskem-se-siri-karoshi-smrt-z-prepracovani-f4r-ekonomika.aspx?c=A071204_145514_ekonomika_maf) ISBN neuvedeno.

⁸⁵ ČTK: *Odborníci: Smrt z přepracování, známá v Japonsku, v ČR nehrozí* [online]. Zdravotnické noviny, 25. 2. 2004, Praha, [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z [www: http://www.zdn.cz/clanek/postgradualni-medicina/odbornici-smrt-z-prepracovani-znama-v-japonsku-v-cr-nehrozi-159486?category=profesni-aktuality](http://www.zdn.cz/clanek/postgradualni-medicina/odbornici-smrt-z-prepracovani-znama-v-japonsku-v-cr-nehrozi-159486?category=profesni-aktuality) ISBN neuvedeno.

⁸⁶ Petrusek, M.: *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum 1996. Sv.2, s. 941-943.

⁸⁷ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 161.

důležitější než být čestný a poctivý, hravost a hra není vhodná, nepřipouští se analýza ani konfrontace⁸⁸.

Často se stává, že u rodinných příslušníků workaholismem postižené rodiny se později vyvine vlastní závislost. U dětí je důsledkem posedlost prací - jako úteková reakce od úzkostí, které prožívali v orientační rodině. V případě rodiny zasažené workaholismem dochází u potomků buď k převzetí štafety s posílením všech aspektů závislosti nebo k přesnému opaku modelu orientační rodiny⁸⁹.

2.9.2 Partner workaholika

Nejprve si řekněme, jakým partnerem je sám workaholik. Nešpor jej popisuje jako člověka, který své práci věnuje nepřiměřené množství času z mnoha možných důvodů, mezi které řadí pocity méněcennosti, nutkavou obranu proti úzkosti, potřebu uznání, strach z intimity a sexu. Podle Nešpora si typický muž – workaholik vybírá manželku, která je zcela jiná než on, nemají mnoho společného a muž na ni má ve vztahu nepřiměřené nároky. Také od svých dětí vyžaduje více, než by bylo rozumné. Svůj volný čas zaplňuje prací. V případě, že v manželství dojde ke konfliktu, jedná vyhybavě, často volí pasivně-agresivní obranu. Zanedbává sexuální život. Může mít sexuální problémy a má větší sklon k závislosti na alkoholu a k jeho abuzu⁹⁰.

Tento popis doplňuje Nešpor portrétem typické partnerky člověka závislého na práci. Taková žena se cítí odtržena, nedocenená a nemilovaná, cítí se sama ve své odpovědnosti za chod rodiny a výchovu dětí. Práce je pro manžela přednější než ona sama. Její pokusy manželovu pozornost upoutat nemají úspěch. Má pocit, že je manipulována. Vedle manželova hektického životního tempa a adorace práce si připadá méněcenná, neschopná, manželem i okolím nedocenená. Může pochybovat o svém duševním zdraví. Trpí pro okolí nepochopitelnou nespokojeností⁹¹.

⁸⁸ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 19.

⁸⁹ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 18.

⁹⁰ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 68-69.

⁹¹ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 68-69.

2.9.3 Workaholik v roli rodiče

Killingerová upozorňuje na fakt nerovnoměrného rozdělení péče o děti ve workaholických rodinách, k odlišnému utváření dynamiky vedoucí k nefunkčnímu rodičovství a závažným problémům u dětí. Ve své studii zaměřuje pouze na rodiny, kde je workaholismem postižen otec rodiny⁹².

Popisuje mechanismus „navrácení“ otce do rodiny, který se pro svou závislost na práci postupem času ocitnul na okraji rodiny. Fakt proč své rodině nevěnoval více času i dříve, vysvětluje Killingerová silným sklonem workaholiků k popírání skutečnosti. Jako jeden z impulzů k návratu k rodině po krizi vlastní Killingerová zmiňuje právě krizi potomka – např. smrtelnou nemoc apod⁹³.

V rámci typologie rodičů – workaholiků Killingerová rozlišuje autoritativního otce, shovívavého otce a lhostejného otce. Navrácení do rodiny je vzhledem k osobnosti na práci závislého jedince komplikované a žádný ze vzorů nepokládá za optimální⁹⁴.

2.9.4 Kodependence - spoluzávislost

Další z jevů, který se vyskytuje ve workaholismem postižených rodinách je fenomén kodependence. Jedná se o rodinné členy postižené závislostí jiného rodinného člena. Jsou to rodiny, v nichž jsou její zdraví členové ovládáni náladami, chováním, emocemi a zdravím závislého člena nebo závislých členů rodiny. Jedná se o stav, kdy se spoluzávislá osoba nechá ovládat chováním druhého a nebo se snaží chování druhého řídit. Je spojena s nízkým sebevědomím a nedostatečným pocitem vlastní hodnoty spoluzávislé osoby. Charakteristickými znaky jsou například popírání skutečnosti, snaha ovládat závislého partnera, nebo závislost na jeho chování, potřeba jeho souhlasu a uznání, totální angažovanost ve prospěch závislého atd⁹⁵.

To vše negativně ovlivňuje chod rodinného života.

⁹² Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 190.

⁹³ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 190.

⁹⁴ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 170-189.

⁹⁵ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 18-19.

2.9.5 Rodina – dynamika a funkce

Z předchozího popisu rodiny workaholika, jeho vztahu k dětem a partnerovi, k dopadu jeho závislosti na děti a partnera a vytváření vazby spoluzávislosti můžeme vyvodit, že osoba workaholika výrazně určuje dynamiku jeho rodiny a negativně ovlivňuje citovou, reprodukční, výchovnou a socializační funkci rodiny.

Potvrzuje to i Nešpor, který popisuje jedince závislého na práci jako člověka, který kvůli práci svou rodinu zanedbává a jeho vztahy s partnerem a dětmi jsou narušeny⁹⁶. Nešpor zmiňuje i rozvod jako krajní možnost řešení rodinné situace⁹⁷.

Killingerová uvádí, že workaholické obvykle pocházejí z nefunkčních rodin, v nichž vzorce chování a vzájemných vztahů nejsou zcela v pořádku. Příčinou strádání rodiny může být závislost povahy materiální (na alkoholu, drogách, jídle) nebo psychosociální a psychopatologické (posedlost nezdravými vztahy, sexem, perfekcionismem, přehnaná pořádkumilovnost). Selhává také pro potomky závislého jedince důležitá úloha rodiny a to funkce orientační, stejně jako jsou dítěti předávány negativní kulturní vzorce⁹⁸.

Workaholismu postihuje i funkci reprodukční. Nešpor uvádí, že většina jedinců závislých na práci nestíhá ani manželské, ani mimomanželské a někteří nestíhají vůbec žádné vztahy⁹⁹.

Vysoké pracovní nasazení osoby závislé na práci a její přístup k vlastním tělesným a psychickým potřebám již byl dříve zmiňován v souvislosti se zdravotními riziky v kap. 2.8. Lze tedy předpokládat, že pracovní neschopnost, případně ztráta zaměstnání nebo smrt závislostí postiženého jedince může vést i k ohrožení ekonomické funkce rodiny.

Všechny tyto faktory nevyhnutelně a závažně postihují rodinnou dynamiku a kvalitu funkce rodiny.

⁹⁶ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 20.

⁹⁷ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 71.

⁹⁸ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 18.

⁹⁹ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 72.

2.10 Workaholismus v organizaci

Jak jsem již při popisu workaholismu zmínila, má tento své odpůrce i zastánce. Na tento rozpor upozorňují Harpaz a Snir, kdy uvádějí Machlowitzovou, Cantarowovou, Spranklea a Ebela mezi zastánci workaholismu.

Jako jedince, kteří jsou se svým životem maximálně spokojeni a jejich vztah k práci je definován pracovním nasazením, ale ne časem práci obětovaným a přemýšlením o práci i mimo práci samotnou definuje workaholiky Machlowitzová. V souvislosti s Cantarowovou uvádějí Harpaz a Snir termín „tvořivá radost“ a důležitost vnitřního uspokojení a zanícení. Mezi odpůrci workaholismu pak autoři jmenují Cherringtona, Killingerovou, Oatese, Portera a Robinsona.

Dle Cherringtona je workaholikem jedinec iracionálně odevzdaný nadměrné práci a Mosierova klasifikace řadí mezi workaholiky každého, kdo pracuje déle než 50 hodin týdně¹⁰⁰.

V souvislosti s organizací se opět zaměřuji na negativní vymezení workaholismu a uvádím projevy workaholické organizace, rizika workaholismu pro organizaci a přístupy k terapii workaholismem ohrožené a/nebo postižené organizace či jedince.

2.10.1 Workaholická organizace

Je vůbec možné workaholickou organizaci poznat?

Dle Nešpora je workaholická organizace typická zadáváním nesplnitelných termínů, vznášením nesmyslných požadavků na pracovníky, výskytem stížností. Práce postrádá smysl a zaměstnanec si připadá jen jako kolečko v soukolí, aniž by byl schopen nahlédnout smyslu svých úkolů. Na pracovišti nejsou brány ohledy na zdraví zaměstnanců, jejich osobnost je potlačována a všemu vládne atmosféra krátkodobých řešení a rychlého zisku. Tomu odpovídá i personální politika. Workaholická organizace je poháněna krizí a přetrvávajícím napětím. Jsou oceňovány dlouhé přesčasy

¹⁰⁰Harpaz, I., Snir, R.: *Workaholism: Its definition and nature*. Human Relations [online]. 2003, roč. 56, č. 3 [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z [www: http://organizations.haifa.ac.il/html/html_eng/Memberspublications/harpaz/WorkaholismItsdefinitionandnature.pdf](http://organizations.haifa.ac.il/html/html_eng/Memberspublications/harpaz/WorkaholismItsdefinitionandnature.pdf) ISBN nevedeno , s. 291-319.

a pracovníci jsou podněcováni k tomu, aby si brali práci domů. Vztahy na pracovišti postrádají spontaneitu a srdečnost¹⁰¹.

Také Van Wijheová, Schaufeli a Peetersová přispívají k tématu problematiky workaholismu varováním před takovými organizacemi, které z jedinců s workaholickými sklony těží (je to zejména zisk, který zajímá akcionáře) a jejich práce v týdenním objemu 60 a více hodin je nadřizenými vyzdvihována jako hrdinský čin a dáována ostatním za příklad¹⁰².

V popisu takových organizací se pak autoři shodují s výše uvedeným Nešporovým výčtem rysů workaholické organizace. V jejich pojetí mezi takové organizace patří ty, jejichž pracovní prostředí je postaveno na značné soutěživosti, nejasných cílech a nejasných rolových očekáváních z pracovní pozice plynoucích. Varují před faktem, že takové nastavení pracovního prostředí přispěje rychlému rozvoji workaholismu u těch jedinců, kteří k němu mají dispozice¹⁰³.

2.10.2 Workaholismus jako riziko pro organizaci

Mezi negativní důsledky workaholismu v organizaci Nešpor uvádí snížení pracovního výkonu, zvýšené riziko pracovních úrazů a chybných výkonů. Dále upozorňuje na nepředvídatelnost pracovního výkonu, nespolehlivost, nízkou flexibilitu, neschopnost týmové práce, delegování a neschopnost požádat o pomoc.

Nízká tolerance osoby závislé na práci vůči spolupracovníkům a maskování vlastních chyb svalováním viny na druhé komplikuje efektivitu práce a zhoršuje atmosféru na pracovišti. Jen těžko si lze představit pracovat s takovým jedincem jako s kolegou, natož ho mít za nadřizeného, pokud není člověk sám na práci závislý. V této souvislosti Nešpor upozorňuje na riziko odchodu kvalitnějších zaměstnanců, kteří odmítají čelit tlaku plynoucímu z pracovní interakce s workaholikem, ať už se jedná

¹⁰¹ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 86.

¹⁰² Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L.: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 118-128.

¹⁰³ Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L.: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 116-117.

o spolupracovníka nebo nadřízeného. Zároveň doporučuje nechat takového jedince pracovat samostatně a bez podřízených. Nešpor varuje před některými strategiemi spolupracovníků a podřízených workaholika jako jsou pasivní odpor a vzdání se rozhodování. V případě výpadku workaholika pak na pracovišti zavládá zmatek a bezvládí¹⁰⁴.

Mezi další rizika pro zaměstnavatele patří i fakt, že pro workaholika není důležitá efektivita práce, ale její množství. To se stává kontraproduktivním, když namísto hledání snažšího, jednoduššího a často i levnějšího řešení, napíná workaholik všechnu svou energii ve směru nadměrného pracovního nasazení¹⁰⁵.

Slabá místa jedince závislého na práci v podobě komplikování práce, neschopnosti delegovat, nesouladu ve vztazích se spolupracovníky, nepružnosti, rigidity a perfekcionismu shodně uvádí i Van Wijheová, Schaufeli a Peetersová a varují před nahlížením jejich odevzdání se práci a pracovního nasazení jako přínos pro organizaci¹⁰⁶.

Organizace, která podporuje workaholickou atmosféru na pracovišti, či dokonce prosazuje workaholickou organizační kulturu je nemocná.

Domnívám se, že další rizika plynoucí z workaholického nastavení organizace mohou být následující:

Organizace, která si nepřipouští rizika spojená s workaholickou kulturou a jejího vlivu na zaměstnance, nese zátěž v podobě vyšších nákladů na nábor zaměstnanců v případě selhání workaholismem postižených jedinců nebo v případě odchodu spolupracovníků či podřízených, kteří nejsou nadále schopni ve workaholickém prostředí pracovat.

Organizace, která zanedbává zdraví i osobnost zaměstnance se vystavuje riziku v podobě škody finanční i morální, ať už tato vznikla v důsledku pochybení workaholického zaměstnance nebo jeho pracovních výpadků a zdravotních problémů.

Organizace přetěžující zaměstnance a ignorující jeho v důsledku nadměrné práce se přidruživší zdravotní problémy se vystavuje riziku

¹⁰⁴ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 85.

¹⁰⁵ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 86.

¹⁰⁶ Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 107-108.

finanční ztráty v podobě kompenzace zaměstnance, pokud se prokáže, že byl přístupem zaměstnavatele poškozen. V Zemi vycházejícího slunce vzrůstající počet případů úmrtí z přepracování a požadavků na kompenzaci a jejich uznání (viz [kap. 2.8.7](#)) je příkladem, že japonský model má své hranice.

I Killingerová se zmiňuje o „procitnutí“ firem, které si začínají uvědomovat nevýhody workaholismu z dlouhodobého hlediska. Uvádí, že psychické poruchy zaměstnanců během dlouhodobých stresujících období, častá náchylnost k nemocem, popudlivé, podezřívavé a paranoidní prostředí dusící tvořivost vedou k poklesu výkonnosti a produktivity a jsou společně s fluktuací zaměstnanců pískem do firemního soukolí. Zmiňuje i zaměstnanecký úhel pohledu - hovoří o ztrátě důvěry, úcty a věrnosti vůči organizaci¹⁰⁷.

Tuto změnu Killingerová dokládá i vzrůstajícím počtem organizací, které jsou ochotny platit za poradenství, jehož účelem je udržet zaměstnance a také jejich rodinné prostředí ve stavu harmonie. Dle Killingerové jsou si organizace vědomy faktu, že rozpad manželství vede k depresi, ztrátě motivace, zvyšuje riziko zřetězení závislostí (alkohol, drogy) a dokonce může vyústit v agresivní chování jedince. Organizace znají dopad na efektivitu práce jedince, který prožívá vnitřní zmatek a napětí¹⁰⁸.

Svět práce si dle Killingerové začíná stále více připouštět, že tato sociálně tolerovaná závislost není významným přínosem a nahlíží kriticky její negativní dopad na jednotlivce, rodinu, firmy i společnost¹⁰⁹.

2.10.3 Jak uzdravit workaholickou organizaci?

Je vůbec možné workaholickou organizaci uzdravit? Van Wijheová, Schaufeli a Peetersová kladou důraz na prevenci a terapii zaměřenou na závislého jedince se zapojením organizace a také rodiny¹¹⁰.

¹⁰⁷ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 27.

¹⁰⁸ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 27.

¹⁰⁹ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 27.

¹¹⁰ Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L.: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 107-128.

Uvádějí složitost uchopení závislosti na práci vzhledem k tomu, že se jedná o závislost společností nesankcionovanou, společensky tolerovanou, dokonce vyzdvihovanou jako ctnost. Není spojována se zneužíváním látek ani s trestnou činností a navíc – na rozdíl od většiny závislostí – naprostá abstinence není řešením situace¹¹¹.

Dále upozorňují na fakt, že ač je závislost na práci stále více nahlížena jako problém, kterému je třeba předcházet a řešit jej, je stále nedostatečně empiricky podložen a většina doporučení je založena na zdravém selském rozumu¹¹².

Jejich doporučení jsou rozdělena na 3 úrovně; primární, sekundární a terciární prevenci. Na 1. úrovni se doporučení týkají zejména neodměňování a neheroizování workaholického chování s cílem uchránit „zdravé“ zaměstnance. Další doporučení jsou směřována k tomu, aby si zaměstnanci nebrali práci domů na večery nebo víkendy, stejně jako zabránění přístupu k firemním emailovým účtům mimo pracovní dobu a poukázání na dokončení práce v rámci pracovní doby. Do této úrovně patří i podpora integrace pracovního a rodinného života zaměstnanců¹¹³.

Na 2. úrovni autoři doporučují u jedinců workaholismem ohrožených rozvíjet dovednosti, které pomáhají předcházet rozvoji workaholismu (timemanagement, asertivní techniky – např. umění říci „ne“, zvládání konfliktu, emoční inteligenci, rozvoj sociálních dovedností – komunikační techniky). Například perfekcionismus, svědomitost, touha po úspěchu, vytrvalost, nutkavé chování a rigidita jsou připisovány právě těmto jedincům¹¹⁴.

Na úrovni sekundární prevence autoři také navrhují podchycení těchto „rizikových“ vlastností již při samém přijímacím procesu - jsou si

¹¹¹ Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 107-108.

¹¹² Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 107-108.

¹¹³ Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 116.

¹¹⁴ Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 116-117.

však vědomi etického hlediska a ne zcela dostatečného výzkumného podložení skutečného provázání těchto vlastností s dispozicí k závislosti na práci, proto se vrací k doporučení rozvíjení interpersonálních dovedností¹¹⁵.

Terciární prevence v jejich pojetí se týká snižování negativního dopadu a zahrnuje přístupy shodné s terapií závislostí jako jsou například hráčství (gambling) a nakupování (shopaholismus). Zaměřuje se na motivační pohovory, kombinaci kognitivní a behaviorální terapie a komplexně zahrnuje i rodinné poradenství¹¹⁶.

Stran rodinného poradenství jsou si ale autoři vědomi nedostatečného empirického podložení efektivity terapie rodinného prostředí postiženého workaholismem jednoho nebo obou partnerů¹¹⁷.

Stejně tak Van Wijheová, Schaufeli a Peetersová shodně připouštějí, že náprava workaholické organizace je velmi složitá už jen z toho důvodu, že právě ti, kteří by měli začít se změnou organizační kultury, jsou často sami workaholiky a na svou pozici se dostali právě díky svému workaholickému zanícení¹¹⁸.

2.11 Naše workaholická společnost

Pokud bychom pátrali po kořenech workaholismu vyskytujícího se v nové moderní společnosti, našli bychom většinu odkazů ke kalvinismu, který velebí práci jako ctnost. Usilovná a dlouhá práce je považována za obdivuhodnou, nezdar je považován za nectnost a ne za příležitost k ponaučení¹¹⁹.

¹¹⁵ Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 118.

¹¹⁶ Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 118-128.

¹¹⁷ Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 120.

¹¹⁸ Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010, s. 118.

¹¹⁹ Killingerová, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998, s. 23.

Kubátová společně s Lipovetským soudí, že současná společnost – tedy nová moderní společnost – je výsledkem procesu individualizace. Individualizace je příčinou rozpadu nukleární rodiny a třídní struktury společnosti příznačné pro starou moderní společnost. Individualizace s sebou přináší i upřednostňování individuálních zájmů před zájmy kolektivními. Člověk se může věnovat své individualitě, své touze po odlišnosti a sebevyjádření. Zároveň tato doba osvobozená od pevné struktury tradic přináší nejistoty – co má kdo dělat, jaké názory na lásku a sexualitu zastávat, jak se postavit k rodičovství.

V oblasti organizace se od 90. let 20. století rozvíjí participativní způsob řízení podporující iniciativu a tvořivost zaměstnanců. Vzchází z toho ale jistý rozpor: management sice podporuje individuální autonomii, zároveň ale požaduje splynutí s organizací; dále podněcuje soutěživost mezi zaměstnanci a zároveň podporuje týmovou práci. Současná práce se zakládá na neustálé výzvě, tlaku na vítězství, nutnosti předčít druhé. Práce je výzvou, hrou, sportem. Lidé touží po úspěchu a získání pracovního uznání¹²⁰.

Kubátová s Reichem také zmiňují proměnu zaměstnání jako takového. Pro 20. století typické trvalé zaměstnání s předvídatelným růstem platu založené na principu omezeného úsilí a principu nivelizace mezd je v novém století nahrazeno nejistotou zaměstnání vyžadující neustálé úsilí. Rozvoj technologií stírá hranice mezi prací a domovem a práce poutá pozornost lidí po většinu jejich dne, občas i noci. Tak jak práce zahlučuje život jedince, jsou nevyhnutelně potlačeny jiné aspekty – tedy osobní, rodinný život. Lidé jsou nuceni uplatnit se na trhu práce. Jedince už neprodává příjemné vystupování a komunikativnost, ani síť přátel. Dnes je důležité mít ostré lokty, umět oslnit, být vzorem¹²¹.

Kubátová s Brooksem poukazují na imperativ sebekultivace typický pro současnou organizaci. Práce je formou sebevyjádření a společenského poslání. Lidé proto pracují stále více, protože sebevyjádření nebo společenské poslání nikdy nekončí a tak se snaží naplňovat potřebu růstu a učení se¹²².

¹²⁰Kubátová, H.: *Úvod do sociologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007, s. 57-60.

¹²¹Kubátová, H.: *Úvod do sociologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007, s. 66-67.

¹²²Kubátová, H.: *Úvod do sociologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007, s. 57-60.

Nutno uvést, že Kubátová s Reichem i Brooksem popisují vývoj na severu amerického kontinentu, pro který je typická orientace na výkon, individualismus a potřeba sociálního uznání¹²³.

Proč se ale vyskytuje fenomén závislosti na práci?

Giddens spatřuje příčinu rozvoje závislostí všeho druhu ve ztrátě tradic a zavedených zvyků. Významné je jeho srovnání tradice a závislosti. Poukazuje na podobnost jejich vzniku, tj. přítomnost je určována vlivem minulosti, a také na opakování. Zároveň ale poukazuje na rozdíly ve zmiňované minulosti a na pocity s opakováním spojené.

První rozdíl mezi tradicí a závislostí spatřuje v individuálnosti minulosti závislosti oproti kolektivní minulosti tradice. Druhý rozdíl se týká opakování, které je u závislosti – na rozdíl od tradice - provázené úzkostí.

Úzkost vysvětluje Giddens tím, že osobnost jedince v současné společnosti již nemůže nalézt oporu v tradici a stabilitě sociálních pozic jednotlivců ve společenství, tak jak tomu bylo v tradiční společnosti. Tradice, která strukturovala přítomnost pomocí sdílených kolektivních přesvědčení a pocitů, byla odbourána ve prospěch větší svobody jednání, které s sebou ale nese nutnost rozhodování. Tato nutnost je každodenní, neustálá a jejím rubem je dle Giddense právě vzrůst negativních návyků a závislostí¹²⁴.

2.12 Workaholismus jako výzva andragogice

„Jak lidská činnost z člověka vychází, tak k němu i směřuje. Když člověk pracuje, nemění jenom svět a společnost, ale zdokonaluje i sám sebe. Mnohému se naučí, rozvíjí své schopnosti, vychází ze sebe a nad sebe. Takový růst je při správném pochopení vzácnější než vnější bohatství, které lze nashromáždit.“¹²⁵

S proměňujícím se charakterem společnosti, organizace, zaměstnání a rodiny se objevují nové výzvy pro andragogiku. Ač je

¹²³Nový, I., Schroll-Machl, S.: *Spolupráce přes hranice kultur*. Praha: Management Press, 2005, s. 262-272).

¹²⁴Giddens, A.: *Unikající svět : jak globalizace mění náš život*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, s. 62.

¹²⁵JAN PAVEL II.: *Laborem Exercens – Encyklika Jana Pavla II. o lidské práci ze 14. září 1981* [online]. Praha: ZVON, České katolické nakladatelství a vydavatelství, spol. s r. o., 1996, [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: http://www.kebrle.cz/katdocs/soc_enc/LaboremExercens.htm, ISBN 80-7113-154-7.

workaholismus relativně novým fenoménem, z narůstajícího počtu odborných publikací můžeme usoudit, že toto téma začíná nabývat na významu.

Kubátová upozorňuje na současný problém smyslu života a lidské existence v individualizované společnosti. Tradiční člověk se nemusel zabývat kým je a jaké je jeho určení - žil chráněn strukturou tradice a příkrovem mytologie. Kubátová popisuje současné dějiny jako dějiny hledání odpovědi na otázku, jak má člověk žít, když Bůh je mrtev. Na místo Boha v moderní společnosti nastupuje autonomní lidský rozum¹²⁶.

Ten je třeba vzít do hrsti a andragogika tomu může napomoci.

Andragogickou intervencí spjatou v oblasti mobilizace lidského kapitálu v prostředí sociální změny. Vzdělávání je zde pak průřezovou složkou lidského kapitálu postihující jak kapitál kulturní, ekonomický, sociální tak i symbolický (Dovednost používat informace získané nejen vzděláním, ale i působením rodiny má vliv na volbu povolání a tedy ovlivňuje i příjmy člověka. Nutno dodat, že některé profese jsou se vzděláním přímo spojené a vzdělání také bývá spojováno se společenskou prestiží)¹²⁷.

Andragogika může v rámci mobilizace rozvíjet takové vzdělávací programy, které by napomáhaly primární i sekundární prevenci workaholismu v organizaci.

Potenciál andragogiky najde své uplatnění i v oblasti individuálnějšího zaměření, tj. psychologizujícího pojetí, které se zaměřuje na orientaci člověka v kritických uzlech jeho životní dráhy či při problémovém průběhu jeho životní dráhy. Mám na mysli zejména terciární prevenci, tedy terapii a poradenství za účelem snižování Negativního dopadu workaholismu na organizaci a také rodinu¹²⁸.

Vzhledem k tomu, že práce je statusotvornou, otevírá se andragogice pole působnosti i v oblasti individuálních a sociálních souvislostí změn syntetického statusu¹²⁹.

V případě ztráty zaměstnání nebo dlouhodobé pracovní neschopnosti, které workaholismus provázejí jako důsledek nerespektování

¹²⁶Kubátová, H.: *Úvod do sociologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007, s. 21.

¹²⁷Mužík, J.: *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 20.

¹²⁸Bartoňková, H., Šimek, D.: *Andragogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002, s. 12-13.

¹²⁹Šimek, D.: *Sociologie práce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000, s. 62.

fyzických a psychických sil a/nebo rozpadu manželství jako důsledek zanedbávání osobního života se, syntetický status proměňuje právě v závislosti na provázanosti jednotlivých faktorů.

Andragogika může k fenoménu workaholismu přistupovat také z pozice pomoci člověku vyrovnat se s institucemi, zejména s jejich proměnami v nové moderní společnosti.

V rámci personální andragogiky a jejího animačního uchopení dospělého jedince spatřuji příležitost v oblasti optimalizace sociálních pozic a rolí, zejména rolí socioprofesionálních a to v oblasti kariérového managementu¹³⁰.

Závěr:

Závislost na práci je definována jako nutková a nezvladatelná potřeba ustavičně pracovat. Tato závislost je kladena na stejnou rovinu se závislostí drogovou. Závislost na práci má nejen své odpůrce, ale i zastánce. Zastávané i odsuzované formy vztahu k práci mají společné rysy jako vysoké pracovní nasazení, práci je věnován značný objem času a jedinec se soustředí na podání vysokého výkonu. Jedinci jsou ale děleni na práci „oddané“ (work engagement) a práci „poddané“ (work addiction). Dvojitý pohled na workaholismus a neshoda na tom, zda i ten „dobrý“ workaholismus je vlastně správně nazýván „-holismem“, může být způsoben primárním předvědeckým uchopením tohoto termínu bez souběžného vědeckého zkoumání. V otázce dělení workaholismu na dobrý a špatný nepanuje shoda. Je tomu tak v důsledku samotné podstaty Oatesova vymezení závislosti na práci na základě shodných rysů se závislostí na alkoholu. Na workaholismus bychom tedy měli pohlížet jako na jev negativní. Původ závislosti na práci je spatřován v dětství, škole, osobnosti jedince, jeho rodinných poměrech a zaměstnání. V souvislosti s dalšími vlivy je také upozorňováno na rizika celkové atmosféry ve společnosti zaměřené na výkon, úspěch a hromadění majetku. Každá závislost má jinou formu a proto se v rámci přístupů k terapii závislosti na práci objevují rozličné typologie, které se do značné míry překrývají nebo doplňují. Závislostí postižený jedinec zanedbává své fyzické a psychické potřeby, nedbá o své zdraví ani o sociální vazby.

¹³⁰ Bartoňková, H., Šimek, D.: *Andragogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002, s. 16.

Závislost se rozvíjí postupně a to ve 3 stádiích – časně, střední a pozdní. Probíhá od naprostého nasazení a neochotě odpočívat, přes projevy vyčerpání, zhoršením kognitivních funkcí a vymizením sociálních vazeb po závažné zdravotní problémy na úrovni psychické i fyzické. Mezi rizika závislosti na práci patří změna osobnosti, stres, psychosomatické poruchy, poruchy spánku, syndrom vyhoření, chronická únava i smrt. Osoba workaholika výrazně určuje dynamiku jeho rodiny a negativně ovlivňuje citovou, reprodukční, výchovnou a socializační funkci rodiny. Závislost na práci souvisí i s prostředím organizace. Workaholismus je pro organizaci samotnou značným rizikem. Autoři se zmiňují o „procitnutí“ firem, které si začínají uvědomovat nevýhody workaholismu. Závislost na práci je stále více nahlížena jako problém, kterému je třeba předcházet a řešit jej. Workaholismus je ale stále nedostatečně empiricky podložen a většina doporučení je založena na zdravém selském rozumu. Náprava workaholické organizace je velmi složitá už jen z toho důvodu, že právě ti, kteří by měli začít se změnou organizační kultury, jsou často sami workaholiky a na svou pozici se dostali právě díky svému workaholickému zanícení. Kořeny workaholismu vyskytujícího se v nové moderní společnosti, jsou odkazovány ke kalvinismu, který velebí usilovnou a ustavičnou práci jako ctnost. Nezdár není ponaučením, ale nectností. Nové století je typické nejistotou zaměstnání vyžadující neustálé úsilí. Rozvoj technologií stírá hranice mezi prací a domovem a práce zahlučuje život jedince do té míry, že je nevyhnutelně potlačen osobní a rodinný život. Současná práce se zakládá na neustálé výzvě, tlaku na vítězství, nutnosti předčít druhé. Lidé touží po úspěchu a získání pracovního uznání. Práce je formou sebevyjádření a společenského poslání. Lidé proto pracují stále více, protože sebevyjádření nebo společenské poslání nikdy nekončí a tak se snaží naplňovat potřebu růstu a učení se. Proč se ale lidé stávají na práci závislími? Giddens spatřuje příčinu rozvoje závislostí všeho druhu ve ztrátě tradic a zavedených zvyků. Tradice byla odbourána ve prospěch větší svobody jednání, což s sebou ale nese nutnost rozhodování. Tato nutnost je každodenní, neustálá a jejím rubem je dle Giddense právě vzrůst negativních návyků a závislostí. S proměňujícím se charakterem společnosti, organizace, zaměstnání a rodiny se objevují nové výzvy pro andragogiku. Prostor pro andragogickou intervenci lze nalézt v oblasti

mobilizace lidského kapitálu v prostředí sociální změny. V rámci orientace člověka v kritických uzlech jeho životní dráhy či při problémovém průběhu jeho životní dráhy se andragogice skýtá prostor pro terapii a poradenství za účelem snižování negativního dopadu workaholismu na organizaci a také rodinu. S ohledem na to, že práce je statusotvornou, otevírá se andragogice pole působnosti i v oblasti individuálních a sociálních souvislostí změn syntetického statusu. Andragogika může k fenoménu workaholismu přistupovat také z pozice pomoci člověku vyrovnat se s institucemi, zejména s jejich proměnami v nové moderní společnosti. V rámci personální andragogiky a jejího animačního uchopení dospělého jedince spatřují příležitost v oblasti optimalizace sociálních pozic a rolí, zejména rolí socioprofesionálních a to v oblasti kariérového managementu.

3 Výzkum

Úkolem výzkumu bylo zjistit, zda je zkoumaná firma ohrožena workaholismem.

3.1 Cíl a metody výzkumu

Výzkum sestával ze 3 částí: praktické, metody výzkumu a analýzy výsledků výzkumu. Cílem praktické části bylo zjištění míry workaholismu ve firmě CAD PROJEKT PLUS, s.r.o. v Prostějově. Výzkum byl proveden ve firmě působící v oblasti architektury a projektování. Metoda výzkumu obsahuje popis metody, popis dotazníku a popis vzorku respondentů. V rámci analýzy výsledků výzkumu byly analyzovány znaky respondentů – tak jak se respondenti subjektivně vnímají ve vztahu k práci. Dotazník je rozdělen do 3 částí – část 1 a 2 je zpracována procentuelně i graficky. Část třetí sloužila pro získání demografických dat. Na závěr výzkumné části uvádím shrnutí a výsledky výzkumu.

3.2 Metodologie výzkumu, stanovení hypotézy

Hlavní technikou výzkumu, kterou jsem pro tento výzkum použila, bylo dotazování se formou dotazníku 10 respondentů. Dotazník byl rozdělen na 3 části: Robinsonův dotazník – Test rizika závislosti na práci, Test kariérových kotev Edgara Scheina a doplňující dotazník sloužící k získání demografických údajů.

Dotazník jsem rozdávala prostřednictvím jednoho ze zaměstnanců firmy, každá sada byla doplněna průvodním dopisem. Dotazníky byly rozdány v září 2011 a vybrány v říjnu 2011.

Robinsonův dotazník jsem čerpala z Nešpora¹³¹. Podklady pro Scheinův test kariérových kotev jsem čerpala z Bělohlávka¹³². Třetí dotazník má formu uzavřených otázek a sloužil k získání doplňujících demografických údajů. Tento dotazník jsem vytvořila sama dle vlastních možností a zkušeností. Sadu dotazníků uvádím v příloze 1-3.

¹³¹ Nešpor, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 12-13.

¹³² Bělohlávek, F.: *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, s. 34-37

3.2.1 Představení firmy

CAD PROJEKT PLUS, s.r.o. je firma s více než 15ti letou historií. Sídlí v Prostějově. Působí v oblasti architektury a projektování, návrhů a vizualizací interiérů a exteriérů. Jedná se o malou firmu s lineární organizační strukturou. Sestává z majitele a jednatele firmy v jedné osobě, 4 zaměstnanců a 4 osob spolupracujících s firmou na základě kontraktů k jednotlivým zakázkám. Jedná se o osoby samostatně výdělečně činné. Tito pracují v prostorách firmy, mají ale i své vlastní projekty mimo firmu. Firma také poskytuje možnost získání praxe při studiu.

U projektů jsou kladeny vysoké nároky na plnění termínů, kvalitu dodávek a míru osobní zodpovědnosti. Práce je nárazová a přesčasová. Je tu i prvek soutěživosti – pro některé zadavatele je zpracováno více návrhů. Vítěz pak vlastně získá zakázku, na které se spolupodílejí ostatní kolegové, pokud vítěz jejich spolupráci potřebuje.

Majitel firmy mne oslovil s nabídkou zpracování výzkumu ohledně zjištění míry ohrožení jeho zaměstnanců a spolupracovníků workaholismem. Jeho obavy vznikly na základě internetového článku týkajícího se workaholismu a rizik s ním spojených. Za „kandidáty“ na osoby závislé na práci považoval zejména externí spolupracovníky a spolupracovníky do 35 let, ale přál si provést výzkum v rámci celé firmy a sám se do něj také zapojil.

3.2.2 Dotazníky

Robinsonův dotazník

Tento dotazník je nejpropracovanější z dosud používaných a byl podroben důkladným psychologickým výzkumům. Můžeme jej také najít jako WART dotazník (akronym anglického názvu „**W**ork **A**ddiction **R**isk **T**est“ volně přeloženo Test rizika závislosti na práci). Jedná se o otázky uzavřené. Profesor Robinson použil ve svém dotazníku metodu bodového ohodnocení jednotlivých odpovědí dle toho, do jaké míry dotázaný s odpovědí souhlasí – pokud žádná z nabízených odpovědí neodpovídá skutečnosti, doporučuje výběr té, která je jí nejbližší. K vyhodnocování pak

používá bodové rozpětí, kterému přiřazuje určité stádium závislosti na práci.

| Bodové ohodnocení | |
|--------------------------|--------|
| Rozhodně ne | 1 bod |
| Spíš ne | 2 body |
| Spíš ano | 3 body |
| Jistě ano | 4 body |

Tabulka č. 3 - Scheinův test kariérových kotev – bodové ohodnocení

| Bodové rozpětí | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| Pásmo 54 až 63 bodů | lehká forma závislosti na práci |
| Pásmo 64 až 84 bodů | střední forma závislosti na práci |
| Pásmo 85 bodů a více | těžká forma závislosti na práci |

Tabulka č. 4 - Scheinův test kariérových kotev – bodové rozpětí

Scheinův test kariérových kotev

Tento test sestavil odborník v oblasti managementu kariéry Edgar Schein na základě dlouholetého studia kariéry a absolventů Sloan School of Management na Massachusetts Institute of Technology. Na jeho základě jako první pojmenoval tento jev a nazval jej kariérovou kotvou. Jde o soubor subjektivně vnímaného vlastního talentu, motivů a hodnot, které vedou, usměrňují, stabilizují a integrují osobní kariéru každého člověka.

Respondent řadí jednotlivá tvrzení podle toho jak pravdivě vystihují jeho jednání. To, které je respondentovi nejbližší, označí jedničkou. Výstupem je pak stanovení kariérové kotvy na základě bodového rozpětí (Tabulka č. 4):

Tento test jsem do výzkumu zařadila za účelem zjištění rozhodujících kariérových kotev, kotev se značným významem a orientačních kotev. Domnívám se, že zjištění kariérového ukotvení jednotlivých respondentů pomůže situaci lépe analyzovat.

Dotazník – 3. část

Tento dotazník formou uzavřených otázek zjišťoval demografická data o respondentech jako bylo pohlaví, věk, zaměstnanecký poměr a délka zaměstnaneckého poměru či spolupráce s firmou.

3.2.3 Stanovení hypotéz

Cílem výzkumu bylo zmapování výskytu workaholismu u zkoumaného vzorku.

Architektonické a projekční prostředí klade vysoké nároky na plnění termínů, kvalitu dodávek a míru osobní zodpovědnosti. Je tu předpoklad soutěživého a stresujícího prostředí, s nárazovým charakterem práce a prací přesčas. Tyto faktory jsou považovány za předpoklad pro rozvoj workaholismu.

Před zpracováním údajů z dotazníku jsem stanovila několik hypotéz. Na základě vyhodnocení dotazníku pak budou tyto hypotézy verifikovány nebo falzifikovány.

1. Muži jsou ohrožení workaholismem více než ženy.
2. Osoby samostatně výdělečně jsou workaholismem více ohroženy než zaměstnanci.
3. Pracující do 35 let jsou workaholismem ohrožení více, než starší spolupracovníci.
4. Zkoumaný vzorek je orientován na osobní vítězství a soutěž.

3.3 Analýza výsledků

Výzkum byl proveden v rozmezí září 2011. Distribuováno bylo 9 dotazníků. Návratnost byla 9 dotazníků.

3.4 Verifikace hypotéz

Na počátku byly stanoveny následující hypotézy:

5. Muži jsou ohrožení workaholismem více než ženy.
6. Osoby samostatně výdělečně jsou workaholismem více ohroženy než zaměstnanci.
7. Pracující do 35 let jsou workaholismem ohroženi více, než starší spolupracovníci.
8. Zkoumaný vzorek je orientován na osobní vítězství a soutěž.

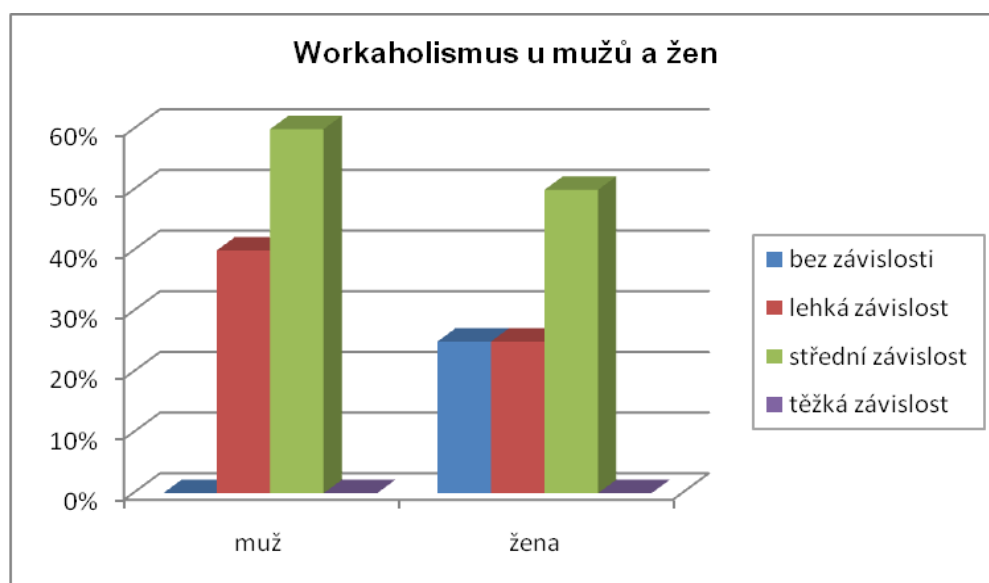
1. Muži v této firmě jsou ohrožení workaholismem více než ženy

- tato hypotéza byla verifikována

Z níže přiložené tabulky a grafu je zřejmé, že dotázaní muži jsou workaholismem ohroženi více než ženy v této firmě. Hypotéza tedy může být potvrzena. Muži postiženi některou z forem závislosti na práci tvoří 100% dotazovaných, s tím, že 40% trpí lehkou formou závislosti a 60% trpí střední formou závislosti. U žen je některou z forem závislosti postiženo 75% dotazovaných žen, s tím, že 25% trpí lehkou formou závislosti a 50% trpí střední formou závislosti. Pouze 25% žen nemá závislost na práci.

| Stupeň závislosti na práci | muž | | žena | |
|----------------------------|-----|------|------|------|
| bez závislosti na práci | 0 | 0% | 1 | 25% |
| lehká závislost na práci | 2 | 40% | 1 | 25% |
| střední závislost na práci | 3 | 60% | 2 | 50% |
| těžká závislost na práci | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Celkem | 5 | 100% | 4 | 100% |

Tabulka č. 5 – Workaholismus u mužů a žen



Graf č. 1 - Workaholismus u mužů a žen

2. **Osoby samostatně výdělečně jsou v této firmě workaholismem více ohroženy než její zaměstnanci.**

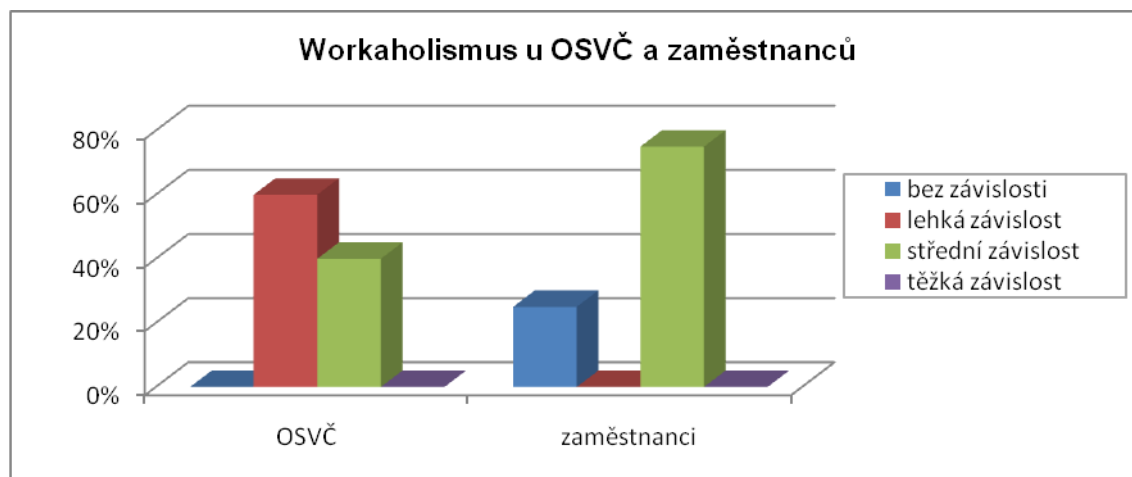
- tato hypotéza byla verifikována

Z níže přiložené tabulky a grafu je zřejmé, že dotazovaní OSVČ jsou workaholismem ohroženi více než zaměstnanci. Hypotéza tedy může být potvrzena. Z dotazovaných OSVČ trpí 60% lehkou formou závislosti na práci a 40% střední formou závislosti na práci. V celkovém součtu ale 100% dotazovaných OSVČ je postiženo některou z forem závislosti na práci.

Zaměstnanci postiženi některou z forem závislosti na práci tvoří 75% dotazovaných. Těchto 75% zaměstnanců trpí střední formou závislosti na práci. 25% dotazovaných zaměstnanců nemá závislost na práci.

| Stupeň závislosti na práci | OSVČ | | zaměstnanci | |
|----------------------------|-------|----------|-------------|----------|
| | počet | procento | počet | procento |
| bez závislosti na práci | 0 | 0% | 1 | 25% |
| lehká závislost na práci | 3 | 60% | 0 | 0% |
| střední závislost na práci | 2 | 40% | 3 | 75% |
| těžká závislost na práci | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Celkem | 5 | 100% | 4 | 100% |

Tabulka č. 6 – Workaholismus u OSVČ a zaměstnanců



Graf č. 2 - Workaholismus u OSVČ a zaměstnanců

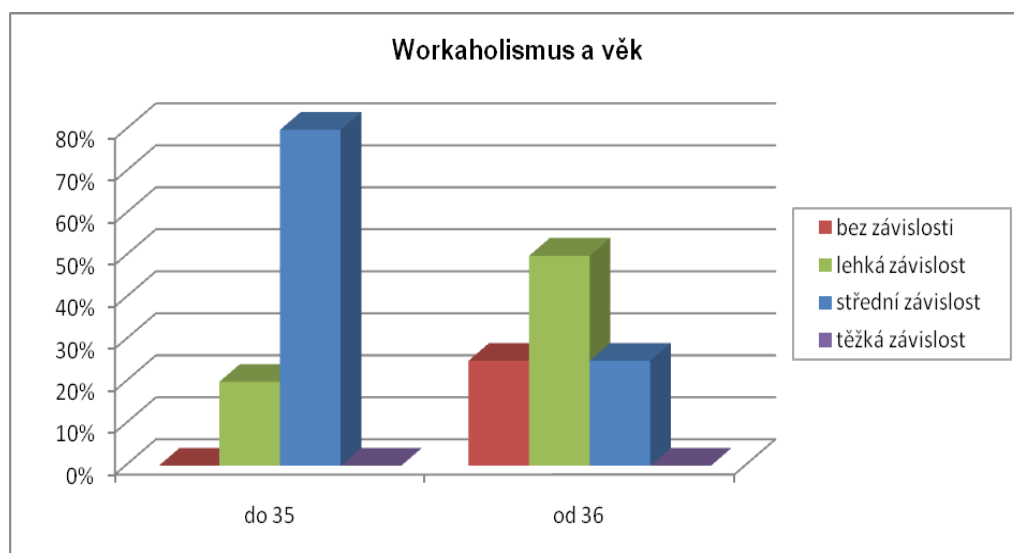
3. Osoby do 35 let pracující pro tuto firmu jsou workaholismem ohroženy více než osoby starší 36 let včetně pracující pro tuto firmu.

- tato hypotéza byla verifikována

Z níže přiložené tabulky a grafu je zřejmé, že dotázané osoby ve věku do 35 let jsou workaholismem ohroženi více než osoby starší 36 let. Hypotéza tedy může být potvrzena. Dotazovaní ve věku do 35 let vykazující některou z forem závislosti na práci tvoří 100%, z nichž 20% trpí lehkou závislostí na práci a 80% trpí střední závislostí na práci. Z dotazovaných osob ve věku nad 36 let je 75% postiženo některou z forem závislosti na práci, z nichž 50% trpí lehkou formou závislosti na práci a 25% trpí střední formou závislosti na práci. 25% dotazovaných osob ve věku nad 36 let včetně nemá závislost na práci.

| Stupeň závislosti na práci | do 35 let | | od 36 let | |
|----------------------------|-----------|------|-----------|------|
| bez závislosti na práci | 0 | 0% | 1 | 25% |
| lehká závislost na práci | 1 | 20% | 2 | 50% |
| střední závislost na práci | 4 | 80% | 1 | 25% |
| těžká závislost na práci | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Celkem | 5 | 100% | 4 | 100% |

Tabulka č. 7 – Workaholismus a věk



Graf č. 3 - Workaholismus a věk

4. Zkoumaný vzorek je orientován na osobní vítězství a soutěž.

- tato hypotéza byla falzifikována

V rámci výzkumu byla u dotazovaného stanovena kotva s rozhodujícím vlivem na jeho rozhodování a přístup ke kariéře, dále kotva se značným významem a kotva orientační. Nebyly zohledněny kotvy, které byly hodnoceny 40 body a výše, tj. bez významu na rozhodování a přístup ke kariéře dotazovaného. U 4 dotazovaných nebylo bodové hodnocení postačující pro jednoznačné stanovení po 1 kotvě z každé kategorie, proto jsem u každého dotazovaného započítala první 3 nejvýznamnější bodované kotvy (tj. s nejnižším počtem bodů do maxima 39 bodů odpovídajícího horní hranici orientační kotvy). Z celkového počtu 9 dotazovaných byla kotva s rozhodujícím významem určena 7krát, kotva se značným významem byla určena 15krát a orientační kotva byla určena 5krát.

Z níže přiložené tabulky a grafu je zřejmé, že zkoumaný vzorek na osobní vítězství a soutěž orientován není. Hypotéza tedy nemůže být potvrzena.

Naopak je výzamně zastoupena kotva kreativity a životní rovnováhy, technicko-funkční kompetence a vztahů.

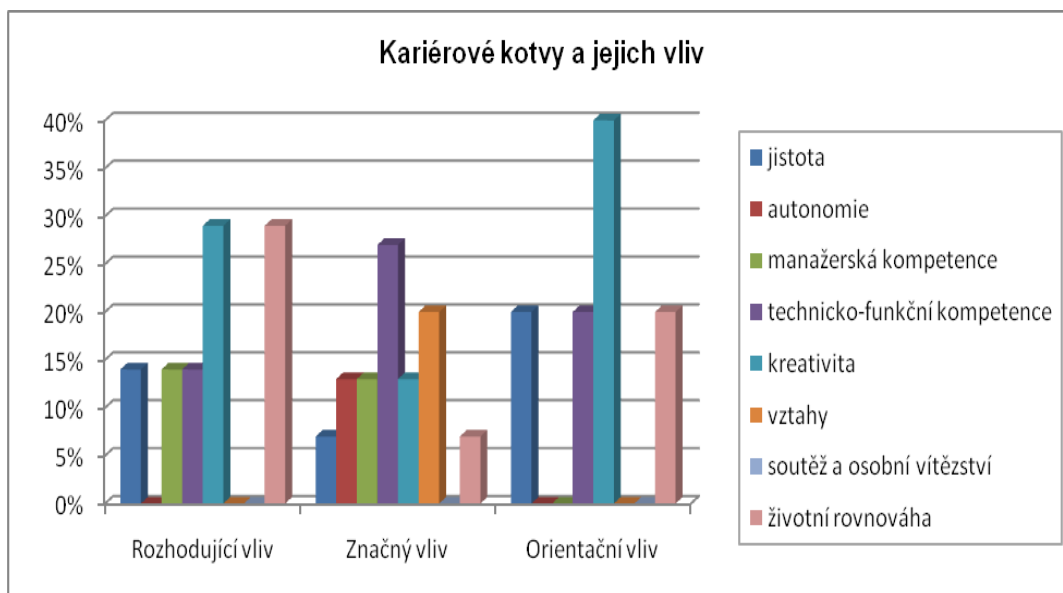
Jako rozhodující byla kotva kreativity určena v objemu 29%, společně s kotvou životní rovnováhy. Ve stejném poměru 14% pak byly zastoupeny kotvy jistoty, manažerské kompetence a technicko-funkční kompetence.

Jako kotva se značným vlivem byla v objemu 27% určena kotva technicko-funkční kompetence. V objemu 20% byla zastoupena kotva vztahů a ve shodném poměru 13% byly zastoupeny kotvy autonomie, manažerská kompetence a kreativita. Životní rovnováha byla zastoupena v objemu 7%.

V kategorii kotev orientačních byla nejsilněji zastoupena kotva kreativity a to v objemu 40%. Kotvy jistoty, technicko-funkční kompetence a životní rovnováhy byly shodně zastoupeny po 20%.

| Kariérové kotvy a jejich vliv | rozhodující | | značný | | orientační | |
|-------------------------------|-------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| | počet | procento | počet | procento | počet | procento |
| jistota | 1 | 14% | 1 | 7% | 1 | 20% |
| autonomie | 0 | 0% | 2 | 13% | 0 | 0% |
| manažerská kompetence | 1 | 14% | 2 | 13% | 0 | 0% |
| technicko-funkční kompet. | 1 | 14% | 4 | 27% | 1 | 20% |
| kreativita | 2 | 29% | 2 | 13% | 2 | 40% |
| vztahy | 0 | 0% | 3 | 20% | 0 | 0% |
| soutěž a osobní vítězství | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| životní rovnováha | 2 | 29% | 1 | 7% | 1 | 20% |
| Celkem určena | 7 | 100% | 15 | 100% | 5 | 100% |

Tabulka č. 8 – Kariérové kotvy a jejich vliv



Graf č. 4: Kariérové kotvy a jejich vliv

Pro podložení hypotézy jsem analyzovala i poměr zastoupených kotev u jednotlivých úrovní závislosti na práci u dotazovaných.

Jak jsem již v této části uvedla, nebyly zohledněny kotvy, které byly hodnoceny 40 body a výše, tj. bez významu na rozhodování a přístup ke kariéře dotazovaného. U 4 dotazovaných nebylo bodové hodnocení postačující pro jednoznačné stanovení po 1 kotvě z každé kategorie, proto jsem u každého dotazovaného započítala první 3 nejnvýznamněji bodované kotvy (tj. s nejnižším počtem bodů do maxima 39 bodů odpovídajícího horní hranici orientační kotvy). V této části jsem mezi kotvy rozdělila po 6 bodech a to 3 body pro 1. kotvu s nejmenším počtem bodů, 2 body pro kotvu druhou v pořadí a 1 bod pro kotvu na 3. místě.

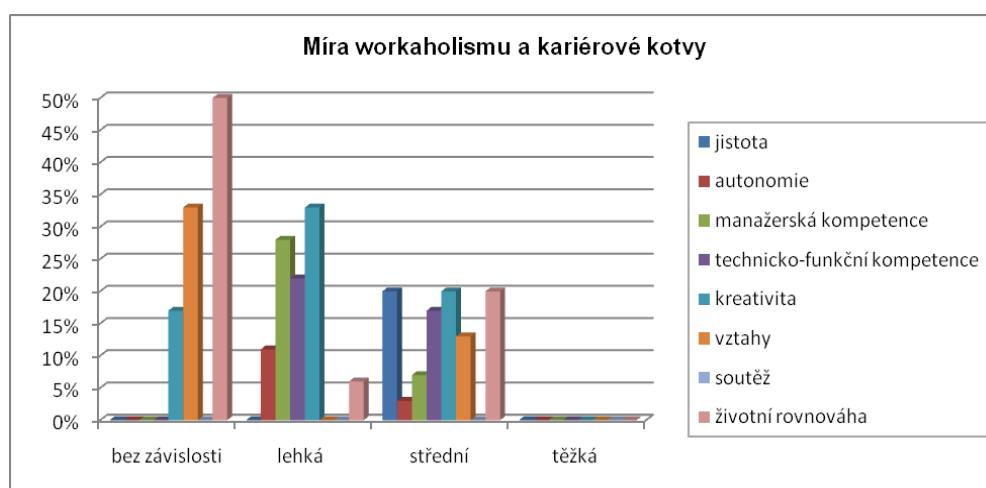
U dotazovaných bez závislosti, kteří tvoří 11% všech dotazovaných, byla v největší míře zastoupena kotva životní rovnováhy a to v objemu 50%, dále kotva vztahů se 33% a kotva kreativity se 17%.

U dotazovaných s lehkou závislostí na práci, kteří tvoří 33% všech dotazovaných, byla v největší míře zastoupena kotva kreativity a to v objemu 33%, dále kotva manažerské kompetence s 28% a technicko-funkční kompetence s 22%. Kotva vztahů byla zastoupena v objemu 13% a kotva životní rovnováhy v objemu 6%.

U dotazovaných se střední závislostí na práci, kteří tvoří 56% všech dotazovaných, byly ve stejném poměru po 20% zastoupeny kotvy jistoty, kreativity a životní rovnováhy.

| Kotva / Stupeň závislosti | bez závislosti | | lehká | | střední | |
|---------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|
| | absolutní počet | procento | absolutní počet | procento | absolutní počet | procento |
| jistota | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 20% |
| autonomie | 0 | 0% | 2 | 11% | 1 | 3% |
| manažerská kompetence | 0 | 0% | 5 | 28% | 2 | 7% |
| technicko-funkční | 0 | 0% | 4 | 22% | 5 | 17% |
| kreativita | 1 | 17% | 6 | 33% | 6 | 20% |
| vztahy | 2 | 33% | 0 | 0% | 4 | 13% |
| soutěž a osobní vítězství | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| životní rovnováha | 3 | 50% | 1 | 6% | 6 | 20% |
| Celkem bodů | 6 | 100% | 18 | 100% | 30 | 100% |
| Celkem osob | 1 | 11% | 3 | 33% | 5 | 56% |

Tabulka č. 9 – Míra workaholismu a kariérové kotvy



Graf č.5: Míra workaholismu a kariérové kotvy

3.5 Zhodnocení výsledků výzkumu

Z provedeného výzkumu vyplývá, že muži v této firmě jsou workaholismem mnohem více ohroženi než ženy. Osoby samostatně výdělečně jsou workaholismem více ohroženy než zaměstnanci. Pracující do 35 let jsou workaholismem ohroženi více, než starší spolupracovníci. Zkoumaný vzorek není orientován na osobní vítězství a soutěž.

Na druhou stranu právě část výzkumu určující kariérové kotvy dotazovaných má dle mého názoru zásadní vliv na jednoznačné určení, zda je firma ohrožena workaholismem.

S přihlédnutím k poměrně vysokému zastoupení kotvy životní rovnováhy a kotvy vztahů u skupiny označené jako postižení střední formou závislosti a s přihlédnutím k poměrně vysokému zastoupení kotvy kreativity a kotvy technicko-funkční kompetence u skupiny označené jako postižení lehkou formou závislosti se domnívám, že v tomto případě nemůžeme firmu jednoznačně označit za ohroženou workaholismem.

S přihlédnutím k výsledkům testu kariérových kotev bych v tomto případě dotazované jedince označila spíše za jedince práci oddané než jí poddané. Právě pro odborníky odmítané dělení workaholismu na pozitivní a negativní bych dotazované jedince za workaholiky neoznačila.

Kultura firmy tak jak jsem ji jako vnější pozorovatel vnímala, se mi jevila jako velice přátelská a kooperativní, s neformálním stylem vedení. Práce ve firmě má nárazový a hektický charakter; některé projekty jsou souběžné a termíny jejich dokončení těsně sousedí. Na druhou stranu si ale zaměstnanci vždy najdou čas na odpočinek, jídlo, pauzu na kávu. Úspěšně předaný projekt je důvodem k oslavě. Stejně tak se lidé z této firmy setkávají při neformálních společných obědech, oslavách narozenin, pořádají vánoční večírky, zájezdy do sklípku nebo sportovní turnaje. A na odpovědi na mé dotazy jsem občas čekala i 2 týdny z důvodu dovolených.

Domnívám se, že pro jednoznačné stanovení workaholismu dotazovaných by bylo zapotřebí výzkumu v průběhu delšího časového období, tedy dalšího výzkumu v odstavu roku až dvou.

Závěr

Ve své diplomové práci jsem se pokusila vymezit problematiku fenoménu workaholismu – závislosti na práci; její nejčastěji uváděné příčiny a důsledky pro osobní i pracovní život workaholismem postiženého jedince, stejně tak důsledky pro organizaci. Teoretická část jsem koncipovala tak, aby umožnila nahlédnout komplexnost, nejednostrannost a závažnost tohoto fenoménu a představila workaholismus nejen jako záslužnou nebo společensky uznávanou závislost. Závislost na práci – ač dosud není zařazena v Mezinárodní klasifikaci nemocí - představuje jev nabývající na závažnosti.

Přesto je ale dle mého názoru tomuto fenoménu v českém prostředí stále věnováno velmi málo pozornosti – usuzuji tak na základě velmi malé dostupnosti studijních materiálů k tomuto tématu. Pověětšinou jsem čerpala ze zahraniční literatury.

Výzkum jsem prováděla na základě žádosti majitele firmy, který projevil obavu z ohrožení jeho zaměstnanců a spolupracovníků workaholismem.

V době, kdy jsem si volila téma diplomové práce a seznamovala se s prostředím výzkumu, jsem používala termín workaholik v podstatě jen v předlaickém významu. Díky studiu dané problematiky a výzkumu mohu říct, že ne vše, co se jako workaholismus na první pohled jeví, skutečně musí workaholismem být.

V důsledku ne zcela jednoznačného výsledku výzkumu, bych se ke zkoumání firmy v budoucnosti ráda vrátila, abych mohla spolehlivě určit, že firma je mimo workaholické riziko.

Seznam použitých pramenů a literatury

Literatura

BARTOŇKOVÁ, H., ŠIMEK, D.: *Andragogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I.: *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998.

BĚLOHLÁVEK, F.: *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994.

BURKE, R.J.: *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd., 2006.

GIDDENS, A.: *Unikající svět : jak globalizace mění náš život*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000.

CHOPRA, D.: *Spokojený spánek*. Praha: Pragma, 1994.

KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I.: *Syndrom vyhoření*. 2.vydání Praha: Státní zdravotní ústav, 2003.

KILLINGEROVÁ, B.: *Workaholismus - záslužná závislost*. Brno: Alman, 1998.

KOŠČO, J.: *Psychologické poradenstvo v školskom a profesionálnom vývine: Teoretické a spoločenské predpoklady*. Bratislava: SPN, 1971.

KUBÁTOVÁ, H.: *Úvod do sociologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007.

MOŽNÝ, I.: *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Portál, 2002.

MUŽÍK, J.: *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004.

NAKONEČNÝ, M.: *Motivace lidského chování*. Praha: Akademia, 1997.

NEŠPOR, K.: *Příručka pro život v 21. století*. Praha: Portál, 2000

NEŠPOR, K.: *Závislost na práci*. Praha: Grada Publishing, 1999.

NOTHOMBOVÁ, A.: *Strach a chvění*. Praha: Motto, 2004.

NOVÝ, I., SCHROLL-MACHL, S.: *Spolupráce přes hranice kultur*. Praha: Management Press, 2005.

PETRUSEK, M.: *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum 1996.

RUSH, M. D.: *Syndrom vyhoření*. Praha: Návrat domů, 2003.

ŠIMEK, D.: *Sociologie práce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000.

TARIS, T.W., SCHAUFELI, W.B., SHIMAZU, A. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In BAKKER, A. B., LEITER, M. B.: *Work engagement: A handbook of essential theory and research* . (p. 39-53). New York: Psychology Press, 2010.

VAN WIJHE, C. I., SCHAUFELI, W. B., PEETERS, M. C. W.: Understanding and Treating Workaholism: Setting the Stage for Successful Interventions. In BURKE, R. J., COOPER, C.L: *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations – psychological and behavioral aspects of risk*. Farnham Surrey, England: Gower Publishing Ltd., 2010.

VESTER, F.: *Myslet, učit se... a zapomínat*. Plzeň: Fraus, 1997.

Elektronické dokumenty

ALBUS, C.: *Chronisches Mudigkeitssyndrom - eigenstandige Erkrankung oder unspezifische Befindlichkeitsstörung?(Chronic fatigue syndrome--a disease entity or an unspecified psychosomatic disorder?)* Z. Arztl. Fortbild. Qualitatssich [online]. 1997, roč. 91, č. 8, [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9487622> ISBN nevedeno.

ČTK: *Odborníci: Smrt z přepracování, známá v Japonsku, v ČR nehrozí* [online]. Zdravotnické noviny, 25. 2. 2004, Praha, [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://www.zdn.cz/clanek/postgradualni-medicina/odbornici-smrt-z-prepracovani-znama-v-japonsku-v-cr-nehrozi-159486?category=profesni-aktuality> ISBN nevedeno.

FATUROVÁ, M.: *Japonskem se šíří „karoshi“, smrt z přepracování* [online]. iDNES, 4. 12. 2007, místo vydání nevedeno, [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: http://ekonomika.idnes.cz/japonskem-se-siri-karoshi-smrt-z-prepracovani-f4r-ekonomika.aspx?c=A071204_145514_ekonomika_maf ISBN nevedeno.

HARPAZ, I., SNIR, R.: *Workaholism: Its definition and nature*. Human Relations [online]. 2003, roč. 56, č. 3 [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: http://organizations.haifa.ac.il/html/html_eng/Memberspublications/harpaz/WorkaholismItsdefinitionandnature.pdf ISBN nevedeno.

JAN PAVEL II.: *Laborem Exercens – Encyklika Jana Pavla II. o lidské práci ze 14. září 1981* [online]. Praha: ZVON, České katolické nakladatelství a vydavatelství, spol. s r. o., 1996, [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: http://www.kebrle.cz/katdocs/soc_enc/LaboremExercens.htm, ISBN 80–7113–154–7.

Karoshi. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. Téma založeno 16. 8. 2002, naposledy upraveno 25. 7. 2011 [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://en.wikipedia.org/wiki/Karoshi>

KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I.: *Syndrom vyhoření* (publikace pro pomáhající profese) [online]. Archiv, vydání a místo vydání neuvedeno [cit. 22. 2. 2012]. Dostupný z www: <http://www.szu.cz> ISBN neuvedeno.

Maslowova pyramida. In: *Wikipedie:Otevřená encyklopedie* [online]. Téma založeno 5. 11. 2008, naposledy upraveno 14. 9. 2011 [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: http://cs.wikipedia.org/wiki/Maslowova_pyramida

OBATA, F.: *Karojisatsu – Suicide as a Result of Overwork*. Japan Labour Bulletin [online]. 2000, roč. 39, č. 11 [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/2000/vol39-11/04.htm> ISSN neuvedeno.

OUTRATOVÁ, J., KOSTREJOVÁ, A., NEDĚLOVÁ, D., KRÁLOVÁ, L.: *Standard diagnostiky a léčby syndromu chronické únavy (CFS)* [online]. Pro lékaře –archiv, vydání a místo vydání neuvedeno [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://www.prolekare.cz/dokumenty/standardCHU.pdf> ISBN neuvedeno.

PRAŠKO, J. a kol.: *Psychiatrie* (studijní materiál pro dravotní sestry) [online]. Studijní internetová stránka sester na 3. LF UK, vydání a místo vydání neuvedeno [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://sestrylf3.unas.cz/obsahpschr.html> ISBN neuvedeno.

RODOVÁ, M.: *Problematika závislosti na THC* [online]. Odborné texty, vydání a místo vydání neuvedeno [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://www.dropin.cz/odborne-texty/44-odborne-texty/113-problematika-zavislosti-na-zhc> ISBN neuvedeno.

Seberealizace. In: *Slovník cizích slov* [online]. Datum založení tématu a jeho aktualizace neuvedeno. [cit. 13. 10. 2011]. Dostupný z www: <http://www.slovník-cizich-slov.info/seberealizace/>

Spánek. In: *Wikipedie:Otevřená encyklopedie* [online]. Téma založeno 3. 3. 2006, naposledy upraveno 25. 8. 2011 [cit. 13. 10. 2011].

Dostupný z www: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Sp%C3%A1nek>

Work. In: *Encyclopaedia Britannica* [online]. Téma založeno 22. 9. 2006, naposledy upraveno 14. 6. 2011 [cit. 13. 10. 2011].

Dostupný z www: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/647998/work>

Osobní sdělení

ŠIMEK, D. Osobní sdělení 21. 10. 2011

Přílohy

Příloha 1

Robinsonův dotazník:

Tento dotazník je nejpropracovanější z dosud používaných a byl podroben důkladným psychologickým výzkumům. Můžeme jej také najít jako WART dotazník (akronym anglického názvu „**W**ork **A**ddiction **R**isk **T**est“ volně přeloženo Test rizika závislosti na práci). Profesor Robinson použil ve svém dotazníku metodu bodového ohodnocení jednotlivých odpovědí dle toho, do jaké míry dotázaný s odpovědí souhlasí – pokud žádná z nabízených odpovědí neodpovídá skutečnosti, doporučuje výběr té, která je jí nejbližší. K vyhodnocování pak používá bodové rozpětí, kterému přiřazuje určité stádium závislosti na práci.

| Bodové ohodnocení | |
|-------------------|--------|
| Rozhodně ne | 1 bod |
| Spíš ne | 2 body |
| Spíš ano | 3 body |
| Jistě ano | 4 body |

Robinsonův test rizika závislosti na práci

- zakroužkujte nebo podtrhněte tu variantu odpovědi, která vám nejvíce odpovídá
- pokud žádná z nabízených odpovědí neodpovídá skutečnosti, vyberte tu, která je jí nejbližší

1. Většinu věcí dělám raději sám, než bych požádal o pomoc.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

2. Jsem netrpělivý, když mám na někoho čekat nebo když něco trvá moc dlouho (např. pomalu se pohybující fronta).



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

3. Vypadá to, že jsem stále ve spěchu a v honičce s časem.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

4. Když mam přerušit nedokončenou práci, jsem podrážděný.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

5. Jsem hodně zaměstnaný a mívám současně rozpracováno víc věcí.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

6. Dělavám více věcí současně, jako např. obědvám, píši poznámky a přitom telefonuji.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

7. Často slibuji víc, než se dá splnit.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

8. Když nedělám nějakou práci, mám pocit viny.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

9. Je pro mě důležité vidět konkrétní výsledky své práce.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

10. Víc mě zajímají výsledky práce, než práce jako cesta, kterou se k nim dostávám.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

11. Připadá mi, že pracovní záležitosti nepostupují dostatečně rychle nebo že se v této oblasti příliš dlouho nic neděje.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

12. Přestávám se ovládat, když se věci nevyvíjejí podle mých přání nebo když mi okolnosti nevyhovují.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

13. Kladu stejnou otázku znovu a znovu, aniž bych si uvědomoval, že jsem na ni už dostal odpověď.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

14. Trávím spoustu času tím, že v duchu plánuji a přemýšlím o budoucích věcech a nevnímám současnost.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

15. Pokračuji v práci i tehdy, když mi spolupracovníci říkají, že „padla“.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

16. Rozčiluji se, když lidé nedosahují mých měřítek dokonalosti.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

17. Když se dostanu do situace, kterou nemohu řídit a ovlivňovat, cítím se rozrušený.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

18. Mám sklon si při práci dávat své vlastní termíny a pracovat po jejich tlakem.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

19. Když pracuji, je pro mne těžké se uvolnit.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

20. Strávím více času prací než zábavou s přáteli, koníčky a jinými činnostmi ve svém volném čase.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

21. Mám sklon začínat projekty ještě před tím, než byly připraveny.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

22. Hodně mě rozladí, i když udělám třeba jen malou chybu.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

23. Při práci hodně přemýšlím a věnuji jí víc času a energie než vztahům s přáteli a lidmi, které mám rád.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

24. Zapomínám, ignoruji nebo odbývám narozeniny, výročí rodinná setkání a svátky.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

25. Děláním závažných rozhodnutí ještě před tím, než mám k dispozici potřebné údaje a než mám možnost si věc důkladně promyslet.



rozhodně ne – spíš ne – spíš ano – rozhodně ano

| Bodové rozpětí | |
|----------------------|-----------------------------------|
| Pásmo 54 až 63 bodů | lehká forma závislosti na práci |
| Pásmo 64 až 84 bodů | střední forma závislosti na práci |
| Pásmo 85 bodů a více | těžká forma závislosti na práci |

Příloha 2

Dotazník 2



Test kariérových kotev

Tento test sestavil odborník v oblasti managementu kariéry Edgar Schein na základě dlouholetého studia kariéry a absolventů Sloan School of Management na Massachusetts Institute of Technology. Na jeho základě jako první pojmenoval tento jev a nazval jej kariérovou kotvou. Jde o soubor subjektivně vnímaného vlastního talentu, motivů a hodnot, které vedou, usměrňují, stabilizují a integrují osobní kariéru každého člověka.

Tento dotazník vám pomůže určit vaši kariérovou kotvu. Budete žádáni o volbu odpovědí na několik otázek. Snažte se odpovídat pečlivě a odpověď zaznamenávejte po zralé úvaze.

Přečtěte si pozorně každou otázku. Za otázkou následuje vždy osm možných odpovědí. Zvolte tu, která vás nejlépe vystihuje, a na volné místo před příslušným písmenkem napište 1. Tu, která je na druhém místě, označte 2 a tak dále až sestavíte ze všech odpovědí pořadí od 1 do 8, přičemž nejméně výstižná odpověď bude označena 8.

Příklad:

1. Při cestě do zahraničí bych chtěl

- a) poznat místní pošty
- b) koupat se v moři
- c) ztratit ručník
- d) být pozvaný na večeři
- e) být okraden o zavazadla,
- f) prohlédnout si památky
- g) poznat život místních lidí
- h) pobýt krátkou dobu v nemocnici

Přemýšlejte, zda jste si již v životě s podobnými situacemi setkali a jak jste v nich reagovali. Pokud tomu tak nebylo, pokuste se vybavit si situaci a vžít se do ní. Nejsou zde správné, ani špatné odpovědi. Správná je každá

odpověď, která pravdivě vystihuje vaše jednání. Nejlepší je ta odpověď, která vás napadne jako první.

Čísla udávající Vaše preference jednotlivé situace A-H vpisujte vedle písmen v pořadí 1 – „zcela mne vystihuje“ až po 8 – „vůbec mne nevystihuje“.

Příklad:

0. Při cestě do zahraničí bych chtěl

- a) 6 poznat místní pošty
- b) 2 koupat se v moři
- c) 5 ztratit ručník
- d) 3 být pozvaný na večeři
- e) 7 být okraden o zavazadla,
- f) 4 prohlédnout si památky
- g) 1 poznat život místních lidí
- h) 8 pobýt krátkou dobu v nemocnici

1. Která z následujících skutečností by vám nejvíce vadila při výběru zaměstnání?

- a) hrozba možné ztráty zaměstnání,
- b) nadřízený, který neustále zasahuje do vašich kompetencí,
- c) velmi omezená možnost rozhodování o problémech společnosti,
- d) převážně administrativní a řídicí činnost bez odborných úkolů,
- e) nejasný vztah vykonávané činnosti k výslednému produktu,
- f) minimální styk s lidmi během pracovní doby,
- g) nejasný výsledek, takže lze těžko odlišit schopné od neschopných,
- h) úplné časové vytížení.

2. Která z uvedených pracovních funkcí v organizaci by vám nejlépe vyhovovala za předpokladu, že pro ni máte odborné znalosti

- a) úředník, který kontroluje správnost uzavřených smluv,
- b) samostatný konzultant, který je vázán jen mandátní smlouvou, a má vůči firmě značnou volnost rozhodování,
- c) ředitel ztrátové výrobní divize, který má dosáhnout zisku,
- d) odborný pracovník rozvoje vědy a techniky, který se zabývá zaváděním technických novinek,
- e) ředitel, pověřený vybudováním nového zdravotního střediska,
- f) lékař nebo pracovník zdravotního střediska, který pomáhá lidem,
- g) obchodní zástupce, jehož plat závisí na možnosti a rozsahu uzavřených smluv,
- h) odborná funkce, která ponechává dostatek času pro rodinu a osobní záliby.

3. Která z uvedených změn by na vás nejhůře psychicky zapůsobila?

- a) z pracovní náplně vám bude odebrána činnost, která je spojena s pravidelným příplatkem,
- b) nadřízený si vymíní kontrolu nad takovou oblastí vaší činnosti, kterou jste doposud vykonával samostatně,
- c) váš útvar nesplní důležitý úkol, na kterém závisí výsledky celé organizace,
- d) zjistíte, že odborný standard vaší práce už delší dobu neodpovídá republikové úrovni,
- e) nebude vám umožněno dokončit prototyp nového výrobku, na kterém jste několik měsíců pracoval,
- f) zaměstnavatel uvolní ze zaměstnání mnohé z vašich současných spolupracovníků,
- g) bude zaveden nový rovnostářský systém odměňování bez ohledu na osobní výkonnost,
- h) přemístění pracoviště a následným dojížděním ztratíte hodinu denně ze svého volna.

4. Kterého z osobních důvodů byste si nejvíce cenili?

- a) dosažení významného postavení v hierarchii veřejné instituce,
- b) osamostatnění útvaru, který vedete, z velké organizace a jeho převedení na soukromou bázi,
- c) překonání ekonomické krize v organizaci vaším vlastním přičiněním,
- d) publikování článku v zahraničním odborném časopisu,
- e) založení a vybudování malé perspektivní firmy, která ponese vaše jméno,
- f) účinné pomoci člověku, který se dostal do obtížné situace,
- g) zjevné překonání a odstavení člověka, který brzdil realizaci vašich koncepcí,
- h) dosažení životního harmonie, spojení zajímavé práce, rodinné spokojenosti a prostoru pro pěstování osobních zálib.

5. Cítili byste se dobře ve firmě, která usiluje o hospodářský úspěch především:

- a) udržením solidní pověsti a spolehlivosti vůči klientům,
- b) originálním přístupem, odlišným od konkurence,
- c) schopností pružně reagovat na změnu podmínek trhu,
- d) neustálým zdokonalováním a vysokou technickou úrovní výrobku,
- e) zaváděním nových nápadů, které znamenají změnu filozofie trhu,
- f) vytvořením skvělé pracovní atmosféry, ve které je radost pracovat,
- g) chytrými cestami a vymyšlením triků, jak se vypořádat s konkurenty,
- h) zvyšováním oddanosti pracovníků zlepšením pracovních podmínek.

6. Co by vám především měl poskytnout váš nadřízený

- a) oporu v osobních nesnázích,
- b) co nejširší prostor pro rozhodování,
- c) úkoly, na kterých budete moci osvědčit své schopnosti,
- d) možnosti zvyšování odborné kvalifikace,
- e) příležitost k vytvoření něčeho nového,
- f) pozitivní atmosféru, podporu dobrých vztahů mezi spolupracovníky,
- g) jednoznačně srovnání s ostatními co do výkonnosti a patřičné uznání za výsledky,
- h) zajímavou práci v rozumné pracovní době.

7. které předpoklady jsou podle vás nejdůležitější pro pracovní úspěch?

- a) spolehlivost a důvěryhodnost,
- b) samostatnost,
- c) sebejistota a rozhodnost,
- d) odborné znalosti,
- e) činorodost a vytrvalost,
- f) schopnost spolupráce.
- g) průbojnost,
- h) osobní vyrovnanost a moudrost.

8. Se kterým s uvedených lidí byste se nejraději setkali?

- a) James Herriot, autor knihy o životě veterináře na anglickém venkově.
- b) Jack Kerouac, autor knihy o životě amerických tuláků,
- c) Lee Iacoca, známý manažer Fordových závodů a General Motors,
- d) John von Neuman, vynálezce počítače,
- e) Endre Rubik, tvůrce Rubikovy kostky a dalších hlavolamů,
- f) Louis de Funés, herec z filmových komedií,
- g) Bill Gates, nejbohatší člověk na světě,
- h) Carl Rogers, psycholog, který se zabývá osobní rovnováhou a rozvojem osobnosti

Vyhodnocení testu:

Kariérové kotvy nyní určíme takto:

1) Spočítáme všechny body pro odpovědi a, b, c, d, e, f, g, h, a vneseme do tabulky

| KARIÉROVÁ KOTVA | ODPOVĚĎ | BODŮ | POŘADÍ |
|------------------------------|---------|------|--------|
| jistota | A | | |
| autonomie | B | | |
| manažerská kompetence | C | | |
| technicko-funkční kompetence | D | | |
| kreativita | E | | |
| vztahy mezi lidmi | F | | |
| osobní vítězství, soutěž | G | | |
| životní rovnováha | H | | |

2) posoudíme význam jednotlivých kariérových kotev pro život:

| Bodové rozpětí | | |
|----------------|---|--|
| 8 - 23 | rozhodující význam pro vaše rozhodování a přístup | |
| 24 - 31 | kotva má značný význam pro vaši orientaci, | |
| 32 - 39 | kotva částečně ovlivňuje vaši orientaci, | |
| 40 - 47 | kotva je pro váš život bezvýznamná. | |

3) Určíme pořadí - pro kotvu s nejmenším počtem bodů je pořadí 1, pro další kotvu 2, atd.

4) Tak můžeme snadno zjistit, která kotva je pro vás nejdůležitější, a která je nejméně důležitá. Mají - li dvě kotvy stejný počet bodů, znamená to, že jejich význam pro vás je stejný.

Charakteristiky jednotlivých kotev:

Jistota – je typická především pro jedince, kteří chtějí mít především zaručené pracovní místo, jistou budoucnost nebo přesně stanovenou náplň a preferují profese, kde se mohou opřít o jednoznačná pravidla; jako je účetnictví, finančnictví, práce ve státní správě nebo právo. Fungují většinou jako obětaví vykonavatelé příkazů a předpisů a snadno akceptují normy a pravidla stanovená stabilní organizací. Neradi riskují a nesnášejí improvizaci.

Autonomie a nezávislost – tito lidé preferují samostatnost, osvobození od organizace jejich pracovního času a jakýchkoliv restriktivních nařízení ze strany vedení. Naopak je láká nejistota, leč na jejich činech závislá budoucnost i za cenu velkého risku. Naprosto typicky si vybírají svobodná povolání nebo soukromé podnikání. Ale stejnému typu odpovídají i obchodní cestující, jejichž zisky jsou závislé pouze na jejich vlastní pili.

Manažerské kompetence – lidé s tímto zaměřením mají vytčený cíl, který je management jako takový a vyznačují se silnou motivací k dosažení pozice s velkou odpovědností. Tato kompetence spočívá v kombinaci 3 oblastí:

analytické kompetence: jsou schopni přijímat velké množství informací a vybírat z nich jen to podstatné, dostat se rychle k jádru věci a pohotově nacházet řešení,

interpersonální kompetence: schopnost ovlivňovat, řídit a usměrňovat pracovníky kolem sebe,

emocionální kompetence: dokáží nést vysokou odpovědnost a vykonávat svou moc bez pocitu viny; např. propuštění nevhodného pracovníka.

Nositele manažerské kompetence se cítí dobře v džungli organizačních vztahů, jsou vysoce diplomatictí a potřebují být v jádru dění a ovlivňovat jej.

Technicko-funkční: pro člověka s touto kotvou je rozhodujícím motivem technicko-funkční obsah práce a uvažují o své kariéře pouze v rámci své odbornosti. Jejich cílem je získávat co největší množství odborných znalostí a nechtějí nikdy vykonávat práci, při které nemohou plně využít svých

odborných znalostí. Baví je pouze práce, kterou vykonávají, nesnášejí jakékoliv intriky a poziční boje a budou se vždy vyhýbat obecným manažerským funkcím, pro které vlastně ani nemají předpoklady. Typičtí jsou vědeckí pracovníci, technici, lékaři, ale i řemeslníci „se zlatýma rukama“.

Kreativita – tato kotva není typická pouze pro jedince zabývající se uměleckou činností, týká se všech lidí, kteří jsou neustále hnáni vpřed touhou po vytváření nebo podílení se na tvorbě nového výtvoru – ať už je jím nová firma, nový výrobek, úspěch, který je mírou jejich výkonu. Primární motivací je výtvor, zisk je až na druhém místě. Nesnášejí rutinu a stereotyp, potřebují mít kolem sebe neustálou změnu, nevdí jim navazování nových pracovních vztahů a neobvyklé situace.

Méně obvyklé kotvy:

Vztahy mezi lidmi – tato kotva předurčuje pracovní dráhu lidí, kteří v sobě cítí potřebu pomáhat druhým, být mezi lidmi, kteří je potřebují, nebo alespoň upřednostňují pracovní prostředí s příjemnými mezilidskými vztahy před vysokým platem nebo služebním postupem. Pokud pracují v organizaci, která jim umožňuje pracovat v nekonfliktním a lidsky slušném prostředí, jsou schopni být velmi loajální a pilní. Jakmile se setkávají se zjevnou nespravedlností vůči sobě nebo svým kolegům, většinou odcházejí do jiné, příjemnější organizace i za cenu hmotných ztát. Velmi často v této skupině nacházíme sociální pracovníky, pracovníky různých nadací a zájmových organizací, pečovatelky, psychology nebo dobré personalisty.

Osobní vítězství a soutěž – existují lidé se silně vyvinutým loveckým instinktem, jejichž pracovní činnost je o boji (často v rukavičkách) a neustálé potřebě výhry. Velmi dobře se uplatní v obchodní činnosti, na burze, v profesionálním sportu, publicistice. Mají silnou potřebu prestiže a výborného hodnocení, dělá jim dobře obdiv ostatních. Většinou nejde o to, co vyhrají, takže i zde je skutečný zisk až na druhém místě, na prvním je samotný proces lovu a uspokojení z úspěchu.

Životní rovnováha – často velmi vyrovnaní lidé, kteří jsou spokojeni sami se sebou a chtějí mít zajímavou práci, která jim přináší uspokojení

ze seberealizace, ale také dobré vztahy se svým sociálním okolím a harmonické rodinné zázemí. Jsou schopni nějakou dobu upřednostňovat jednu z výše zmíněných položek před ostatními, ale nečekejte od nich, že budou delší dobu v práci od rána do večera, včetně víkendů a přitom zanedbávat rodinu. Raději za nějakou dobu vymění zaměstnavatele. Jsou uplatnitelní všude, pokud se k nim bude zaměstnavatel chovat slušně a lidsky.

Je obvyklé, že máme kariérových kotev více, ale jen jedna je ta hlavní a rozhodující, ačkoliv i další kotvy mohou mít značný význam pro naši orientaci na pracovním trhu. Dostí obvyklé jsou kombinace Jistoty a Technicko-funkční kotvy, Kreativity s Autonomií nebo Manažerskými kompetencemi. Pokud je kotev více, záleží na jejich nositeli, jak je dovede využít.

Příloha 3

Dotazník – část 3 - doplňující

(odpověď zakroužkujte)

1. Kolik je Vám let?

- a) 18-25
- b) 26-30
- c) 31-35
- d) 36-45
- e) 46-55
- f) 56 let a více

2. Jste:

- a) muž
- b) žena

3. Ve vztahu k firmě CAD Projekt plus s.r.o. jste:

- a) zaměstnanec/zaměstnankyně
- b) OSVČ
- c) osoba vykonávající praxi při studiu
- d) jiný vztah – majitel, jednatel

4. Jak dlouho pro firmu CAD Projekt plus s.r.o. pracujete?

- a) méně než rok
- b) 1 – 2 roky
- c) 3-7 let
- d) 8 – 15 let
- e) více než 15 let

Příloha 4

Fearingův dotazník:

- Jaké procento času věnujete práci ve srovnání s časem, který trávíte se rodinou, přáteli apod.? Působí Váš pracovní rozvrh problémy ve vašem osobním a sociálním životě?
- Činí Vás práce šťastným více než co jiného (např. sex)?
- Považujete spánek a odpočinek za ztrátu času?
- Cítíte bezmoc a špatně se ovládáte v době, kdy máte přijmout omezení ve vztahu k práci, jít domů a denní práci ukončit?
- Stává se domov Vaší druhou kanceláří?
- I když jste finančně úspěšní a ve svém podniku či oboru vážení, dělá vám těžkosti těšit se z výsledků své práce?
- Nedodržujete sliby ohledně pracovního rozvrhu, služebních cest a dalších pracovních aktivit dané sobě, rodině a přátelům?
- Dělá Vám problémy nechat věci být a práci odložit?
- Ovlivnil způsob Vaší práce negativně důvěrné vztahy, společenský život a Vaše zájmy, které Vás dříve těšily, jako jsou dovolené rybaření, sport, kultura, četba?
- Honí se Vám práce hlavou za všech okolností (cestou z práce, s rodinou, v posteli)?
- Začínají Vás opouštět přátelé?
- Je pro Vás obtížné se odpoutat od práce, když jste na dovolené, případně volno či dovolenou přerušujete a nebo se při ní zabýváte pracovními telefonáty, přenosným počítačem apod.?
- Zhoršilo se v důsledku pracovního přetížení Vaše tělesné zdraví?
- Ublížoval jste si nadměrnou prací, ačkoliv Vás před tím varoval lékař, terapeut, kolega či nadřízený?
- Cítíte se unaven, stresován sociálně izolován a začínáte trpět zdravotními problémy?
- Překvapilo Vás, jako snadno se v poslední době rozčílíte a rozzuříte?
- Musí kolem Vás chodit lidé po špičkách, abyste se na ně nerozohněval?
- Když Vám něco způsobí duševní bolest, utíkáte před nepříjemnými pocity k práci?

- Pokoušel jste se neúspěšně omezit nadměrnou pracovní zátěží?
Stávalo se, že jste sliboval trávit více času např. doma, s dětmi, cvičením, koníčky, takové sliby jste ale nedodržel?

V tomto případě lze vyslovit podezření na závislost na práci při třech nebo více kladných odpovědích.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora: Lenka Lutonská

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky Filozofické fakulty UP

Název bakalářské práce: Workaholismus – Problematika fenoménu závislosti na práci v organizaci

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Kliment, Ph.D.

Počet znaků: 73 335

Počet příloh: 4

Počet titulů použité literatury: 39

Klíčová slova: závislost na práci, workaholismus, andragogická intervence, kariérové kotvy.

Tato práce přibližuje problematiku workaholismu - závislosti na práci. Je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část obsahuje popis etiologie a projevů závislosti a uvádí její závažná rizika v oblasti fyzického a psychického zdraví a také uvádí dopad této společensky akceptované závislosti na prostředí rodiny a organizace. Tato práce se také zabývá otázkou, zda můžeme workaholismus považovat za záslužnou závislost a uvádí možnosti andragogické intervence. Praktická část se věnuje zjišťování míry rizika ohrožení workaholismem v rámci konkrétní organizace.

Key words:

work addiction, workaholism, andragogical intervention, career anchors

The aim of this thesis is to shed light on workaholism phenomenon - a work addiction. It consists of two parts – theory and research. The theory part describes how the workaholism manifests, how it starts and it also enumerates several risks this generally socially accepted addiction represents to addict's physical and mental health, to his family and organisation environment. Question of workaholism as an asset is also discussed and opportunities for andragogical intervention are brought forward. The research part identifies degrees of workaholism risk in a particular company.

Podklad pro zadání bakalářské práce studenta